

**IMPACTO DE LA POLÍTICA PÚBLICA DE EQUIDAD DE GÉNERO SOBRE LA  
INCLUSION LABORAL DE LAS MUJERES EN EL MUNICIPIO DE QUIBDÓ**

**LENIS LIMBANIA MOSQUERA**

**UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA “UNAD”**

**ESCUELA DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS**

**ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA**

**QUIBDÓ - CHOCÓ**

**MAYO 2020**



**IMPACTO DE LA POLÍTICA PÚBLICA DE EQUIDAD DE GÉNERO SOBRE LA  
INCLUSION LABORAL DE LAS MUJERES EN EL MUNICIPIO DE QUIBDÓ**

**ESTUDIANTE:**

**LENIS LIMBANIA MOSQUERA**

**Presentado para optar al Título de: Especialista en gestión Pública**

**DIRECTOR:**

**JHONNY DEMARCHY SÁNCHEZ**

**UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA “UNAD”**

**ESCUELA DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS**

**ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA**

**QUIBDÓ - CHOCÓ**

**MAYO 2020**



## **DEDICATORIA**

El presente trabajo monográfico se lo dedico en primera instancia a Dios, por permitirme alcanzar esta nueva meta en mi vida y gozar de buena salud, a la UNAD y todo su cuerpo académico y administrativo por brindarme su acompañamiento en toda la especialización y en su modelo educativo a distancia. A mi familia por impulsarme a comenzar y realizar este anhelado objetivo.



## AGRADECIMIENTO

Son numerosas las personas a las que debo mi agradecimiento por su ayuda y apoyo en la realización de este trabajo. A Dios, constructor y arquitecto de la vida, por prestarme la salud y los medios para alcanzar esta meta.

A mis padres por ser ese apoyo incondicional en todo mi proceso educativo, a mis hijos y esposo, por estar siempre a mi lado apoyándome en este nuevo proceso educativo.

A los Profesionales y compañeros de la Universidad Nacional Abierta y a distancia, por la aceptación de este proyecto de monografía y del apoyo constante en todo mi proceso educativo y profesional, los cuales me brindaron la posibilidad de vivir una experiencia educativa e investigadora, ya que con su paciencia y apoyo me ayudaron hacer este sueño posible.



## 1. RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo, determinar el impacto que ha tenido la política pública de equidad de género sobre la inclusión laboral de las mujeres en el Municipio de Quibdó, a través de un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo. El cual buscara describir la realidad que viven hoy en día las mujeres chocoanas en sus sitios de trabajo, desde la explotación laboral, como la violación de sus derechos.

Se implementan estrategias de diagnósticos para analizar la situación en las entidades públicas y privadas del municipio de Quibdó. Esta investigación va dirigida a todas las mujeres Quibdosesas que laboran en el sector público y privado; donde se escogió una muestra de 300 mujeres a las cuales se les aplico un cuestionario para conocer su estado laboral en sus respectivos trabajos tanto legal como moral.

De los datos arrojados por los cuestionarios surgen los siguientes interrogantes: ¿existe una real y efectiva política pública de equidad de género en el Chocó? ¿Esta política implementada, es incluyente de la mujer? Concluyéndose, que la política pública de equidad de género sobre la inclusión de la mujer en el ámbito laboral se está efectuando negativa, no le brinda las garantías laborales y económicas a las mujeres que trabajan en el sector público y privado, no hace un seguimiento para conocer el estado laboral y sobre todo no realiza intervenciones a las empresas para vigilar, controlar y hacer seguimiento a la inclusión, trato digno y respetuoso e igual al de los hombres en condiciones similares laboralmente.

**PALABRAS CLAVE:** Equidad de genero, mujer, política pública, discriminación, inclusión, explotación, derechos, vulnerabilidad, teoría, feminismo, investigación.



## ABSTRACT

The aim of this research is to determine the impact that the public policy on gender equity has had on the inclusion of women in the labour market in the municipality of Quibdó, through a quantitative approach of a descriptive nature. Which would seek to describe the reality that Chocóan women live today in their workplaces, from labor exploitation, as the violation of their rights.

Diagnostic strategies are being implemented to analyse the situation in public and private entities in the municipality of Quibdó. This research is aimed at all Quibdóseñas women working in the public and private sectors, where a sample of 300 women was selected and a questionnaire was applied to them to find out their work status in their respective jobs, both legal and moral.

From the data produced by the questionnaires, the following questions arise: is there a real and effective public policy on gender equity in Chocó? Is this policy implemented, inclusive of women? Concluding that the public policy of gender equity on the inclusion of women in the labour market is being carried out in the negative, it does not provide labour and economic guarantees to women working in the public and private sectors, does not monitor the state of work and, above all, does not intervene with companies to monitor, monitor and follow up on the inclusion, dignified and respectful treatment of men in similar working conditions.

**KEY WORDS:** Gender equity, women, public policy, discrimination, inclusion, exploitation, rights, vulnerability, theory, feminism, research.



## Tabla de Contenidos

Introducciòn.....	¡Error! Marcador no definido.1
Capítulo 1 Descripcion del Problema .....	¡Error! Marcador no definido.3
Plantamiento del problema .....	¡Error! Marcador no definido.3
Pregunta de investigación.....	¡Error! Marcador no definido.5
Objetivos.....	¡Error! Marcador no definido.5
Objetivos General.....	¡Error! Marcador no definido.5
Objetivos Especifico.....	¡Error! Marcador no definido.5
Justificación y Viabilidad.....	¡Error! Marcador no definido.6
Capítulo 2 Marco Referencial.....	18
Antecedentes.....	18
Marco Teorico.....	19
Antecedentes.....	19
Teoria de la Opresion de Genero.....	21
Teoria de la desigualdad de Ritzer.....	¡Error! Marcador no definido.2
Teorias Macrosociales.....	¡Error! Marcador no definido.2
Funcionalismo.....	¡Error! Marcador no definido.2
Teoria analitica del conflicto.....	¡Error! Marcador no definido.3
Teoria de los sistemas mundiales.....	¡Error! Marcador no definido.3
Teorias Microsociales del genero.....	¡Error! Marcador no definido.4
La teoria feminista contemporanea.....	¡Error! Marcador no definido.4
Marco conceptual.....	¡Error! Marcador no definido.5
Igualdad y no discriminacion.....	¡Error! Marcador no definido.6
Corresponsabilidad.....	¡Error! Marcador no definido.7
Autonomia y empoderamiento.....	27
Participacion.....	27
Interculturalidad.....	28
Reconocimiento de la diversidad y de las diferencias desde un enfoque de derechos.....	28
Sostenibilidad.....	28
Marco contextual.....	29
Marco Legal.....	30
Capítulo 3 Marco Metodologico.....	32
Alcance de la Investigaciòn.....	32
Metodologia de la Investigaciòn.....	32
Tipo de investigacion.....	33
Diseño de la Investigaciòn.....	34
Fuentes de investigacion.....	34
Fuentes primarias.....	34
Fuentes secundarias.....	35
Tecnicas de Investigaciòn.....	35
Muestra.....	35
Poblaciòn.....	35
Tecnica e instrumentos para la recoleccion de datos.....	36
Plan de recolección, procesamiento, análisis y presentación de los resultados.....	36

Capítulo 4 Analisis de la información.....	43
Causas del trato desigual en el plano laboral de la mujer Quibdoseñas por su condición de género .....	43
Componentes de la política pública de equidad de género y de su impacto en Quibdó....	44
.....	44
Análisis de los resultados de la encuesta en función de los impactos de la política pública de equidad de género en el departamento del chocó .....	45
Capítulo 5 Conclusiones .....	47
Referencias .....	49
Anexos.....	52

.  
. .  
. .



## Lista de tablas

Tabla 1. Indicadores laborales. ....	20
Tabla 2. Tipos basicos de teorias feminista. ....	24
Tabla 3. Tabulacion de la pregunta N°1. ....	37
Tabla 4. Tabulacion de la pregunta N°2. ....	37
Tabla 5. Tabulacion de la pregunta N°3. ....	38
Tabla 6. Tabulacion de la pregunta N°4. ....	38
Tabla 7. Tabulacion de la pregunta N°5. ....	39
Tabla 8. Tabulacion de la pregunta N°6. ....	39
Tabla 9. Tabulacion de la pregunta N°7. ....	40
Tabla 10. Tabulacion de la pregunta N°8. ....	40
Tabla 11. Tabulacion de la pregunta N°9. ....	41
Tabla 12. Tabulacion de la pregunta N°10. ....	41

## Lista de figuras

Figura 1. Ubicacion Geografica del Municipio de Quibdò.....	29
Figura 2. Tabulacion de la pregunta N°1.....	37
Figura 3. Tabulacion de la pregunta N°2.....	37
Figura 4. Tabulacion de la pregunta N°3.....	38
Figura 5. Tabulacion de la pregunta N°4.....	38
Figura 6. Tabulacion de la pregunta N°5.....	39
Figura 7. Tabulacion de la pregunta N°6.....	39
Figura 8. Tabulacion de la pregunta N°7.....	40
Figura 9. Tabulacion de la pregunta N°8.....	40
Figura 10. Tabulacion de la pregunta N°9.....	41
Figura 11. Tabulacion de la pregunta N°10.....	41
Anexo 1. Formulacion de encuesta.....	52
Anexo 2. Aplicacion de encuesta.....	56
Anexo 3. Aplicacion de encuesta.....	56
Anexo 4. Aplicacion de encuesta.....	56
Anexo 5. Aplicacion de encuesta.....	56
Anexo 6. Aplicacion de encuesta.....	57
Anexo 7. Aplicacion de encuesta.....	57
Anexo 8. Aplicacion de encuesta.....	57
Anexo 9. Aplicacion de encuesta.....	57

## 2. INTRODUCCIÓN

Desde el inicio del siglo XX los pensamientos de las mujeres colombianas instaron en posicionar los derechos de las mujeres en los espacios educativos y laborales desde las agendas políticas, la organización de los sistemas educativos y los programas de orden laboral. Pero solo hasta mediados de los años 80, por medio de la Ley 51 de 1981 la cual se encargó de eliminar toda clase de forma de discriminación hacia la mujer, comienza la formulación de programas para las mujeres.

