

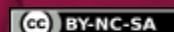
# La brecha de género laboral

## en el nivel directivo empresarial del municipio de Villavicencio, Meta

*The Labor Gender Gap at the Business Management Level of the Municipality of Villavicencio, Meta*

JANETH CAROLINA BARRERA SANDOVAL\*

NAYDA ASTRID ROMERO BARRERA\*\*



Clavar Como: Barrera Sandoval, J. C. y Romero Barrera, N. A. (2021). La brecha de género laboral en el nivel directivo empresarial del municipio de Villavicencio, Meta. *Episteme. Revista de divulgación en estudios socioterritoriales*, 13(1). <https://doi.org/10.15332/27113833.8313>

Recibido: 10/08/2020 Aceptado: 01/03/2022

**RESUMEN** En el presente artículo, se enmarcan los diferentes contextos profesionales o laborales donde la mujer es discriminada por razones de género, lo anterior con la finalidad de resaltar que, a pesar del arduo trabajo que se ha venido desarrollando a lo largo de la historia para proteger a las mujeres de la discriminación laboral, existen aún en Colombia muchos casos de vulneración a los Derechos Humanos de las mujeres. Por lo tanto, se diseña una estrategia educativa que fomente el respeto y la igualdad para las mujeres trabajadoras de la ciudad de Villavicencio y así promover la defensa

de sus derechos, el empoderamiento femenino para ocupar altos cargos directivos en las diferentes entidades del sector privado, en el Municipio de Villavicencio, departamento del Meta.

*Palabras clave:* trabajo, brecha laboral de género, igualdad, derechos humanos de las mujeres, discriminación.

**ABSTRACT** In this article, the different professional or labor contexts where women get discriminated for gender reasons are framed in order to highlight that, despite the hard work carried out throughout history to protect women from

labor discrimination, there are still many cases of violation of women's Human Rights in Colombia. Therefore, this article designs an educational strategy to promote respect and equality for working women in the city of Villavicencio and thus promote the defense of their rights, the empowerment of women to occupy senior management positions in the different entities of the private sector in the Municipality of Villavicencio, Department of Meta.

*Keywords:* work, gender labor gap, equality, human rights woman, discrimination.

## Introducción

¿La brecha de género laboral desde la perspectiva de los derechos humanos afecta el desarrollo profesional de la mujer en el nivel directivo empresarial del Municipio de Villavicencio? En la última década, la desigualdad laboral, por razón de género, se mantiene y sus cifras han aumentado en un ámbito salarial, profesional, laboral, académico y cultural.

A través de la presente investigación, se busca realizar un análisis crítico y reflexivo sobre la brecha de género laboral que, desde la perspectiva de mujeres líderes, se ha presentado en el municipio de Villavicencio. Es menester resaltar los roles de liderazgo que han desempeñado las mujeres y los hombres en los diferentes sectores empresariales durante la última década, tomando como referente los avances sociales, culturales y políticos que se han evidenciado en los últimos tiempos.

Las nuevas tecnologías de la información y comunicación han generado a nivel global la construcción de un mundo más informado y, por lo tanto, más conectado, particularmente a través del espacio virtual; sin embargo, esto ha contribuido a que se menoscabe el potencial de la mujer en el ámbito profesional, pues el desarrollo laboral se ha dirigido hacia la comercialización de su belleza física o se refieren a ellas en relación con la función doméstica reproductiva. Por lo tanto, se creó la falsa percepción de que estas son las funciones que la mujer puede cumplir de manera correcta en su desarrollo como ser humano y, por ende, el único aporte valioso que ofrece a la sociedad.

El Banco Mundial (2019) dio a conocer la situación a nivel mundial de

187 países donde se analizan diversos enfoques en la vida laboral de las mujeres, esto frente a la problemática de desigualdad de género, así manifestó que: "a nivel mundial a las mujeres solo se les reconocen apenas tres cuartas partes de los derechos legales de los que gozan los hombres". Lo anterior, impide que las mujeres puedan realizarse profesionalmente, dado que no pueden demostrar sus capacidades en igualdad de condiciones frente a los hombres.

En España, se realizó un análisis en el año 2007 (Javier Campos-Serna et ál., 2012) sobre las condiciones desiguales de empleo en materia de género teniendo en cuenta la actividad u oficio y el nivel socioeconómico de una población trabajadora determinada. El estudio concluyó que, en el campo laboral en España, se evidencian dos clases de segregación de género, la primera una segregación horizontal donde hay sectores de mercado que se encuentran feminizados o masculinizados, es decir, donde por ciertas actividades la población femenina es mayor o el ramo masculino tiene protagonismo por ciertas características como su fuerza física, etc. Y una segregación vertical, donde los hombres frecuentemente ocupan cargos de dirección, manejo o confianza.

Así mismo, la estadística analizada en la investigación, identificó que son más mujeres que hombres quienes trabajan sin contrato, tienen una jornada laboral más extensa, reciben menos reconocimiento económico y, lo más grave, que son las mujeres las principales víctimas de acoso sexual. Durante los últimos años, España ha trabajado para promover la igualdad de género en todos los sectores de la economía, pero, a pesar de los esfuerzos, sigue siendo

\* Abogada, candidata a magíster en Derechos Humanos de la Universidad Santo Tomás, sede de Villavicencio. Empleada pública en propiedad con la rama judicial. Correo: carolina\_b\_88@hotmail.com  
\*\* Abogada, especialista en Derecho Administrativo, candidata a magíster en Derechos Humanos de la Universidad Santo Tomás, sede de Villavicencio. Docente cátedra Universidad de los Llanos. Correo: Nayast@hotmail.com



**La segregación profesional no ha desaparecido y persisten las diferencias de remuneración por razón de sexo.**



uno de los principales países con mayor tasa de discriminación laboral en razón al género.

La situación de las mujeres en Colombia da cuenta de la desigualdad que aún existe frente a su incursión al mercado laboral, puesto que en las mujeres se presentan las mayores tasas de desempleo, segregación a ciertas ocupaciones y sectores económicos, sumando a la situación de trabajo informal. Según estudios recientes realizados por el Da NE (2020), se estima que la brecha de ingresos de mujeres respecto de los hombres es 12.1% menor. En un análisis realizado por la psicóloga, escritora y activista feminista, Florence Thomas, a través de su libro *Conversaciones con Violeta, la historia de una revolución inacabada* señala que, más del 70 % de la población en el mundo que vive en la extrema pobreza son mujeres, en todas partes del mundo el salario de las mujeres representa entre el 50 % y el 80 % del salario de los hombres; en promedio, por 100 pesos que gana un hombre, una mujer gana 70 pesos por el mismo trabajo y con la misma hoja de vida, particularmente en el sector privado.

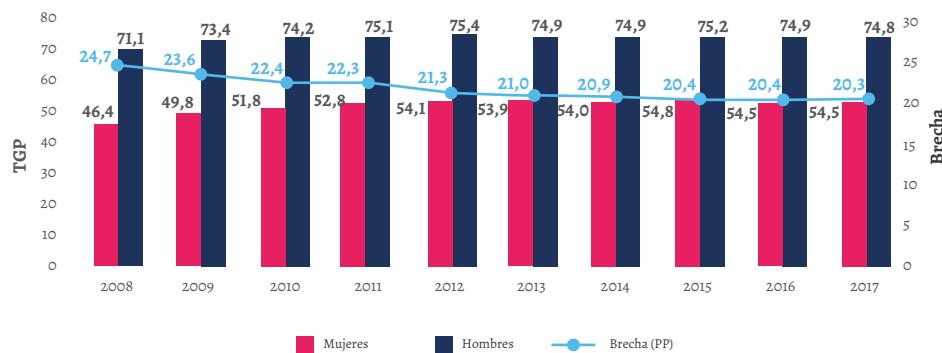
En términos generales, las mujeres en Colombia siguen siendo minoría en los cargos de liderazgo. En promedio, según estudios efectuados por la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (aNDI), señala que, en las juntas directivas, más o menos un 25% de las personas son mujeres y el restante hombres.

