

La responsabilidad empresarial frente a la inclusión laboral de la mujer en el Municipio de  
Rionegro Antioquia, para el año 2020

Claudia C. Castro González, Laura J. Rendon Diaz  
Facultad de derecho, Universidad Católica de Oriente – UCO-  
Derecho

Docente, Luisa Saldarriaga

20 de agosto de 2021

## Tabla de contenido

Tabla de contenido .....	2
Resumen .....	5
Introducción .....	6
Capítulo I .....	10
Planteamiento del Problema .....	10
Determinación del problema .....	10
Formulación del problema/ problemas de la investigación .....	11
Antecedentes .....	12
Justificación .....	20
Objetivos .....	22
Objetivo general .....	22
Objetivos específicos .....	22
Capitulo II .....	23
Marco teórico .....	23
Marco legal .....	25
Capitulo III .....	28
Metodología .....	28
Diseño descriptivo: .....	28
Enfoque de la Investigación .....	28
Enfoque cualitativo .....	29
Diseño de la investigación .....	29
Teoría fundamentada .....	29

Población de estudio .....	30
Muestra y Muestreo.....	30
Instrumentos de recolección de datos .....	30
Herramienta para el análisis de datos .....	30
Análisis de Datos.....	31
Variables Estadísticos .....	31
Capitulo IV .....	32
Resultados.....	32
Presentación primer objetivo: Identificar cómo es la inclusión laboral de la mujer y cuál ha sido la responsabilidad empresarial, para llevar a cabo esta inclusión en el municipio de Rionegro Antioquia para el año 2020 .....	32
Instrumentos del objetivo I .....	38
Instrumento II del objetivo I Informe Alcaldía de Rionegro. ....	46
Instrumento III del objetivo I Informe de otras entidades .....	50
Conclusión .....	52
Presentación segundo objetivo: Conocer cuáles son las normas y políticas públicas para sensibilizar a las entidades públicas y privadas a la reducción de las brechas de desigualdad entre hombres y mujeres en el campo laboral” .....	53
Instrumentos del objetivo II .....	62
Conclusiones .....	64
Sugerencias.....	64
Presentación tercer objetivo: Mostrar las características diferenciales que promueven al cumplimiento de la normatividad en materia de inclusión laboral que se está llevando a cabo en las empresas de Rionegro Antioquia.....	65

Instrumento I del objetivo III estadísticas del Departamento Administrativo Nacional de Estadística .....	73
Conclusiones .....	81
Recomendación .....	82
Referencias.....	83
Lista de figuras.....	97

## Resumen

Con el presente trabajo se pretende analizar cómo se desarrolla la inclusión laboral de la mujer en la responsabilidad empresarial en Rionegro Antioquia, para el año 2020, teniendo en cuenta que la Constitución Política de Colombia de 1991 como norma de normas, contempla derechos inherentes para mujeres como es el trato igual, buscando contribuir a la eliminación de cualquier acto discriminatorio en el ámbito laboral. En este mismo sentido reza en el preámbulo:

En ejercicio de su poder soberano, representado delegatarios a la Asamblea Nacional Constituyente invocando la protección de Dios, y con el fin de fortalecer la unidad de la nación y asegurar a sus integrantes la vida, el trabajo, la justicia, la igualdad, el conocimiento, la libertad y la paz (Constitución Política de Colombia. , 1991).

Es de resaltar que Colombia es un país que tiene en cuenta los postulados internacionales sobre Derechos Humanos para el ejercicio de las garantías constitucionales y en especial el de los derechos de la mujer.

Sin embargo, la realidad puede ser otra ya que es común que en el ámbito laboral se presenten preferencias por el género masculino, por lo tanto, es necesario realizar un análisis del articulado de la Constitución Política de Colombia entre otras normas, proyectos y proceder con el análisis de estos datos cualitativos y cuantitativos, provenientes del municipio de Rionegro Antioquia, con el objetivo de contrastar esta realidad con la política de inclusión desarrollada en el país.

Este trabajo tiene como finalidad determinar la influencia que ha tenido la inclusión laboral en la responsabilidad empresarial en Rionegro Antioquia con el propósito de dar a conocer a la opinión pública estos datos para análisis y debate al respecto, se realiza el trabajo mediante el rastreo de información y análisis de datos.

Palabras clave: Mujer-Igualdad-Derechos-Inclusión Laboral-Responsabilidad Empresarial

## Introducción

La carta de las Naciones Unidas basa su articulado en el respeto y la garantía de los derechos fundamentales de todas las personas, para la cual consagra la importancia del principio a la igualdad, postulado que requiere especial atención en la época actual, en este sentido la norma reza textualmente.

Nosotros los pueblos de las naciones unidas resueltos: A reafirmar la fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana, en la igualdad de derechos de hombres y mujeres y de las naciones grandes y pequeñas. (Naciones Unidas, Carta de las Naciones Unidas, Art. 1 numeral 3, 1945).

Igualmente, en instrumentos internacionales como la Convención Americana sobre derechos humanos, se destaca que a las mujeres se les debe respetar su dignidad y lo que garantiza que puede prosperar en lo personal, familiar, laboral y empresarial, “Nadie puede ser sometido a esclavitud, o servidumbre, y tanto éstas, como la trata de esclavos y la trata de mujeres están prohibidas en todas las formas”. (Organización de los Estados Americanos [OEA] , Art. 6 numeral 1, 1969).

El Convenio Internacional del Trabajo, adoptado por la cuadragésima segunda reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en Ginebra en 1958, desarrolla lo relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, el cual se busca reducir las diferencias en materia laboral que se han evidenciado y arraigado a través del tiempo, por lo tanto se dictó la declaratoria del bloque de constitucionalidad, en el artículo 53 de la Constitución Política de Colombia de 1991, (Corte Constitucional, Sentencia C 401 de 2005) y adoptado por la Ley 22 de 1967 (junio 14).

La Constitución Política de Colombia de 1991, es reiterativa en la igualdad de hombres y mujeres, desde el mismo preámbulo y demás articulado donde estipula el derecho de hombres y mujeres a un trabajo digno en igualdad de condiciones, como lo indica en su artículo 13:

Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley y recibirían la misma protección y trato de las autoridades y gozaran de los mismo derechos, libertades y oportunidades, sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua o religión, opinión política o filosófica (Constitución Política de Colombia, Artículo 13, 1991).

Análogamente, mediante la implementación de políticas y proyectos desarrollados por el Gobierno Nacional y enfocados en la equidad laboral con enfoque de género, se vienen promulgando leyes en este sentido “El Ministerio del Trabajo promueve el cumplimiento de la Ley 1257 de 2008 y particularmente el decreto reglamentario del sector Trabajo el 4463 de 2011” (Ministerio del trabajo, 2012, pág. 1). En los artículos 2 y 12 de la citada norma indica que:

Artículo 2. Para efectos de la presente ley, y de conformidad con lo estipulado en los Planes de Acción de las Conferencias de Viena, Cairo y Beijing, por violencia económica, se entiende cualquier acción u omisión orientada al abuso económico, el control abusivo de las finanzas, recompensas o castigos monetarios a las mujeres por razón de su condición social, económica o política. Esta forma de violencia puede consolidarse en las relaciones de pareja, familiares, en las laborales o en las económicas (Ley 1257, Art. 12, 2008).

Artículo 12 de esta misma sobre las medidas en el ámbito laboral. El Ministerio de la Protección Social, además de las señaladas en otras leyes, tendrá las siguientes funciones: Numeral 1. Promoverá el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres e implementará mecanismos para hacer efectivo el derecho a la igualdad salarial (Ley 1257, Art. 12, 2008).