A través de las décadas el crecimiento de la población Colombiana, las mujeres han sido levemente mayoritarias en la población en edad de trabajar un (51,1%). Sin embargo, la población económicamente activa (PEA) ha mantenido este crecimiento de forma sostenida, hasta llegar en el año 2020 a cerca de 40 mil personas. En lo cual de esa fuerza laboral, las mujeres representan un 42,3% en el presente año. En otras palabras, las mujeres presentan una población económicamente inactiva (65,3%) mayor que los hombres (34,7%) (DANE, boletín 2020).

El registro de la participación de las mujeres es menor en las zonas rurales que en las urbanas. Como se puede observar en el Departamento de Chocó, donde las mujeres registran una de las tasas de participación más baja del país (sólo el 36,7% de las que están en edad de trabajar lo hacen efectivamente) Lo que indica que hay problema de subregistro de participación económica en este Departamento, especialmente en el caso de las mujeres. La brecha del



desempleo según el sexo es apreciablemente mayor en el Departamento del Chocó: las mujeres presentan una tasa de cerca del 17%, mientras los hombres no alcanzan el 6%; por ello las mujeres son la gran mayoría (un 62,4%) de la población desempleada. (DANE, boletín 2020).

El Departamento de Chocó es poco poblado, el cual cuenta con 534,826 habitantes en el año 2020, lo que significa algo menos de 15 habitantes por Kilómetro cuadrado. Asimismo, presenta un crecimiento porcentual de población del 6,5% en el periodo intercensal 2005-2018 su población ha crecido un 22,6%, mientras esa cifra es del 32,3% a nivel nacional. La simetría de las mujeres ha descendido apreciablemente en los últimos veinte años, la cual en el año 1990 era del 51,9%, y paso en el año 2000 al 50,9% y descendió en el año 2019 al 50,6% (DANE, censo 2018).



## **CAPITULO 1. DESCRIPCION DEL PROBLEMA**

### **1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.**

Una de las mayores problemáticas que se ha evidenciado en Colombia y sobre todo en el Departamento del Chocó es la equidad de género, donde solo en el año 2011 se observó como uno de los problemas que viene afectando los derechos de las mujeres chocoanas en el ámbito laboral, debido aquel Gobierno Departamental no le brinda las garantías laborales a las mujeres que trabajan en el sector público y privado, no se realiza un seguimiento por parte del mismo para conocer el estado laboral de las mujeres, ni intervenciones a las empresas que explotan laboralmente a las mismas las cuales se encargan de violar sus derechos laborales.

Solo en el año 2015 por medio de la administración del Gobernador de turno, se promulgo la Política Pública de Equidad de Género con el Decreto 0162 para las Mujeres Chocoanas (Gobernación del Chocó, 2016), el cual busca reconocer y valorar a las mujeres como actoras económicas, políticas y sociales, avanzando en la erradicación de factores de discriminación y desigualdad en el ámbito laboral, así como en la redistribución de las cargas de cuidado y de los usos del tiempo, el acceso y la titularidad de los recursos, con enfoque de derechos de las mujeres, de género, étnico, territorial, diferencial y el enfoque de orientaciones sexuales e identidades de género. Pero esta política solo ha sido una pantalla de humo para tapar la realidad que pasa en materia laboral, al igual, que en otros sectores como la educación y salud en el Departamento.



Que, en consideración de lo anterior, de inmediato surge preguntarse ¿Qué impacto ha tenido la política pública de equidad de género en el Departamento del Chocó, en la inclusión de las mujeres Quibdosenas en el ámbito laboral? Que, en consonancia, con los informes o boletines realizados por el DANE arroja los siguientes resultados: Desde el año 2015 hasta el 2018 el mayor índice de desempleo en Colombia lo ocupa el Departamento del Chocó Con un **17,6%**. En donde, en materia de empleo formal tiene un porcentaje del **52,6%**, las mujeres ocupan el **15,69%**, y solo el **30%** de las mujeres Chocoanas son contratadas formalmente, y en el ámbito del trabajo informal el Choco tiene un porcentaje del **43,6%** ocupando las mujeres el **80%** como trabajadoras informales. (Camara Del Comercio Del Chocó, 2019).

En consideración, a lo anterior, se percibe una situación problemática, que exige buscar conocer y comprender en primer lugar las causas de por qué la mujer, sobre todo la mujer chocoana, no gozaba de políticas públicas que promuevan la equidad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral y económico, y si esas causas obedecen a discriminaciones por complejos sociales y machistas; que ha conllevado a que muchas mujeres deban trabajar de manera informal en la mayoría de las circunstancias.



## **2. PREGUNTA DE INVESTIGACION**

**¿Qué impacto ha tenido la Política Pública de Equidad de Género en el Municipio de Quibdó, en la inclusión de las mujeres al ámbito laboral?**

Por medio de esta pregunta de investigación se busca conocer y comprender como esta política pública ha solucionado las problemáticas que existe en el Municipio de Quibdó acerca de las causas del trato desigual en la inclusión laboral de las mujeres frente a los hombres.

## **3. OBJETIVOS**

### **3.1 OBJETIVO GENERAL**

- Analizar el impacto y estrategias que ha tenido la Política Pública de Equidad de Género en la inclusión de las mujeres en el ámbito laboral en relación con los hombres en condiciones de igualdad.

### **3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS**

- Identificar las condiciones en las que se presenta el trato laboral desigual de la mujer Quibdoseña por su sexo con relación al hombre.
- Analizar el impacto de la política pública de equidad de género entre mujeres y hombres en la ciudad de Quibdó y de las estrategias en su implementación con miras a una inclusión laboral en condiciones de igualdad.
- Indagar sobre las estrategias de inclusión de las mujeres Quibdoseñas en el ámbito laboral, por parte de las entidades locales del Departamento.



#### 4. JUSTIFICACION Y VIABILIDAD

La Constitución Política de Colombia establece en su Artículo 43 que “la mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades, la mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación”, y en su artículo 13 que “el Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados” (Constitución Política de Colombia 1991, 2019).

La Política Pública de equidad de Género entiende además el Plan para garantizar una vida libre de violencias, que busca colocar en marcha un conjunto de acciones estratégicas por sectores que permitan erradicar la discriminación, garantizando el ejercicio de los derechos de las mujeres, generando beneficios para el conjunto de la población Chocoana, que conduzca a la reconstrucción de una sociedad más justa, equitativa, incluyente, floreciente y en armonía.

Se considera importante la realización de esta Monografía, dado que contribuye a comprender la realidad del trato desigual y discriminatorio, cómo se está implementando y abarcando la política pública de equidad de género en el Municipio de Quibdó y de qué forma esta Política ha contribuido a la solución y erradicación de la no inclusión y/o marginación de la mujer en el ámbito laboral frente al hombre.



También como las entidades, en especial las públicas como la gobernación del Chocó no han garantizado las condiciones para el ejercicio pleno de los derechos de las mujeres, al vigilar su cumplimiento y sancionar las prácticas que restringen al acceso laboral en condiciones similares o iguales a los hombres. Mediante la eliminación de las barreras que impiden el acceso al goce máximo y amplio del derecho fundamental al trabajo para su realización y desempeño como persona, mujer y profesional.



## **CAPITULO II. MARCO REFERENCIAL.**

### **2.1 ANTECEDENTES**

El estudio de género y educación en Colombia es muy reciente. Por el contrario, las luchas de los movimientos de mujeres por acceder a la educación comenzaron hace casi una época. En los años 70, aparecieron los primeros estudios de la mujer y la educación en Bogotá y Medellín. La inclusión de la categoría género en las políticas educativas solo comenzó con el plan decenal de educación (1996 – 2004). La investigación en este campo se ha orientado hacia las representaciones del sistema sexo/género en las prácticas educativas, y el desarrollo de programas coeducativos del orden nacional y en departamentos como Antioquia, Valle y Tolima. Desde el año 2003 inicio a integrarse el componente de diversidad a raíz del impulso de la política Mujeres Constructoras de Paz y desarrollo nacionales en Género y Diversidad en favor de las migraciones forzadas, discapacidad y las diferencias técnicas.(Dominguez Blanco, 2004).

En el Departamento del Choco la organización Red juvenil de mujeres chocoanas tiene como visión reorientarse para la construcción de redes sociales que les permita fomentar procesos, propuestas, programas y proyectos de vida dirigidos a la juventud en el ámbito cultural, social y político que correspondiente al Departamento del Chocó, a través del fortalecimiento de procesos organizativos, formativos, participativos, y productivos, de las y los jóvenes mediante la organización y consolidación de los mismos.



