

**Estudio De Las Condiciones Laborales En La Comuna Virrey De La Ciudad De Bogotá,  
Colombia, Tanto Para Hombres Como Para Mujeres**

**Trabajo de Grado Para Obtener Título de Especialista en Gestión Pública**

Ximena Andrea Cárdenas Jáuregui

Abogada De La Universidad Libre de Colombia

Universidad Nacional Abierta Y A Distancia

Especialización En Gestión Pública (Resolución 07817)

Escuela Ciencias Jurídicas y Políticas

2021

**Estudio De Las Condiciones Laborales En La Comuna Virrey De La Ciudad De Bogotá,  
Colombia, Tanto Para Hombres Como Para Mujeres**

Ximena Andrea Cárdenas Jáuregui

Abogada De La Universidad Libre de Colombia

Tutor:  
Patricia Oropeza

Universidad Nacional Abierta Y A Distancia  
Especialización En Gestión Pública (Resolución 07817)

Escuela Ciencias Jurídicas y Políticas

2021

## **Dedicatoria**

Le dedico este esfuerzo a mi querida Stella que, a pesar de la distancia, a pesar de las largas video llamadas y el extrañarnos cada día más, siempre ha estado ahí para escucharme y apoyarme con su incomparable amor de madre.

Ximena Andrea Cárdenas Jáuregui

## **Agradecimientos**

Agradezco profundamente a Dios por darme la sabiduría dentro de este camino y la fuerza que necesité en un año tan duro para todos como fue este 2020, su bondad infinita me ha permitido mantenerme en el camino y aprender de mis errores una y otra vez para lograr los resultados esperados.

A mis padres les doy las gracias por apoyarme incansablemente en cada uno de mis sueños y decisiones a lo largo de mi vida, son su compañía y amor incondicional es el que me ha impulsado a cumplir cada uno de mis objetivos. Gracias infinitas por mantenerme en sus oraciones para que no me rindiera a mitad del camino y por sus tantas charlas motivadoras que subieron mi ánimo cada día para poder culminar esta etapa.

Gracias a la Universidad Nacional Abierta y a Distancia por permitirme, aunque lejos de casa, continuar con mis estudios y seguir formándome como profesional, de igual manera agradezco por los espacios, junto con la metodología que me facilitaron en el proceso de adquirir y construir nuevos conocimientos, los cuales me permitieron hacer realidad este sueño.

La gratitud que siento por los maestros que acompañaron este proceso es incontable, pues en cada momento en que los necesité, estuvieron dispuesto a recibir y responder un mensaje para aclarar dudas sobre este proceso, ellos hicieron lo posible para que se cumpliera con el objetivo de enseñar

## **Resumen**

La información cada vez más frecuente sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres las ha obligado a hacer una revisión interna para tomar correctivos. La mayoría de las empresas en países como Colombia, no se da cuenta de esto; sin embargo, la información cada vez más frecuente sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres las ha obligado a hacer una revisión interna para tomar correctivos. La situación actual de la mujer en el mundo laboral se caracteriza por una serie de factores. Tal vez nos ayuden a entender por qué se producen y quizás nos ayuden, también, a encontrar soluciones. La jornada de trabajo no acaba nunca porque la mayor parte de las mujeres, después de trabajar, se dedican a tareas domésticas y al cuidado de sus hijos e hijas. Suelen ser las mujeres las que piden permisos o excedencias para cuidar a sus niños o niñas, o a personas ancianas o enfermas. Analizar las políticas públicas sobre equidad de género para las mujeres en Colombia que trasgreden positivamente en el logro de una sociedad justa y equitativa para las mujeres, permite visualizar el papel que juega el estado en la construcción de una sociedad más incluyente dentro de la comuna de Virrey Bogotá

**Palabras claves:** comunidad, igualdad, genero, política, normas

## **Abstract**

The increasingly frequent information on the wage gap between men and women has forced them to do an internal review to take corrections. Most companies in countries like Colombia do not realize this; However, the increasingly frequent information on the wage gap between men and women has forced them to carry out an internal review to take corrections. The current situation of women in the world of work is characterized by several factors. They may help us understand why they occur and may also help us find solutions. The working day never ends because most of the women, after working, dedicate themselves to housework and caring for their children. It is usually women who ask for leave or leave to take care of their children, or elderly or sick people. Analyzing public policies on gender equality for women in Colombia that positively violate the achievement of a just and equitable society for women, allows us to visualize the role that the state plays in the construction of a more inclusive society within the commune of Viceroy Bogota

**Keywords:** community, equality, gender, politics, norms

**Tabla de contenido**

Tabla De Gráficos	9
Introducción	10
Titulo	11
Planteamiento del Problema de Investigación	12
Justificación	16
Objetivos	18
Objetivo General	18
Objetivos Específicos	18
Marco Conceptual	19
Antecedentes	19
Hipótesis	24
Marco Teórico	26
Marco Legal	29
Metodología de la Investigación	32
Método de investigación	34
Técnicas e instrumentos de recolección de datos	37
Técnicas	37
Instrumentos.	38
Hallazgo	40
Hallazgos de las entrevistas	41
Resultados	57
Conclusiones	62

Referencias Bibliográficas

**Tabla De Gráficos**

Gráfico 1 Entrevista 1	41
Gráfico 2 Entrevista 2	42
Gráfico 3 Entrevista 3	43
Gráfico 4 Entrevista 4	44
Gráfico 5 Entrevista 5	45
Gráfico 6 Entrevista 6	46
Gráfico 7 Pregunta 1	47
Gráfico 8 Pregunta 2	48
Gráfico 9 Pregunta 3	49
Gráfico 10 Pregunta 4	50
Gráfico 11 Pregunta 5	51
Gráfico 12 Pregunta 6	52
Gráfico 13 Pregunta 7	53
Gráfico 14 Pregunta 8	54
Gráfico 15 Pregunta 9	55
Gráfico 16 Pregunta 10	56

## Introducción

Es un hecho, que hoy en día se puede encontrar en las empresas al menos cinco prácticas de gestión humana (con las que se contrata nuevo personal o se asciende a los empleados) con las cuales se discriminan a las mujeres. El desbalance histórico en las relaciones entre hombres y mujeres, producto de la cultura patriarcal, es el responsable de que esto suceda, pues ha permeado a las organizaciones como a otras esferas de la sociedad.

La mayoría de las empresas en países como Colombia, no se da cuenta de esto; sin embargo, la información cada vez más frecuente sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres las ha obligado a hacer una revisión interna para tomar correctivos.

Algunos de los factores específicos que hacen que se evidencie la discriminación en el proceso de selección de personal, son la entrevista no estructurada y el uso de determinadas pruebas psicológicas.

En el primer caso se pueden presentar serias inconsistencias e irrelevancias en relación con los criterios mediante los cuales los candidatos son evaluados.

**Título**

ESTUDIO DE LAS CONDICIONES LABORALES EN LA COMUNA VIRREY DE LA  
CIUDAD DE BOGOTÁ, COLOMBIA, TANTO PARA HOMBRES COMO PARA MUJERES

### **Planteamiento del Problema de Investigación**

“Antes de comenzar el siglo XVIII, momento en el que la historiografía data el comienzo de la Primera Ola del feminismo, destaca la figura de Christine de Pizan con la publicación de su obra “La ciudad de las damas”, donde trata de defender la imagen del cuerpo femenino como algo positivo, trata la violación y el acceso de las mujeres al conocimiento, rebatiendo los argumentos misóginos que la sociedad de la época daba por válidos.” (Instituto Aragonés de la Mujer, 2012)

Como es de notar en el párrafo anterior, las mujeres eran tratadas como objetos y no más que eso, no eran dignas de tomar sus propias decisiones ni de poder defenderse de las agresiones a las que eran víctimas. De igual manera la división de roles se constituyó tiempo atrás sin darle el espacio adecuado a las mujeres en la sociedad.

Las mujeres han tenido una historia oscura, es decir, donde no hacían parte como tal de la sociedad, donde su participación en ella era casi nula. Sin embargo, con el paso de los años se fueron reconociendo sus derechos, gracias a la lucha y la revolución, gracias al deseo de igualdad y equidad.

El principio debe ser respecto al valor de la mujer como tal, al respeto de su cuerpo y sus decisiones que, debe entenderse, no son una extensión del hombre, sino que se definen por distintas dinámicas a las de éste. De esta manera y poco a poco, se comienza a escribir la historia de revolución femenina, de una reestructuración necesaria de la sociedad.

Las acciones son las que provocan repercusiones reales, es por lo que las mujeres se fueron despertando y buscando su reivindicación ante la sociedad machista desde la época de la ilustración. Al ser reconocidas por la sociedad deben obtener reconocimientos en cuanto a sus derechos como parte de esta, lo cual es un gran paso, es dejar de estar en la oscuridad y pasar a tener el lugar merecido.

“La lucha de la mujer comienza a tener finalidades precisas a partir de la Revolución Francesa, ligada a la ideología igualitaria y racionalista del Iluminismo, y a las nuevas condiciones de trabajo surgidas a partir de la Revolución Industrial”. Olimpia de Gouges, en su "Declaración de los Derechos de la Mujer y la Ciudadana (1791), afirma que los "derechos naturales de la mujer están limitados por la tiranía del hombre, situación que debe ser reformada según las leyes de la naturaleza y la razón" (por lo que fue guillotinado por el propio gobierno de Robespierre, al que adhería).” (Gmaba, 2008)

La supervisión de la Convención está a cargo del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, un grupo de 23 expertos independientes en los derechos de las mujeres procedentes de diferentes Estados que han ratificado la Convención. “Los países que son partes en la Convención deben presentar cada cuatro años informes detallados sobre el cumplimiento de sus cláusulas. El Comité (un órgano creado en virtud del tratado) examina esos informes y puede también aceptar denuncias sobre violaciones e investigar las situaciones de vulneración grave o sistemática de los derechos de las mujeres.” (Naciones Unidas, 2020)

Sin embargo, el proceso es lento y la costumbre es fuerte. Hay que tener presente que el machismo ha sido la corriente que ha dominado por largo tiempo y no es fácil lograr que la sociedad cambie abruptamente, son etapas y acciones concretas para cambiar esta visión.

“Ahora bien, la conferencista Michelle Bachelet, la encargada de la Organización de las Naciones Unidas ONU mujeres, en una conferencia del 19 febrero 2013, menciona que “de cara al futuro necesitamos un marco que sea universal, basado en los principios de los derechos humanos, la inclusión, la igualdad y la sostenibilidad. Hasta ahora tenemos suficientes pruebas que muestran que promover la igualdad de género es esencial para aliviar la pobreza, reducir las desventajas e impulsar los adelantos de todos los Objetivos de Desarrollo del Milenio” (Bachelet,

2013, párra. 6) por lo que se puede concluir que en el momento que den más facilidades y oportunidades a las mujeres, será un progreso universal.” (Padrón Gómez & Trujillo Enriquez, 2013)

La inclusión de los temas de equidad de género, en este caso el de las mujeres, se ha convertido en parte de la agenda de los gobiernos y de hecho se han construido pactos internacionales a partir de la búsqueda de la igualdad en todos los entornos del género femenino. Los escenarios se han abierto más, creando nuevas visiones de inclusión, donde ahora es vista la mujer como parte de los diálogos y foco de documentos públicos que refuerzan sus derechos.

El diálogo cambió, entonces, para luchar por eliminar las brechas entre ambos géneros, se trata de abrir espacios de participación donde tanto hombres como mujeres tengan el mismo nivel de intervención en los mismos. La idea es que ambos géneros estén en la misma página con la búsqueda de igualdad, que en comunidad se quiebren las inequidades.

Uno de los ejemplos claros en la actualidad sobre las diferencias absurdas entre géneros, es el hecho de contar con mujeres profesionales y con mayor nivel de desempleo que los hombres en la misma situación.

“Para el año 2019, la proporción de la población económicamente activa (PEA) con educación media fue 35,0%. La distribución de los demás niveles educativos en la PEA fue la siguiente: el 22,0% en educación básica primaria, el 5,8% educación básica secundaria, el 11,3% educación técnica profesional o tecnológica, el 8,7% educación universitaria y el 3,7% postgrado.” (Departamento Administrativo Nacional de Estadística, 2020)

Se nota un desnivel en cuanto a porcentaje de desempleo entre ambos sexos, el género masculino resulta tener más oportunidades de trabajo y por ello, los hombres obtienen un porcentaje menor de desempleo que en el caso de las mujeres. Incluso si han obtenido el mismo

tipo de educación, lo cual refleja una total desigualdad en el ámbito laboral.

Además de esto, están los altos niveles de discriminación referentes al salario que conciben las mujeres, puesto que suele ser menor que el del sexo opuesto, aunque cumplan con las mismas funciones.

“A las barreras para el acceso al trabajo hay que sumarle la brecha en términos salariales que podría inclusive ubicarse en 30%. Esto significa que, si a un hombre le ofrecen un salario de 100, a la mujer, cumpliendo las mismas funciones, la oferta no supera 70.” (Revista Dinero, 2019)

Dichas cifras muestran el camino que queda por recorrer, las mujeres necesitan apoyo y respaldo por parte del gobierno, es por esto por lo que se crea la política pública de equidad de género, donde uno de sus focos es fortalecer, además de empoderar a la mujer para que ésta pueda aportar a la sociedad y sea retribuida de la misma manera. Se encuentra plasmado en el CONPES SOCIAL 161 desde el Departamento Nacional de Planeación de la República de Colombia.