Es de anotar que dentro este mismo marco normativo el Ministerio del Trabajo tiene entre sus obligaciones el diseño e implementación de las políticas públicas con el fin sensibilizar, prevenir y garantizar los derechos humanos de las mujeres en lo laboral.

En este sentido, Calvo, R., Portet, J., y Bou, M., ( 2015) manifiestan, Hacer programas específicos centrados en un grupo discriminado no pueden por sí mismos producir cambios en su estatus. No vale hacer un programa “de mujeres” o “con mujeres” o “para mujeres” (o de/con/para... pobres, personas con discapacidad, minorías...). Hay que diseñar y aplicar políticas y programas integrales y transversales para toda la población. Aplicar programas de “final de tubería”, que trate los síntomas o efectos de la discriminación sin ir a las causas. Hay que aplicar políticas estructurales a favor de la equidad y preventivas de la desigualdad, no sólo redistributivas. Ningún programa contra la pobreza y la inequidad debería estar desvinculado de una estrategia de cambio estructural en los factores que la ocasionan (p.8).

Teniendo en cuenta este contexto es lógico lo que el autor desea expresar, tiene relación con la idea de que los programas públicos no necesariamente se hagan para la mujer o con grupo de mujeres, sino que se haga a nivel general teniendo en cuenta que la equidad debe considerarse para hombres y mujeres.

Es vital resaltar que, a lo largo de la historia, la mujer ha sufrido discriminación por su color de piel, lengua, estrato social, estado físico y/o situación civil, edad, educación, sin embargo, se ha evolucionado a nivel América y Colombia, aunque se presenten casos discriminatorios.

Particularmente en Rionegro Antioquia, se realizan políticas públicas de equidad de género, como se indica en la figura 1.

Figura 1

**Políticas Públicas de Equidad de Género en Rionegro Antioquia.**

Tipo	Número	Fecha	Tema principal
Acuerdo	025	2005	Mujeres rurales
Decreto	488	2011	Crea la Mesa Municipal de Equidad de Género
Acuerdo	056	2013	Institucionaliza la semana de la mujer rural
Acuerdo	032	2013	Modifica acuerdo 025 de 2005 y establece algunas concesiones.
Acuerdo	005	2015	Política Pública de Equidad de Género para las Mujeres en el Municipio de Rionegro
Decreto	518	2017	Modifica Decreto 488 de 2011 que conforma la Mesa de Equidad de Género y crea la Mesa Municipal de Equidad de Género.
Acuerdo	004	2018	Crea Mesa Municipal para Erradicar las Violencias contra las Mujeres.
Decreto	351	2018	Reglamenta la Mesa para Erradicar las Violencias contra las Mujeres.

Nota: Se puede observar en la correspondiente figura que el municipio de Rionegro le apunta a la equidad en cumplimiento de las leyes 1257 de 2008 y 1496 de 2011.

Fuente: (Alcaldía de Rionegro, Subsecretaría de Familia, 2021)

Ahora bien, existen profundas brechas entre hombres y mujeres que generan una extendida discriminación por razones de sexo; lo que influye en la ampliación de la brecha salarial y ocupacional que desconoce los derechos humanos de las mujeres, además la presencia de factores culturales ligados a la estructura patriarcal que limita el ejercicio de los mismos.

Lo planteado hasta el momento permite realizar la pregunta central, ¿Cómo es la responsabilidad empresarial frente a la inclusión laboral de la mujer en el compromiso empresarial en Rionegro Antioquia, para el año 2020?

Ahora bien, la importancia del presente trabajo de investigación radica en identificar si en Rionegro Antioquia aún pueden evidenciarse situaciones de discriminación de la mujer en la inclusión laboral empresarial.

## **Capítulo I**

### **Planteamiento del Problema**

#### **Determinación del problema**

En el mundo y en el transcurso de los años las mujeres han sufrido cualquier tipo de discriminación incluyendo lo laboral, ya que, en la sociedad generalmente se encuentra limitada por el rol del hombre, incluso, las prácticas discriminatorias siguen siendo latentes en el día a día en el mundo laboral. Circunstancias como la escogencia de horario, la diferencia salarial entre mujeres y hombres que ejercen un mismo cargo, la postulación a un ascenso donde el puesto es considerado apropiado para un hombre, estereotipos y la estabilidad laboral, son aspectos que demuestran que esa discriminación de género aún existe.

Adicionalmente la responsabilidad social empresarial en Colombia no ha avanzado mucho, debido a que muchos empleadores aun no son conscientes de la función social que tiene su empresa y su papel en la sociedad de ofrecer condiciones de trabajo con una igualdad efectiva entre hombres y mujeres (Camargo & Jaramillo, 2016).

Debido a esto, en la carta de las Naciones Unidas, se reafirma la igualdad de derechos entre hombres y mujeres, igualmente se confirmó en la declaración universal de los Derechos Humanos de 1948, indicando. Aplica tanto para hombre como a mujeres, así:

Los estados de este pacto se comprometen a asegurar a los hombres y mujeres igual título a gozar de todos los derechos económicos, sociales y culturales enunciados en este pacto y en el Artículo 7. Los estados partes del presente pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor sin distinciones de ninguna especie, en particular debe asegurarse a las mujeres

condiciones de trabajo no inferiores a la de los hombres, con salario igual por trabajo igual (Naciones Unidas, Oficina del Alto Comisionado, Artículos 3 y 7, 1966).

Con estos y otros instrumentos internacionales conciertan los estados inscritos para la creación de sus normas, políticas y programas en pro de la equidad con el apoyo y responsabilidad empresarial (Naciones Unidas, Oficina del Alto Comisionado, 1966).

Esta investigación pretende identificar la inclusión laboral de la mujer en la responsabilidad empresarial en Rionegro Antioquia para el año 2020 para mostrar así los planes y políticas de gobierno y de las empresas para el fortalecimiento del mismo como de la problemática al respecto, también mediante la recolección de la información se pretende indagar qué elementos aplicaron algunas empresas de Rionegro Antioquia, con respecto a la inclusión laboral y cómo esto ha fortalecido la responsabilidad social empresarial en pro de la equidad de género.

Dicha información será recolectada mediante la investigación documental y análisis de datos, haciendo uso de la triangulación, utilizando los cuadros de análisis manuales.

Ante esta situación, se plantea la siguiente pregunta de investigación.

### ***Formulación del problema/ problemas de la investigación***

¿Cómo ha sido el proceso de la Inclusión laboral de la mujer en las empresas de Rionegro Antioquia, para el año 2020 y qué responsabilidad tienen estas empresas para llevar a cabo esta inclusión?

### **Antecedentes**

Las Naciones Unidas, realiza una publicación titulada “una tarea inacabada”, donde indica de manera puntual que las mujeres y niñas ocupan la mitad de la población, por ende, la mitad de su potencial, así mismo indica Las Naciones Unidas (2020):

La igualdad de género, además de ser un derecho humano fundamental, es imprescindible para lograr sociedades pacíficas, con pleno potencial humano y capaces de desarrollarse de forma sostenible. Además, está demostrado que el empoderamiento de las mujeres estimula la productividad y el crecimiento económico.

Desafortunadamente, aún queda mucho recorrido para alcanzar la plena igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres, advierte ONU Mujeres. Por ello es de primordial importancia acabar con las múltiples formas de violencia de género y que el acceso a la educación y a la salud de calidad, a los recursos económicos y a la participación en la vida política sea igualitario tanto para mujeres y niñas como para hombres y niños. También es fundamental lograr tanto la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo como a posiciones de liderazgo y la toma de decisiones a todos los niveles (p.3).