Ahora bien, la participación de la mujer en sectores directivos, también evidencia una situación de desigualdad a nivel salarial frente a los hombres, pues es una forma distinta en que se expresa la brecha de género.

En el Departamento del Meta, según el Da NE, la brecha a nivel salarial entre hombres y mujeres supera el 20% del promedio nacional, de la misma manera que en otros departamentos tales como Quindío, Cesar, Valle del Cauca, Córdoba y la Guajira.

Situándonos en la esfera local, a nivel cultural el imaginario colectivo se caracteriza por estar inmerso en modelos familiares patriarcales, en los cuales la mujer ve subrogada su autonomía a la voluntad del hombre, limitando sus capacidades intelectuales y laborales.

**Figura 1. Participación laboral de las mujeres y los hombres, Colombia (2018-2017).**



Fuente: ONU Mujeres (2018).

El avance en el sector económico de la región, en los últimos años, se ha visto impactado en una forma positiva con la llegada de la educación superior, lo que generó un aumento en oportunidades de capacitación profesional en toda la población; adicional a esto, se han consolidado proyectos de infraestructura vial que han conectado a la región con el centro del país de una manera más rápida, lo cual permite un movimiento poblacional y aumenta los programas de empleabilidad en los sectores de producción del municipio.

A través de este proceso de investigación, se pretende establecer si en Villavicencio, la implementación en la última década de políticas de igualdad de oportunidades para las mujeres ha contribuido al respeto efectivo del derecho fundamental al trabajo digno de las mujeres en condiciones de igualdad frente a los hombres o, por el contrario, solo se crea un sofisma de distracción frente al tema de discriminación laboral, lo que genera una barrera invisible en las oportunidades de participar profesionalmente

en cargos de liderazgo en estructuras organizacionales del sector privado.

### ¿Avance o retroceso político, social y cultural en el marco de la brecha de género?

La Organización de Naciones Unidas sostiene que las desigualdades con base al género aún existen en todos los países y grupos sociales, por otro lado, la Organización Internacional del Trabajo afirma que las brechas salariales se mantienen pese a los avances en la preparación de las mujeres, por ejemplo, en el caso de la educación, donde el número de mujeres con estudios terciarios supera al de hombres.

Si bien han aumentado las oportunidades de empleo para las mujeres que hoy desarrollan carreras profesionales, antes consideradas terreno exclusivo del género masculino, sus ingresos siguen siendo, en término medio, inferiores al de los hombres. Pese a los diferentes avances en el plano educativo (ver figura 2).

Figura 2. Global Gender Gap (2009).



Fuente: elaboración propia en base a estadística del World Economic Forum (2009).

**La población femenina hace parte de un grupo históricamente discriminado**

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPaL) y la Organización Internacional del Trabajo (oIt) dieron a conocer, el pasado 28 de octubre de 2019, un informe sobre la evolución y perspectivas de la participación laboral femenina en América Latina (2019), a través del cual se enmarca un importante empoderamiento femenino en el mercado laboral frente a la variable de desocupación que se presentó a finales del año 2017 y continuó hasta el primer semestre del año 2019, en la mayoría de los países de América Latina por el crecimiento económico.

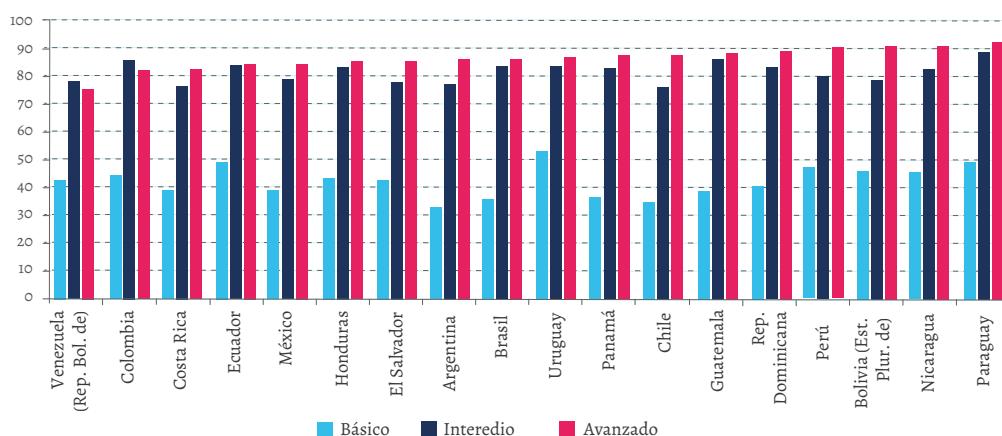
Por consiguiente, la evolución económica, social y política que han tenido los países en razón a la participación del género femenino, también, tiene como principal factor el mayor nivel educativo de las mujeres

la tasa de participación de las mujeres con nivel educativo avanzado ha superado el 80 %, e incluso el 90 % en el Perú, el Estado Plurinacional de

Bolivia, Nicaragua y el Paraguay (véase la figura 3). Sin embargo, la diferencia con respecto a la tasa de participación de las mujeres con bajo nivel educativo es sustancial y supera los 50 puntos porcentuales en la Argentina, el Brasil, Panamá y Chile. En la mayoría de los países, la tasa de participación de las mujeres de este grupo es inferior al 45 % (Comisión Económica para América Latina y el Caribe y Organización Internacional del Trabajo, 2019).

Sin embargo, y sin desmeritar los grandes avances de los países, la brecha de género laboral y salarial no deja de ser una violación directa a los derechos humanos de las mujeres.

A nivel nacional, de acuerdo a la Gran Encuesta Integrada de Hogares (gElh) realizada por el dane en el año 2019, se demuestra que, aunque las mujeres para ese año correspondían al 51.1 % de la población en edad de trabajar (pet), solo representan el 42.9 % de la



**Figura 3.** Tasa de participación laboral de las mujeres de 15 años y más, por nivel educativo en el 2017.

Fuente: Comisión Económica para América Latina y Caribe y Organización Internacional del Trabajo (2019).

población económicamente activa (PEa) y el 41.4 % de la población ocupada: de las 22.3 millones de personas ocupadas en el país, 13.1 millones eran hombres y 9.2 millones eran mujeres. Consecuentemente, la tasa de desempleo de las mujeres ha sido superior a la de los hombres en por lo menos 4.9 puntos porcentuales (Da NE, 2020).

En cuanto a los sectores económicos en los que se desenvuelven las mujeres, en 2019, dos sectores emplearon al 65.1% de las mujeres ocupadas y al 34.5% de los hombres ocupados: 1) comercio, hoteles, restaurantes y 2) servicios comunales sociales y personales. Así las cosas, es evidente una segregación ocupacional de género, tanto horizontal (según la actividad u oficio en las que están sobrerepresentadas), como vertical (en cuanto a posición ocupacional y acceso a cargos directivos).