## Justificación

Realizando una revisión de los avances en las normas, los conceptos que tienen relación con la valoración de la mujer, es innegable, pero no basta. Porque la igualdad, implica reconocer las diferencias entre los hombres y las mujeres en cuanto a sus necesidades para hacer real el ejercicio de sus derechos humanos. Cada género requiere de unas condiciones particulares para desarrollarse integralmente, no se le puede comparar en cuanto a necesidades y/o capacidades, sino reconocérselas y tenerlas en cuenta dentro de cada situación.

Las mujeres reivindican hoy, además de la igualdad legal hacer efectiva la igualdad de oportunidades y la equidad en las condiciones laborales con respecto a los varones, ocupando empleos de la alta dirección del Estado y que la remuneración sea de igual valor a la devengada por los varones en empleos iguales o equivalentes, re categorizando los empleos feminizados y subremunerados, en los que se ubican a la mayoría de la servidoras públicas en el Estado y Bogotá lo expresa con la mayoría de mujeres en los empleos de más baja categoría en la escala de remuneración (Bejarano, 2013)

La presente investigación está ubicada en la línea de investigación de estudios políticos, gobierno y relaciones internacionales, la cual se basará en el estudio de las condiciones laborales en la comuna virrey de la ciudad de Bogotá, Colombia, tanto para hombres como para mujeres y la identificación de las diferencias que se puedan encontrar en estas.

La Universidad Nacional Abierta y a Distancia se encarga de cerrar brechas en cuanto al conocimiento y esta investigación va encaminada a finalizar con el conjunto de acciones que crean desigualdad en el ámbito laboral hacia el género femenino.

Los motivos que llegaron a impulsar este estudio son las estadísticas expuestas por el DANE, entre otros, donde se evidencia que los niveles de población femenina activa,

económicamente hablando, son más bajos que los niveles de la población masculina, como se observará a lo largo de la investigación.

Se pretende, entonces, determinar cuáles son las brechas más amplias en el ámbito laboral entre hombres y mujeres y a su vez, identificar el soporte legal que tienen estas últimas para mejorar sus condiciones, pues la igualdad es un derecho constitucional entre todos los pertenecientes a la población colombiana.

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Estudiar la diferencia con respecto a las condiciones laborales desde el espectro profesional entre hombres y mujeres dentro de la comuna Virrey en la ciudad de Bogotá, Colombia, entre los años 2016/2020

### **Objetivos Específicos**

Determinar la situación laboral actual de las mujeres en la comuna Virrey.

Identificar los trabajos donde la diferencia es más amplia.

Identificar la legislatura que soporta la equidad de género en Colombia.

## Marco Conceptual

### Antecedentes

La protección de la mujer trabajadora en el derecho laboral ha sufrido una transformación vertiginosa en el último siglo, como consecuencia de la mejor comprensión del valor del trabajo en sí mismo, así como de la identidad femenina y del reparto de las responsabilidades en la vida familiar. La protección social otorgada por el derecho laboral en la primera mitad del siglo pasado tuvo matices especiales para la mujer y los jóvenes (adolescentes y niños), a quienes se les consideraba especialmente débiles para negociar, y eran prácticamente forzados a realizar una actividad necesaria pero no deseable la del trabajo que, por tanto, debía prohibirse o limitarse en beneficio de esos trabajadores y de la sociedad en su conjunto.

La tradición judeo-cristiana, que caracteriza a los ordenamientos occidentales, ha considerado desde antaño la mujer como pieza fundamental, insustituible para la vida familiar, con un papel protagónico en la educación de los hijos y en la atención del hogar. (Pacheco Zerga, 2012)

Las mujeres tienen menos independencia económica ya que participan menos o en peores condiciones que los hombres en el mercado laboral; sin embargo, trabajan cuidando a las personas de su familia y realizando las tareas domésticas. Si, además, trabajan fuera de casa, tienen que asumir los dos trabajos porque todavía los hombres no comparten el trabajo familiar y doméstico. Tampoco participan de igual manera que los hombres en la vida social y política donde se toman las decisiones sobre el futuro y la evolución de nuestra sociedad. Si observamos a nuestro alrededor, podemos ver que, en general, las mujeres participan menos en todas aquellas actividades relacionadas con la esfera pública, pero llevan todo el peso del trabajo doméstico y del cuidado familiar. (Castaño de la Cruz, Garcia Comas, & Gomariz Moraga, 2016)

Simone de Beauvoir, retomada por (Ortega Delgado, X. N., & Delgado Zambrano, Á. C., 2009), hace referencia a la relación que se ha generado entre el papel de la mujeres o rol femenino y la función de reproducción biológicamente correspondiente, ocasionando que las funciones dirigidas al cuidado de los hijos y el hogar sean asumidas como algo natural a las mujeres, entretanto que a los hombres se les asignan funciones relacionadas con los ambientes públicos y sociales. En contraste, la teórica Flores F., citada por (Ortega Delgado, X. N., & Delgado Zambrano, Á. C., 2009) subraya en “Psicología social y género: El sexo como objeto de representación social, México, McGraw Hill” (2000), que la actitud de separar tan radicalmente a los individuos de acuerdo con su sexo se debe a las desigualdades existentes en la sociedad.

“La profesión es aquella actividad permanente que determina el ingreso a un grupo determinado y sirve de medio de vida a los individuos que la practican. El psiquiatra chileno Fernando Lolas las define como una respuesta institucionalizada a una necesidad social que debe portar entre sus requisitos vocación, acreditación, certificación y código deontológico. Esta situación es diferente cuando abordamos el adjetivo «profesional», término empleado para denominar al antónimo de toda aquella noción que lo procura definir como «aficionado, amateur o todo trabajo no especializado».” (Castro Molina, 2015)

Las profesiones deben entenderse como el proceso de aprender para luego aplicar actividades que se necesitan en el diario vivir para mantener una sociedad, hay en diferentes niveles, dimensiones y ámbitos. Para llegar a convertirse en un profesional es necesario haber cursado todos los niveles escolares, básica primaria, secundaria y finalizar con una carrera universitaria, el proceso es el mismo tanto para hombres como para mujeres, al final reciben el mismo título profesional.

"Las Profesiones son ocupaciones que requieren de un conocimiento especializado, una

capacitación educativa de alto nivel, control sobre el contenido del trabajo, organización propia, autorregulación, altruismo, espíritu de servicio a la comunidad y elevadas normas éticas. El modelo de ejercicio profesional se sustenta en tres pilares: la independencia de criterio profesional o autonomía facultativa, la responsabilidad del profesional y el control del ejercicio profesional." (Gambau, 2018)

Es decir, son un conglomerado de funciones adscritas previamente para completar una actividad específica y necesaria dentro de una posición laboral. Ejemplos claros como docentes, doctores o doctoras, enfermeras o enfermeros, entre otros. Necesitan tener conocimientos previos y especializados para cumplir con las funciones que requieren dichos trabajos.

Ahora bien, ya que el proceso de convertirse en profesional es tan arduo y necesita diferentes tipos de inversiones como tiempo y dinero para conseguirlo, se entiende que la aplicación de los conocimientos adquiridos va a producir una retribución que lo justifique. Dicha retribución puede verse desde un punto de vista de satisfacción personal puesto que cada uno explota sus habilidades y además desde lo económico a través del trabajo y su remuneración salarial, lo cual contribuye para el desarrollo propio de la persona y la sociedad.

La valoración del trabajo femenino fuera del hogar está íntimamente relacionada con la mejor comprensión de la función humanizadora del trabajo. El trabajo realizado en condiciones de dignidad permite comprender el sentido del mundo y de la propia existencia. Al cumplir adecuadamente con el derecho-deber de trabajar se fraguan personalidades maduras, solidarias, capaces de lograr un desarrollo sostenible a largo plazo.

Del concepto jurídico de familia se desprenden consecuencias vitales para la formación ética de los ciudadanos. En algunos países ha devenido en un término equívoco, pero en la mayoría existe una relación directa entre matrimonio y familia, que son reconocidos como

institutos naturales.

La igualdad de oportunidades no equivale convertir una sociedad sexuada en una asexuada. La diferencia varón-mujer no es social sino ontológica. Y esta diversidad del modo de ser y de obrar se orienta a la mutua complementariedad en la vida familiar, social y laboral. De allí que la titularidad de los derechos laborales en orden a cumplir con las obligaciones familiares debe tener en cuenta las competencias específicas e insustituibles de cada sexo. No se trata de uniformar sino de discriminar adecuadamente con criterios de proporcionalidad. En consecuencia, al cumplir la mujer la función natural propia de la maternidad, que exigen la guardia y custodia de la vida, le corresponde una constitución biológica y un ritmo de vida y trabajo distintos a los del varón. Por tanto, los ordenamientos jurídicos deben reflejar estas diferencias naturales para poder lograr un trato justo. (Pacheco Zerga, 2012)

Como se decía anteriormente, el trabajo viene a ser la puesta en práctica de los conocimientos aprendidos a nivel profesional para cumplir con labores necesarias dentro de la sociedad, este tiene diferentes ámbitos donde se desarrolla, pero el concepto sigue siendo el mismo, el de realizar funciones para cumplir con objetivos previamente establecidos que buscan un bien, ya sea común o particular.

El documento se va a desarrollar territorialmente hablando en la ciudad de Bogotá, la capital de Colombia. “Descripción: Bogotá, es la capital y la ciudad más grande de Colombia, tiene alrededor de 8 millones de habitantes. Constituye el centro político, económico, financiero y cultural del país, por lo tanto, es el punto de encuentro de personas de todas las regiones, lo que la hace diversa y multicultural.” (Ministerio de Educación, 2020)

Por ser la capital, es el lugar donde se presenta un mercado laboral más activo, es decir, un alto porcentaje de oportunidades de trabajo para la población, sin embargo, el nivel entre

hombres y mujeres no llega a ser el mismo.

“Las condiciones de trabajo son el conjunto de variables que definen la realización de una tarea concreta y el entorno en el que esta se realiza; son un conjunto complejo de factores laborales intra y extralaborales, que interactúan e influyen en el trabajador; estas variables determinarán la salud del trabajador. Al mismo tiempo, el trabajo es una actividad de vastos alcances que se refleja e influye sobre casi todos los aspectos de la conducta humana, por lo que los individuos, al desempeñar un trabajo, no solo trasladan a él sus habilidades intelectuales y motrices, sino también sus individualidades.” (Cogollo Milanés & Gómez Bustamante, 2010)

De lo anterior se puede extraer, que las condiciones laborales marcan el bienestar de las personas, marcan las directrices sobre el modo en que el trabajador interactúa con su empleo para que este último no le afecte negativamente su vida personal, puesto que, al disponer de su tiempo y sus habilidades para el desarrollo de cualquier labor, se crea un vínculo que al final va a afectar. La misión es lograr que el ambiente laboral sea el adecuado para el buen desarrollo de las actividades requeridas sin perjudicar la salud del empleado.

A lo largo de la historia, las mujeres y los hombres han seguido ciertos patrones respecto a la escogencia de un trabajo, teniendo en cuenta que en el pasado se veía a la mujer como parte del hogar y se tenía una errada percepción de que ella solo debía cumplir con labores caseras y maternas, por el contrario, el hombre debía cubrir las necesidades económicas de la casa trabajando en el exterior de esta.

“Existe aún en el país una grieta considerable entre el reconocimiento de derechos y el ejercicio de éstos para la mayoría de las mujeres, especialmente para aquellas que enfrentan situaciones de especial vulnerabilidad o aquellas que evidencian la intersección de múltiples discriminaciones, generándoles una afectación desproporcionada e inequitativa.” (Garzón

Fernández, 2018)

Es por lo anterior que dentro de Colombia se ha desarrollado la política de Equidad de Género, para poder abrir paso a un conjunto de políticas que aseguren la igualdad entre hombre y mujeres en todos los ámbitos.

El género es el conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales, que se construyen en cada cultura y momento histórico con base en la diferencia sexual. Y sus rasgos se han ido moldeando a lo largo de la historia de las relaciones sociales. El enfoque o perspectiva de género considera las diferentes oportunidades que tienen hombres y mujeres, las interrelaciones existentes entre ellos y los distintos roles que socialmente se les asignan. Las relaciones de género determinan diversas formas de acceder a los servicios de salud, y en especial de salud sexual y reproductiva, por ejemplo.

### **Hipótesis**

Las perspectivas teóricas que fundamentan las investigaciones revisadas no pretenden establecer categorías exclusivas. Por el contrario, busca crear referentes conceptuales para explicar desde que perspectivas se conoce y profundizar en temas interrelacionados, tales como la verdad, la objetividad y los métodos para alcanzarla. Las epistemologías feministas se aplican a un conjunto heterogéneo de trabajos que abarcan gran diversidad de posturas; que tienen en común controvertir ciertas presuposiciones de la epistemología tradicional, en defensa de la comprensión del contexto social del sujeto cognoscente en la generación de conocimiento.