Es fundamental que la mujer pueda disfrutar de sus derechos en similares condiciones que el hombre, ofrece su aporte en la productividad de las naciones, siendo valioso la eliminación de toda forma de discriminación contra ella, resultando de suma importancia las garantías y/o derechos consagrados en la carta de las naciones unidas, en la declaración de los derechos del hombre, en el pacto de San José de Costa Rica y demás normatividad internacional y del país para dar cumplimiento a lo allí pactado.

Es valioso resaltar que el Gobierno Nacional, mediante el Ministerio de Trabajo, está implementando planes y proyectos para dar cumplimiento a la ley 1257 de 2008 norma de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las

mujeres.

El Gobierno de Colombia, por intermedio de la Consejería para la Equidad de la Mujer, adscrita a la Vicepresidencia, ha creado políticas públicas en pro de lograr la igualdad de género en todos los aspectos posibles, entre las cuales están la Declaración Presidencial de Alianza del Pacífico sobre igualdad de género de 2020, donde están inscritos los Presidentes de las Repúblicas de Chile, Sebastián Piñera Echenique; de la República de Colombia, Iván Duque Márquez; de los Estados Unidos Mexicanos, Andrés Manuel López Obrador; y de la República del Perú, Francisco Rafael Sagasti Hochhausler, en la cual declaran su compromiso con la igualdad de género como parte fundamental de los derechos humanos y como condición imprescindible para lograr sociedades equitativas, prósperas, pacíficas y sostenibles. Siendo esencial para tal fin la vinculación del marco internacional de los derechos humanos con el marco del comercio internacional. (Vicepresidencia de la República, Consejería presidencial para la equidad de la mujer, 2020). y demás normas, políticas públicas promovidas por el gobierno nacional y departamental sobre la inclusión social empresarial de la mujer.

Después de realizar indagación sobre la inclusión laboral de la mujer en la responsabilidad social empresarial se encontraron algunas investigaciones y artículos que tratan el objeto de investigación en manera específica, mientras que en otras investigaciones se aborda el tema en general indagando por ejemplo el tema desde la perspectiva de género. También se encontró normatividad sobre el tema que ayudara a profundizar en el entendimiento del tema.

En el artículo “Sector empresarial en Colombia profundiza en programas de equidad de género para apostarle a la productividad” realizada por Analitik (2021), Sitio web de economía, se resalta:

Los esfuerzos del sector empresarial en Colombia por disminuir la brecha en equidad de género e involucrar cada vez más a mujeres en posiciones directivas crecen cada vez más, tal como evidencia el Reporte Global de Equidad de Género 2020 del Foro

Económico Mundial, en el que el país se ubica en el tercer lugar de Latinoamérica y en el mundo ocupa el 22 puesto entre 153 países (p.1).

Además, en el informe también se resalta los beneficios de la inclusión de las mujeres en el panorama laboral, y que están sustentados en estudios que ratifican que el liderazgo femenino apoya el crecimiento e innovación empresarial, y que además empresas como Argos, Grupo Éxito, Bancolombia, Sura, Terpel, Crepes & Waffles, entre otras, incentivan la diversidad en diferentes posiciones jerárquicas de sus compañías (Analitik, 2021).

Se puede llegar a concluir con este aporte que la función empresarial y del más alto nivel lo desempeñan mujeres, siendo así las empresas inductoras en la responsabilidad empresarial con la igualdad de género, por lo que se asimila a las políticas del Ministerio del trabajo, en la búsqueda por dar oportunidades con enfoque de género según la normatividad.

En la investigación “La inclusión laboral de la mujer en el crecimiento empresarial” mediante la metodología diseño experimental, realizada por Guillen, L., Arma, N., Formos, A., (2018), Dan a conocer,

Que se pretendió evaluar la responsabilidad social de las empresas ecuatorianas en la dinámica de su crecimiento empresarial, desde la perspectiva de la inclusión laboral de la mujer, en los resultados se señala que un plan de marketing puede mejorar la inclusión de la mujer para potenciar el proceso de crecimiento empresarial, donde las estrategias publicitarias, la divulgación y el desarrollo de emprendimientos autónomos protagonizados por mujeres juegan un papel importante en este tema (p.128).

En primer lugar, esta investigación resalta la importancia de las empresas en la responsabilidad para la inclusión de las mujeres, empresas que son vitales para la responsabilidad y las mujeres, ya que las vinculan a igual condición que al hombre y resaltando que la mujer es protagonista para el crecimiento empresarial.

Este trabajo tiene un vínculo con los derechos de la mujer el cual da valor agregado al proyecto que se está realizando por su aporte importante que reluce el derecho a la igualdad

en el sector empresarial, donde algunas empresas se comprometen con la causa.

En el trabajo investigativo, “La responsabilidad social empresarial de las entidades bancarias frente a las mujeres cabeza de familia análisis de la ley 1232 de 2008, de la cobertura y servicio socioeconómico de las políticas y acciones de las entidades bancarias colombianas, en el municipio de Montería”, realizado por Reyes y Chinome, en el año 2009, mediante la metodología análisis hermenéutico de la ley 1232 de 2008 (Julio 17), que trata de la jefatura femenina de hogar, dentro la línea del derecho civil. (García Amador & Chinome Reyes (2009), aluden, que

la bancarización fomenta la inclusión social y mejora la capacidad productiva de la población de menores ingresos. En este orden de ideas, es evidente que en Colombia se ha dado un avance importante en cuanto a la participación de la mujer en el mercado financiero formal, lo que trae consigo impactos significativos sobre el desarrollo económico colombiano. (p.30)

Esta investigación es relevante para el presente trabajo investigativo ya que, según el análisis se observa que cada día la mujer tiene más oportunidades e igualdades laborales empresariales que los hombres y en este caso explicito el de créditos a las mujeres cabezas de hogar y demás servicios de la banca. Esta se asemeja con lo planteado por Arredondo Trapero, Vélasquez Sanchez, & García (2013) en el cual se resalta la oportunidad dada a la mujer desde la perspectiva de la responsabilidad empresarial.

En la investigación “Prácticas de responsabilidad social en mujeres empresarias profesionales de Bogotá, Medellín y Cali” realizada por Ortiz Riaga Carolina y Duque Orozco Yenni, teniendo en cuenta la metodología cuantitativa, mediante análisis de información de empresas en varias ciudades. Según Ortíz Riaga & Duque Orozco, (2009), se resalta que el concepto de RSE puede ser abordado desde perspectivas como el compromiso que deben realizarse los empresarios para definir políticas que vayan en pro de la consecución de objetivos y valores para el bien de la sociedad, en especial sobre su área de influencia. Estos

aspectos se reafirman en la Constitución Política de Colombia, que en su artículo 333 donde se identifican las responsabilidades de la empresa para con su entorno.

Se puede percibir que el compromiso social empresarial con la mujer es con sentimientos reales, aunque no todos, pero si hay gremios que desean ser solidarios y ante todo el respeto a la igualdad ya que la mujer puede producir igual que el hombre.

Por lo tanto, este trabajo aporta al proyecto de investigación ya que motiva a realizar acciones verdaderas del ser social empresarial para con la mujer en iguales condiciones, más aún cuando las mujeres son las empresarias con sentido de solidaridad.

En la investigación “Políticas de diversidad y flexibilidad laboral en el marco de la responsabilidad social empresarial. Un análisis desde la perspectiva de género” Realizada por Arredondo et al. (2013), los autores dieron como resultado de su investigación, que de acuerdo con el tamaño de la empresa se pueden encontrar variables que determinan la elección del trabajo y trabajo flexible, en donde, en las empresas grandes se encontró además que el género no determina una posición respecto a las políticas de diversidad y flexibilidad.