A través de la organización de la Red juvenil de mujeres chocoanas conformadas por mujeres y hombres, se busca llevar a cabo la implementación de equidad de género a través de mecanismos de participación y cohesión social. Siendo los mismos un centro de oportunidades que busca levantar la voz por toda la población chocoana haciendo incidencia social en temas como equidad de género, derechos sexuales y reproductivos, Ley 1257 de la no violencia contra la mujer, construcción de paz, asesorías gratuitas laborales y educativas y sobre todo la construcción de tejido social. (Visibles, 2017).

## **2.2. MARCO TEORICO**

### **2.2.1 ANTECEDENTES**

La Red departamental de Mujeres Chocoanas con el apoyo de la Corporación Humanas – Centro Regional de Derechos Humanos y Justicia de Género, realizaron una investigación con el nombre de *Derechos Humanos De Las Mujeres Chocoanas, Una Cuestión De Estado* referente a la equidad de género y de los derechos laborales de las mujeres en el Departamento del Chocó, el cual detalla datos de hace 2 años sobre los indicadores laborales, tasa global de participación, tasa de ocupación y tasa de desempleo, en el Chocó y en Quibdó, ofreciendo un panorama de los principales empleos ocupados por las chocoanas y de las principales dificultades y discriminaciones que afrontan para acceder al mercado laboral. (Corporación Humanas - Centro Regional de Derechos Humanos, 2019).

En el año 2015, la tasa global de participación en el Chocó era de 48,7%, la tasa de ocupación, de 43,3%, y la tasa de desempleo, de 11,0% (DANE, 2016), evidenciándose que el



acceso al mercado laboral era más limitado para mujeres y jóvenes en el departamento. En efecto, mientras la tasa de desempleo de hombres era de 6,6%, la femenina era de 17,1%, y la de jóvenes de 21,7% (Unidad de Manejo y Análisis de Información Colombia, 2017). Al momento de desagregar estos indicadores laborales por sexo, en Quibdó, la capital departamental, las cifras oficiales muestran lo siguiente:

**TABLA 8.** INDICADORES LABORALES SEGÚN SEXO, EN QUIBDÓ (2015)

INDICADORES	HOMBRES	MUJERES
Población en edad de trabajar	37.000	38.000
Tasa global de participación (TGP)	65,6%	52,4%
Tasa de ocupación (TO)	58,6%	41,7%
Tasa de desempleo (TD)	10,7%	20,3%

FUENTE: DANE (2016a).

Tabla 1: imagen recuperada de: [https://www.humanas.org.co/alfa/dat\\_particular/ar/arc\\_93451\\_q\\_Derechos\\_Humanos\\_de\\_las\\_Mujeres\\_Chocoanas\\_una\\_cuestion\\_de\\_Estado.pdf](https://www.humanas.org.co/alfa/dat_particular/ar/arc_93451_q_Derechos_Humanos_de_las_Mujeres_Chocoanas_una_cuestion_de_Estado.pdf)

Al comparar la tasa de desempleo según el sexo, en 23 ciudades del país, para el último trimestre de 2018, se evidenció que esta brecha en Quibdó es significativamente mayor que en las otras ciudades estudiadas: a nivel nacional, la tasa de desempleo era de 6,7% para los hombres y de 12,4% para las mujeres, y en Quibdó era de casi el doble, a saber de 12,0% para los hombres y de 21,8% para las mujeres, lo que muestra una brecha de 9,9%. Con este valor, Quibdó se clasificó como segunda en la lista de ciudades con mayor brecha de desempleo (DANE, 2019).

En la presente monografía resaltaremos dos enfoques teóricos que han tenido resultados exitosos al momento de explicar y abarcar la inequidad de género en el ámbito laboral los cuales son: La Teoría de la Desigualdad de Ritzer y la teoría de la opresión. Estos enfoques brindaran herramientas conceptuales para comprender el impacto y auge que ha tenido la Política Pública de Equidad de Género con número de decreto 0162 (Gobernación del Chocó, 2016) en el Municipio de Quibdó, en la inclusión de las mujeres en el ámbito laboral.

Según Ritzer Las mujeres tienen menos recursos materiales, estatus social, poder y oportunidades para la autorrealización que los hombres de idéntica posición social, ya se base esa posición en la clase, la raza, el trabajo, la etnicidad, la religión, la educación, la nacionalidad o otro factor socialmente relevante. Segundo esta desigualdad procede de la misma organización de la sociedad no de ninguna diferencia biológica o de personalidad entre los hombres y las mujeres. (Ritzer, 2002)

#### ❖ **Teorías de la opresión de género.**

Las teorías de opresión de género describen la situación de las mujeres como la consecuencia de una relación de poder directa entre los hombres y las mujeres en la que los hombres, que tienen intereses concretos y fundamentales en el control, sumisión, uso y opresión de las mujeres, llevan a cabo efectivamente sus intereses. Para las teóricas y teóricos de la opresión de género, las mujeres se encuentran en una situación en la que los hombres las controlan, las utilizan, las someten y oprimen. Este modelo de opresión está profunda y poderosamente incorporada en la organización de la sociedad, una estructura básica de dominación llamada comúnmente patriarcado. El patriarcado no es la



consecuencia azarosa y secundaria de otra serie de factores –c-sean estos la biología, la socialización en roles de sexo o el sistema de clases. Constituye una estructura primaria de poder que se mantiene intencionada y deliberadamente. En efecto, para la mayoría de las teóricas y teóricos de la opresión, las diferencias de género y la desigualdad entre los géneros son subproductos del patriarcado. Ritzer (2002 p.379).

#### ❖ **Teoría de la Desigualdad de Ritzer.**

Ritzer clasifica la teoría de la desigualdad de género en teorías macrosociales del género y microsociales del género.

#### ❖ **Teorías macrosociales.**

##### **Funcionalismo**

Su principal exponente es Miriam Jonson, quien reconoce el fracaso del funcionalismo para dar una exploración adecuada de la desventaja de la mujer en la sociedad. Admite que existe un sesgo sexista no intencionado en la teoría de la familia de Talcott Parsons y que el funcionalismo margina las cuestiones de la desigualdad social, la dominación y la opresión, debido a su preocupación central por el orden social. El origen de la opresión de género lo sitúa el funcionalismo feminista en el papel de la familia patriarcal, en donde el rol de la mujer en la familia, que es hacia su interior de fuerza y autoridad en la educación de los hijos, es subvalorado por la sociedad, que considera débiles y sumisas a las mujeres en relación con su esposo, que proporciona con su actividad económica un nivel de competitividad instrumental que lleva a su familia reverenciar el patriarcado y a despreciar la expresividad que representa la mujer (Ritzer, (2002, p. 385).



### ❖ **Teoría analítica del conflicto.**

Su exponente más representativa es Janet Chafetz, quien con un enfoque transcultural y transhistórico busca hacer teoría sobre el género en todas sus formas sociales particulares. El punto central de su indagación es conocer cuáles son los factores que influyen en la estratificación de sexo en la cual las mujeres tienen siempre la desventaja. Explora la diferenciación del rol de género, la ideología patriarcal, la familia y la organización del trabajo y condiciones de contexto tales como las pautas de fecundidad, la separación del hogar y el lugar de trabajo, el excedente económico, la sofisticación tecnológica, la densidad de población y la dureza del entorno, como variables que interactúan para determinar el grado de estratificación de sexo. Para Chafetz, las mujeres experimentan menos desventaja cuando pueden equilibrar las responsabilidades del hogar con un papel independiente en la producción del mercado, amortiguando la desventaja social Ritzer (2002, p.386).

### ❖ **Teoría de los sistemas mundiales**

Parte del análisis del capitalismo global como el sistema objeto de análisis sociológico en donde los individuos en todas las unidades societales son entendidos típicamente en términos del papel que representan en las instancias capitalistas para crear excedente económico. Esta teoría entiende de modo típico el papel de las mujeres en el sistema social sólo en la medida en que su trabajo forma parte del capitalismo, es decir, en la medida en que son trabajadoras en la producción y los mercados capitalistas. El hogar constituye todo el trabajo realizado en casa para mantener y reproducir al trabajador, la economía informal es esa organización del trabajo en la que no existe una clara separación entre trabajo y capital y en la que el trabajo no está regulado



por ley o por la organización capitalista. Los porcentajes son altos de este tipo de trabajo: 66% de todo el trabajo en el mundo Ritzer (2002 p.387).

### ❖ Teorías microsociales del género

Las dos propuestas centrales son el interaccionismo simbólico y la etnometodología. Para el interaccionismo simbólico, la identidad de género, así como otras identidades sociales, emergen de la interacción social, es incorporada al self transituacional del individuo y debe confirmarse continuamente a través de diversas situaciones de interacción porque el self está sujeto a constantes pruebas empíricas. Para el interaccionismo simbólico no es el padre y la madre quienes dan la identidad de género al niño o la niña, sino el entorno exterior, el cual crea significados de lo que implica ser hombre o mujer y éstos es lo que desarrolla el componente de género Ritzer (2002 p.388). Para la etnometodología, el género no es un elemento estable, sino que se conforma como una realización de actores en diversas situaciones, por lo que el género no nace con la persona, sino que se adquiere en la interacción de la situación.

### ❖ La teoría feminista contemporánea

Ritzer plantea una clasificación de los diferentes tipos de teoría feministas de acuerdo a las repuestas que estos dan las preguntas ¿qué hay de las mujeres? Y ¿por qué la situación de las mujeres es cómo es? La clasificación es la siguiente Ritzer (2002 p.391).