En el mismo sentido, en 2019, las mujeres se encontraban sobrerepresentadas en posiciones ocupacionales como empleada doméstica (correspondiente al 94.06 %) y trabajadoras familiares sin remuneración (63.3 %); mientras que el 63 % de los propietarios de los micronegocios fueron hombres, el 37 % fueron propietarias mujeres, lo que evidencia la segregación laboral de género en el país (Da NE, 2020).

En Colombia, la brecha salarial general entre hombres y mujeres, según la media, es de 12.9 % para el año 2019, según la gElh. Esto indica que por cada 100 pesos que recibe un hombre por concepto de ingresos laborales totales, una mujer gana 87.1 pesos. En este sentido, los hombres ocupados recibieron un ingreso laboral mensual de 1.23 millones de pesos, mientras que las mujeres recibieron 1.07 millones.



Es claro que el nivel socioeconómico y educativo influye en el ingreso laboral promedio de las personas, tanto para hombres como para mujeres. Cuando se observa el salario promedio de los hombres que no tienen ningún nivel educativo, se evidencia que el ingreso laboral promedio es de 601 000 pesos, mientras que el de los hombres que tienen posgrado es de 5 287 000 pesos, en promedio. Esta diferencia se observa de la misma manera para las mujeres: mientras las que no tienen ningún nivel educativo reciben en promedio 376 000 pesos, las que tienen un posgrado reciben, en promedio, 4 000 000 de pesos. Al analizar la brecha de género en el ingreso laboral promedio al interior de cada uno de los niveles educativos, se evidencia una brecha en contra de las mujeres en todos los casos. Las brechas más amplias se presentan en los niveles de educación: ninguno (38.8 %), primaria (34.2 %) y secundaria (34.1 %), mientras que la menor brecha según nivel educativo se observa en el nivel de postgrado (22.9 %) (Da NE, 2020).

Como se evidencia anteriormente, Colombia es uno de los países que ha disminuido el índice de personas sin ocupación alguna, esto acompañado de un avance normativo extenso para lograr la inserción de las mujeres en el campo laboral; por ende, es necesario analizar si las políticas públicas de la última década del siglo han forjado mayores garantías respecto de los derechos laborales de las mujeres, situación que será analizada en el siguiente apartado.

Todo este análisis no deja de ser la realidad de las mujeres villaviciencianas, entonces, es conveniente concientizar

a la población al abordar el tema para contribuir al cambio de paradigma en cuanto a la brecha laboral que afecta negativamente al género femenino y

garantizar los derechos laborales de las mujeres en Villavicencio, más allá de las que se han pactado por el Gobierno nacional.

**Figura 4.** Brecha salarial de género en Colombia en el 2019.

| Desagregaciones                                  | Ingreso laboral promedio <sup>a</sup> |                 |                  | Ingreso laboral promedio por hora <sup>a</sup> |                 |                  | Número de personas (cifras en miles y %) |                 |               |                           |
|--|---------------------------------------|-----------------|------------------|--|-----------------|------------------|--|-----------------|---------------|---------------------------|
|  | Hombres (miles)                       | Mujeres (miles) | Brecha (%) (H-M) | Hombres (miles)                                | Mujeres (miles) | Brecha (%) (H-M) | Hombres (miles)                          | Mujeres (miles) | Total (miles) | Porcentaje de mujeres (%) |
| <b>C) Nivel Educativo<sup>c</sup></b>            |                                       |                 |                  |  |                 |                  |  |                 |               |                           |
| Ninguno  | 609                                   | 373             | 38,8             | 3,1  | 2,7             | 12,5             | 2.123                                    | 898             | 3.021         | 29,7%                     |
| Primaria   | 791                                   | 521             | 34,2             | 3,8  | 3,3             | 13,8             | 3.142                                    | 1.572           | 4.715         | 33,4%                     |
| Secundaria                                       | 852                                   | 561             | 34,1             | 4,1  | 3,7             | 11,0             | 748                                      | 424             | 1.172         | 36,2%                     |
| Media  | 1.092                                 | 788             | 27,8             | 5,3  | 4,6             | 12,8             | 4.255                                    | 3.085           | 7.340         | 42,0%                     |
| Técnica y tecnológica                            | 1.545                                 | 1.146           | 25,8             | 7,6  | 6,4             | 16,2             | 1.163                                    | 1.257           | 2.420         | 51,9%                     |
| Profesional                                      | 2.806                                 | 2.135           | 23,9             | 15,1   | 12,2            | 18,8             | 903                                      | 1.001           | 1.904         | 52,6%                     |
| Posgrado   | 5.432                                 | 4.189           | 22,9             | 29,1   | 24,9            | 14,5             | 422                                      | 457             | 879           | 52,0%                     |
| <b>D) Estado Civil</b>                           |                                       |                 |                  |  |                 |                  |  |                 |               |                           |
| Union libre <sup>d</sup>                         | 1.090                                 | 861             | 21,0             | 5,2  | 5,0             | 3,8              | 5.108                                    | 2.773           | 7.882         | 35,2%                     |
| Casado/a   | 1.755                                 | 1.478           | 15,8             | 8,9  | 9,1             | -2,2             | 2.872                                    | 1.738           | 4.610         | 37,7%                     |
| Separado/a o Divorciado/a                        | 1.103                                 | 976             | 11,5             | 5,6  | 5,7             | -2,0             | 1.375                                    | 1.825           | 3.200         | 57,0%                     |
| Viudo/a  | 805                                   | 690             | 14,3             | 4,9  | 4,7             | 4,1              | 148                                      | 359             | 507           | 70,8%                     |
| Soltero/a  | 1.105                                 | 1.198           | -8,4             | 5,9  | 6,8             | -15,4            | 3.059                                    | 1.932           | 4.991         | 38,7%                     |
| <b>E) Tenencia de hijas/os</b>                   |                                       |                 |                  |  |                 |                  |  |                 |               |                           |
| Sin hijos/as                                     | 1.316                                 | 1.224           | 7,0              | 6,8  | 7,2             | -6,2             | 3.268                                    | 1.792           | 5.060         | 35,4%                     |
| Con hijos/as                                     | 1.200                                 | 1.032           | 14,0             | 6,0  | 6,1             | -2,1             | 9.489                                    | 6.903           | 16.392        | 42,1%                     |
| Con 1 hijo/a                                     | 1.263                                 | 1.116           | 11,7             | 6,4  | 6,5             | -1,3             | 3.714                                    | 2.934           | 6.648         | 44,1%                     |
| Con 2 hijos/as                                   | 1.289                                 | 1.084           | 15,9             | 6,4  | 6,5             | -2,2             | 3.557                                    | 2.601           | 6.158         | 42,2%                     |
| Con 3 o más hijos/as                             | 950                                   | 754             | 20,6             | 4,7  | 4,6             | 2,7              | 2.218                                    | 1.368           | 3.586         | 38,1%                     |
| <b>F) Autorreconocimiento étnico<sup>e</sup></b> |                                       |                 |                  |  |                 |                  |  |                 |               |                           |
| Autorreconocimiento NAR <sup>f</sup>             | 985                                   | 861             | 12,6             | 5,1  | 5,3             | -4,0             | 995                                      | 660             | 1.655         | 39,9%                     |
| Autorreconocimiento indígena                     | 670                                   | 573             | 14,6             | 3,5  | 3,6             | -2,0             | 418                                      | 275             | 694           | 39,7%                     |
| Sin autorreconocimiento étnico                   | 1.272                                 | 1.107           | 12,9             | 6,4  | 6,5             | -2,1             | 11.343                                   | 7.760           | 19.103        | 40,6%                     |

Fuente: DaNE y Gran Encuesta Integrada de Hogares (2019).