Se puede indicar que la mujer directiva tiene mayor disposición que el hombre a apoyar las políticas de diversidad y flexibilidad laboral, partiendo de la hipótesis de que la mujer directiva es más consciente de las necesidades de su colectividad.

Para el trabajo de investigación es interesante ya que, se puede ampliar los conocimientos del empoderamiento orgulloso que tiene la mujer empresarial y que apoya a su gremio.

En el artículo del periódico “Las empresas con programas de responsabilidad social en contra de la discriminación” realizada por Venegas L., (2018), el autor manifiesta que en Colombia se han presentado iniciativas desde los diferentes sectores empresariales para evitar la discriminación por género y disminuir la brecha de las oportunidades por cuestiones de género, etnia, entre otros. Algunas de las iniciativas que menciona el autor son Sello Equipares, y las iniciativas de empresas como el Grupo Éxito, Codensa y Grupo Enel.

Ahora bien, para la investigación este artículo es supremamente importante, ya que habla una realidad donde las grandes empresas están involucradas de frente con la inclusión social en todas sus formas como la equidad de género y en lo laboral, social e integradas con la discapacidad física, población, el estilo de vida, entre otras, por lo que aporta información valiosa.

Esta publicación tiene relación con diferentes normas, como el decreto reglamentario del sector trabajo el 4463 de 2011 del (Ministerio del trabajo, 2012) basada en la equidad laboral con enfoque de género, (Naciones Unidas, Carta de las Naciones Unidas, Art. 1 numeral 3, 1945) , (Ágora Inteligencia colectiva para la sostenibilidad, 2021) ya que, el compromiso con la equidad es profesional y responsable.

En la investigación “Procesos de inclusión laboral de las mujeres en el postconflicto, diez casos ciudad de Bogotá” Realizad por Bernal, P., Rodríguez, D., y Rojas, L., (2018)

los autores indican:

En este orden de ideas en 2016, López en su trabajo de grado “Responsabilidad social del sector empresarial en el ámbito laboral dentro del contexto de postconflicto colombiano” desarrolla los mecanismos de Responsabilidad Social Empresarial (RSE), como uno de los motores responsables de garantizar condiciones de inclusión laboral para las mujeres partícipes del conflicto que se encuentran en proceso de ingresar a la vida laboral o que ya se encuentran inmersas allí, considerando que el punto de partida del proceso de inclusión, juega un rol importante en todo el sector económico colombiano, por parte de todas las empresas, ya sea privadas o públicas, identificando en lo anterior una herramienta fundamental y delimitante para garantizar la inclusión laboral de las mujeres y transición política (p16).

Se puede observar la importancia de dar la oportunidad a las mujeres que hacen parte del posconflicto y del cual hay empresas que se han sumado a proyectos de equidad.

Para la presente investigación es interesante el tema abordado del posconflicto y que

hay empresas que se unen para darles oportunidad a las mujeres.

En el artículo “La comisión europea propone una directiva para garantizar la transparencia en los sueldos de hombres y mujeres”, realizada por Ágora Inteligencia colectiva para la sostenibilidad (2021), donde publican que la Comisión Europea propone una directiva donde se garantice la transparencia de los salarios de hombres y mujeres, y multas específicas en caso de incumplimiento.

Esta investigación aporta para el trabajo ya que, son más que ideas con programas sociales para estandarizar a una región tan importante como la europea por los derechos de las mujeres y los hombres con equidad y en especial en el campo laboral con la responsabilidad empresarial y del gobierno de la región.

El artículo de la Universidad Nacional de Colombia “Mujeres y mercado laboral en Colombia: salarios no compensan cualificación”. Elaborado por (Sánchez R. (8 de marzo de 2020). Mujeres y mercado laboral en Colombia : salarios no compensan cualificación, 2020), donde se manifiesta;

Las cifras indican que la tasa de desempleo para las mujeres es del 13,9 % mientras su participación laboral es del 52,5 %, y además que el 13,5 % son empleadas domésticas o no remuneradas. Aunque las que tienen trabajos remunerados poseen más formación que los hombres, reciben salarios inferiores. Las brechas en la remuneración de hombres y mujeres son rasgos destacados de la situación laboral, en particular de los países en vías de desarrollo. Cuando esa diferencia en los salarios no está relacionada con las funciones que se desempeñan en el lugar de trabajo sino por razones de género, por ejemplo, se les suele considerar como “brechas en remuneración por discriminación” (p.1).

Es interesante la contribución que este artículo hace, pues da un valor agregado a la investigación ya que se deja ver una realidad en lo que respecta a la equidad laboral y salarial de género en Colombia.

Por su parte el artículo de la revista económica Supuestos, “Inclusión de la mujer en el mercado laboral colombiano ¿Qué lo permitió?, elaborado por Galvis V., (2014), indica “la tasa de participación femenina en el mercado laboral colombiano ha sido la de mayor crecimiento en la región desde mediados de los 80 hasta principios de este siglo” (p.3)

En primer lugar, desde mitad del siglo XX se dieron ciertas innovaciones institucionales que les dieron mayor autonomía a las mujeres. Estos cambios institucionales establecieron el contexto en el que se darían los demás cambios sociales y demográficos. El primer cambio fue el plebiscito de 1957 en el cual se estableció el voto para las mujeres y por tanto fue su boleto de entrada a la política de hecho. Como lo reseñó Armando Gómez en 1991 “A partir de ese momento, las mujeres tendrían los mismos derechos políticos de los varones” (p.3)

Este artículo, relaciona parte de la evolución de la equidad de la mujer en varios ámbitos incluyendo desde la política y siendo esto vital para poder determinar el valor de la mujer en igual de condiciones para con la responsabilidad empresarial, es de anotar que este artículo tiene relación con lo expuesto en los anteriores trabajos donde en las normas pueden estipular la equidad de género, pero por otra parte eso no lo garantiza debido a que en algunas entidades públicas o privadas no tiene en cuenta el perfil de la mujer si no su belleza.

Finalmente se resalta la investigación de Género y construcción científica del conocimiento, donde (Guil Bozal, 2016), indica taxativamente, que:

Algunas psicólogas pioneras se rebelaron contra la imagen que la ciencia oficial mostraba acerca de la naturaleza y las capacidades de las mujeres. Tal es el caso de Helen Bradford Thompson Wooley (USA 1874 -1947), que en 1900 defendió una brillante tesis doctoral –calificada cum laude - en la que mostraba experimentalmente que las diferencias psicológicas entre hombres y mujeres son socioeducativas. También Julia Jessie Taft (USA 1882-1960), consideró que el carácter femenino era una respuesta a las expectativas sociales que recaían sobre las mujeres desde su infancia, entendiendo que lo que movía a las feministas de

la época no era solo reivindicar el derecho al voto, sino fundamentalmente el conflicto que sufrían, obligadas a vivir en un sistema medieval que dificultaba sus deseos de emancipación (p.70)

Es vital esta investigación pues muestra que en el siglo XIX, persistía la indiferencia para con la mujer para poder estudiar, no se permitía expresar lo que pensaba e incluso presentar las tesis de trabajo era tedioso pues no la tenían en cuenta por ser mujer, de acá la importancia de ese concepto luminoso, que resalta que esta situación de la mujer sumisa desde sus ideas era una cuestión socio educativa.