Tipos básicos de teoría feminista	Distinciones respecto a las razones de la situación de las mujeres
<b>Diferencia de género</b>	
La posición de las mujeres y su experiencia en la mayoría de las	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Feminismo cultural</li> <li>▪ Biológico</li> </ul>

situaciones es diferente de la de los hombres en esas situaciones.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Institucional y socialización</li> <li>▪ Socio-psicológico</li> </ul>
<b>Desigualdad de género</b>	
La posición de las mujeres en la mayoría de las situaciones no sólo es diferente, también es menos privilegiada o desigual a la de los hombres.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Feminismo liberal</li> <li>▪ Feminismo marciano</li> <li>▪ Explicaciones de Marx y Engels</li> <li>▪ Explicaciones marxistas contemporáneas</li> </ul>
<b>Opresión de género</b>	
Las mujeres están oprimidas, no sólo son diferentes o desiguales a ellos, están activamente constreñidas, subordinadas, moldeadas, son usadas por los hombres y abusan de ellas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Feminismo psicoanalítico</li> <li>▪ Feminismo radical</li> <li>▪ Feminismo socialista</li> </ul>
<b>Opresión estructural</b>	
Los diferentes niveles de diferencia, desigualdad y opresión varían en función de su posición social dentro del capitalismo, el patriarcado y el racismo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Feminismo socialista</li> <li>▪ Teoría intersectorial</li> </ul>

Tabla 2: Tipos básicos de teoría feminista (Ritzer, 2002)

### 2.3.MARCO CONCEPTUAL

Como lo señala el Gobierno Nacional “El concepto de equidad de género hace referencia a la construcción de relaciones equitativas entre mujeres y hombres –desde sus diferencias–, tanto a la igualdad de derechos, como al reconocimiento de su dignidad como seres humanos y a la valoración equitativa de sus aportes a la sociedad. Por tanto, esta categoría de análisis permite incluir tanto las inequidades que afectan a las mujeres como las que afectan a los hombres. Uno de los elementos importantes a destacar de la noción de género son las relaciones desiguales de poder que se establecen entre hombres y mujeres y que se deben [en parte, aunque no solamente] a los roles socialmente establecidos. Por otra parte, tener un enfoque de género significa estar

atentos a esas diferencias que socialmente se establecen y actuar en consecuencia” Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, (2012, p. 48).

La Política Pública Nacional de Equidad de Género se enmarca en los principios constitucionales, en los pactos y convenios que ha aprobado el Estado Colombiano y en diversas normativas nacionales, y busca, desde un marco de sostenibilidad, garantizar los derechos de las mujeres. Los principios promueven acuerdos entre el Estado y la sociedad que motivan a la acción de los diferentes actores públicos y privados, para asegurar el ejercicio de los derechos de las mujeres. Incluso, la Política va más allá, al buscar la transversalización (mainstreaming) de la perspectiva de género en el proceso de la acción pública, incluyendo legislación, políticas y programas, en cualquier área, sector o territorio, como herramienta para hacer de los intereses y necesidades de hombres y mujeres una dimensión integrada en el diseño, implementación, monitoreo, y evaluación de planes y programas en todos los ámbitos políticos, sociales y económicos. La política contempla de forma integral el ciclo vital y productivo de todas las mujeres sustentándose en los siguientes principios orientadores:

**Igualdad y no discriminación:** Esta Política valora y favorece las diferencias en necesidades, comportamientos, intereses y aspiraciones de mujeres y hombres respecto a los mismos e iguales derechos. Considera fundamental garantizar el principio de igualdad y no discriminación a las mujeres y que éstas adquieran igualdad real. Por ello, la Política contempla como primicia que las personas en situaciones similares deben ser tratadas de



forma igual, y que aquellas que están en situaciones distintas deben tratarse de manera diferente para alcanzar la igualdad.

**Corresponsabilidad:** La política debe lograr el compromiso, la complementariedad, la subsidiariedad y la concurrencia de todos los sectores sociales con la igualdad de género; para ello prevé la realización de acuerdos con todos los sectores sociales, particularmente, con grupos y organizaciones de mujeres, gremios, empresa privada, academia y comunidad internacional.

**Autonomía y empoderamiento:** Reconoce las capacidades y la libertad de las mujeres frente a sus derechos individuales para definir y actuar en consonancia con sus proyectos personales y colectivos de vida y de organización social. La autonomía, como principio, busca que las mujeres actúen en libertad de movimiento y de acción, para decidir sobre su cuerpo, sobre la toma de decisiones en el campo de lo público y privado, y alcancen autonomía económica sobre los recursos y bienes. Así mismo, reconoce la necesidad de potenciar acciones para que las mujeres puedan ser, hacer y decidir por sí mismas tanto en forma individual como colectiva con poder y autoridad.

**Participación:** Reconoce a las mujeres como actoras sociales y políticas, interlocutoras y sujetos de derechos, como condición para el ejercicio pleno de su ciudadanía. De acuerdo a este principio, la política es el resultado de un proceso participativo de consulta que incorporó el sentir y la experiencia de 54 mujeres de diversas regiones del país; que



agregó los aportes de las principales plataformas organizadas de mujeres; que consultó a personas expertas en la problemática del sector público y el sector privado. Así mismo, parte de la comprensión sobre que, si en su implementación no se vinculan con compromisos reales amplios sectores sociales, los resultados planeados no serán posibles.

**Interculturalidad:** La Política reconoce y valora que Colombia es una nación multiétnica y pluricultural en la que coexisten y conviven la diversidad étnica, regional y cultural. Por ello, asume que el diálogo intercultural y que las acciones institucionales deben estar enfocadas al respeto de las identidades y al fortalecimiento de éstas, y que, por ende, la interseccionalidad es una de variables más que incorpora el enfoque diferencial.

**Reconocimiento de la diversidad y de las diferencias desde un enfoque de derechos:**

La Política asume como principio el reconocimiento de la diversidad de mujeres que habitan nuestro territorio, reconoce y valora las diversidades etarias, étnicas (indígenas, afrocolombianas, negras, palenquearas, raizales, Rrom), campesinas, rurales, urbanas, por orientación sexual e identidad de género, con discapacidad, entre otras. Además, considera con especial atención a aquellas que se encuentran en situación de vulnerabilidad, como por ejemplo las mujeres en situación de desplazamiento. En este sentido, plantea un enfoque diferencial de derechos para garantizar el goce integral de éstos a todas las mujeres en Colombia desde el reconocimiento de las diferencias y en



muchos casos de la intersección de las múltiples discriminaciones que las afectan, así como el reconocimiento de la integralidad de los derechos y principio de la persona.

**Sostenibilidad:** La Política requiere que el Estado garantice su permanencia y proyección en el tiempo, para ello es necesario asegurar los recursos técnicos, financieros, administrativos, institucionales y humanos necesarios para su implementación. Por ello, la política es concebida no sólo como un conjunto de acciones a llevar a cabo, sino como una estrategia que garantiza recursos y medios necesarios para modificar la actual situación que enfrentan las mujeres. Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, (2012, pp. 52-54)

## 2.4. MARCO CONTEXTUAL

### 2.4.1 CONTEXTO GEOTERRITORIAL DE LA INVESTIGACION

### 2.4.2 UBICACIÓN DEL DEPARTAMENTO DEL CHOCÓ



Grafico 1. Tomado de : <https://espanol.mapsofworld.com/wp-content/uploads/2012/06/mapa-del-choco.jpg>

## 2.5.MARCO LEGAL

La Constitución Política de Colombia establece en su Artículo 43 que “la mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades, la mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación”, y en su artículo 13 que “el Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados”. Además, en su artículo 7 “reconoce y protege la diversidad étnica y cultural de la Nación colombiana”. En concordancia, el país ha ratificado numerosos tratados internacionales en materia de derechos humanos, entre ellos, los que garantizan los derechos de las mujeres. (Constitución Política de Colombia 1991, 2019).

La Corte Constitucional ha señalado que las acciones afirmativas deben comprenderse como las medidas gubernamentales adoptadas para aminorar los efectos negativos de las prácticas sociales que tradicionalmente han ubicado a personas o grupos en situaciones de inferioridad y desventaja (CARLOS GAVIRIA DÍAZ, Sentencia C-371 de 2000).

De especial relevancia han sido los avances en la agenda legislativa nacional que en desarrollo de los mandatos constitucionales ha expedido diferentes leyes que reconocen los derechos de las mujeres en las últimas décadas. Entre las principales leyes a favor de derechos de las mujeres se pueden mencionar:

- Ley 51 de 1981: ratifica la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer –CEDAW–.