Lo anterior a través de la producción de un material de apoyo que brinde capacitaciones, con el fin de presentarlo a agremiaciones empresariales del sector privado como una guía práctica que promueva la inclusión de la mujer en las actividades profesionales. De esta forma dar un aporte positivo a la perspectiva laboral de la mujer.

## **Normas internacionales, nacionales y regionales relevantes contra la brecha de género laboral**

### **Marco legal internacional**

#### **Convención eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 18/dic/1979**

Denota toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, en todas las esferas de su desenvolvimiento.

Indica que los Estados deben garantizar que dentro de su legislación se creen medidas adecuadas que prohíban la discriminación de la mujer en la esfera pública y privada, de modo que promuevan campañas de educación personal frente a la igualdad de oportunidades en carreras y capacitación profesional, y educación familiar, es decir, reconocer la participación en el desarrollo de los hijos como responsabilidad de ambos padres.

Este convenio es uno de los primeros avances que, en materia internacional, reconoce los espacios de la sociedad en donde se presenta algún tipo de discriminación en contra de la mujer.

### **Marco legal nacional**

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

La Constitución Política es la ley fundamental de un Estado, mediante la cual se establecen normas de control y equilibrio social. Dentro del desarrollo constitucional se consagra el derecho a la igualdad, derecho al trabajo, prohibición de la esclavitud, ratificación de tratados y convenios internacionales.

#### **Decreto 1398 de 1990**

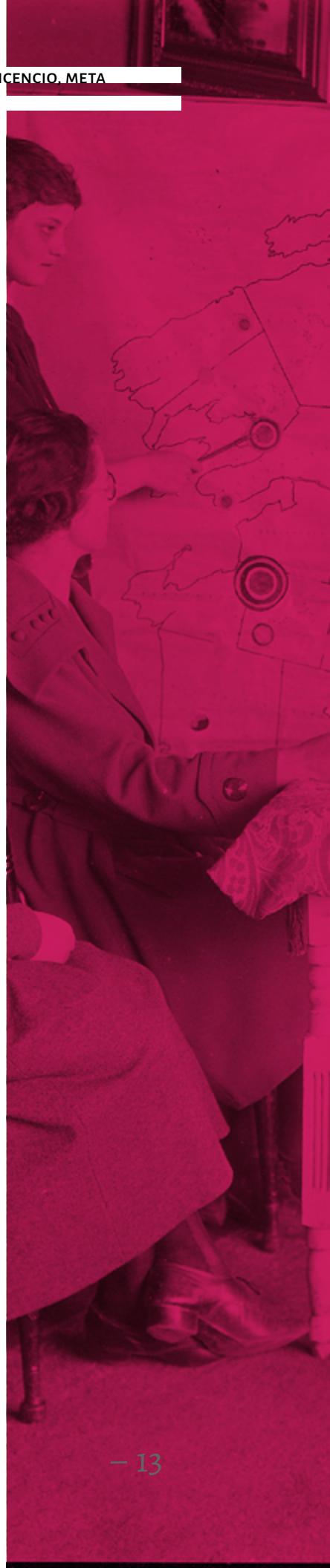
Por el cual se desarrolla la Ley 51 de 1981, que aprueba la “Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer” de las Naciones Unidas, la cual adopta la convención y lo que allí se refiere en cuanto a la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

#### **Ley 581 de 2000**

La norma en referencia promueve la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisarios de las diferentes ramas y órganos del poder público, indica la inserción obligatoria de la mujer en los niveles decisarios de las diferentes ramas y órganos del poder público, plantea unos porcentajes de participación en estos cargos, como un valor mínimo del 30 %.

#### **Ley 823 de 2003**

Presenta un marco institucional y orienta las políticas y acciones por parte del Gobierno para garantizar la equidad y la igualdad de oportunidades de las mujeres, en los ámbitos público y privado, expone unas reglas generales para garantizar la equidad y la igualdad de oportunidades de las mujeres, en todos los ámbitos de la sociedad.



### Ley 1009 de 2006

Se crea el observatorio permanente de asuntos de género como un mecanismo de seguimiento en el cumplimiento de las normas nacionales e internacionales de equidad de género, como estrategia para vislumbrar la situación de la mujer en Colombia y la equidad de género, mediante estudios cuantitativos, cualitativos, estudios técnicos, entre otros, con el objetivo principal de proponer recomendaciones para mejorar los asuntos de géneros.

### Ley 1496 de 2011

Una de las normas más importantes en la legislación colombiana de la última década, consagra la igualdad salarial entre mujeres y hombres como mecanismo jurídico para erradicar la discriminación en materia de remuneración salarial, teniendo como base factores de referencia básicos tales como la naturaleza de la actividad, la formación profesional, las condiciones de trabajo con el fin de garantizar una distribución equitativa entre hombres y mujeres.

### Documento Conpes 161 de 2013

Este documento Conpes presenta la “Política pública nacional de equidad de género” y precisa el plan de acción indicativo para el período 2013-2016, “Equidad de Género para las Mujeres”, además, señala un conjunto de acciones estratégicas, sectoriales y articuladas que, al ser ejecutadas, permiten avanzar en la superación de la discriminación y en el goce efectivo de los derechos de las mujeres, ya que en este documento se identifican problemáticas que reflejan aspectos centrales de las desigualdades que involucran a las mujeres en

Colombia, demarcando la importancia de su tratamiento intersectorial en forma articulada por parte del Estado.

### Marco legal regional

#### Política pública de equidad de género para las mujeres del meta 2012-2023

Propone la realización de acciones encaminadas a la inclusión de las mujeres en el mercado laboral del Departamento del Meta, desarrollando programas de oferta laboral sin discriminación y con enfoques diversos (raza, etnia, orientación sexual) según lo estipulado en el numeral 10.2 de la referida política.

La inclusión social es un punto clave en la lógica de la elaboración de políticas públicas en relación con el desarrollo humano. Las personas no deben ser vistas como sujetos con necesidades que deben ser asistidas por el Estado, sino como ciudadanos con derechos, lo que es exigible e imperativo [...]. Son las personas las que deben estar en el centro del desarrollo y no las empresas, ni la producción, ni el crecimiento económico, lo que implica que los Gobiernos y el Estado deben velar por la participación activa, libre y significativa, y garantizar la no discriminación de los ciudadanos. (Leon Rodriguez y Bejarano Garcia, 2019)

### Resultado, análisis y reflexión de la investigación

#### Impactos

A través de la historia, las mujeres han tenido que ser víctimas de diversas

formas de discriminación laboral por el simple hecho de ser mujer, por ende, su empoderamiento ha contribuido a cambiar la formación social, cultural y política del mundo.

Resulta importante destacar que el liderazgo constituye un fenómeno que tradicionalmente ha sido asociado al género masculino. Esta situación se ha intentado explicar a nivel mundial a través de la metáfora del “techo de cristal”, la cual fue mencionada por primera vez por la escritora estadounidense Marilyn Loden en 1978, con la cual intentaba evidenciar cómo existen barreras invisibles que impiden a las mujeres avanzar a niveles jerárquicos superiores dentro de las organizaciones.

Las mujeres aún se enfrentan a una brecha de remuneración por razón de sexo, a la segregación en ciertas profesiones y a techos de cristal, por lo que están más representadas en los puestos de trabajo mal pagados y sin representación en los puestos superiores.

En los últimos años, cambia la metáfora a la figura del “laberinto”, pues se evidencia cómo las mujeres deben cruzar obstáculos y largos caminos para poder llegar a puestos más altos.