Las investigaciones y artículos anteriores tienen relación estrecha con el respeto a los derechos humanos, el de la equidad de género, acciones y políticas públicas en contra de la discriminación contra la mujer, paso importante que dio la ONU en 1967 y al que Colombia se ha acogido y está regularizando en la actualidad con la ley 1257 de 2008 (diciembre 3) que trata sobre la sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres y que dan como resultado el mejoramiento de la calidad de vida de la mujer.

### **Justificación**

La principal necesidad a nivel nacional y en especial en Rionegro Antioquia, es la creación y/o fortalecimiento de programas de inclusión laboral de la mujer con responsabilidad empresarial con entidades de control y seguimiento. Pueden coincidir con la problemática, autores como: con Arredondo Trapero et al. (2013) y Sánchez R. (2020).

Ahora bien, taxativamente, la Vicepresidencia de la República de Colombia (2020) en el bloque de los ejes temáticos, equidad de la mujer, indican que, a pesar de que aún se perciben estereotipos de género, en Colombia se han presentado avances significativos, incluido un presupuesto para atender esta problemática, la ampliación de un gabinete paritario, y secretarías de la mujer en diferentes departamentos.

En este sentido la finalidad de esta investigación es descubrir cómo se da la Inclusión laboral de la mujer en la responsabilidad empresarial en Rionegro Antioquia, en el año 2020.

Desde la practica la presente investigación coadyuvar a consolidar estudios similares sobre la inclusión de la mujer en la responsabilidad empresarial y se podrá poner a disposición de la opinión pública como derecho a la información para que puedan tomar parte y hacer respetar los derechos de equidad en Rionegro Antioquia.

Para ejecutar esta investigación, se han estructurado cuatro capítulos así: en el capítulo I Formulación del problema, antecedentes, justificación y objetivos; En el capítulo II Marco teórico, en el cual se realizan algunas apreciaciones teóricas en lo que tiene que ver con las garantías en los derechos de la equidad de las mujeres en la responsabilidad empresarial, y el marco legal, en el que se relaciona y se observan normas e instrumentos internacionales y nacionales de interés como: Carta de las Naciones Unidad (26 de junio de 1945) el Pacto de San Jose de Costa Rica (22 de noviembre de 1969), otros instrumentos interacionales de derechos humanos como la ONU, Constitución Política de Colombia (1991), ley 732 de 2002, para favorecer mujeres rurales, Ley 1257 de 2008 sobre prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, ley 1434 de 2011, crea la Comisión legal para la equidad de la mujer del Congreso de la República, ley 1496 de 2011 garantías a la igualdad salarial y de retribución entre mujeres y hombres, erradicar discriminación, Ley 1752 de 2015, sancionar penalmente cualquier acto de discriminación, CONPES 161 Social 2013 junto a los lineamientos de la política pública nacional de equidad de género, Cumbre de la Alianza del Pacifico, celebrada el 11 de diciembre de 2020 en Chile por el COVID 19, desigualdad socioeconómica e inclusión social, decreto 3743 (1950 ), Código Sustantivo del Trabajo, entre otra normatividad nacional como también de los artículos y trabajos de investigación consultados; En el capítulo III la metodología, que básicamente es el paso a paso del cómo se realiza la investigación y el capítulo IV los Resultados, donde se desarrollan los objetivos con los respectivos instrumentos, la conclusión y sugerencia o recomendación.

## Objetivos

La responsabilidad empresarial frente a la inclusión laboral

### Objetivo general

Determinar cómo ha sido la responsabilidad empresarial frente a la inclusión laboral de la mujer en Rionegro Antioquia, para el año 2020.

### Objetivos específicos

1. **Identificar** cómo es la inclusión laboral de la mujer y cuál ha sido la responsabilidad empresarial, para llevar a cabo esta inclusión en el municipio de Rionegro Antioquia para el año 2020.
2. **Conocer** cuáles son las normas y políticas públicas para sensibilizar a las entidades públicas y privadas a la reducción de las brechas de desigualdad entre hombres y mujeres en el campo laboral.
3. **Mostrar** las características diferenciales que promueven al cumplimiento de la normatividad en materia de inclusión laboral que se está llevando a cabo en las empresas de Rionegro Antioquia.

## Capítulo II

### Marco teórico

En el presente proyecto se tiene presente a la hora de delimitar el respectivo marco teórico aspectos valiosos como el análisis hermenéutico de Constitución política de Colombia, en su artículo 13 que reza:

Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.

Por su parte, la ley 1257 del 04 de diciembre de 2008 que trata de normas de sensibilización , prevención, y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres , la carta de las naciones unidas del 26 de junio de 1945, convención Americana sobre Derechos Humanos del 22 de noviembre de 1969, trabajos de investigación y artículos en relación, los cuales se tendrán en cuenta para el análisis de la información con el fin descubrir La inclusión laboral en la responsabilidad empresarial en Rionegro Antioquia, estas normas y trabajos investigativos, son:

1. Consejo Nacional de Política Economía y Social -CONPES -Social 161 de 2013 - 2016, donde se ordenan la Política Pública Nacional de equidad de género para las mujeres, incluida en el plan de desarrollo 2010-2014.
2. Declaración presidencial de la alianza del pacifico sobre igualdad de género.
3. Otra normatividad de la vicepresidencia de la república de Colombia
4. (Ministerio del trabajo, 2012) “Equidad laboral con enfoque de género”
5. (Ágora Inteligencia colectiva para la sostenibilidad, 2021) “La comisión europea propone una directiva para garantizar la transparencia en los sueldos de hombres y mujeres”,
6. (Analitik, 2021) Sector empresarial en Colombia profundiza en programas de

equidad de género para apostarle a la productividad

7. (Arredondo Trapero, Vélasquez Sanchez, & García, 2013) “Políticas de diversidad y flexibilidad laboral en el marco de la responsabilidad social empresarial. Un análisis desde la perspectiva de género”
8. (Bernal Montealegre, Rodríguez Real, & Rojas Rodríguez, 2018) “Procesos de inclusión laboral de las mujeres en el postconflicto, diez casos ciudad Bogotá”
9. (Galvis V., 2014) “Inclusión de la mujer en el mercado laboral colombiano ¿Qué lo permitió?”
10. (García Amador & Chinome Reyes, 2009) “La responsabilidad social empresarial de las entidades bancarias frente a las mujeres cabeza de familia análisis de la ley 1232 de 2008, de la cobertura y servicio socioeconómico de las políticas y acciones de las entidades bancarias colombianas, en el municipio de Montería”,
11. (Guillen Pereira C.L, 2018) La inclusión laboral de la mujer en el crecimiento empresarial
12. (Ortíz Riaga & Duque Orozco, 2009) “La responsabilidad social empresarial de las entidades bancarias frente a las mujeres cabeza de familia análisis de la ley 1232 de 2008, de la cobertura y servicio socioeconómico de las políticas y acciones de las entidades bancarias colombianas, en el municipio de Montería”,
13. (Sánchez R. (8 de marzo de 2020). Mujeres y mercado laboral en Colombia : salarios no compensan cualificación, 2020) “Mujeres y mercado laboral en Colombia: salarios no compensan cualificación”.
14. (Venegas L., 2018) “Las empresas con programas de responsabilidad social en contra de la discriminación
15. (Guil Bozal, 2016) “Género y construcción científica del conocimiento

Los anteriores referentes servirán como sustento para llevar a cabo la presente investigación, siendo el objetivo principal la inclusión laboral en la responsabilidad empresarial

en Rionegro Antioquia, mediante recolección y análisis de datos.