- Ley 294 de 1996: por la cual se desarrolla el artículo 42 de la Constitución Política y se dictan normas para prevenir, remediar y sancionar la violencia intrafamiliar.
- Ley 581 de 2000: por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la Mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del Poder Público.
- Ley 679 de 2001: por medio de la cual se expide un estatuto para prevenir y contrarrestar la explotación, la pornografía y el turismo sexual con menores, en desarrollo del artículo 44 de la Constitución.
- Ley 823 de 2003: por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres.
- Ley 1448 de 2011: por la cual se dictan medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno y se dictan otras disposiciones. Establece normas específicas para las mujeres en los artículos 114 al 118. En esta Ley se establece el Decreto 4635 de 2011 sobre comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palanqueras, el Decreto 4634 de 2011 sobre el pueblo gitano (Rrom) y el Decreto 4633 de 2011 sobre pueblos y comunidades indígenas.
- Ley 1496 de 2011: por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones.
- Ley 22 de 1981, por medio de la cual se aprueba la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial. (Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, 2012)



## **CAPITULO III: MARCO METODOLOGICO**

### **3.1 ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN**

Como el tipo de investigación es de carácter descriptivo y explicativo, solo se enfocará en analizar el impacto que ha tenido la política pública de equidad de género en el Municipio de Quibdó, en la inclusión de las mujeres Quibdosesas en el ámbito laboral. Realizando una minuciosa investigación para conocer como estas son vinculadas a las entidades o empresas tanto en el sector público como el sector privado, si es por contrato u orden de prestación de servicio, la proporción y/o diferencias de vinculación entre hombres y mujeres, tipo de cargos y funciones, tiempo de vinculación, si las entidades que las contratan les brindan todas las garantías de ley, etc. Se enfocará en describir si esta política está siendo implementada de manera concreta y correcta.

### **3.2 METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN**

El enfoque de investigación que se ajusta a esta monografía sobre el impacto que ha tenido las políticas públicas de equidad de género en Colombia, y sobre todo la política pública de equidad de género en el Municipio de Quibdó en el ámbito laboral, es el Enfoque Cualitativo, donde por medio del mismo se comprobara si la pregunta que se plantea “Si el impacto de la política pública de equidad de género en el Municipio de Quibdó ha sido negativa o positiva en el ámbito laboral” la cual nos permitirá conocer si esta hipótesis es falsa o verdadera.



Por medio de este enfoque se aplicarán cuestionarios utilizando instrumentos sometidos a pruebas de validación y confiabilidad, que permitirán obtener datos verídicos acerca del bajo o alto índice de implementación de esta política pública en el Municipio de Quibdó.

La metodología cualitativa, por lo común, se utiliza primero para descubrir y refinar preguntas de investigación. A veces, pero no necesariamente, se prueban hipótesis. Grinnell, 1997 citado en (López, 2011). Con frecuencia se basa en métodos de recolección de datos sin medición numérica, como las descripciones y las observaciones. Por lo regular, las preguntas e hipótesis surgen como parte del proceso de investigación y éste es flexible, y se mueve entre los eventos y su interpretación, entre las respuestas y el desarrollo de la teoría.

### **3.3 TIPO DE INVESTIGACIÓN**

El tipo de investigación que se aplicara para esta investigación es de carácter descriptivo, debido a que en la misma solo busca conocer y comprender como esta política pública ha solucionado las problemáticas que existe en el departamento del Chocó y sobre todo en el Municipio de Quibdó acerca de la inclusión laboral de las mujeres Quibdosenas. La investigación descriptiva corresponde a la identificación de las características de un fenómeno observado y la recopilación de más información. En pocas palabras, consiste en describir el fenómeno, observarlo y extraer conclusiones de él.



### **3.4 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN**

El diseño para utilizar en esta investigación será de campo, puesto que al basarse sobre hechos reales es necesario llevar a cabo una estrategia que permita analizar la situación directamente en el lugar donde acontecen, es decir, en las Entidades y empresas públicas y privadas del Municipio de Quibdó.

Según (*Arias 1999*), define el diseño de la investigación como “la estrategia que adopta el investigador para responder al problema planteado” (p.30). Al respecto, la Universidad Pedagógica Libertador (2.003) expresa: “Se entiende por investigación de campo, el análisis sistemático de problemas en la realidad, con el propósito bien sea de describirlos, interpretarlos, entender su naturaleza y factores constituyentes, explicar sus causas y efectos, o predecir su ocurrencia, haciendo uso de métodos característicos de cualquiera de los paradigmas o enfoques de investigación conocidos o en desarrollo. Los datos de interés son recogidos en forma directa de la realidad; en este sentido se trata de investigaciones a partir de datos originales”.

### **3.5 FUENTES DE INFORMACIÓN: PRIMARIAS Y SECUNDARIAS**

#### **3.5.1. FUENTES PRIMARIAS**

- Documentos originales
- Entrevistas
- Apuntes de investigación



- Noticias
- Fotografías

### **3.5.2. FUENTES SECUNDARIAS**

- Índices
- Fuentes de información citadas en el texto
- Bibliografías

## **3.6 TECNICA DE INVESTIGACION**

### **3.6.1 POBLACIÓN**

Este proyecto va dirigido a todas las mujeres que se encuentren laborando de manera formal e informal en el Municipio de Quibdó. Según Arias (1999), señala que la población “es el conjunto de elementos con características comunes que son objetos de análisis y para los cuales serán válidas las conclusiones de la investigación”. (p.98).

### **3.6.2 MUESTRA**

La población que se tomara como muestra serán 300 Mujeres que se encuentran laborando de manera formal e informal en la ciudad de Quibdó.



### **3.7 TÉCNICA E INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS**

La técnica para utilizar en esta investigación es la de la encuesta, aplicando como instrumento el cuestionario, el cual consta de Diez (10) preguntas, entre las cuales algunas son cerradas y otras abiertas, la cual permitirá conocer la verdadera realidad que viven las mujeres Quibdosenas en materia laboral.

Las técnicas de recolección de datos, son definidas por Tamayo (1999), como la expresión operativa del diseño de investigación y que específica concretamente como se hizo la investigación (p. 126). Así mismo Bizquera, R. (1990), define las técnicas como aquellos medios técnicos que se utiliza para registrar observaciones y facilitar el tratamiento de las mismas” (p. 28). Citado por (Giraldo, 2013).

#### **3.7.1 PLAN DE RECOLECCIÓN, PROCESAMIENTO, ANÁLISIS Y PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS.**

Se procederá a tabular el cuestionario que se aplicó a 300 mujeres en el Municipio de Quibdó, en el software Excel. Con la finalidad de conocer las condiciones en las que se encuentran vinculadas laboralmente.

Estas encuestas se aplicaron de forma presencial y virtual, debido a la pandemia del Covid-19

Link de la encuesta virtual: <https://forms.gle/VdLwa62yAcMZHeVDA>



## 1. ¿Usted se encuentra laborando?

a) Sí	220
b) No	80

Tabla 3



Gráfico 2

**Análisis:** De acuerdo a los datos arrojados por el cuestionario en la pregunta N°1 el 73% de las mujeres entrevistadas se encuentran laborando formalmente y el 27% no se encuentra laborando. Lo que refleja un panorama desfavorable de igualdad de condiciones en el ámbito laboral para las mujeres Quibdosenas en el Municipio de Quibdó.

## 2. ¿Qué tiempo tiene en esa labor?

a) De 1 a 3 Años	70
b) De 3 a 4 Años	50
c) De 4 Años en adelante	180

Tabla 4

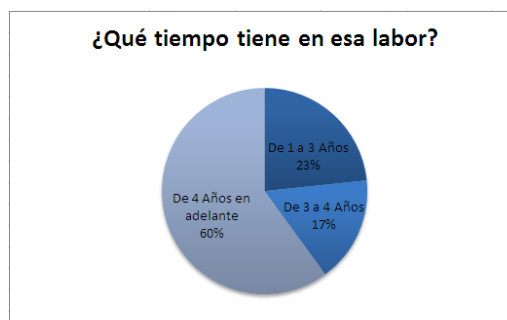


Gráfico 3

**Análisis:** De acuerdo a los datos arrojados por el cuestionario en la **pregunta N°2** el 60% de las mujeres entrevistadas tienen más de 4 años vinculadas laboralmente, el 17% tiene de 3 a 4 Años y el 23% de 1 año a 3. Justificando que en algunas de las empresas donde trabajan les renuevan el contrato cada 6 meses.

### 3. ¿Cuál es el tipo de cargo que desempeña?

a. Servicios generales	80
b. Recepcionista	15
c. Mensajera	9
d. Secretaría	90
e. Coordinadora	50
f. Jefa	25
g. Otro	31

Tabla 5

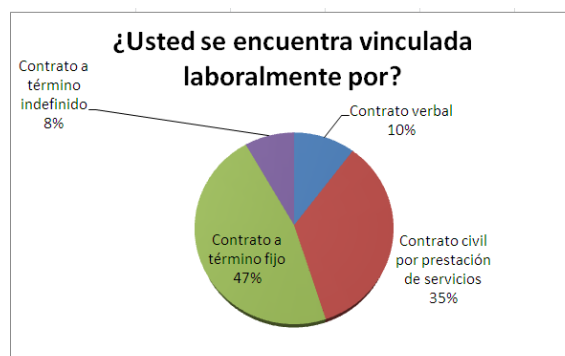


Gráfico 4

**Análisis:** De acuerdo a los datos arrojados por el cuestionario en la **pregunta N°3** el 33% de las mujeres entrevistadas trabajan como secretarias, el 30% en servicios generales, el 19% como coordinadoras, el 9% son jefas de sus sitios de trabajos y negocios, el 6% recepcionista, el 3% trabajan como mensajeras y solo un 28% trabajan como asistentes, servicio al cliente, vendedoras, lo que implica que ese 28% pertenecen al gremio de las mujeres que trabajan de manera informal.