Si bien, en las últimas décadas se ha registrado una mayor participación laboral de las mujeres, estas trabajan por lo general en la parte informal de los mercados laborales, lo que reduce la probabilidad de que disfruten de la cobertura de los sistemas de protección social.

En un gran número de países, las mujeres continúan asumiendo la mayor parte del trabajo no remunerado (el trabajo en hogar). Esto también restringe sus oportunidades de adquirir nuevas competencias y cualificaciones, pues al

estar inmersas en el rol de cuidadoras sumado a su proyecto de vida profesional puede generar un aumento al estrés y al agotamiento físico, lo que termina por resignarse a un rol secundario en los niveles profesionales. Así, los estereotipos de género siguen siendo vigentes y condicionan su comportamiento en sus diferentes esferas vitales (Olidi et ál., 2013).

En todo el mundo se proclama como base de todos los derechos el respeto por la igualdad, pero, las situaciones injustas dentro del entorno laboral de la mujer adoptan formas más sutiles y difíciles de identificar, lo que hace casi imposible frenar en su totalidad la discriminación laboral con base al género.

Además, la igualdad de género resulta sumamente importante, ya que se transforma como un requisito previo de protección a la salud y el desarrollo pleno de las familias, las sociedades y como motor de crecimiento económico.

Se aduce, como aspecto negativo, la capacidad de las mujeres para conectar con el entorno a nivel sentimental, situación contraria en los hombres; sin embargo, en las últimas décadas, se ha demostrado que la influencia del manejo de una inteligencia emocional beneficia sin lugar a duda el entorno laboral. Esto en las organizaciones empresariales, se denomina la figura de “líder resonante”, la cual tiene como características el optimismo y el entusiasmo personal, lo que produce un clima de bienestar adecuado, pues la combinación entre sentimiento y pensamiento produce entre sus colaboradores cambios organizacionales, lo cual facilita ser más competitivos



**Hay mucha ausencia de políticas empresariales que permitan armonizar la vida laboral y familiar de la mujer.**



y exitosos, y, por ende, este aspecto supone que el género femenino tiene entonces mayor disposición a convertirse en un líder resonante en relación con el masculino.

Las leyes que se expiden para controlar y eliminar cualquier forma de discriminación contra la mujer, no le hacen justicia al mundo real que reclama coherencia económica, social, política y educativa al género femenino, ya que el Congreso ignora la capacidad que tiene la mujer de participar en la vida económica y social de una nación a nivel igualitario.

### Abordajes metodológicos

Para la investigación se utilizará una metodología cualitativa dispuesta a recolectar la información documental, teórica y participante. Seleccionada a través de un proceso de revisión y análisis que resalta la problemática en la región llanera, dado el arraigo cultural patriarcal del Departamento, lo cual genera conclusiones focalizadas en el reconocimiento de la población femenina en la región de manera positiva y constructiva para las generaciones, defendiendo, así, a la mujer profesional para el acceso al trabajo en condiciones dignas e iguales.

Se utilizarán las siguientes herramientas investigativas:

1. Recopilación de información (investigaciones, artículos, pronunciamientos de las altas cortes), que se enfoquen en la realidad general de la problemática planteada.
2. Análisis, interpretación de normatividad y demás recomendaciones de organizaciones internacionales en pro de la defensa y protección de los



derechos humanos (Dlh) y los derechos de la mujer, para posteriormente materializar esa información con algunos casos reales en Villavicencio, lo cual genere conceptos legales apropiados y una solución efectiva a la problemática planteada.

3. Aliados personales: muestra determinada de mujeres que poseen estudios de educación superior en diversas disciplinas, y se encuentran, actualmente, vinculadas mediante contratos de trabajo en entidades del sector privado de Villavicencio, las cuales desempeñan roles directivos dentro de la respectiva organización.
4. Aliados institucionales: teniendo en cuenta los campos laborales de acción, se tiene en cuenta como aliados estratégicos caja de compensación familiar Cofrem, Cámara de Comercio de Villavicencio, Universidad Santo Tomás, sede de Villavicencio, Federación Nacional de Comerciantes Seccional Meta.

### Prospectiva

Como fin principal, la producción académica planteada desea permear a la población de Villavicencio al relacionarse con empresas privadas que deseen unirse al programa para construir una región sólida en cuidado y respeto a los derechos humanos de las mujeres frente a su desarrollo en el campo laboral, tales como:

- Plantear estrategias mediante el uso de campañas de formación aprovechando diferentes espacios de participación dentro de esferas locales y regiones, que brinden impacto para la disminución de la brecha de género laboral.

- Promoción de la diversidad de género, así como la variedad de liderazgo como estrategia importante a considerar dentro de las empresas privadas en Villavicencio.
- Brindar pautas para la reflexión enfocada a la igualdad de género y empoderamiento de las mujeres en el sector privado.
- Brindar una herramienta práctica que permita entender la importancia de fomentar la igualdad entre hombres y mujeres en las agremiaciones de empresas del sector privado.

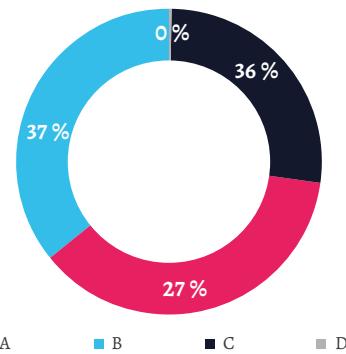
Más que una crítica, es identificar y reflexionar sobre el problema generado por años de segregación, por la historia, la globalización y el favoritismo del género masculino, afectando a mujeres jóvenes que inician a desenvolverse en el campo laboral.

## Resultados

La encuesta realizada a las mujeres con cargos directivos en empresas privadas de la ciudad de Villavicencio, así como el análisis normativo ejecutado en el presente artículo de reflexión, fue significativo para determinar el objetivo y limitar el alcance de la investigación. En primer lugar, se practicó la encuesta a once mujeres que trabajan en cargos directivos en empresas privadas en la ciudad de Villavicencio, a continuación se analiza y se tabulan los resultados de cada una de las preguntas contenidas en el instrumento y se adjunta en formato de imagen la misma.

### Pregunta 1:

**Figura 5.** ¿Se ha sentido discriminado laboralmente por el hecho de ser mujer?

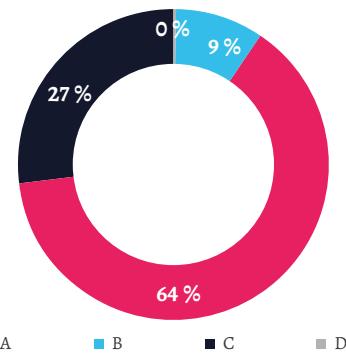


Fuente: encuesta para mujeres con cargos directivos en empresas privadas de Villavicencio (2021).

De acuerdo a lo que se evidenció y plasmó en la figura 5, el 63 % de las mujeres encuestadas han sentido vulnerado el derecho a la igualdad por el hecho de ser mujer, en su entorno laboral.

### Pregunta 2:

**Figura 6.** ¿Considera que en Villavicencio es una ciudad donde culturalmente existe preferencia para contratar al sexo masculino en comparación con el femenino?

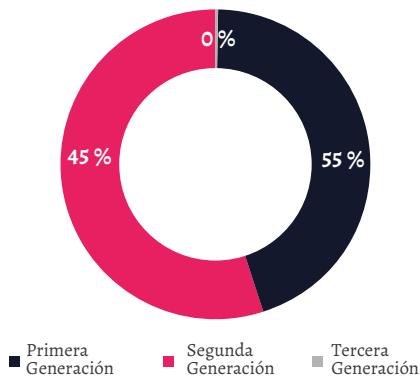


Fuente: Encuesta para mujeres con cargos directivos en empresas privadas de Villavicencio (2021).