### **Marco legal**

El presente proyecto está enmarcado dentro del derecho laboral y por ende se relaciona la normatividad principal según la jerarquía en el Sistema Jurídico Internacional y Nacional sobre Derechos Humanos, así:

La Carta de las Naciones Unidas con sus objetivos relativos a mantener la paz y seguridad internacional y de reafirmar la igualdad de los derechos de hombres y mujeres. Preámbulo y Artículo 1 numeral 3, del 26 de junio de 1945, reza “A reafirmar la fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana, en la igualdad de derechos de hombres y mujeres y de las naciones grandes y pequeñas” (Carta de las Naciones Unidas, 1945), siendo valioso el aporte en este documento que se referencia a la equidad de género.

La Declaración de los derechos humanos de 1948, el cual resalta de manera específica en sus artículos 1 y 23:

Artículo 1. Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.

Artículo 23. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo (Naciones Unidas, 1948)

Es importante que se cambian las frases todos los humanos por todos los seres humanos, siendo un paso importante para la igualdad de género.

El Protocolo de reformas a la carta de la organización de los Estados Americanos B31, protocolo de buenos aires de 1967, donde resalta en el artículo 43 en el inciso a “Todos los

seres humanos, sin distinción de raza, sexo, nacionalidad, credo o condición social, tienen derecho al bienestar material y a su desarrollo espiritual, en condiciones de libertad, dignidad, igualdad de oportunidades y seguridad económica” en este contexto la palabra hombre va cambiando paulatinamente por el de seres humanos (Organización de los Estados Americanos [OEA] Protocolo de Buenos Aires, 1967).

Así mismo, el Pacto de San José de Costa Rica fue vital para que el mundo pusiera sus ojos sobre la equidad de la mujer. En Colombia, por su parte se ratifica y consagra en la Constitución Política de Colombia, en sus artículos 13, 25, 43, 53 y 93, aspectos como el trabajo como derecho y obligación social, en condiciones dignas, con igualdad de derechos y oportunidades para hombres y mujeres, apoyando de manera especial a la mujer cabeza de hogar, y garantizando el pago oportuno y el derecho al mismo. Todos los convenios internacionales del trabajo que se han ratificado hacen parte de la legislación interna.

Es importante resaltar el bloque de constitucionalidad mediante el cual Colombia ratifica todos los tratados internacionales de derechos humanos y por ende debe asegurar que se cumplan.

Además, se cuenta con otras leyes que regulan la igualdad de las mujeres, así:

La Ley 1257 de 2008 (diciembre 4) referente a normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres y particularmente el decreto reglamentario del sector Trabajo el 4463 de 2011 que busca promover el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres, implementar mecanismos para hacer efectivo el derecho a la igualdad salarial; entre otras normas nacionales;

La ley 1496 de 2001, “Se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones” ( ley 1496, 2001).

El Decreto 3743 de 1950 Código Sustancial del Trabajo, reza:

Todos los trabajadores 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 ( Decreto 3743, Código Sustancial del Trabajo, 1950).

Ahora bien, es de vital importancia resaltar que el gobierno nacional de Colombia, ha estado progresando en la inclusión de la mujer y teniendo en cuenta la más reciente normatividad al respecto y del cual se delegó a la vicepresidente de Colombia para realizar las políticas públicas de inclusión social de la mujer en todos los campos y del cual creo la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer y realizo el lanzamiento del observatorio colombiano de las mujeres con fin de realizar seguimiento integral respecto a la mujer. Es de anotar que la misma vicepresidencia de la república, manifiesta:

Colombia tiene un desarrollo insuficiente de la agenda de igualdad y de equidad de género. Los indicadores demuestran que las mujeres colombianas no tienen las mismas oportunidades que los hombres, hay desigualdad salarial a pesar de que la mujer colombiana tiene más años de educación que los hombres. Hay una diferencia salarial que está entre un 15 y un 25 por ciento de salario inferior de las mujeres que ocupan los mismos cargos y niveles académicos y de escolaridad de los hombres. (Vicepresidencia de la República de Colombia, Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, 2020).

## Capítulo III

### Metodología

Para Bastar (2012) la metodología de la investigación es “la disciplina que se encarga del estudio crítico de los procedimientos y medios aplicados por los seres humanos, que permiten alcanzar y crear el conocimiento en el campo de la investigación científica” (p.11) entre otras palabras la metodología es la recolección, ordenamiento, tabulación y análisis de la información para interpretar los resultados en función del problema se investiga ¿Cómo es el proceso de Inclusión laboral de la mujer en la responsabilidad empresarial en Rionegro Antioquia, para el año 2020?, el cual se utilizara el diseño descriptivo.

#### **Diseño descriptivo:**

En el diseño descriptivo de la investigación, el propósito del investigador es describir las situaciones o fenómenos, mediante este se especifican las propiedades más importantes de las comunidades, personas o grupos, y se evalúan diferentes dimensiones del fenómeno a investigar (Hernandez, R., Fernandez, C., Baptista, P.1997).

Para el presente trabajo aplica el diseño descriptivo, ya que se realiza las observaciones de la información recolectada que puntualizan dicho fenómeno, y así descubrir los objetivos de la inclusión laboral de la mujer en la responsabilidad empresarial en Rionegro Antioquia para el año 2020.

#### **Enfoque de la Investigación**

Según Mota Solis (2010) el enfoque de la investigación, la define como:

La naturaleza del estudio, la cual se clasifica como cuantitativa, cualitativa o mixta; y abarca el proceso investigativo en todas sus etapas: desde la definición del tema y el planteamiento del problema de investigación, hasta el desarrollo de la perspectiva teórica, la definición de la estrategia metodológica, y la recolección, análisis e interpretación de los datos (p.1).

Teniendo en cuenta las distintas clases de enfoques de investigación y según

Hernandez Sampiere (2006), lo conceptúa como:

### ***Enfoque cualitativo***

Es un proceso inductivo contextualizado en un ambiente natural, esto se debe a que en la recolección de datos se establece una estrecha relación entre los participantes de la investigación sustrayendo sus experiencias e ideologías en detrimento del empleo de un instrumento de medición predeterminado, el alcance final del estudio cualitativo consiste en comprender un fenómeno social complejo, más allá de medir las variables involucradas, se busca entenderlo (p.4).

Para esta investigación el enfoque cualitativo se acerca a los objetivos se buscan ya que se realiza un rastreo de datos y análisis de la información, mediante la hermenéutica de los instrumentos internacionales y nacionales como la información recolectada, para los objetivos uno y dos y para el objetivo tres se realiza los cuadros de análisis la categorización de manera manual.

### **Diseño de la investigación**

#### ***Teoría fundamentada***

Para Murillo, J., (2016) la teoría fundamentada es:

Método de investigación cualitativa, el cual a partir de datos se captan, analizan y se piensan sobre estos y construir teorías, este método se basa en cuatro estrategias: primera el interrogatorio, segunda el muestreo teórico, tercera los procedimientos de categorización o codificación sistemáticos y el cuarto seguimiento de algunos principios dirigidos a conseguir un desarrollo conceptual sólido. Se crean categorías a partir de los datos y analizar las relaciones relevantes que hay entre ellas (p.2).

En base a lo anterior según la información recolectada se construye una teoría en base del análisis de los datos.

### ***Población de estudio***

Según Pertega Diaz, (2001),

La población representa el conjunto grande de individuos que deseamos estudiar y generalmente suele ser inaccesible. Es, en definitiva, un colectivo homogéneo que reúne unas características determinadas. (p.117-160) para la investigación la población de estudio el análisis de las empresas que tiene y cumplen o no con los programas para la equidad de género de la mujer.

### ***Muestra y Muestreo***

Lopez (2004), manifiesta lo define, así:

Un subconjunto o parte del universo o población en que se llevará a cabo la investigación. Hay procedimientos para obtener la cantidad de los componentes de la muestra como fórmulas, lógica y otros que se verá más adelante. La muestra es una parte representativa de la población (p.1).