### 4. ¿Usted se encuentra vinculada laboralmente por?

a) Contrato verbal	31
b) Contrato civil por prestación de servicios	104
c) Contrato a término fijo	140
d) Contrato a término indefinido	25

Tabla 6

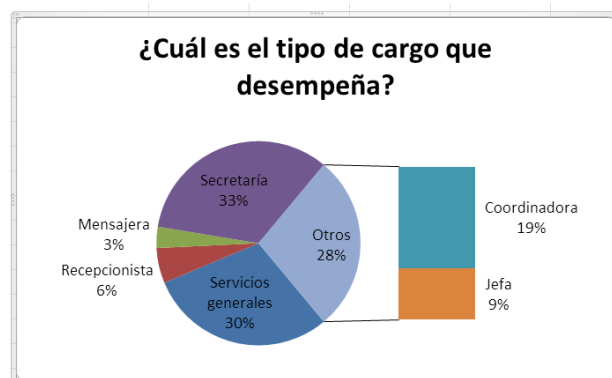


Gráfico 5

**Análisis:** De acuerdo a los datos arrojados por el cuestionario en la **pregunta N°4** el 47% de las mujeres entrevistadas se encuentran contratadas a término fijo, mientras que un 35% están vinculadas laboralmente por orden de prestación de servicios y 10% por contrato verbal.

### 5. ¿En su trabajo usted en el mes se gana o le pagan?

a) Menos de un SMLV	135
b) Un SMLV	90
c) Más de un SMLV	75

Tabla 7

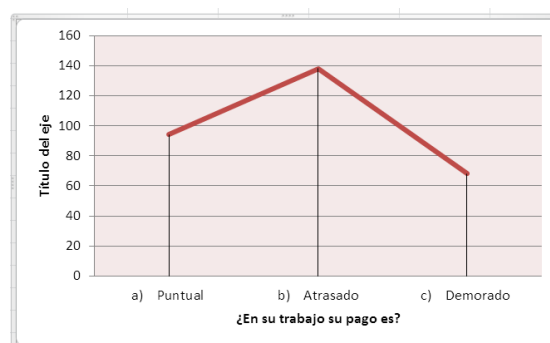


Grafico 6

**Análisis:** De acuerdo a los datos arrojados por el cuestionario en la **pregunta N°5** el 45% de las mujeres entrevistadas se ganan al mes menos de un Salario Mínimo, el 30% un SMLV Y solo un 25% ganas del salario mínimo.

### 6. ¿En su trabajo su pago es?

a) Puntual	94
b) Atrasado	138
c) Demorado	68

Tabla 8

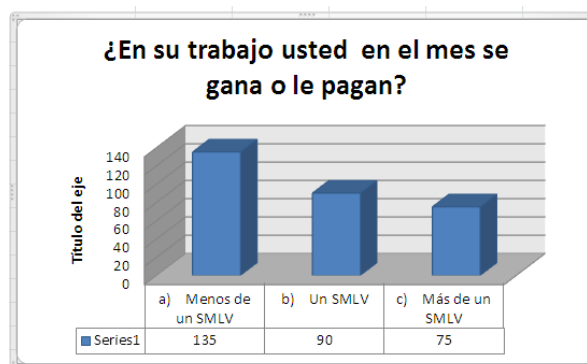


Grafico 7

**Análisis:** De acuerdo a los datos arrojados por el cuestionario en la **pregunta N°6** el 31% de las mujeres en el Municipio de Quibdó que se encuentran laborando formal e informalmente

les pagan puntual, el 46% se atrasan con su pago y el 23% se demoran para pagarles, donde las mismas manifiestan que sus jefes siempre sacan excusas para no pagarles con puntualidad.

**7. ¿La entidad o empresa en la cual se encuentra laborando le brinda todas las garantías laborales de Ley?**

a) Sí	102
b) No	86
c) Algunas	112

Tabla 9

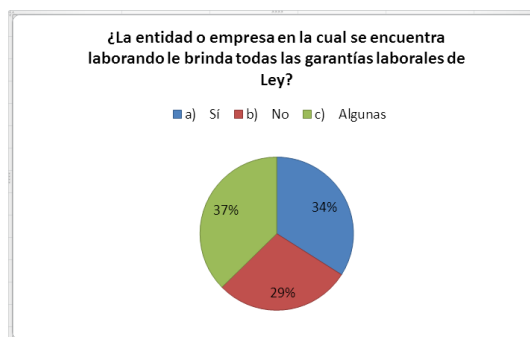


Gráfico 8

**Análisis:** De acuerdo a los datos arrojados por el cuestionario en la **pregunta N°7** el 37% de las mujeres en el Municipio de Quibdó que se encuentran laborando formal e informalmente las entidades o empresas donde trabajan les brindan algunas garantías de ley como el pago de la prima, vacaciones, auxilio de transportes y el pago de salud y pensión y las cesantías, al 34% se les brindan todas sus garantías de ley y al 29% ninguna, a las mujeres que no se les brinda ninguna garantía de Ley son las que se encuentran contratadas verbalmente.

**8. ¿Usted paga su salud y pensión de su sueldo?**

a) Sí	194
b) No	106

Tabla 10

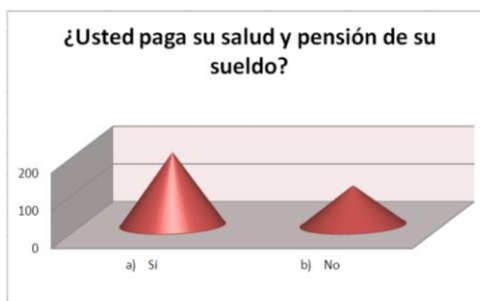


Gráfico 9

**Análisis:** De acuerdo a los datos arrojados por el cuestionario en la **pregunta N°8** el 65% de las mujeres en el Municipio de Quibdó que se encuentran laborando formal e informalmente pagan de su propio sueldo sus deberes de ley como la salud y la pensión y solo el 35% se las paga directamente la entidad o empresa donde trabajan.

**9. ¿En su empresa los cargos con los mismos perfiles profesionales son pagados de forma equitativa sin importar el sexo?**

a) Sí	202
b) No	98

Tabla 11



Gráfico 10

**Análisis:** De acuerdo a los datos arrojados por el cuestionario en la **pregunta N°9** el 67% de las mujeres entrevistadas consideran que en su empresa o en la entidad donde laboran los cargos son pagados equitativamente, y un 33% considera que no. Justificando que en la mayoría de sus casos los jefes o dueños de las empresas consideran que los hombres tienen mayor carga laboral.

**10. ¿Alguna entidad gubernamental del Departamento del Chocó ha realizado auditoria, sobre el estado laboral de los trabajadores en su sitio de trabajo?**

c) Sí	72
d) No	228

Tabla 12

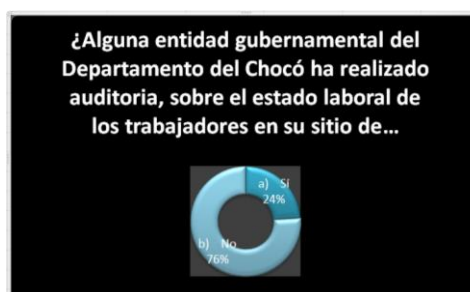


Gráfico 11

**Análisis:** De acuerdo a los datos arrojados por el cuestionario en la **pregunta N°10** el 76% de las mujeres entrevistadas del municipio de Quibdó dicen que nunca han recibido una visita de ningún ente gubernamental en su sitio de trabajo para realizar alguna auditoria sobre la vinculación laboral de los trabajadores y de los honorarios de los mismo. Y solo el 24% dicen que, si recibieron alguna visita, pero no paso más de allí de ser una visita, debido a que nunca volvieron ni les brindaron solución a las problemáticas que les manifestaron los trabajadores.



## **CAPÍTULO 4 ANALISIS DE LA INFORMACION**

### **4.1 CAUSAS DEL TRATO DESIGUAL EN EL PLANO LABORAL DE LA MUJER QUIBDOSEÑA POR SU CONDICIÓN DE GÉNERO.**

El trato desigual de la mujer en el ámbito laboral se debe a muchos factores sociales y psicológicos que se ha viendo observando a través de los años en el Municipio de Quibdó, estos factores son atribuidos a la política y el machismo para contratar tanto en el sector público como privado; es decir, hoy en día en el Departamento del Chocó y sobre todo en el Municipio de Quibdó para contratar a una mujer les exigen mayores requisitos o tienen mayores obstáculos para su contratación.

La mayoría de los negocios y empresas en la ciudad de Quibdó sus dueños son hombres y sobre todo foráneos. Los mismos prefieren contratar a su personal proveniente de su región que se encuentren radicados en la ciudad, sobre todo del sexo masculino los cuales tienen mayor demanda para contratar en sus empresas.

En el ámbito público, la contratación de las mujeres Quibdosenas es diferente, pues en esta parte juega más la vinculación a los partidos políticos y los acuerdos que se realizan en épocas de campaña para poder ejercer un cargo en el sector público y hasta en el privado.



## **4.2 COMPONENTES DE LA POLÍTICA PÚBLICA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DE SU IMPACTO EN QUIBDÓ.**

La política pública de equidad de género en el Departamento del Chocó tiene unos componentes que de acuerdo a la política, busca garantizar el derecho económico en el ámbito laboral y de emprendimiento, promoviendo el desarrollo de sus capacidades e intereses. La misma busca erradicar la discriminación y desigualdad de las mujeres en el ámbito laboral.