Se considera que Villavicencio, culturalmente, tiene un componente machista, 73 % de las mujeres encuestadas concuerdan con el argumento de que hay preferencia en el género masculino para las contrataciones laborales, situación que deja en desventaja el arduo esfuerzo de la sociedad para contrarrestar las prácticas machistas.

**Pregunta 3:**

**Figura 7. ¿Qué generación de profesional es usted en su familia?**

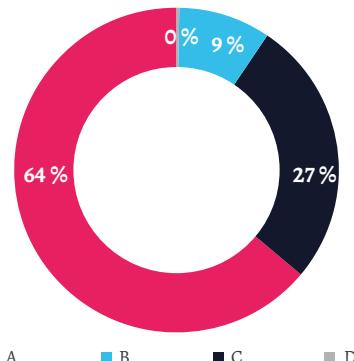


Fuente: Encuesta para mujeres con cargos directivos en empresas privadas de Villavicencio (2021).

A través de las últimas dos décadas, se ha evidenciado que cada vez más las mujeres ocupan un alto porcentaje de asistencia en las diferentes carreras profesionales de las universidades privadas y públicas, generando un nivel de competencia más igualitaria entre géneros. Para esto, es menester resaltar cómo seis de las encuestadas abrieron la posibilidad de ser profesional dentro de su familia. Seguramente se debe proponer, en este punto, diversas situaciones sociales o culturales que han generado limitaciones para acceder a una educación superior, sin embargo, el centro de la cuestión aduce problemáticas de desigualdad.

**Pregunta 4:**

**Figura 8. ¿Cuál es el porcentaje de acuerdo con su salario que aporta en la bolsa familiar?**

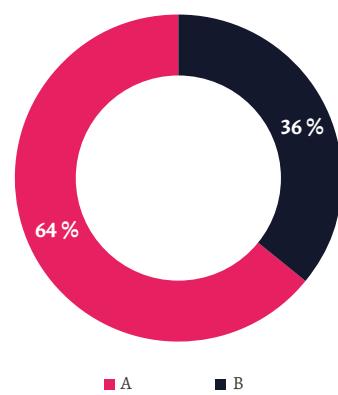


Fuente: encuesta para mujeres con cargos directivos en empresas privadas de Villavicencio (2021).

Las mujeres que devengan un salario siempre contribuyen económica-mente al hogar, adicionalmente tienen las labores domésticas impuestas. Es importante analizar, que, en la mayor parte de los casos, el aporte se mantiene inferior al de su pareja.

**Pregunta 5:**

**Figura 9. ¿En el cargo que desempeña actualmente, tiene personal a su cargo?**



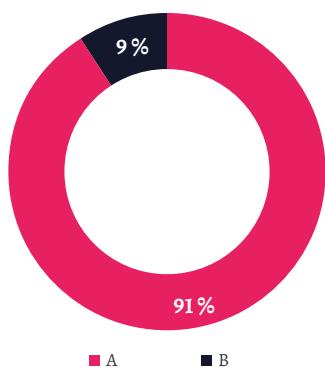
Fuente: encuesta para mujeres con cargos directivos en empresas privadas de Villavicencio (2021).

Una de las encuestadas comentó, “Como soy mujer puedo con todo”, mien-tras respondía que no tenía personal a su

cargo actualmente, porque uno de los gerentes de la empresa (hombre) había decidido suspender el cargo de asistencia que le habían otorgado al iniciar su trayectoria en el cargo directivo, dado que ella era mujer y por ende podía con la carga laboral. Esta situación refleja la poca comprensión y afinidad que tienen las mujeres al ocupar cargos directivos frente a otros directivos (hombres). Pues se evidencia que el 100 % de los casos donde los hombres son directivos sí cuentan con personal a su cargo, que les ayudan a aligerar la carga laboral.

#### Pregunta 6:

**Figura 10.** ¿Debe ejecutar labores domésticas antes o después de desarrollar su labor profesional?

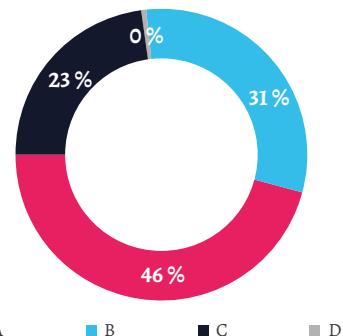


Fuente: encuesta para mujeres con cargos directivos en empresas privadas de Villavicencio (2021).

Las mujeres con cargos directivos tienen una sobrecarga laboral con las funciones y mantenimiento del hogar, aunque actualmente hay una mayor participación masculina en las tareas domésticas, las mujeres son quienes terminan asumiendo el cuidado del hogar y los hijos, impidiendo así un alto rendimiento profesional en el desarrollo de sus cargos.

#### Pregunta 7:

**Figura 11.** ¿Cuáles cree son las principales dificultades que las mujeres pueden encontrar para acceder y permanecer en el mercado laboral?

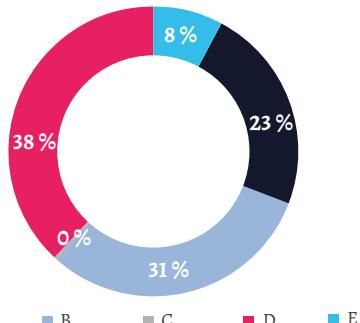


Fuente: encuesta para mujeres con cargos directivos en empresas privadas de Villavicencio (2021).

Como lo afirmamos anteriormente, Villavicencio es culturalmente machista; indicar que para una mujer no se presentan dificultades para acceder y permanecer en el mercado laboral es una falacia, en razón a las situaciones que a las mujeres les toca enfrentarse con la misma sociedad, el ambiente laboral desagradable y por supuesto sus labores maternales o domésticas.

#### Pregunta 8:

**Figura 12.** En su opinión ¿cuáles podrían ser las medidas básicas que deberían adoptar las empresas del sector privado para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?

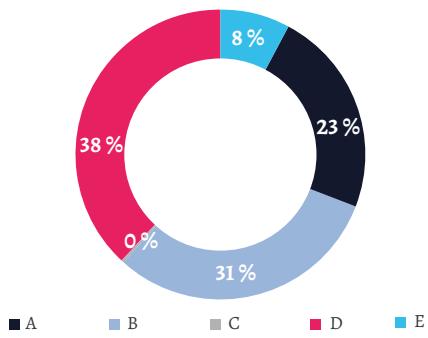


Fuente: Encuesta para mujeres con cargos directivos en empresas privadas de Villavicencio (2021).

Se necesitan medidas preventivas y correctivas para proteger a la mujer en el campo laboral, sin embargo, dichas medidas se deben enfocar también, a poder brindarle a la mujer espacios donde sus otras esferas personales sean protegidas, por ejemplo, la maternidad. Espacios diseñados para que las mujeres sientan la seguridad de poder desarrollarse socialmente en todas o algunas de dichas esferas. Es fundamental que las medidas, programas y demás estrategias sean promovidas por entidades estatales que garanticen su efectividad.

#### Pregunta 9:

**Figura 13.** Teniendo en cuenta su trayectoria en la empresa en los últimos cinco años indique.

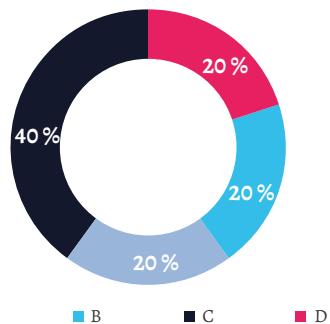


Fuente: Encuesta para mujeres con cargos directivos en empresas privadas de Villavicencio (2021).