A lo largo de los últimos 17 años, los distintos gobiernos inscritos al programa de las naciones unidas para el desarrollo han procurado instaurar estrategias internas que posibiliten el crecimiento económico de sus naciones, para esto se ha brindado especial atención a las mujeres,

considerando que es el género que mayor discriminación y desigualdad ha sufrido a lo largo de la Historia.

Partiendo de estos presupuestos teóricos, es como hemos abordado el análisis de los procesos de empobrecimiento y exclusión. Dicho análisis tratará de contrastar tres hipótesis, que se derivan de las reflexiones planteadas en los apartados anteriores.

El género es una variable significativa para el análisis y la comprensión de los procesos de exclusión social, a pesar de que generalmente no se ha tenido en consideración en las aproximaciones que se han hecho al fenómeno.

## Marco Teórico

- Género, Sexo y Derechos

Hablar sobre perspectiva de género, es una herramienta conceptual, que busca demostrar que las diferencias y las desigualdades entre hombres y mujeres se dan no sólo por sus determinaciones biológicas, sino por diferencias culturales, sociales y económicas construidas. Y así, el análisis de género es una herramienta teórica y metodológica que permite un examen sistemático de las prácticas y roles que desempeñan las mujeres en un determinado contexto económico, social, político y/o cultural, con enfoque de los derechos de las mujeres.

Las diferencias entre los sexos han sido definidas como aquellas que tienen las mujeres con respecto de los hombres, desde el momento en que éstos tomaron el poder e impusieron su propio modelo; lo cual ha convertido las facultades y habilidades femeninas en desigualdad legal contra las mujeres. Incluso Aristóteles, quizá el más conocido de los filósofos griegos, tiene un discurso para legitimar dicha inferioridad y arguye así la separación del espacio público como un destino exclusivo de varones, dejando el espacio privado como único lugar admisible para las mujeres.

- Equidad Salarial de Género

La equidad de remuneración significa o equivale a una adecuada compensación por el trabajo que se realiza, sin importar la condición de género. De acuerdo con la Internacional de Servicios Públicos ISP.

La remuneración comprende, en su conjunto, todos los aspectos de la retribución por el trabajo desempeñado. Además del salario básico, es necesario considerar en ella desde los emolumentos percibidos por concepto de horas extras, las prestaciones legales y extralegales, las

licencias, los incrementos por escalafón, los viáticos y además las pensiones. También es dable apreciar como remuneración lo percibido tanto por los trabajadores del sector formal como los del sector informal.

- La igualdad y obligación de no discriminación

La obligación de no discriminación es distinta al derecho de igual tratamiento ante la ley, tanto en la formación de la norma como en su interpretación o aplicación. A la vez son complementarias: el reconocimiento de la igualdad es el fundamento del trato no discriminatorio. Más aún, la igualdad de las personas incluye:

a) El principio de no discriminación, mediante el cual se prohíben diferencias que no se puedan justificar con criterios razonables y objetivos.

b) El principio de protección, que se satisface mediante acciones especiales dirigidas a la consecución de la igualdad real o positiva.

Se trata de promover los derechos de la mujer evitando un mimetismo con respecto al varón, que reduciría a la mujer a una mera copia de éste. Por el contrario, interesa que la antropología y las demás ciencias sociales, incluyendo al derecho, respeten y fomenten la diversidad de la tipología femenina y masculina.

- La discriminación y la igualdad en materia laboral

La discriminación en el trabajo puede ser directa o indirecta. Es directa cuando las normas jurídicas, las políticas y los actos del empleador excluyen, desfavorecen o dan preferencia explícitamente a ciertos trabajadores, e indirecta, cuando ciertas normas jurídicas, políticas y actos del empleador de carácter aparentemente imparcial o neutro tienen efectos desproporcionadamente perjudiciales en gran número de integrantes de un colectivo

determinado, sin justificación alguna e independientemente de que éstos cumplan o no los requisitos exigidos para ocupar el puesto de trabajo de que se trate.

En este contexto, la discriminación laboral se produce cada vez que se escoge o rechaza a un trabajador por razón de su sexo o por otra razón injustificada, que implica una restricción a la libertad del ser humano para elegir y desarrollar sus aspiraciones profesionales y personales.

- Configuración Laboral

La configuración moral del campo profesional en antropología choca con la configuración salarial y de contratación. Precisamente, aunque la exigencia técnica y presión laboral son altas, algunas de las empresas contratantes de la denominada “mala” antropología proveen mejor remuneración, estabilidad y reconocimiento de la experiencia laboral, así mismo, ofrecen abundantes recursos materiales y equipos profesionales para el desarrollo de labores sociales y arqueológicas. (Zambrano Escovar & Duran Urrea, 2017)

Teniendo presente el contraste los que laboran mantienen un choque de jerarquías morales y laborales son muy definidas por el desempeño profesional como un terreno minado, en el que compiten el compromiso social y la vocación hacia el beneficio de la gente con la necesidad de un buen salario para garantizar el bienestar propio y de la familia.

## Marco Legal

Ley 581 de 2000 “Ley de Cuotas”, por la cual se reglamenta la adecuación y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder Público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional y se dictan otras disposiciones

La resolución 1325 de 2000, del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas, entre otros objetivos, promueve la adopción de medidas especiales para proteger a las mujeres y las niñas de la violencia por razón de género. Subraya también la responsabilidad de todos los Estados de poner fin a la impunidad y tomar medidas para enjuiciar a los culpables.

De acuerdo con las leyes colombianas encontramos el siguiente concepto: “ARTICULO 5o. DEFINICION DE TRABAJO. El trabajo que regula este Código es toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo.” (Código Sustantivo del Trabajo, 2020)

Se establece en la legislación colombiana que el deber ser del trabajo, es la igualdad de condiciones para todos, como se muestra a continuación: “ARTICULO 10. IGUALDAD DE LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS. <Artículo modificado por el artículo 2 de la Ley 1496 de 2011. El nuevo texto es el siguiente:> Todos los trabajadores y trabajadoras son iguales ante la ley, tienen la misma protección y garantías, en consecuencia, queda abolido cualquier tipo de distinción por razón del carácter intelectual o material de la labor, su forma o retribución, el género o sexo salvo las excepciones establecidas por la ley.” (Código Sustantivo del Trabajo, 2020)

Sin embargo, las condiciones laborales tienen a cambiar respecto del sexo de la persona

que las recibe, situación problemática y contraria a la ley que establece obligatoriedad al respecto de la igualdad en este aspecto.

El 10 de mayo de 2006, la Corte Constitucional de Colombia produjo un fallo histórico a favor de los derechos humanos de las mujeres en el país, mediante la sentencia C-355/06 del 10 de mayo de 2006, la Sala Plena del Tribunal Constitucional

Ley 1450 de 2011 Plan de Desarrollo – Artículo 177. EQUIDAD DE GÉNERO.

El gobierno Nacional adoptará una Política Pública Nacional de Equidad de Género para garantizar los derechos humanos integrales e interdependientes de las mujeres y la igualdad de género, teniendo en cuenta las particularidades que afectan a los grupos de población urbana y rural, afrocolombiana, indígena, campesina y ROM. La política desarrollará planes específicos que garanticen los derechos de las mujeres en situación de desplazamiento y el derecho de las mujeres a una vida libre de violencias.

Colombia ha avanzado en materia de equidad de género, especialmente en la creación de un marco legal y de política pública que busca garantizar los derechos humanos de las mujeres. Sin embargo, aún existen desafíos para lograr la igualdad real para las niñas y las mujeres, y para las personas con identidades diversas. En este sentido, es necesario promover relaciones igualitarias desde temprana edad para que niños y niñas crezcan y aprendan en entornos que promuevan el reconocimiento de la diversidad y del otro como un igual que merece respeto. (UNICEF, 2020)

Aunque existe paridad en el acceso a la educación entre niñas y niños, las causas de abandono escolar están influenciadas por las expectativas de género en las que son socializados niñas y niños, y en las que se desarrollan las y los adolescentes. Según datos de la ENDS (Ministerio de Salud y Protección Social & Profamilia, 2015), mientras que las niñas y mujeres

entre 13 y 24 años desertan por embarazo, matrimonio o cuidados de niños y niñas, los niños y hombres de las mismas edades lo hacen porque necesitan ganar dinero, ayudar a su familia o prestar el servicio militar.

Según el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo - PNUD (2017), las mujeres y sobre todo las más jóvenes son las más afectadas por la pobreza, y quienes están en mayor riesgo de volver a esta situación si ya la han superado. La pobreza es tanto causa como efecto de otros problemas que afectan principalmente a niñas y adolescentes, como lo son el embarazo temprano, la falta de acceso a la tierra, el matrimonio infantil, las uniones tempranas y la deserción escolar.

## **Metodología de la Investigación**

Al hablar sobre equidad, no solo es la no discriminación, sino que también se hace referencia a que todos, hombres y mujeres, logren condiciones que les faciliten la libertad y la dignidad humana, es decir, que logren acceder a los vínculos materiales y simbólicos que componen a las personas en una comunidad política determinada. (García Roa & Tapias Torrado, 2012) Esta situación permite inferir que esta perspectiva no ha sido incorporada hasta el momento en la planeación de los recursos humano, como probablemente suceda con la planeación del conjunto de la actividad económica en Colombia.

El Estado colombiano ha trabajado por la defensa de los derechos humanos de las mujeres y la búsqueda de mecanismos que garanticen el restablecimiento y la materialización de los derechos de las mujeres víctimas de violencia.

Esta investigación es descriptiva con fines de “Estudiar la diferencia con respecto a las condiciones laborales desde el espectro profesional entre hombres y mujeres en la comuna virrey de la ciudad de Bogotá, Colombia, entre los años 2016/2020”, el autor Sabino (2006), los trabajos de indagación suelen clasificarse en aplicados, según su propósito de vinculación a la resolución de un problema práctico y es en la investigación aplicada, donde los conocimientos a obtener son el insumo necesario para proceder a la acción.

Bernal (2006), refiere que en la investigación descriptiva, se muestran, narran, reseñan o identifican hechos, situaciones, rasgos, características de un objeto de estudio, o se diseñan productos, modelos prototipos, guías, etcétera, pero no se dan explicaciones o razones del porqué de las situaciones, hechos, fenómenos, etcétera; la investigación descriptiva se guía por las preguntas de investigación que se formula el investigador; se soporta en técnicas como la encuesta, entrevista, observación y revisión documental.

Colombia cuenta con la política pública de equidad de género para las mujeres, cuyo objetivo es “contribuir a garantizar el pleno goce de los derechos de las mujeres colombianas aplicando los principios de igualdad y no discriminación”, con la cual se esperaba materializar los Lineamientos de la política pública nacional de equidad de género para las mujeres. (Conpes, 2013)

Los autores Tamayo nos expresan que la forma de investigación aplicada se le denomina también activa o dinámica, se encuentra íntimamente ligada a la pura ya que depende de sus descubrimientos y aportes teóricos; es el estudio o aplicación de la investigación a problemas concretos, en circunstancias o características concretas; esta forma de investigación se dirige a su aplicación inmediata y no al desarrollo de teorías. El tipo de investigación descriptiva comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual y la composición o procesos de los fenómenos; el enfoque se hace sobre conclusiones dominantes o sobre cómo una persona, grupo, cosa funciona en el presente; la investigación descriptiva trabaja sobre realidades de hecho, caracterizándose fundamentalmente por presentarnos una interpretación correcta. (Tamayo & Tamayo, 2008)

A partir de lo expuesto, el investigador generó un proceso investigativo en donde su población de estudio se basó primordialmente en documentos escritos como leyes, normas, convenios, tesis de grado, investigaciones en revistas arbitradas, para escrutar tales manuscritos con el objeto de analizarlos y generar conclusiones que contribuyen a la generación de nuevos conocimientos en el campo de la discriminación laboral en Colombia. (Gmaba, 2008)

### **Método de investigación**

Este estudio es de tipo transaccional o transversal ya que se recolectan datos de un solo momento, su propósito es estudiar la diferencia con respecto a las condiciones laborales desde el espectro profesional entre hombres y mujeres dentro de la comuna Virrey.

Debido a la naturaleza de la pregunta de investigación, se elige paradigma mixto como plataforma para realizar la investigación. La preferencia estuvo basada en primer lugar por la naturaleza misma de la pregunta de investigación y por las características del paradigma cualitativo. El objetivo principal de este proyecto está enfocado en explicar, evaluar y describir. (Tamayo & Tamayo, 2008)

Para este proyecto se toma una línea de investigación descriptiva - experimental que fue ideada con el propósito de determinar, con la mayor confiabilidad posible, relaciones de causa efecto, para lo cual uno o más grupos, llamados experimentales, se exponen a los estímulos experimentales y los comportamientos resultantes se comparan con los comportamientos de esos u otros grupos, llamados de control, que no reciben el tratamiento o estímulo experimental. (Paella Stracuzzi y Martins Pestana, 2012,)

Este apartado hace referencia a los aspectos que justifican la naturaleza de la investigación y el uso del método mixto. Se establece un acercamiento desde los diferentes tipos de investigación para así llegar a la metodología mixta teniendo en cuenta que se han suscitado discusiones con respecto a la mirada epistemológica que los investigadores pueden adoptar de acuerdo con las necesidades del problema a investigar y las rutas que seguirán para obtener los mejores resultados. Una de estas controversias está dada desde el nuevo paradigma en investigación en educación, el método mixto. (Jonhson & Onwuegbuzie, 2004).