Pero en materia de aplicación estos componentes no se están llevando a cabo, de acuerdo a la investigación realizada y de los datos arrojados por el cuestionario aplicado a las 300 mujeres en el Municipio de Quibdó, en base a la pregunta ¿Alguna entidad gubernamental del Departamento del Chocó ha realizado auditoria, sobre el estado laboral de los trabajadores en su sitio de trabajo? el 76% de las mujeres entrevistadas del municipio de Quibdó dicen que nunca han recibido una visita de ningún ente gubernamental en su sitio de trabajo para realizar alguna auditoria sobre la vinculación laboral de los trabajadores y de los honorarios de los mismo. Y solo el 24% dicen que, si recibieron alguna visita, pero no paso más de allí de ser una visita, debido a que nunca volvieron ni les brindaron solución a las problemáticas que les manifestaron los trabajadores.

Estos hallazgos reflejan la triste realidad que viven hoy en día las mujeres Quibdosenas en materia laboral en el Municipio de Quibdó, en donde los entes gubernamentales no se



preocupan por hacer cumplir ni materializar la política pública que fue desarrollada por ellos para promover la igualdad de condiciones y la erradicación de la discriminación

### **4.3 ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA EN FUNCIÓN DE LOS IMPACTOS DE LA POLÍTICA PÚBLICA DE EQUIDAD DE GÉNERO EN EL DEPARTAMENTO DEL CHOCÓ.**

En base a los resultados obtenidos por la investigación realizada y por el cuestionario aplicado a 300 mujeres del Municipio de Quibdó, las cuales se encuentran trabajando de manera formal e informal, se pudo analizar que la política pública de equidad de género en el Departamento del Chocó se está implementando de manera negativa, debido a que solo el 73% se encuentran laborando formalmente y el 27% informalmente. Del 73% solo al 23% que trabajan de manera formal algunas de las empresas donde trabajan les renuevan el contrato cada 6 meses, para no pagar todas las garantías que por ley les toca, lo que refleja un panorama desfavorable de igualdad de condiciones en el ámbito laboral para las mujeres Quibdosenas.

El 47% de las mujeres entrevistadas se encuentran contratadas a término fijo, mientras que un 35% están vinculadas laboralmente por orden de prestación de servicios y 10% por contrato verbal. Y lo más indignante es que el 45% de estas mujeres entrevistadas se ganan al mes menos de un Salario Mínimo, y el 30% un Salario Mínimo Legal Vigente.



Al 46% de las mujeres que se encuentran laborando de manera formal sus jefes suelen atrasarse con su pago y al 23% se demoran para pagarles, los cuales siempre sacan excusas para no pagarles con puntualidad. Pero lo que más indigna a estas mujeres es que el 76% de ellas dicen nunca haber recibido una visita de ningún ente gubernamental en su sitio de trabajo para realizar alguna auditoria sobre la vinculación laboral de las trabajadoras y de los honorarios de las mismas.



## CAPITULO V: CONCLUSIONES

Hoy en día la implementación de políticas en Colombia para promover la equidad de género viene siendo una falacia en la mayoría de sus Departamentos, la cual solo se ha quedado en papel y ponencias en donde la mujer como actor principal es la más afectada laboralmente. En el Departamento del Chocó las mujeres representan la mayoría de las personas matriculadas en las universidades de Quibdó en más de un 60%, pero en cuestión de empleo su participación es más baja que la de los hombres en el mercado laboral.

Como podemos observar en los siguientes datos arrojados por el DANE, entidad responsable de la planeación, levantamiento, procesamiento, análisis y difusión de las estadísticas oficiales de Colombia sobre el Desempleo en el Departamento del Chocó y sobre todo en el Municipio de Quibdó, enfocado en el sexo femenino y del cuestionario que se aplicó a las mujeres que laboran de manera formal e informal en el municipio Quibdó, la política pública de equidad de género en el ámbito laboral ha sido una política que se está implementando de manera negativa en el Departamento, debido a que la misma no le brinda las garantías laborales a las mujeres que trabajan en el sector público y privado. De acuerdo a la encuesta realizada a 300 mujeres que se encuentran trabajando de manera formal e informal, solo al 34% se les brindan todas sus garantías de ley, al 37% les brindan algunas garantías de ley como el pago de la prima, vacaciones, auxilio de transportes, pago de salud y pensión y las cesantías, y al 29% no se les brinda ninguna garantía. No se realiza un seguimiento para conocer el estado laboral y psicológico de las mujeres Chocoanas y sobre todo no realiza intervenciones a



las empresas que las explotan laboralmente. Donde resulta necesario cuestionarse sobre las formas de discriminación que se manifiestan en el Departamento para impedir el acceso de las mujeres al mercado laboral. En el año 2015, la tasa global de participación en el Chocó era de 48,7%, la tasa de ocupación, de 43,3%, y la tasa de desempleo de 11,0%, y se evidencia que el acceso al mercado laboral era más limitado para mujeres y jóvenes en el departamento. En efecto, mientras la tasa de desempleo de hombres era de 6,6%, la femenina era de 17,1%, y la de jóvenes de 21,7% (DANE, 2018)

Al contrastar la tasa de desempleo según el sexo, en 23 ciudades del país, para el último trimestre de 2018, se evidenció que esta brecha en Quibdó es significativamente mayor que en las otras ciudades estudiadas a nivel nacional, la tasa de desempleo era de 6,7% para los hombres y de 12,4% para las mujeres, y en Quibdó es de casi el doble para los hombres es del 12,0% y de 21,8% para las mujeres, lo que muestra una brecha de 9,9%. Con estos datos Quibdó es la ciudad con mayor brecha de desempleo en Colombia, siendo las mujeres las más desempleadas. Todo estos factores se debe a la mala implementación de la política pública de equidad de género en el ámbito laboral, la cual ha fomentado que muchos empresarios exploten de manera laboral a las mujeres del Municipio Quibdó, aprovechándose de su vulnerabilidad y necesidad para explotarlas laboralmente, y todo esto se hace por el hecho de que los entes de control gubernamentales no realicen su labor de manera adecuada. Esto implica que en las empresas o entidades públicas y privadas, no se está llevando un proceso de vigilancia el cual garantice que los derechos de los trabajadores no se estén violando, y que dichas empresas sean sancionadas con el peso de la Ley.



## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Alta Consejera Presidencial para la Equidad de la Mujer (s.f.).

Aguilera, S. d. (2008). *UNA APROXIMACIÓN A LAS TEORÍAS FEMINISTAS*. Recuperado el 27 de Septiembre de 2019, de • De las Heras, S. (2008). Una aproximación a las teorías feminista. *Universitas*, revista de filosofía, Derecho y política, n°9, 45-82. Recuperado de [https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/8876/aproximacion\\_heras\\_RU\\_2009.pdf?sequence=1&isAllowed](https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/8876/aproximacion_heras_RU_2009.pdf?sequence=1&isAllowed)

Alta Consejera Presidencial para la Equidad de la Mujer. (2011). La participación política de las mujeres en Colombia. *Observatorio de Asuntos de Género -OAG*, 1-38.

Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer. (Septiembre de 2012). *LINEAMIENTOS DE LA POLÍTICA PÚBLICA NACIONAL DE EQUIDAD DE GÉNERO PARA LAS MUJERES*. Obtenido de <http://www.equidadmujer.gov.co/Documents/Lineamientos-politica-publica-equidad-de-genero.pdf>

CAMARA DEL COMERCIO DEL CHOCÓ. (26 de Abril de 2020). <https://www.camarachoco.org.co/>. Recuperado el 08 de Septiembre de 2019, de <https://www.camarachoco.org.co/noticias/> <https://www.camarachoco.org.co/noticias/vuelve-y-juega-el-choco-con-el-mayor-indice-de-desempleo-del-pais>

CARLOS GAVIRIA DÍAZ. (29 de Marzo de 200). PROYECTO DE LEY ESTATUTARIA- Igualdad real y efectiva y participación política de población femenina. Bogota, Colombia.

Castells, C. (1996). *Perspectivas feministas en teoría política*. Barcelona, Paidós , España: Paidós Ibérica.

Constitución Política de Colombia 1991. (31 de Diciembre de 2019). Consejo Superior de la Judicatura, Sala Administrativa. Bogotá, Colombia: Imprenta Nacional de Colombia.

Corporación Autónoma Regional de Chivor. (30 de Julio de 2013). *PLAN DE ACCIÓN ENFOQUE DE GÉNERO 2013 - 2015*. Obtenido de [https://www.corpochivor.gov.co/wp-content/uploads/2015/11/plan\\_enfoquegenero2013\\_2015.pdf](https://www.corpochivor.gov.co/wp-content/uploads/2015/11/plan_enfoquegenero2013_2015.pdf)

Corporación Humanas - Centro Regional de Derechos Humanos. (2019). *Derechos humanos de las mujeres chocoanas, una cuestión de Estado*. Obtenido de [https://www.humanas.org.co/alfa/dat\\_particular/ar/arc\\_93451\\_q\\_Derechos\\_Humanos\\_de\\_las\\_Mujeres\\_Chocoanas\\_\\_una\\_cuestion\\_de\\_Estado.pdf](https://www.humanas.org.co/alfa/dat_particular/ar/arc_93451_q_Derechos_Humanos_de_las_Mujeres_Chocoanas__una_cuestion_de_Estado.pdf)

Cruz, M. V. (Mayo de 2016). *Equidad de genero y su integracion a la educacion* . Ponce, Puerto Rico.