Para la presente investigación sería la totalidad de planes y programas en pro de la equidad de la mujer.

### ***Instrumentos de recolección de datos***

Aguilar (2016) define a los instrumentos de recolección de datos como: “Cualquier recurso de que pueda valerse el investigador para acercarse a los fenómenos y extraer de ellos información” (p.2), para la investigación la inclusión de la mujer en la responsabilidad empresarial en Rionegro Antioquia para el año 2020, se utilizan los cuadros de análisis realizando la categorización y codificación manual.

### ***Herramienta para el análisis de datos***

Es el medio que permite registrar, medir la información y teniendo en cuenta el diseño de teoría fundamentada y los cuadros de los resultados de la codificación y categorización manual ya que para el proyecto investigativo de cómo es el proceso de Inclusión laboral de la mujer en la responsabilidad empresarial en Rionegro Antioquia, para el año 2020, es factible

una vez se recolecte la información de las entidades teniendo en cuenta la normatividad al respecto.

## **Análisis de Datos**

### ***Variables Estadísticas***

Para Requena Serra (2014), la variable estadística, es:

Es el conjunto de valores que puede tomar cierta característica de la población sobre la que se realiza el estudio estadístico y sobre la que es posible su medición. Estas variables pueden ser: la edad, el peso, las notas de un examen, los ingresos mensuales, las horas de sueño de un paciente en una semana, el precio medio del alquiler en las viviendas de un barrio de una ciudad, etc. Las variables estadísticas se pueden clasificar por diferentes criterios. Según su medición existen dos tipos de variables: Cualitativa (o categórica): son las variables que pueden tomar como valores cualidades o categorías. Ejemplos: Sexo (hombre, mujer) Cuantitativas (o numérica): variables que toman valores numéricos. Ejemplos: Número de casas (1, 2,...). Discreta

Para conocer la inclusión laboral de la mujer en la responsabilidad empresarial en Rionegro Antioquia, para el año 2020, se determina por Variables Estadísticas Cualitativos, en este caso la equidad de género ya que se ajustan a la necesidad del trabajo investigativo.

## Capítulo IV

### Resultados

#### **Presentación primer objetivo: Identificar cómo es la inclusión laboral de la mujer y cuál ha sido la responsabilidad empresarial, para llevar a cabo esta inclusión en el municipio de Rionegro Antioquia para el año 2020**

Rionegro Antioquia no es un municipio ajeno a la necesidad social de crear políticas públicas de equidad hacia la mujer en el campo empresarial como también de sensibilizar, orientar e incentivar a las empresas para que creen políticas en pro de la igualdad de género, siendo una necesidad la participación de este grupo poblacional en el campo laboral en igualdad de condiciones, así como también es un derecho.

Para desarrollar el primer objetivo, se abordan los antecedentes, normatividad internacional, nacional y regional específicamente de Rionegro Antioquia, como también trabajos de investigación, para luego recolectar la información de las entidades públicas y privadas de Rionegro Antioquia a las cuales se les solicitó mediante derechos de petición la debida información al respecto, para así realizar la triangulación de métodos de recolección de datos como bien lo indica Sampieri (2014),

Es conveniente tener varias fuentes de información y métodos para recolectar los datos.

En la indagación cualitativa poseemos una mayor riqueza, amplitud y profundidad de datos si provienen de diferentes actores del proceso, de distintas fuentes y de una mayor variedad de formas de recolección (p.417).

Una vez triangulada la información mediante los métodos de recolección de datos, se tabula y analiza, para dar así cumplimiento al primer objetivo “Descubrir cómo es la inclusión laboral de la mujer en la responsabilidad empresarial en Rionegro Antioquia para el año 2020”, para así poder sintetizar.

Después de aprobarse la Declaración Universal, la Comisión de Derechos Humanos

emprendió la redacción de dos tratados de derechos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y junto con la Declaración Universal, que constituyen la Carta Internacional de Derechos Humanos. Las disposiciones de ambos pactos, así como las de los demás tratados de derechos humanos, son jurídicamente vinculantes para los Estados que los ratifican o se adhieren a ellos. Los Estados que han ratificado los tratados presentan informes periódicos a los órganos expertos, que formulan recomendaciones sobre las medidas necesarias para cumplir las obligaciones establecidas en estas normas internacionales. Los órganos encargados de vigilar la aplicación de los tratados ofrecen asimismo interpretaciones autorizadas de estos y cuando los Estados han estado de acuerdo, también examinan las denuncias individuales de presuntas vulneraciones.

Teniendo en cuenta la Carta Internacional de las Naciones Unidas, en el Artículo 1, numeral 3 donde indica que su objetivo es “reafirmar la fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana, en la igualdad de derechos de hombres y mujeres y de las naciones grandes y pequeñas” (Art, 1), también indica en la misma carta internacional, en el capítulo IX Cooperación internacional económica y social, en el artículo 55, donde expresan:

Que para que exista la paz se debe acordar justicia e igualdad tanto a hombres como a mujeres sin importar raza, o color, idioma, religión ni raza con plena cooperación entre las naciones. Siendo esta sugerencia un llamado de atención a todas las naciones firmantes para que se colaboren mutuamente y trabajen por la paz y todo comienza con la igualdad de género. siendo esta posición relevante para el mundo ya que la mujer es un ser humano y tiene derechos iguales al de los hombres. (Naciones Unidas, Carta de las Naciones Unidas, Artículo 55, 1945).

En el mismo sentido, la Corte Constitucional se pronuncia al respecto de la resolución ante el conflicto de normas, así: “el convenio internacional del trabajo, ratificado por Colombia

mediante el bloque de constitucionalidad, señala que para resolver cualquier controversia con otras normas, es por medio de la Organización Internacional del Trabajo” (Corte Constitucional, Sentencia C 401, 2005) , La Organización Internacional del Trabajo, además de promover los derechos laborales garantiza la resolución de algún conflicto por controversia con otras normas.

La Constitución Política de Colombia, resalta la protección de los derechos tanto de hombres como mujeres en equidad de género en lo laboral, familiar, entre otros aspectos, como se indica taxativamente en los artículos 4, 13, 25, y 43 (Congreso de Colombia, Constitución Política de Colombia, Artículos 4, 13, 25, 43, 53,54 y 93, 1991) .

En este mandato constitucional queda claro que la equidad de género es importante para la familia y la sociedad, siendo la misma constitución que es galante respeto a este derecho.

Así mismo la ley 1496 de 2001 referente a las garantías a la igualdad salarial y de retribución entre mujeres y hombres, y formas para erradicar cualquier forma de discriminación, resaltado en artículo 6. Auditorias, donde exige, que “El Ministerio del Trabajo implementará auditorías a las empresas de manera aleatoria y a partir de muestras representativas por sectores económicos que permitan verificar las prácticas de la empresa en materia de igualdad salarial o de remuneración” (Ley 1496 de 2011) .

Al mismo tiempo, dentro el estudio de la inclusión femenina en el campo laboral y responsabilidad empresarial, la Vicepresidencia de la República en el marco de la ley 1496 de 2011, declara:

Lograr el empoderamiento para que la mujer sea quien tenga los roles de liderazgo en la economía, la política y la sociedad en general; y asuma que quiere tenerlos, que los dispute sin tener ningún complejo de inferioridad. Se debe empoderar a la mujer en tres campos:

- 1. Económico. Hay que lograr que tengan más autonomía económica y se conviertan en empresarias. Para ello contarán con el apoyo del gobierno y así crear sus propias compañías.
- 2. Académico. Desempeño académico para que el acceso a la educación se siga acrecentando, sobre todo en el área rural donde es más difícil el acceso a la misma.
- 3. Político. Debemos generar mejores condiciones para la formación política de las mujeres y que muchas más participen en política y se postulen a cargos de elección popular por sus méritos y no porque tienen un padrino político cuestionado.