La mayoría de las empresas en países como Colombia, no se da cuenta de esto; sin embargo, la información cada vez más frecuente sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres las ha obligado a hacer una revisión interna para tomar correctivos.

Ahora bien, la investigación cuantitativa está basada en el positivismo; el positivismo rechaza cualquier proposición que no pueda ser comprobada o que carezca de posibilidades de comprobación. Lo que importa al positivismo es la cuantificación, la medición. Estos resultados sirven para validar o no hipótesis y llegar a nuevas conclusiones.

Así mismo el diseño de la investigación se circunscribe al bibliográfico, detallado por (Palella Stracuzzi y Martins Pestana, 2012) como aquel que: Se fundamenta en la revisión sistemática, rigurosa y profunda de material documental de cualquier clase. Se procura el análisis de los fenómenos o el establecimiento de la relación entre dos o más variables. Cuando opta por este tipo de estudio, el investigador utiliza documentos; los recolecta, selecciona, analiza y presenta resultados coherentes. El diseño bibliográfico utiliza los procedimientos lógicos y mentales propios de toda investigación: análisis, síntesis, deducción, inducción, entre otros. (p. 87).

La investigación cualitativa es de naturaleza exploratoria, te ayuda a comprender información detallada sobre un tema o asunto. A partir de ella, puedes formular una hipótesis antes de recolectar los datos que te ayudarán a decidir si tu hipótesis es correcta o incorrecta. (Palella Stracuzzi y Martins Pestana, 2012)

Este apartado hace referencia a los aspectos que justifican la naturaleza de la investigación y el uso del método. Se establece un acercamiento desde los diferentes tipos de investigación para así llegar a la metodología teniendo en cuenta que se han suscitado discusiones con respecto a la mirada epistemológica que los investigadores pueden adoptar de

acuerdo con las necesidades del problema a investigar y las rutas que seguirán para obtener los mejores resultados, una de estas controversias está dada desde el nuevo paradigma en investigación. (Jonhson & Onwuegbuzie, 2004).

### **Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Las técnicas cuantitativas se enfocan en la recolección de datos, números, porcentajes, volúmenes y series, las técnicas de investigación cualitativa toman en cuenta actitudes, aspectos culturales, percepciones, relaciones y estimaciones. Es decir, son dos formas distintas de acercarse a fenómenos propios de la gestión. Este tipo de técnicas cualitativas aportan un valor añadido a la gestión empresarial, pues suelen explorar aspectos a los que no acceden herramientas cuantitativas. Con este aporte, el análisis y la investigación adquieren una mayor complejidad.

El diseño de investigación cualitativa consiste en la selección de pocas personas a estudiar (puede ser expertos, personas o grupos previamente seleccionados), pero con la intención de obtener datos reales, por medio de la interrelación socioespacial que permitan un estudio a profundidad y la comprensión de motivaciones, valores y significados, no importando el tamaño muestra como en las investigaciones cuantitativas, cuyos resultados son generalizados.

La investigación cualitativa comenzó a utilizarse por los años sesenta, principalmente en Estados Unidos e Inglaterra, fue a partir de los años ochenta cuando tomó auge para la investigación de problemas en el campo educacional. Muñoz (2011:6)

#### **Técnicas**

La investigación cuantitativa es la investigación empírica sistemática de fenómenos observables a través de técnicas estadísticas, matemáticas o computacionales. Los datos cuantitativos son aquellos que están en forma numérica, como estadísticas, porcentajes, etc. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. (Pacheco Zerga, 2012)

Las técnicas de interpretación de la información, se consideró la técnica del análisis de contenido de la información recopilada, lo cual permitió formular resultados coherentes con el objetivo general de la investigación, generándose así, una discusión sobre el objeto de estudio con el fin de ampliarlo en el contexto del conocimiento del derecho laboral, además de visibilizar aspectos que son resaltantes en la consolidación del fenómeno discriminatorio en Colombia. (Palella Stracuzzi y Martins Pestana, 2012,)

La principal fuente de información en la que se basó esta investigación se ha desarrollado por medio de la aplicación del método de campo, por lo que se realizaron visitas in situ a los centros de trabajo, lugares que dentro del ámbito laboral poseen información sobre la temática a investigar. Para determinar la situación laboral actual de las mujeres en la comuna Virrey. Se realiza una encuesta con preguntas tipo Likert en donde se identificarán las condiciones en que se encuentra el área de trabajo se realiza una entrevista para identificar los trabajos donde la diferencia es más amplia (Garzón Fernández, 2018)

### **Instrumentos.**

La investigación cualitativa mediante encuesta es una metodología de investigación menos estructurada que se utiliza para obtener información en detalle sobre el razonamiento y las motivaciones subyacentes de las personas. El objetivo final es entender cabalmente un tema, asunto o problema desde una perspectiva individual. ( SurveyMonkey, 2020)

Las preguntas abiertas, que a menudo adoptan la forma de un cuadro de texto en las encuestas, permiten a tus encuestados brindar una respuesta única (en contraposición a ofrecer una lista de respuestas predeterminadas para seleccionar). Este enfoque ofrece a los encuestados la libertad para decir exactamente lo que piensan sobre un tema. ( SurveyMonkey, 2020)

Para la adecuada recolección de información se realizan diversas técnicas según sea el tipo de investigación implementada, dichas técnicas se basan en instrumentos que permitan la recolección de esta información. Para el tipo de investigación cualitativo se usan entrevistas estructuradas para identificar los trabajos donde la diferencia es más amplia

Mediante las entrevistas puedes recopilar contenido detallado en un contexto individual que se puede usar para comprender mejor un tema o problema. Supongamos que tienes pensado llevar a cabo una encuesta para medir la satisfacción de los empleados de tu empresa.

Antes de crear la encuesta, lo mejor sería llevar a cabo entrevistas para conocer el contexto de la cultura de la empresa, las condiciones laborales y otros aspectos específicos de tu empresa o área. Las entrevistas también te ofrecen la posibilidad de hacer preguntas de seguimiento, interpretar el lenguaje corporal y detectar otras señales más sutiles que quizás se perderían con un método de investigación cuantitativa. Además de permitirte conocer más sobre un tema, las entrevistas pueden ayudarte a crear estudios de caso y recopilar opiniones de expertos. (Tamayo & Tamayo, 2008)

### **Hallazgo**

Un hallazgo es la determinación por parte de un usuario de si una alegación está infundada o no. Se debe registrar un hallazgo para cada alegación de la investigación para que así se pueda resolver la investigación. Un usuario resuelve la investigación basándose en los hallazgos relacionados con las alegaciones.

La importancia del estudio de las representaciones sociales de género radica en hacer visibles las creencias, los valores, los supuestos ideológicos que construyen, con base en las diferencias biológicas, las desigualdades sociales entre mujeres y hombres.

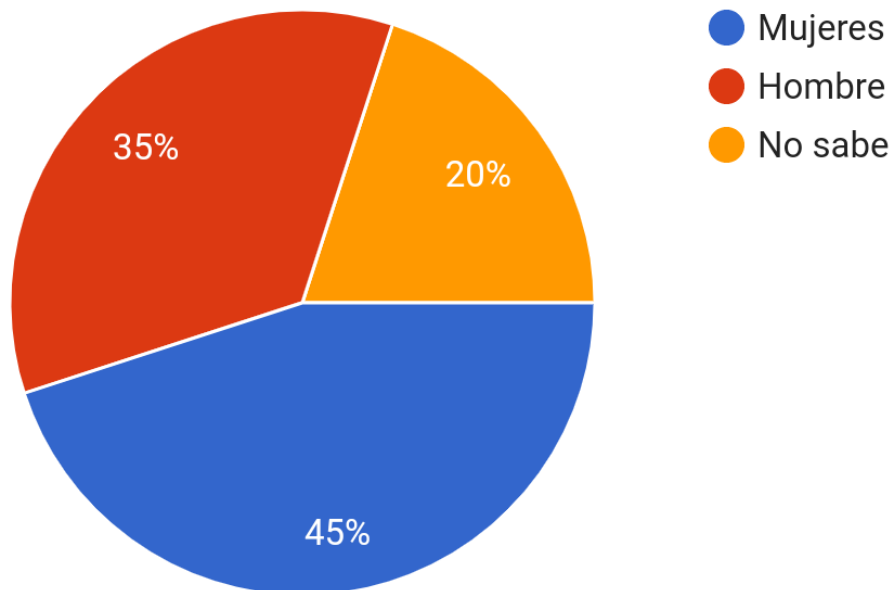
Apalancar estrategias para favorecer la igualdad de Género en todos los ámbitos laborales en la comuna Virrey.

Impactar positivamente en el clima laboral, generando mayor compromiso y lealtad por parte del personal.

## Hallazgos de las entrevistas

Gráfico 1 Entrevista 1

En la comuna que genero predomina en lo laboral

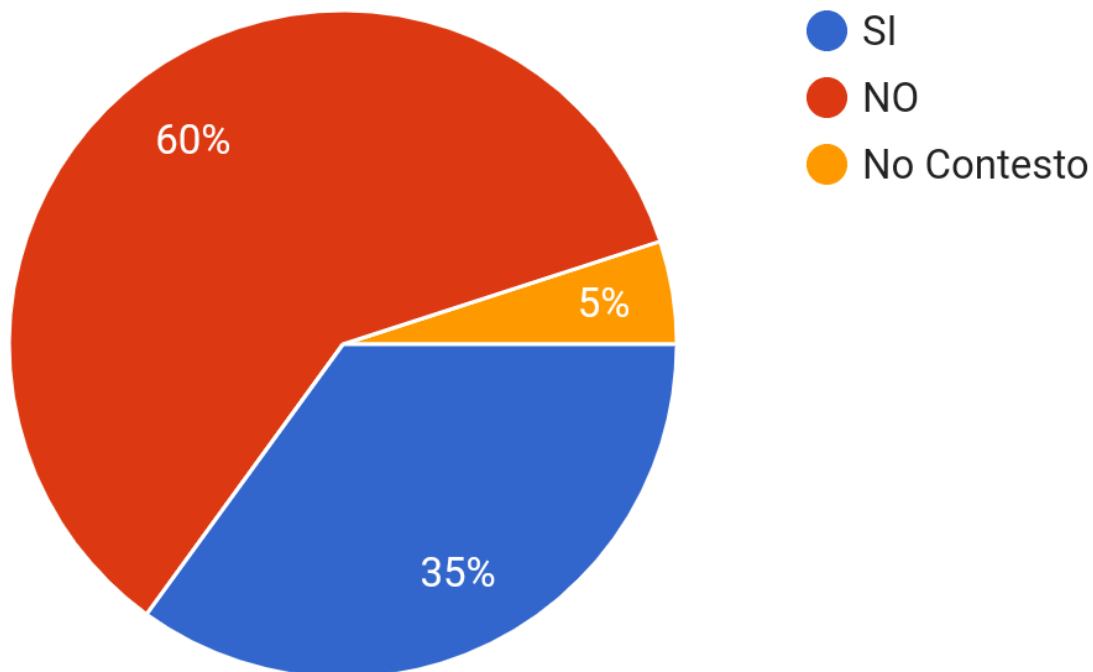


Fuente: Autora del proyecto

Análisis: la gráfica nos evidencia que del 100% de la población encuestada en la comuna de virrey Ciudad de Bogotá un 45% del género que predomina en la situación laboral son las mujeres con esto se ve que hay un índice alto laboralmente por parte del grupo femenino, in 35% expreso que son los hombres lo que tienden a predominar en el ámbito laboral.

Gráfico 2 Entrevista 2

Crees que los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades en tu comunidad

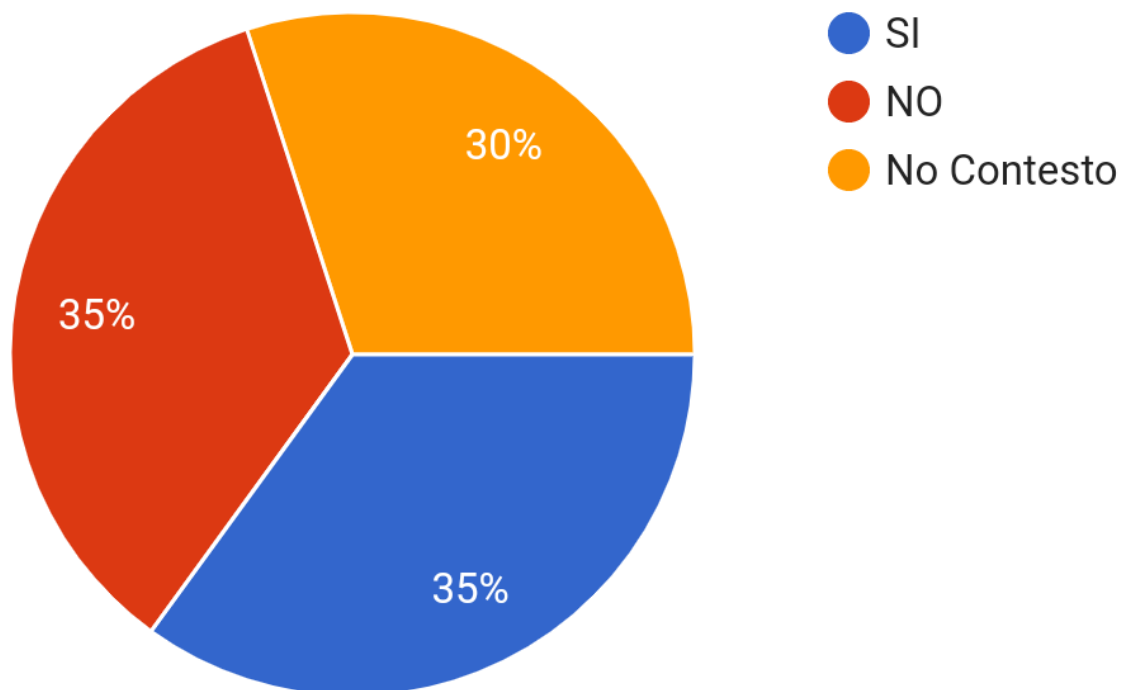


Fuente: Autora del proyecto

Análisis: la gráfica nos enseña que del 100% de la población encuestada en la comuna de virrey Ciudad de Bogotá un 60% no considera que los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades laborales por lo que se puede decir que prevalece la desigualdad, mientras que un 35% considera que si existe las mismas oportunidades para ambos.