- Dominguez Blanco, M. E. (2004). Equidad De Género Y Diversidad En La Educacion Colombiana. *REPES*, 1-19.
- Gamba, S. (Marzo de 2008). Feminismo: historia y corrientes. *Diccionario de estudios de Género y Feminismos*.
- Giraldo, B. (22 de 01 de 2013). *Wordpress*. Obtenido de Wordpress: <https://bianneygiraldo77.wordpress.com/author/bianneygiraldo77/>
- Gobernación del Chocó. (2016). Políticas públicas de equidad de género para las mujeres Chocoanas. Quibdó, Colombia.
- López, E. A. (08 de Julio de 2011). <https://www.eumed.net>. Obtenido de <https://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/eal/ficha.htm>: <https://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/eal/ficha.htm>
- Requena, S. H. (2008). El modelo constructivista con las nuevas tecnologías: aplicado en el proceso de aprendizaje. *Revista de Universidad y sociedad del conocimiento*, 1-10.
- Ritzer, G. (2002). *Teoría sociológica moderna*. Mexico: Mc Graw Hill.
- (2009). *SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN COLOMBIA Y EN CHOCO CIFRAS E INDICADORES*. Bogotá.
- Villarroel Peña, Y. U. (2007). *Los aportes de las teorías feministas a la comprensión de las relaciones internacionales*. Caracas, Venezuela: Politeia, vol. 30, núm. 39.
- Visibles, M. (Dirección). (2017). *Equidad de género en el Chocó* [Película].
- Méndez, Silvia (2018) *En Colombia la equidad de género suena muy bonito, pero no es real* Recuperado de: <https://pacifista.tv/notas/en-colombia-la-equidad-de-genero-suena-muy-bonito-pero-no-es-real/>
- Gobernación del Chocó, (2016) *políticas públicas de equidad de género para las mujeres Chocoanas* Recuperado de: [http://choco.micolombiadigital.gov.co/sites/choco/content/files/000154/7675\\_politica-publica-de-equidad-de-genero-para-las-mujeres-chocoanascorrec-20191.pdf](http://choco.micolombiadigital.gov.co/sites/choco/content/files/000154/7675_politica-publica-de-equidad-de-genero-para-las-mujeres-chocoanascorrec-20191.pdf)
- Norma V, Loga L (1994) *Historia, género y política. Movimientos de mujeres y participación política en Colombia, 1930 – 1991*. Recuperado de: [http://www.bdigital.unal.edu.co/51068/2/8447703207\\_1.PDF](http://www.bdigital.unal.edu.co/51068/2/8447703207_1.PDF)
- Metodología de la investigación, Marco metodológico, recuperado de:* <https://bianneygiraldo77.wordpress.com/category/capitulo-iii/>
- Lopez, Angulo (2012) *Politica fiscal y estrategia como factor de desarrollo de la mediana empresa comercial sinaloense. un estudio de caso*, Recuperado de: [http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/eal/metodologia\\_cuantitativa.html](http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/eal/metodologia_cuantitativa.html)
- UNAD (2019), *Líneas de investigación (ECJP)*, Recuperado de <https://academia.unad.edu.co/ecjp/investigacion-y-productividad/lineas>

González, Nana. (2018). *Cómo identificar el método de investigación*, Recuperado de <https://magentaig.com/como-identificar-un-metodo-de-investigacion/>

Fernández, T. O. (2011). *Observatorio de asuntos de Género*. Recuperado de *La participación política de las mujeres en Colombia*:  
[http://www.equidadmujer.gov.co/oag/Documents/oag\\_boletin-13.pdf](http://www.equidadmujer.gov.co/oag/Documents/oag_boletin-13.pdf)

DANE (2020) *Boletín Técnico Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) Enero – marzo 2020*. Recuperado de  
[https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech\\_genero/bol\\_eje\\_sex0\\_ene20\\_mar20.pdf](https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_genero/bol_eje_sex0_ene20_mar20.pdf)

DANE (2018) *Resultados Censo Nacional de Población y Vivienda 2018*. Recuperado de  
<https://www.dane.gov.co/files/censo2018/informacion-tecnica/presentaciones-territorio/190806-CNPV-presentacion-Choco.pdf>

Castells, C. (comp.) (1996): *Perspectivas feministas en teoría política*, Paidós, Barcelona

Villarroel P, Yetzy U (2007) *Los aportes de las teorías feministas a la comprensión de las relaciones internacionales* *Politeia*, vol. 30, pp. 65-86 Recuperado de  
<https://www.redalyc.org/pdf/1700/170018341003.pdf>

De las Heras, S. (2008). *Una aproximación a las teorías feminista*. *Universitas, revista de filosofía, Derecho y política*, n°9, 45-82. Recuperado de [https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/8876/aproximacion\\_heras\\_RU\\_2009.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/8876/aproximacion_heras_RU_2009.pdf?sequence=1&isAllowed=y)



**ANEXOS****Anexo 1: Formulario de encuesta****UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA UNAD****ENCUESTA****ESTADO LABORAL, ECONOMICO, Y PSICOLOGICO DE LA MUJER EN EMPLEO****FORMAL E INFORMAL****POBLACIÓN DEL MUNICIPIO DE QUIBDÓ****EDAD:** \_\_\_\_\_ años**Nivel de Educación:** Profesional\_\_\_\_\_Especialista\_\_\_\_\_Magister\_\_\_\_ Doctora\_\_\_\_\_**Empleado:** Si\_\_\_\_\_ No\_\_\_\_\_

A CONTINUACIÓN, SE PRESENTARÁN ALGUNAS PREGUNTAS Y ENUNCIADOS SOBRE SU VINCULACION A LA EMPRESA, EN EL AMBITO LABORAL, ECONOMICO, Y PSICOLOGICO, MARQUE CON UNA √ SEGÚN ESTIME CONVENIENTE.

**1. ¿Usted se encuentra laborando?**

Sí\_\_\_\_\_ No\_\_\_\_\_

**2. En caso de haber respondido sí, responda la siguiente pregunta.**

¿Qué tiempo tiene en esa labor?

a) 1 a 3 Años \_\_\_\_\_

b) a 4 años \_\_\_\_\_

c) o más \_\_\_\_\_

Porque \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**3. ¿Cuál es el tipo de cargo que desempeña?**

a. Servicios generales \_\_\_\_\_

b. Recepcionista \_\_\_\_\_

c. Mensajera \_\_\_\_\_

d. Secretaría \_\_\_\_\_

e. Coordinadora \_\_\_\_\_

f. Jefa \_\_\_\_\_

g. Otro \_ Explique cuál \_\_\_\_\_

**4. ¿Usted se encuentra vinculada laboralmente por?**

a) Contrato verbal \_\_\_\_\_

b) Contrato civil por prestación de servicios \_\_\_\_\_

c) Contrato a término fijo \_\_\_\_\_

d) Contrato a término indefinido \_\_\_\_\_

**5. ¿En su trabajo usted en el mes se gana o le pagan?**

a) Menos de un SMLV \_\_\_\_\_

b) Un SMLV \_\_\_\_\_

c) Más de un SMLV \_\_\_\_\_



Porque \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**6. ¿En su trabajo su pago es?**

a) Puntual \_\_\_\_\_

b) Atrasado \_\_\_\_\_

c) Demorado \_\_\_\_\_

Porque \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**7. ¿La entidad o empresa en la cual se encuentra laborando le brinda todas las garantías laborales de Ley?**

Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_ Algunas \_\_\_\_\_

Porque \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**8. ¿Usted paga su salud y pensión de su sueldo?**

Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

Porque \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_



**9. ¿En su empresa los cargos con los mismos perfiles profesionales son pagados de forma equitativa sin importar el sexo?**

Sí\_\_\_\_ No\_\_\_\_

Porque\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**10. ¿Alguna entidad gubernamental del Departamento del Chocó ha realizado auditoria, sobre el estado laboral de los trabajadores en su sitio de trabajo?**

Sí\_\_\_\_ No\_\_\_\_

**GRACIAS.**





Anexo 2: Aplicación de cuestionario



Anexo 3: Aplicación de cuestionario



Anexo 4: Aplicación de cuestionario



Anexo 5: Aplicación de cuestionario

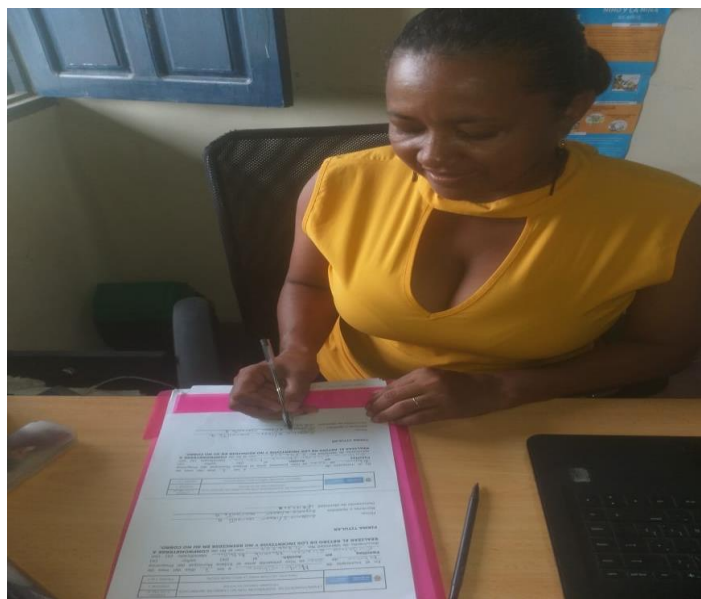




Anexo 6: Aplicación de cuestionario



Anexo 7: Aplicación de cuestionario



Anexo 8: Aplicación de cuestionario



Anexo 9: Aplicación de cuestionario