La mayor votación en las encuestas impartidas marcó que a pesar del arduo esfuerzo y dedicación que las mujeres realizan en sus cargos, estos no son reconocidos y, por ende, no obtienen las mismas ventajas o beneficios que los hombres en una misma posición.

#### Pregunta 10

**Figura 14.** Cuando se producen procesos de selección en la empresa ¿cree que mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades de acceso?



Fuente: encuesta para mujeres con cargos directivos en empresas privadas de Villavicencio (2021).

La línea de tener empresas del sector privado con arraigos machistas, se sostiene tras evidenciar que hay cargos que tradicionalmente son ocupados por hombres y donde las mujeres a pesar de demostrar su compromiso y fidelidad con las metas de la empresa, no podrán ocuparlos por su género. Las diferencias de género también las analiza el nominador, este evalúa las responsabilidades familiares, la edad e incluso si la mujer tiene hijos, generando de manera conveniente una brecha de género laboral.

## Conclusiones

1. La población objeto de análisis hace parte de un grupo históricamente discriminado.
2. Se aduce un trato diferenciado, cuando realmente se trata de discriminación, por ende, existe violación directa por parte de empresas de la región y



**«**  
**Las cargas laborales dentro de una empresa llegan a ser mayores en la población femenina**  
**»**

- del Estado mismo a los derechos humanos de las mujeres.
3. Falta de protección efectiva del principio constitucional de igualdad y no discriminación, pues en el sector privado existe discrecionalidad por parte del empleador para fijar condiciones para desarrollar su actividad económica.
  4. Las cargas laborales dentro de una empresa llegan a ser mayores en la población femenina para poder progresar dentro de una estructura empresarial.
  5. No se les concede a las mujeres directivas, el personal requerido e idóneo para ejecutar los proyectos trazados por la empresa.
  6. Patrones de tipo cultural, social y simbólico que impiden el ascenso de las mujeres en cargos directivos.
  7. Ausencia de políticas empresariales consolidadas que permitan armonizar la vida laboral y familiar de la mujer.
  8. Deber de adaptación de las mujeres que alcanzan niveles de dirección con prejuicios y valores organizacionales patriarcales.
  9. Barreras invisibles dentro de las empresas para acceder a cargos superiores.
  10. La segregación profesional no ha desaparecido y persisten las diferencias de remuneración por razón de sexo.
  11. La lucha contra la desigualdad laboral encaminada a una igualdad de oportunidad tanto sociales, culturales como personales, cada vez se hace más presente en la educación de los jóvenes, a través de resultados de investigación que nos permiten evidenciar la realidad regional de Villavicencio.



## Referencias

- Acuña Rodríguez, M. C. (2014). Reflexiones en torno al vínculo género- educación superior. *Revista Educación*, 38(2), 89-106. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44031370006>
- Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer (2012). *Lineamientos de la Política pública de equidad de género*.
- Arévalo Romero, L. K. (2017). *Principios de igualdad y no discriminación laboral, revisión normativa y de las altas cortes*. Universidad Externado de Colombia.
- Arteaga, A. y Ramón, S. (2009). Liderazgo resonante según género. *Multiciencias*, 9(3), 289-295. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/multiciencias/article/view/16790>
- Arredondo Trapero, F. G., Velázquez Sánchez, L. M. y Garza García, J. (2011). Política de diversidad y flexibilidad laboral en el marco de la responsabilidad social. Un análisis desde la perspectiva de género. *Estudios Gerenciales*, 29(127), 161-166. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592313000053>
- Asociación para los Derechos de la Mujer. (2004). *Interseccionalidad: una herramienta para la justicia de género y justicia económica. Derechos de las mujeres y cambio económico*, 9. <https://www.awid.org/es/publicaciones/interseccionalidad-una-herramienta-para-la-justicia-de-genero-y-la-justicia-economica>
- Banco Mundial. (2019, 27 de febrero). A pesar de los avances, las mujeres enfrentan dificultades en el ámbito de los derechos laborales. *Banco Mundial*. <https://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2019/02/27/despite-gains-women-face-setbacks-in-legal-rights-affecting-work>
- Bayer Orlando, M. y Patron Perez, E. (2016). *Dinámicas de discriminación en el ámbito de las relaciones laborales por razones de género* [Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Javeriana]. <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/36592>.
- Campos-Serna, J., Ronda-Pérez, E., Artaozco, L. y Benavides, F. G. (2012). Desigualdades de género en salud laboral en España. *Gaceta Sanitaria*, 26(4), 343-351. [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0213-9112012000400009](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0213-9112012000400009)
- Chávez, N. M. y Ríos, H. (2014). Discriminación salarial por género “efecto techo de cristal”. Caso: siete áreas metropolitanas de Colombia. *Revista Dimensión Empresarial*, 12(2), 29-45.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe*. [https://www.ilo.org/wcmsps5/groups/public/-americas/-ro-lima/-sro-santiago/documents/publication/wcms\\_725432.pdf](https://www.ilo.org/wcmsps5/groups/public/-americas/-ro-lima/-sro-santiago/documents/publication/wcms_725432.pdf)
- Conpes Social 161. (2013). *Equidad de género para las mujeres*. [https://oig.cepal.org/sites/default/files/colombia\\_2013-2016.pdf](https://oig.cepal.org/sites/default/files/colombia_2013-2016.pdf)

- Decreto 1398 de 1990 (03 de julio), Por el cual se desarrolla la Ley 51 de 1981, que aprueba la Convención sobre Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, adoptada por las Naciones Unidas. *Diario Oficial*, 39457 <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/1279796>
- Decreto 4463 de 2011 (25 de noviembre), Por medio de la cual se reglamenta la Ley 1257 de 2008. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=44805#:~:text=El%20presente%2odecreto%20tiene%20por,discriminaci%C3%B3n%20y%20violencia%20contra%20las>
- DANE. (2020). *Brecha salarial de género en Colombia*. <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/notas-estadisticas/nov-2020-brecha-salarial-de-genero-colombia.pdf>
- Echeverri, A. (2020). *Capítulo 2. Sembrando canciones, rompiendo estereotipos. Aquí hablamos todas* [podcast]. <https://www.aquihablamostodas.com/>
- Equality and Human Rights Commission. (2016, 04 de marzo). CEDAW-women's human rights explained [video]. *YouTube*. [https://www.youtube.com/watch?v=QAWeNmMqeag&feature=emb\\_title](https://www.youtube.com/watch?v=QAWeNmMqeag&feature=emb_title)
- Empleos para construir futuro. (2017, 05 septiembre). *Barreras de género: brecha salarial* [video]. *YouTube*. <https://youtu.be/TXFBr0b7HIk>
- Fennell, H. (2008). Feminine faces of leadership. Beyond structural-functionalism? *Journal of School Leadership*, 18(6), 603-633. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/105268460801800603>
- Galt, F. C. (2018). "Regrettably up-to-date": The Patterns of Discrimination against Women in the Film and Television Industries Report (1975) in Historical Context. *Feminist Media Histories*, 4(4), 130-159. <https://doi.org/10.1525/fmh.2018.4.4.130>
- Gobernación del Meta. (2012). *Política pública de equidad de género para las mujeres del Meta*. [https://issuu.com/gobernaciondelmeta/docs/politica\\_publica\\_de\\_equidad\\_de\\_gene](https://issuu.com/gobernaciondelmeta/docs/politica_publica_de_equidad_de_gene)
- Hyland, M., Djankov, S. y Goldberg, P. K. (2020, mayo). *Gendered Laws and Women in the Workforce*. <https://www.piie.com/publications/working-papers/gendered-laws-and-women-workforce>
- Lázaro Castellanos, R., Zapata Martelo, E. y Martínez Corona, B. (2007). Jefas de hogar: cambios en el trabajo y en las relaciones de poder. *Política y cultura*, (28), 201-224. [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0188-77422007000200009](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-77422007000200009)
- Ley 581 de 2000 (31 mayo), Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisarios 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. *Diario Oficial*, 44.026 <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=5367>
- Ley 823 de 2003 (10 de julio), Por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres. *Diario Oficial*, 45245. <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1669075>
- Ley 1257 de 2008 (04 de diciembre), Por medio de la cual por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones. <chrome-extension://>