Gráfico 3 Entrevista 3

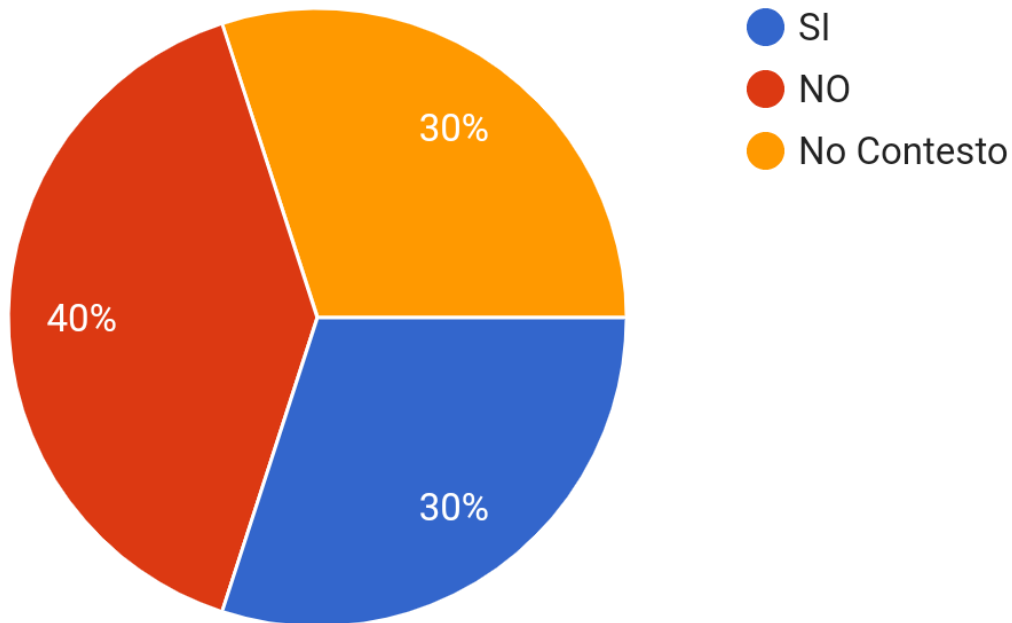
Alguna vez ha sido discriminado por el hecho de ser mujer



Fuente: Autora del proyecto

Análisis: del 100% de la población encuestada en la comuna de virrey Ciudad de Bogotá la gráfica nos evidencia que con un 35% manifiesta que si ha sufrido de discriminación por ser mujer de igual forma la gráfica muestra que otro 35% dice que no ha sufrido de discriminación alguna por ser mujer.

Gráfico 4 Entrevista 4

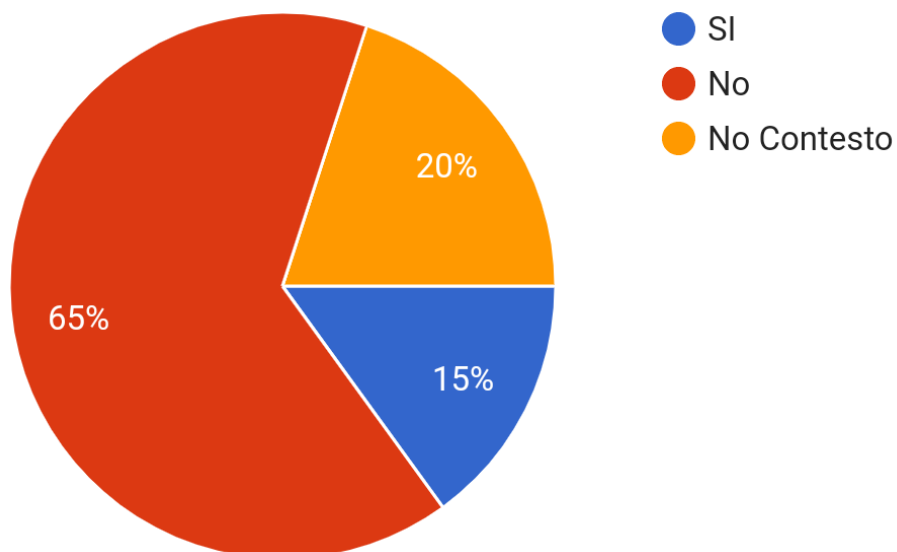
**Alguna vez ha sido discriminado por el hecho de ser hombre**

Fuente: Autora del proyecto

Análisis: en la gráfica se evidencia que de un 100% de la población encuestada en la comuna de virrey Ciudad de Bogotá la gráfica nos evidencia que con un 40% manifiesta que no ha sido discriminado por ser hombre mientras que un 30% dice que si existe la discriminación de hombres y el otro 30% no contesto

## Gráfico 5 Entrevista 5

Usted cree que los hombres y mujeres deben tener un trato diferente laboralmente entre ellos

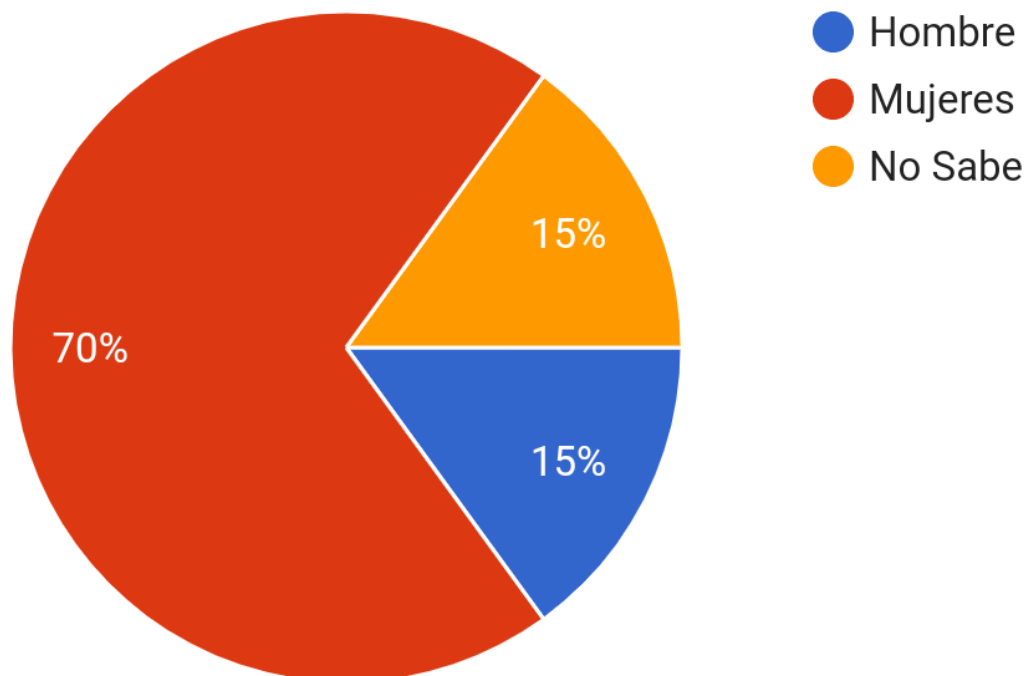


Fuente: Autora del proyecto

Análisis: en la gráfica es evidente que de un 100% de la población encuestada en la comuna de virrey Ciudad de Bogotá un 65% manifiesta que no deben tener tratos diferentes los hombres y mujeres laboralmente entre ellos, mientras que un 15% manifiesta que si debiese existir el trato diferente entre hombres y mujeres.

Gráfico 6 Entrevista 6

Según su conocimiento quien está más afectado laboralmente en tu comunidad

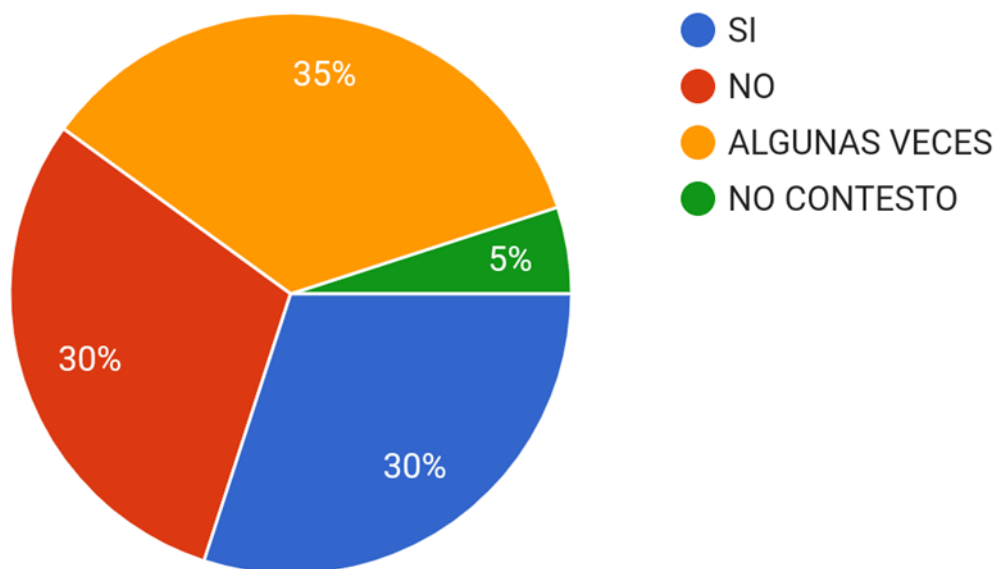


Fuente: Autora del proyecto

Análisis: en la gráfica se evidencia que de un 100% de la población encuestada en la comuna de virrey Ciudad de Bogotá un 70 % de esta manifiesta que son las mujeres las que más se han visto afectadas laboralmente en la misma comunidad y un 15 % nos dice que son los hombres quienes se han visto afectados en el ámbito laboral.

Gráfico 7 Pregunta 1

En su trabajo promueven el acceso de mujeres y hombres a puestos de mandos medios y superiores

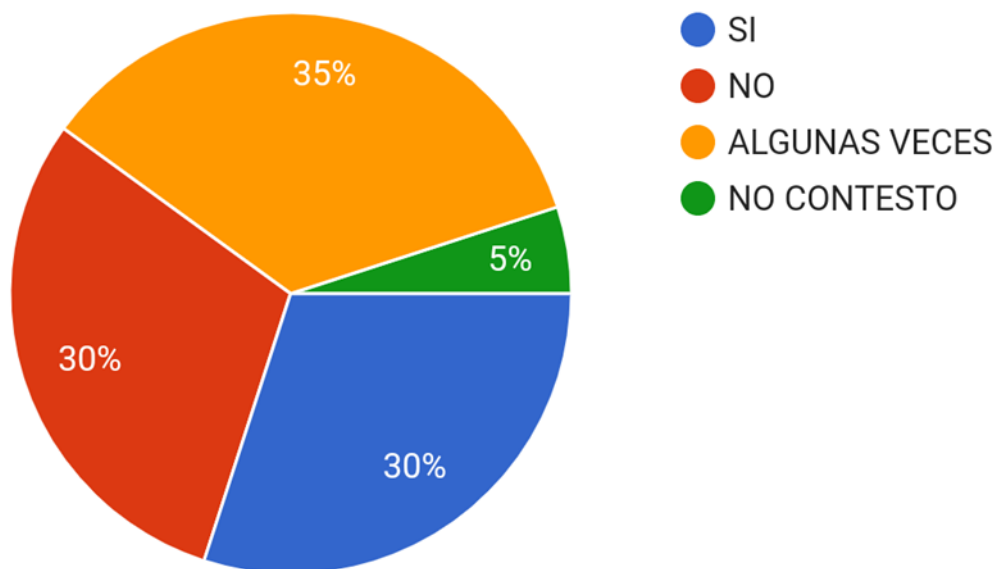


Fuente: Autora del proyecto

Análisis: los resultados evidencian que el 35% de la población encuestada manifiesta que solo en algunas ocasiones se promueven a las mujeres para ocupar puestos de mando o cargos de alto nivel jerárquico. Sin embargo, no podemos obviar que el 30% considera que no es así, tal como lo muestra la gráfica en cuestión.

Gráfico 8 Pregunta 2

Las mujeres y hombres que ocupan el mismo puesto de trabajo perciben el mismo sueldo

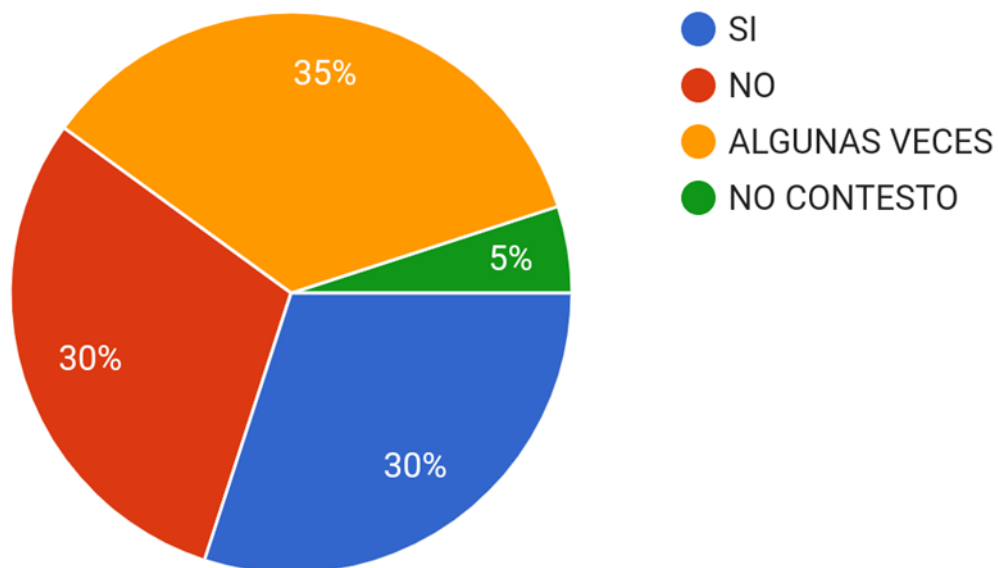


Fuente: Autora del proyecto

Análisis: el 35% de las personas encuestadas manifestó que no se reciben las mismas remuneraciones o beneficios laborales, esto siendo la mayor parte del total general de la población, seguido por un 30 % que dice que sí y un 30% que dice que no

Gráfico 9 Pregunta 3

Considera que se respeta por igual la autoridad de las jefas como los jefes

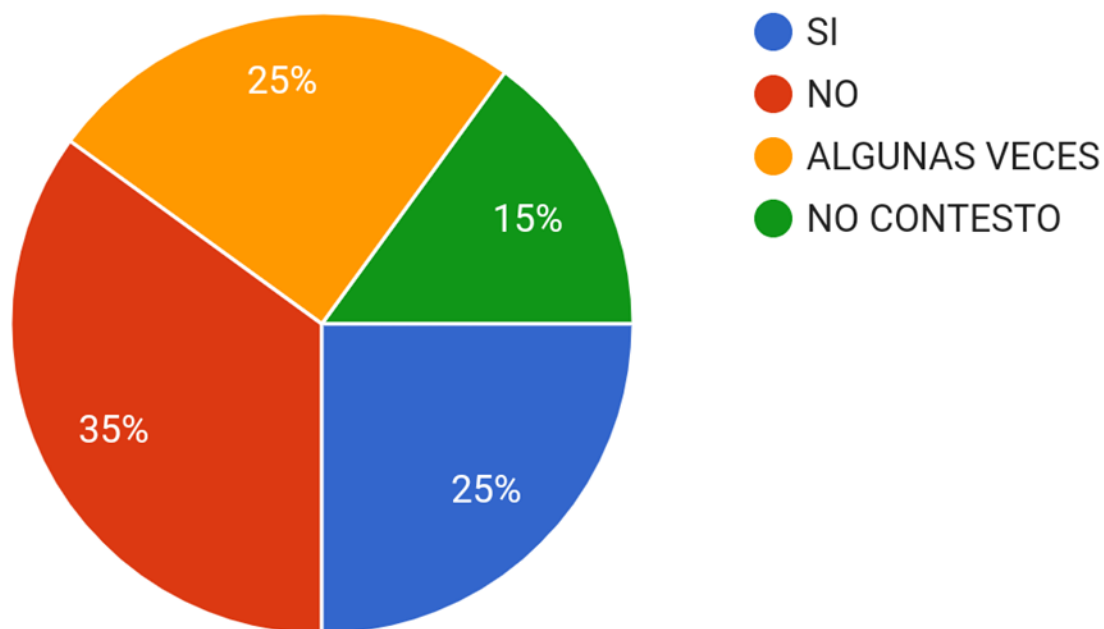


Fuente: Autora del proyecto

Análisis: 30% responde que no es igual lo del respeto a la autoridad. Cuando es un hombre quien ejerce el cargo de autoridad se le da más respeto.

Gráfico 10 Pregunta 4

Es de conocimiento público las oportunidades de capacitaciones y formación para hombres como mujeres

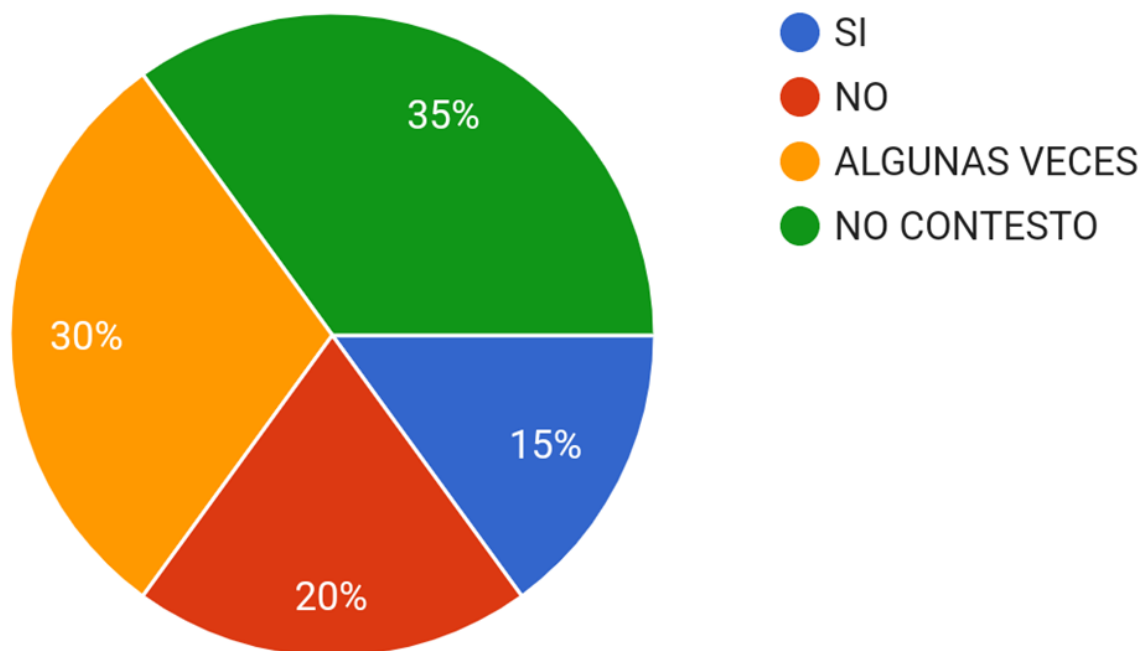


Fuente: Autora del proyecto

Análisis: el 35% la población encuestada considera que no se dan la misma cantidad de capacitaciones ni el personal femenino reciben capacitación con la misma frecuencia que los hombres.

Gráfico 11 Pregunta 5

Se respeta la opinión de mujeres y hombres sin distinción alguna

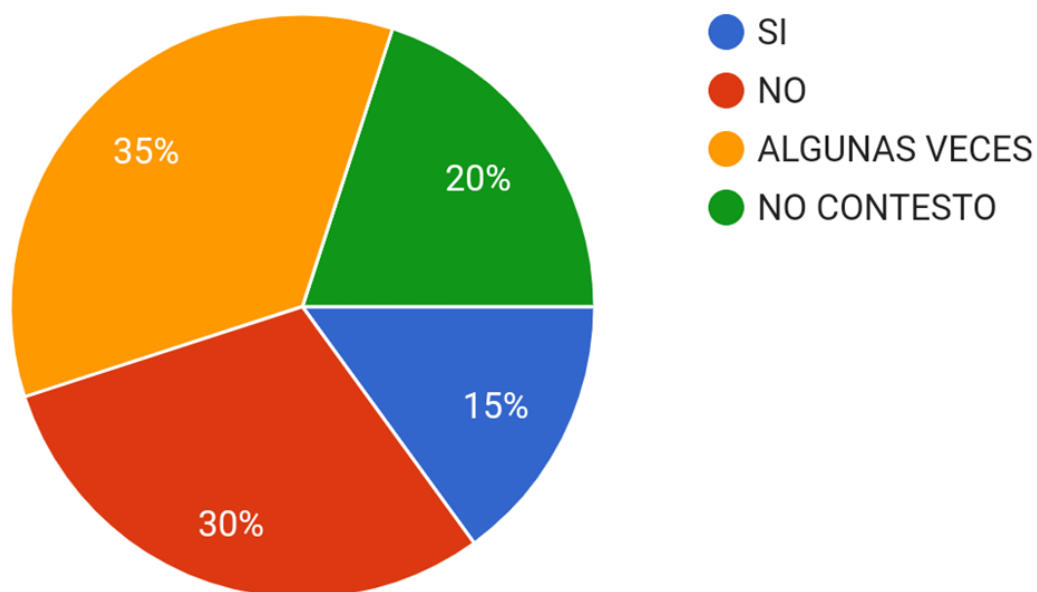


Fuente: Autora del proyecto

Análisis: el 35% la población encuestada considera que no se dan la misma cantidad de capacitaciones ni el personal femenino reciben capacitación con la misma frecuencia que los hombres.

Gráfico 12 Pregunta 6

Les otorgan los permisos considerando las necesidades familiares t... de mujeres como de hombres

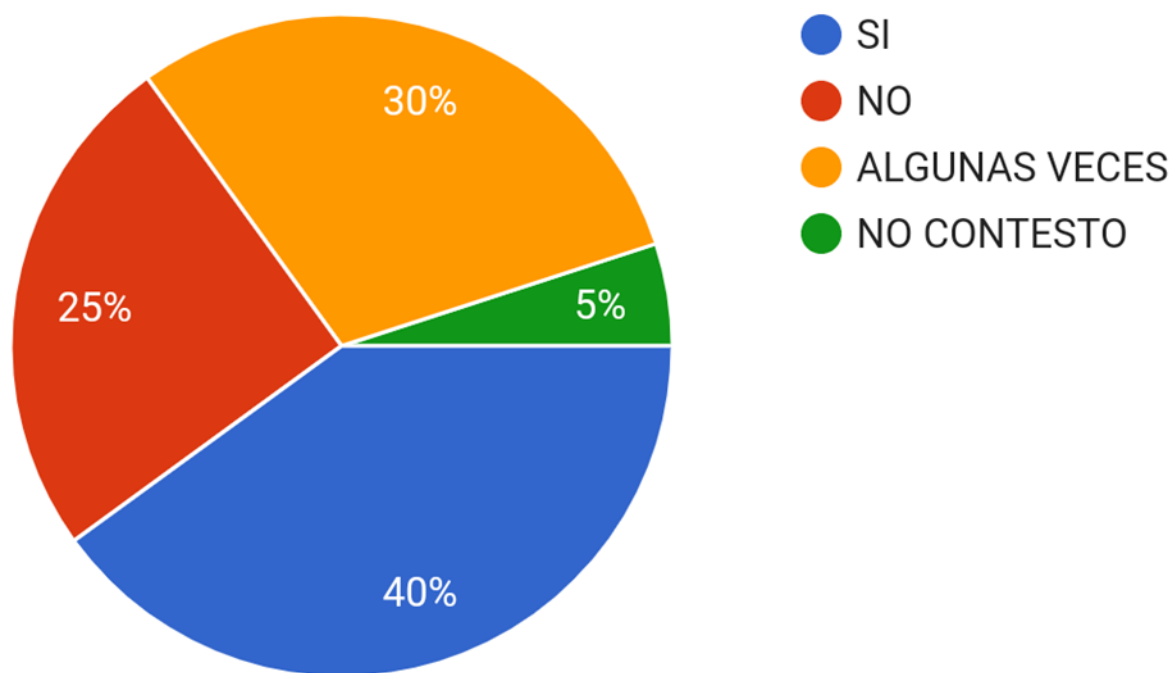


Fuente: Autora del proyecto

Análisis: el 35% responde que solo en algunas veces se les conceden permisos especiales. Mientras que un 30 % dice que no les ha concedido permisos especiales

Gráfico 13 Pregunta 7

Las políticas de remuneración y ascenso son en igualdad de oportunidades para las mujeres y hombres

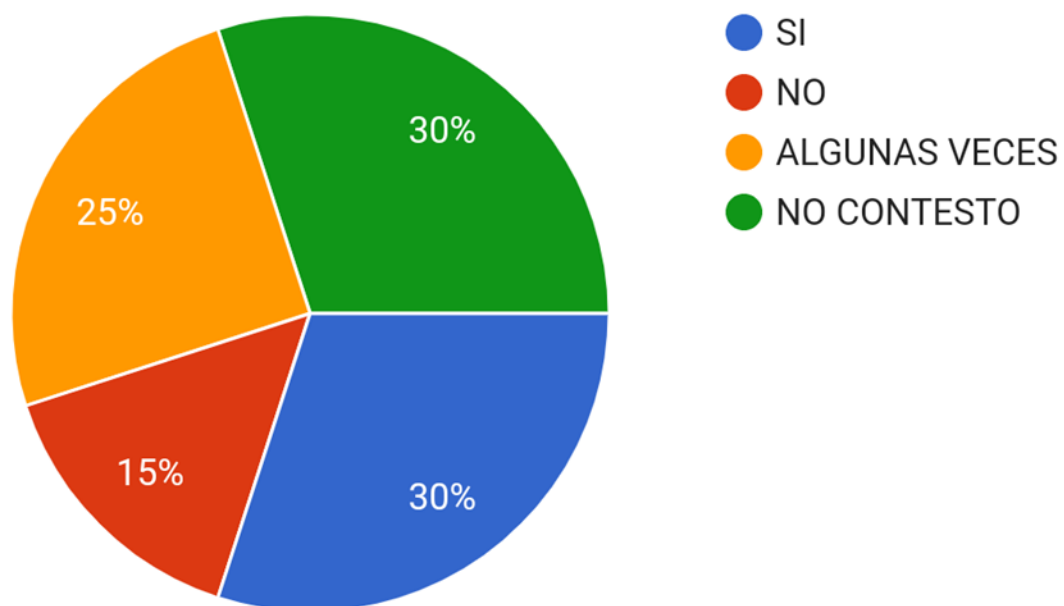


Fuente: Autora del proyecto

Análisis: la política de remuneraciones es muy subjetiva en este tipo de empresas, pero está sujeta y ajustada a la normativa legal que corresponde. Es por esto, que el 40% de los encuestados responde afirmativamente.