- efaidnbmnnibpcajpcglclefindmkaj/  
[https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma\\_pdf.php?i=34054](https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=34054)
- Ley 1009 de 2010 (23 de enero), Por medio de la cual se crea con carácter permanente el Observatorio de Asuntos de Género. *Diario Oficial* 46160. <http://www.suinjuriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1672662>
- Ley 1496 de 2011 (29 de diciembre), 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. *Diario Oficial* 48297 <http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Leyes/Documents/ley149629122011.pdf>
- Lin, H.-C. y Tanaka, A. (2016). Statistical Discrimination, Occupational Sorting, and Career Opportunities. *IDEAS*. <https://ideas.repec.org/p/sin/wpaper/16-ao14.html>
- López Vergara, M. P. y otros (2011). Factores que influyen en la participación de la mujer en cargos directivos y órganos directivos de la empresa familiar en Colombia. *Cuadernos de Administración*, 24(42). [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120-35922011000100012](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-35922011000100012)
- Lugones, M. (2011). *Hacia un feminismo des colonial, revista la manzana de la discordia*. <https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/handle/10893/3498>
- Lupano, M. L. y Castro, A. (2011). Actitudes desfavorables hacia mujeres líderes, un instrumento para su evaluación. *Summa Psicológica UST*, 8(2), 19-29. <https://doi.org/10.18774/448x.2011.8.84>
- Melba Nydia, L. R. y Bejarano García, I. (2019). *El derecho a la educación de las niñas: Un desafío para la construcción de la paz* (2 ed.). <https://repository.usta.edu.co/handle/11634/34535>
- Mendoza Cuellar, H. (2012). Entre el poder y el deber: la publicidad y su rol en la formación de estereotipos de género. *Correspondencias & Análisis*, 2, 131-164. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4333752>
- Montalvo Fontalvo, J. C. y Ramírez Fuentes, G. P. (2018). *Elementos diferenciales de una política pública con enfoque de género para el empoderamiento laboral de la mujer en Colombia* [Trabajos de pregrado, Universidad Cooperativa de Colombia] <http://hdl.handle.net/20.500.12494/7384>.
- Nieto, F. D. (2016). Discriminación y diferenciales de salarios en el mercado laboral. *Revista de Economía Institucional*, 18, 115-134. <http://dx.doi.org/10.18601/01245996.v18n34.08>
- Oaxaca, R. (2007). The challenge of measuring labor market discrimination against women. *Economic and Policy Review*, 14, 199-231. <https://experts.arizona.edu/en/publications/the-challenge-of-measuring-labor-market-discrimination-against-women>
- Olidi, C. S., Parejo, S. P. y Padilla, M. Á. S. (2013). ¿Entre obstáculos anda el camino?: Trayectoria y mujer directiva. *Revista Psicología Organizações e Trabalho*, 13(1), 75-88. [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1984-66572013000100007&lng=pt&tlng=es](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572013000100007&lng=pt&tlng=es).
- ONU. (1979). *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*.
- ONU Mujeres. (2018). *El progreso de las mujeres en Colombia: transformar la economía para realizar los derechos*. <https://www2.unwomen.org>
- Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos. (2008). *Project on a Mechanism to Address Laws THAT Discriminate Against*

- Women. chrome-extension://efaidnbmnnibpcajpcgkclefindmkaj/  
[https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/laws\\_that\\_discriminate\\_against\\_women.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/laws_that_discriminate_against_women.pdf)
- Parker, K. y Funk, C. (2017, 14 de diciembre). Gender discrimination comes in many forms for today's working women. *Pew Research Center*. <https://www.pewresearch.org/fact-tank/2017/12/14/gender-discrimination-comes-in-many-forms-for-todays-working-women/>
- Pizarro S., O. y Guerra, M. (2010). *Rol de la Mujer en la gran empresa*. Centro de Estudios Empresariales de la Mujer. <https://www.udd.cl/wp-content/uploads/2009/11/Rol-dela-mujer-en-la-gran-empresa-FINAL2010.pdf>
- Radio Universidad Nacional. (2020). *Brecha salarial en la uNaL*. <http://unradio.unal.edu.co>.
- Ramírez-Bustamante, N. (2019). "A mí me gustaría, pero en mis condiciones no puedo": Maternidad, discriminación y exclusión en el mercado laboral colombiano. *Revista CS (en Ciencias Sociales)*, 241-270 <https://doi.org/10.18046/recs.iEspecial.3239>.
- Riach, P. y Rich, J. (2006). An Experimental Investigation of Sexual Discrimination in Hiring in the English Labor Market. *Journal of Economic Analysis & Policy*, 6(2). <https://doi.org/10.2202/1538-0637.1416>
- Suarez, P. (2017). *Diálogos, reflexiones y desafíos en Colombia, hacia un feminismo popular* (1 e.d.). Red Popular de Mujeres de la Sabana.



- Thomas, F. (2017, 25 de enero). Licencias de maternidad y paternidad. *El Tiempo*. <https://www.eltiempo.com/opinion/columnistas/florence-thomas/licencias-de-maternidad-y-paternidad-florence-thomas-columna-el-tiempo-53627>
- Thomas, F. (2018). *Conversaciones con Violeta, historia de una revolución inacabada*. De Bolsillo.
- Thomas, F (2019, 23 de julio). No se nace mujer, se hace. *El Tiempo*. <https://www.eltiempo.com/opinion/columnistas/florence-thomas/no-se-nace-mujer-se-hace-mujer-columna-de-florence-thomas-392130>
- Thomas, F. (2020). *Nosotras las mujeres* (2da ed.). Intermedio Editores S.A.S.
- U.P Carmen de Michelen Tres Cantos. (2019, 8 de marzo). Simone de Beauvoir y el Segundo Sexo, obra fundadora del feminismo moderno [video]. *YouTube*. <https://youtu.be/Dn8EL95OGxQ>.
- Valeria, N. (2008). *Feminismo para principiantes*. Ediciones B, S.A
- Villegas, J. A. M. y Castañeda, C. L. C. (2017). Estereotipo, prejuicio y discriminación hacia las mujeres en el contexto laboral latinoamericano. *Cuestiones de género: de la igualdad y la diferencia*, (12), 347-364. <http://dx.doi.org/10.18002/cg.voi12.4409>
- ONU Mujeres, Departamento Administrativo Nacional de Estadística y Consejería Presidencial para la equidad de la mujer (2020). *Mujeres y Hombres, Brecha de Género en Colombia*. <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/publicaciones/mujeres-y-hombre-brechas-de-genero-colombia-informe.pdf>