Gráfico 14 Pregunta 8

Implementan rotaciones de cargos de forma equitativa sin distinción de género

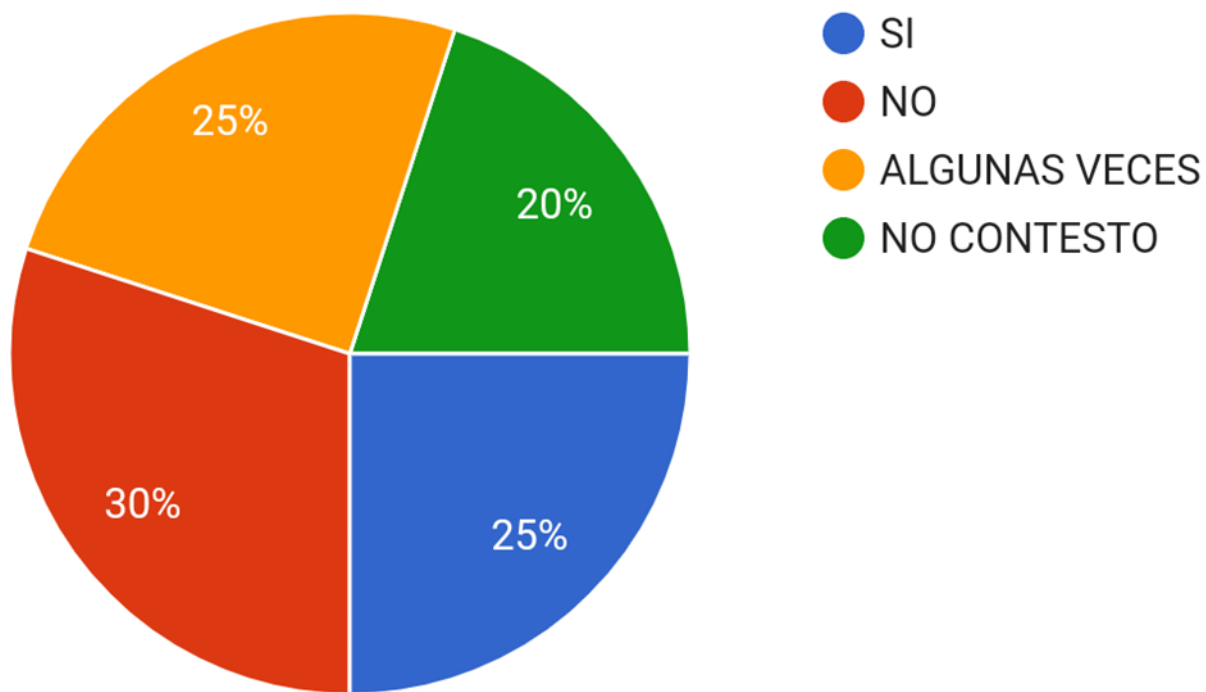


Fuente: Autora del proyecto

Análisis: el 30% afirma que Si se realizan rotaciones sin considerar o distinguir el género

Gráfico 15 Pregunta 9

Considera que las leyes (igualdad laboral) inciden para que las organizaciones ven la igualdad de género

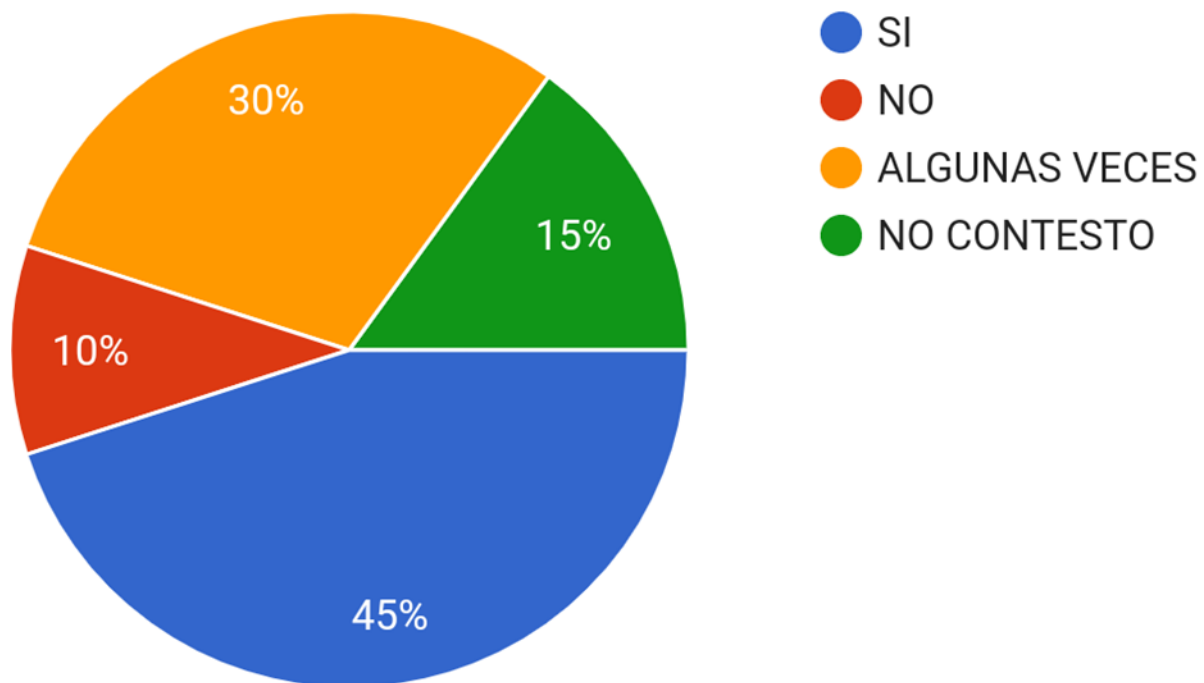


Fuente: Autora del proyecto

Análisis del 100% de la población encuestada un 30% manifiesta que no, Considera que las leyes (igualdad laboral) inciden para que las organizaciones ven la igualdad de género

Gráfico 16 Pregunta 10

Ha sufrido o vivido alguna desigualdad de género



Fuente: Autora del proyecto

Análisis: el 45% de los trabajadores han sufrido alguna mala experiencia que involucre desigualdad de género.

## Resultados

Determinar la situación laboral actual de las mujeres en la comuna Virrey

Con el análisis a los resultados anteriores se evidencia que en la comunidad de Virrey una comuna de la ciudad de Bogotá de manera muy baja existe un poco la discriminación laboral hacia las mujeres como es evidenciado en la gráficas 3 lo que hace que se vea afectado este género laboralmente como lo manifiesta os resultados en la gráfica 6, aunque la comunidad sabe y tiene conocimiento de la discriminación laboral y la igual de género en el mismo ámbito de trabajo como lo evidencia la gráfica 5.

Por lo tanto, aunque durante el siglo XX se han producido muchos avances, lo cierto es que la mujer todavía no ha alcanzado la igualdad en el ámbito laboral y sigue situándose en una posición inferior a pesar de estar igual de preparada y de tener las mismas habilidades que los hombres.

La situación actual de la mujer en el mundo laboral se caracteriza por una serie de factores. Tal vez nos ayuden a entender por qué se producen y quizás nos ayuden, también, a encontrar soluciones.

- La jornada de trabajo no acaba nunca porque la mayor parte de las mujeres, después de trabajar, se dedican a tareas domésticas y al cuidado de sus hijos e hijas.
- Suelen ser las mujeres las que piden permisos o excedencias para cuidar a sus niños o niñas, o a personas ancianas o enfermas.

Identificar la legislatura que soporta la equidad de género en Colombia.

El Estado Colombiano reconoce la gran importancia de la mujer en la sociedad, por sus grandes aportes al desarrollo del país en los diferentes ámbitos de la vida personal, familiar, social, económico, cultural, y político; es por ello por lo que se esfuerza por crear estrategias, programas, y políticas públicas para eliminar todo tipo de violencia y discriminación en contra de la mujer que aún persisten en el país y que impiden el pleno desarrollo de sus derechos.

Los antecedentes internacionales han sido importantes para el desarrollo de programas y políticas públicas sobre equidad de género; por ejemplo en Colombia se han ratificado tratados internacionales relacionados con este tema, como la Convención para la eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer el 3 de septiembre de 1981, tras su ratificación por 20 países, esta Convención fue la culminación de más de 30 años de arduo trabajo de la Comisión 9 de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, creado en 1946 para hacer seguimiento al cumplimiento de los derechos de las mujeres. Este tratado internacional juega un papel importante para los estados al reafirmar los derechos fundamentales, la igualdad entre hombres y mujeres, como fuentes orientadoras para crear una sociedad más digna. (CEPAL, 2017)

En estas tres últimas décadas los gobiernos nacionales han elaborado diferentes políticas en pro de las mujeres: en 1992, se formuló la Política Integral para la Mujer; posteriormente, en 1994, la Política de Participación y Equidad y de la Mujer –EPAM–; en 1999, el Plan de Igualdad de Oportunidades para la Mujeres; y, por último, en el año 2003, la Política Mujeres Constructoras de Paz. En el año de 1995 se ratificó también la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer que entró en vigor en Colombia el 15 de diciembre de 1996. Así mismo se expidió la Ley 294 mediante la cual se busca prevenir y sancionar la violencia intrafamiliar en el país, entre otros avances legislativos. (Michelsen, 2012, pág. 8)

Las Políticas Públicas de Equidad de Género para las Mujeres, se basan en un marco de principios constitucionales que fueron ratificados por Colombia a través de pactos internacionales, que sirven como orientación para la implementación de las diferentes estrategias encaminadas a la erradicación de la violencia en contra de las mujeres, garantizándoles una vida libre de violencias.

Las entidades responsables del tema de equidad de género, que han contado con diferentes niveles de institucionalidad al interior de los gobiernos: Consejería para la Mujer, la Juventud y la Familia 1990-1994, Dirección de Equidad para la Mujer 1994-1998 y Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer 1998- 2010.

Para avanzar en ese objetivo, la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer y otras entidades del nivel gubernamental y estatal, han adelantado un bloque de programas y acciones en alianza con la cooperación internacional y empresas privadas entre las que se resalta el Programa Integral contra Violencias de Género desde el año 2008, el cual marca un hito histórico en términos de la defensa de los derechos de las mujeres víctimas de violencia en el país, pues además de la aprobación de la ley 1257 y su respectiva sanción por parte del Presidente Álvaro Uribe Vélez, la Corte Constitucional emitió el Auto No. 092, mediante el cual adopta medidas comprehensivas para la protección de los derechos fundamentales de las mujeres en situación de desplazamiento (Michelsen, 2012, pág. 8).

La Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer impulsó la creación de espacios de reflexión y coordinación interinstitucional para la erradicación de las Violencias Contra las Mujeres desde el año 2008, logrando institucionalizar mediante Decreto presidencial No.164 del 25 de enero de 2010 la Comisión Interinstitucional de Violencias Contra las Mujeres, así como la conformación de Mesas Departamentales con el mismo fin (Mujer, 2018).

Las leyes que rigen los derechos de las mujeres es importante, necesario y sustancial, pero, es de igual importancia exigir que las personas que imparten justicia como: magistrados, magistradas, jueces o juezas tengan una formación con perspectiva de género.

## INSTRUMENTOS INTERNACIONALES

Convenciones sobre Eliminación de Todas las Formas de Discriminación en la Mujer  
(CEDAW) ONU 1979

## INSTRUMENTOS NACIONALES

Constitución política del 1991

1892. Ley 8°. permitió comparecencia de las mujeres como testigo en actos civiles.

1932. Ley 28: otorgó capacidad a las mujeres casadas, aunque limitada.

1936. Acto legislativo: autorizó a la mujer a desempeñar cargos públicos.

1954. Acto legislativo 3: reconoció el derecho al voto por parte de las mujeres. Solo a partir de 1957 se tuvo el derecho a elegir y ser elegida.

Decreto 2820 de 1974: otorgó iguales derecho a las mujeres y a los hombres.

1981. Ley 51: ratificó la convención CEDAW, que elimine la discriminación para las mujeres.

1990. Ley 50: da protección a la maternidad y prohíbe despido por motivo de embarazo o lactancia.

1990. Ley 54: reconoce la unión marital de hecho y la sociedad conyugal entre compañeros permanentes.

1993. Ley 82: por la cual se expiden normas para apoyar a la mujer cabeza de familia.

2000. Ley 581: reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público.

2002. Ley 731: Mujer rural. Dar un tratamiento especial a mujeres de este sector de la sociedad que han sido discriminada y marginadas históricamente. Este tratamiento se ha dado en la protección de derechos de la población y la búsqueda de la igualdad formal y real.

2002. Ley 750 “Ley María” concede al esposo o compañero licencia de maternidad.

2004. Ley 882: “Ley de ojos morados”, penaliza delito violencia intrafamiliar.

2006. Ley 823: sobre igualdad de oportunidades para las mujeres.

2006. Ley 1010: se regulan y sancionan conductas de acoso laboral y acoso sexual.

2012. Ley 1542 (reforma C.P.P.): en los presuntos delitos de violencia contra la mujer eliminando el carácter de querrelables y desistibles a los delitos de violencia intrafamiliar e inasistencia alimentaria.

Leyes 1329 y 1336 de 2009: Que regulan las relaciones con la explotación sexual comercial, pornografía y turismo sexual de niñas, niños y adolescentes.

Ley 1413, de 11 de noviembre de 2010: “Por medio de la cual se regula la inclusión de la economía del cuidado en el sistema de cuentas nacionales con el objeto de medir la contribución de la mujer en el desarrollo económico y social del país como herramienta fundamental para la definición de implementación de políticas públicas”.

Ley 1257 de 2008, sobre sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres.

2011. Decreto Reglamentario 4463 (laboral), 4796 (salud) 4498 (educación) y 4799 (justicia).

La ley 1468 de 2011, amplía la licencia de maternidad de 12 a 14 semanas.

## Conclusiones

En las últimas décadas, las mujeres han ido accediendo a nuevos espacios logrando el reconocimiento de sus derechos. Estos logros son el producto del trabajo persistente de organizaciones femeninas por ser reconocidas como personas y como sujetos de derechos plenos e iguales ante una sociedad aún machista. En Colombia se ha creado la Consejería de Equidad para la, a través del Decreto 1649 del 2 de septiembre de 2014, con el propósito de garantizar la protección y el ejercicio pleno de los derechos de las mujeres víctimas de este flagelo, a través de mecanismos como la atención, asistencia, reparación integral y contribución al ejercicio de su ciudadanía plena. El estado colombiano busca asegurar el pleno goce de los derechos de la mujeres colombianas garantizando el principio de igualdad sustantiva y no discriminación, teniendo en cuenta las particularidades urbana y rural, afrocolombiana, negra, palenquera y raizal, indígena, campesina, así como las mujeres de diversas opciones sexuales y a aquellas que se encuentran en situación de especial vulnerabilidad, como las que están en situación de desplazamiento, discapacidad, las mujeres cabeza de hogar, las madres gestantes y las víctimas de diversas formas de violencia basada en género

### Referencias Bibliográficas

Arriagada, Irma. (2001). Globalización y terciarización: ¿Oportunidades para la feminización de mercados y políticas? Trabajo preparado para la Reunión de Expertos sobre *Globalización, Cambio Tecnológico y Equidad de Género* (Comisión Económica para América Latina y el Caribe -CEPAL) (pp. 1-19). Sao Paulo, Brasil. Recuperado de:  
<https://www.cepal.org/mujer/noticias/noticias/0/8260/terciar.pdf>

BEJARANO, S. (2013). *¿INEQUIDAD DE GÉNERO? LA BRECHA SALARIAL EN BOGOTÁ*. Colombia: Universidad Libre .

Castaño de la Cruz, S., García Comas, C., & Gomariz Moraga, N. (2016). *Sensibilización y Formación en Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombre*. Madrid : PadesDOS.

Castro Molina, F. J. (2015). *Enfermería: ¿De dónde venimos? ¿Quiénes somos? ¿A dónde vamos?* Obtenido de Revista Presencia: <http://www.index-f.com/presencia/n21/p10502.php>

Cogollo Milanés, Z., & Gómez Bustamante, E. (2010). *Condiciones laborales de Enfermeras en Cartagena, Colombia*. Cartagena, Colombia: Avances en Enfermería.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2020). *Fuerza laboral y educación*. Obtenido de Estadística por tema: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/educacion/fuerza-laboral-y-educacion>

Gambau, V. (4 de junio de 2018). *Qué es una profesión?* Obtenido de Consejo COLEF: <https://www.consejo-colef.es/post/vgambau-profesion>

Garzón Fernández, M. (2018). *EQUIDAD DE GÉNERO PARA LAS MUJERES EN COLOMBIA*. Obtenido de Universidad Católica de Colombia: <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/17741/1/Art%C3%ADculo%20Equidad%20>

de%20G%C3%A9nero%20para%20las%20Mujeres%20en%20Colombia..pdf

Gmaba, S. (2008). Feminismo: historia y corrientes. *Mujeres en Red*, pág. 2/8.

Instituto Aragonés de la Mujer. (2012). *Feminismos. Tres siglos de lucha por la igualdad*. Obtenido de Gobierno de Aragón:

[https://www.aragon.es/documents/20127/674325/feminismos\\_igualdad\\_curso.pdf/35542faa-08b0-355d-881c-17ee21e5894f](https://www.aragon.es/documents/20127/674325/feminismos_igualdad_curso.pdf/35542faa-08b0-355d-881c-17ee21e5894f)

Ministerio de Educación. (2020). *Bogotá*. Obtenido de Colombia Aprende - La red del conocimiento: <https://aprende.colombiaaprende.edu.co/ckfinder/userfiles/files/Bogota.pdf>

Naciones Unidas. (2020). *Alto comisionado Derechos Humanos*. Obtenido de Los derechos humanos de las mujeres y la igualdad de género:

<https://www.ohchr.org/sp/issues/women/wrgs/pages/wrgsindex.aspx>

Pacheco Zerga, L. (2012). *La igualdad de oportunidades y el derecho al trabajo de la mujer: un esfuerzo internacional de protección social*. Mexico: Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla.

Padrón Gómez, C., & Trujillo Enriquez, D. (20 de mayo de 2013). *Estilos de liderazgo en las ciudades de Villahermosa y Puebla*. Obtenido de Colección de Tesis Digitales:

[http://caterina.udlap.mx/u\\_dl\\_a/tales/documentos/lad/padron\\_g\\_c/](http://caterina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lad/padron_g_c/)

Revista Dinero. (2019). *Colombia: crece la brecha laboral contra la mujer. ¿Por qué?* Obtenido de Dinero: <https://www.dinero.com/management/articulo/cifras-de-la-brecha-laboral-contra-la-mujer-en-colombia/267712>

UNICEF. (2020). *Igualdad de Género*. Obtenido de UNICEF Colombia: <https://www.unicef.org/colombia/genero#:~:text=Colombia%20ha%20avanzado%20en%20materia,derechos%20humanos%20de%20las%20mujeres.&text=Por%20otro%20lado%2C%20el%20>

porcentaje, el 20 de sus pares mujeres.

Zambrano Escovar, M., & Duran Urrea, M. (2017). *El efecto espejo: sexo, género y cuidado en las trayectorias profesionales y las jerarquías morales y laborales de la antropología en Colombia*. Bogotá - Colombia : Universidad Nacional de Colombia .

Pascual, G. C. (2018). Plan Nacional de Igualdad entre Hombres y Mujeres 2018 – 2030. Obtenido de Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género: <https://www.minmujeryeg.cl/plan-nacionaligualdad-2018-2030/>

Plazas Mechelsen, C. (2012). Lineamientos de la Política Pública Nacional de equidad de género para las mujeres. Obtenido de Alta Consejería para la Equidad de la Mujer.

Sanchez Ruge, A. K. (2017). La Violencia Sexual contra la mujer en los conflictos armados y el tratamiento dado en el Derecho Internacional Humanitario como crímenes internacionales. Obtenido de <http://repository.ucatolica.edu.co/handle/10983/15107>.

Zacatecas, T. S. (2016). Equidad de Género. Obtenido de [http://187.174.173.99:8080/micro\\_equidad\\_funciones.php](http://187.174.173.99:8080/micro_equidad_funciones.php)

García, B. (2003). Empoderamiento y autonomía de las mujeres en la investigación sociodemográfica actual. Obtenido de

<http://estudiosdemograficosyurbanos.colmex.mx/index.php/edu/article/view/1162/1155>

Godoy, Q. G. (2018). Análisis de Políticas Públicas como garantía de los derechos de las mujeres al hábitat y la vivienda digna, una discusión desde el Estado Social de Derecho.

Obtenido de <http://repository.ucatolica.edu.co/handle/10983/15464>

González, B. S. (16 de noviembre de 2004). Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el mercado laboral. Obtenido de

<https://www2.ulpgc.es/hege/almacen/download/22/22044/ponenciasmgb.pdf>

Legales, A. (10 de abril de 2014). Política pública de equidad de género. Obtenido de <https://www.asuntoslegales.com.co/opinion/politica-publica-de-equidad-de-genero-2110036>

Lora londoño, R. T. (2016). Participación de la mujer en la Política Colombiana entre las acciones afirmativas y la ley 1475 de 2011. Obtenido de [repository.ucatolica.edu.co/handle/10983/6160](http://repository.ucatolica.edu.co/handle/10983/6160)

Lorena, F. S. (2016). Políticas Públicas de igualdad de género en Chile y Costa Rica. Un estudio comparado. Obtenido de <http://eprints.ucm.es/38021/1/T37316.pdf>

Michelsen, C. P. (septiembre de 2012). Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer. Recuperado el 30 de marzo de 2018, de Lineamientos de la Política Pública Nacional de Equidad de Género para las Mujeres.: <http://www.equidadmujer.gov.co/Documents/Lineamientos-politicapublica-equidad-de-genero.pdf>

Mincultura. (2007). Política de diversidad cultural. Obtenido de [http://www.mincultura.gov.co/ministerio/politicas-culturales/de-diversidadcultural/Documents/07\\_politica\\_diversidad\\_cultural.pdf](http://www.mincultura.gov.co/ministerio/politicas-culturales/de-diversidadcultural/Documents/07_politica_diversidad_cultural.pdf)

Plazas Mechelsen, C. (2012). Lineamientos de la Política Pública Nacional de equidad de género para las mujeres. Obtenido de Alta Consejería para la Equidad de la Mujer.

Sánchez Ruge, A. K. (2017). La Violencia Sexual contra la mujer en los conflictos armados y el tratamiento dado en el Derecho Internacional Humanitario como crímenes internacionales. Obtenido de <http://repository.ucatolica.edu.co/handle/10983/15107>.

Zacatecas, T. S. (2016). Equidad de Género. Obtenido de [http://187.174.173.99:8080/micro\\_equidad\\_funciones.php](http://187.174.173.99:8080/micro_equidad_funciones.php)

ONU. (2015). La ONU en acción para la igualdad de género en México. Obtenido de <http://www.onu.org.mx/wp-content/uploads/2015/11/Igualdad-de-genero.pdf>

ONU. (2015). La Plataforma de Acción de Beijing cumple 20 años. Obtenido de <http://beijing20.unwomen.org/es/about>

ONU. (2015). La Plataforma de Acción de Beijing: inspiración entonces y ahora. Obtenido de <http://beijing20.unwomen.org/es/about>

ONU MUJERES, C. (2017). Colombia 50/50 en 2030. Obtenido de Liderazgo y participación política:

<http://colombia.unwomen.org/es/biblioteca/publicaciones/2016/12/colombia-50-50>

Pascual, G. C. (2018). Plan Nacional de Igualdad entre Hombres y Mujeres 2018 – 2030. Obtenido de Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género: <https://www.minmujeryeg.cl/plan-nacionaligualdad-2018-2030/>

Domínguez B., M. E. (2004). Equidad de género y diversidad en la educación colombiana. Obtenido de <file:///C:/Users/docente/Downloads/5205-3097-1-PB.pdf>

Faconí, J. G. (18 de octubre de 2012). Principio de Interculturalidad. Obtenido de <https://derechoecuador.com/principio-de-interculturalidad>

Fernández, T. O. (2011). Observatorio de asuntos de Género. Obtenido 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)

García, B. (2003). Empoderamiento y autonomía de las mujeres en la investigación sociodemográfica actual. Obtenido de <http://estudiosdemograficosyurbanos.colmex.mx/index.php/edu/article/view/1162/1155>