(Vicepresidencia de la República de Colombia, Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer., 2019),

La ley 1257 de 2008, propone por la vida de las mujeres libre de todo tipo de violencias, al respecto indica:

La adopción de normas que permitan garantizar para todas las mujeres una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado, el ejercicio de los derechos reconocidos en el ordenamiento jurídico interno e internacional, el acceso a los procedimientos administrativos y judiciales para su protección y atención, y la adopción de las políticas públicas necesarias para su realización. (Congreso de Colombia, Ley 1257, 2008) .

Por lo anterior en esta norma reglamenta lo más valioso, las políticas públicas para proteger a la mujer y garantizar el derecho a la igualdad ya que el Gobierno Nacional debe aplicar estas políticas y replicarlas a las empresas públicas, privadas, mixtas en todas las esferas motivándolas para que cada una de estas se cree y fortalezca la inclusión de la mujer con la responsabilidad empresarial.

Por su parte, la (Ley 1496 de 2011), Tiene como objetivo:

Garantizar la igualdad salarial y de cualquier forma de retribución laboral entre mujeres

y hombres, fijar los mecanismos que permitan que dicha igualdad sea real y efectiva tanto en el sector público como en el privado y establecer los lineamientos generales que permitan erradicar cualquier forma discriminatoria en materia de retribución laboral.

Ahora bien, es importante resaltar el concepto sobre la empresa responsable de su compromiso para con la equidad y según (Ortíz Riaga & Duque Orozco, 2009), “la empresa socialmente responsable, es: aquella que se preocupa del bienestar de quienes trabajan en ella (educación, justa remuneración, etc) y que demuestra su solidaridad con su entorno (clientes, proveedores, y la comunidad entre otros)” (p.220) .

Continuando con la búsqueda de cómo es la inclusión laboral de la mujer en la responsabilidad empresarial en Rionegro Antioquia para el año 2020, se tienen en cuenta sus políticas públicas en pro de la equidad de la mujer, así:

- Programa de gobierno, Junto avanzamos más, donde se incluyó a una mujer más en el gabinete;
- Política pública de equidad de género, mediante el Acuerdo 005 de 2015.
- Mujeres rurales, mediante el Acuerdo 025 de 2005.
- Semana de la mujer rural, medio del Acuerdo 056 de 2013.

Igual forma es importante tener presente que en Rionegro Antioquia, cuenta con organizaciones para el seguimiento y evaluación de estas políticas públicas, como es el caso de: (a) mesa de equidad de género, (b) mesa municipal de equidad de género y (c) mesa municipal para erradicar la violencia contra las mujeres. (Alcaldía de Rionegro, Subsecretaria de Familia) .

Respecto a las Empresas Públicas de Medellín, con sede en Rionegro, indica: “Cuentan con una política de Gestión del Talento Humano, que promueven el respeto a los derechos humanos y se tiene un lineamiento de compensación formalmente establecido y documentado que promueve como principio de equidad” es de anotar que ambas instituciones coinciden en la igualdad de salarios tanto para hombres como para mujeres. (Empresas Públicas de Medellín,

2021) .

Una vez observada la información obtenida, se contrasta con el mercado laboral a nivel nacional y departamental según el análisis del Departamento Administrativo Nacional de Estadística – DANE 2021- para así demostrar cómo es la inclusión laboral de la mujer y cuál ha sido la responsabilidad empresarial, para llevar a cabo esta inclusión en el municipio de Rionegro Antioquia para el año 2020, así:

Para noviembre de 2020 a enero de 2021 la tasa de desempleo a nivel nacional para las mujeres fue de 19.6 % y del hombre 11.1 %, las más desocupadas fueron de 14 a 28 años, siendo el 44.8% de las desocupadas y los hombres desocupados el 42.1 %. (DANE [GEIH], 2021).

Es importante tener en cuenta el informe de los indicadores del mercado laboral elaborados por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística -DANE - estadística gubernamental, que caracteriza los censos demográficos y de población para poder comparar a la mujer y al hombre en estas, para así poder observar las posibles problemáticas en contra de la equidad y así tomar acciones contundentes con el fin de fomentar políticas públicas en pro de la equidad de género en el campo laboral con la responsabilidad empresarial; por consiguiente se presentan en el Instrumento I que corresponde a las encuestas del Departamento administrativo Nacional de Estadística -DANE- el instrumento II que corresponde a los informes recibidos de autoridades y el instrumento III que refleja a los informes recibidos otras entidades, así:

### **Instrumentos del objetivo I**

Los siguientes instrumentos corresponden a las figuras que van desde la 2 a la 13, donde se analizan y representan en formatos de muestran síntesis de la gran encuesta integrada hogar, por sexo, del departamento Administrativo Nacional de estadística -DANE-, respecto a dos indicativos, las respuestas de las entidades públicas y privadas, así:

1. Instrumento I del objetivo I. Población en edad de trabajar, población ocupada y población Inactiva, otras estadísticas del departamento Administrativo Nacional de estadística Figuras 2 a la 8.
2. Instrumento II del objetivo I. Informe de las entidades públicas. Figuras 9 a la 11.
3. Instrumento III del objetivo I. Informe de otras entidades. Figuras 12 a la 13.

Conocer la población en edad de trabajar a nivel nacional, es importante ya que son proyecciones con base en las estadísticas del Departamento Administrativo Nacional de Estadística tomando como referente la población total, conociendo estos resultados se podría contrastar posteriormente con las estadísticas de Hombres y mujeres, como se indica en la figura, así:

**Figura 2**

***Instrumento I del Objetivo I. Porcentaje Nacional de población en edad de trabajar***

Concepto	2020											
	Ene - mar 20	Feb - abr 20	Mar - may 21	Abr - jun 20	May - jul 20	Jun - ago 20	Jul - sep 20	Ago - oct 21	Sep - nov 20	Oct - dic 20	Nov 20 - Ene 21	
% población en edad de trabajar	80,6	80,6	80,6	80,6	80,6	80,6	80,7	80,7	80,7	80,7	80,7	
TGP	61,6	58,1	55,4	54,8	56,4	57,7	58,6	60,6	61,3	61,8	61,1	
TD	53,8	49,6	45,5	43,7	44,8	46,8	48,4	51,1	52,3	53,3	52,1	
TD	12,6	14,6	17,8	20,3	20,5	18,9	17,5	15,7	14,6	13,8	14,6	
T.D. Abierto	11,8	13,3	15,8	18,3	18,9	17,8	16,6	14,9	13,8	13,0	13,8	
T.D. Oculto	0,8	1,3	1,9	2,1	1,5	1,1	0,9	0,8	0,8	0,8	0,8	
Tasa de subempleo subjetivo	-	-	-	-	-	-	-	24,8	25,5	25,6	25,6	
Insuficiencia de horas	-	-	-	-	-	-	-	9,2	8,8	8,5	8,4	
Empleo inadecuado por competencias	-	-	-	-	-	-	-	13,7	14,2	14,0	13,6	
Empleo inadecuado por ingresos	-	-	-	-	-	-	-	21,3	22,2	22,3	22,4	
Tasa de subempleo objetivo	-	-	-	-	-	-	-	10,1	10,3	10,4	10,4	
Insuficiencia de horas	-	-	-	-	-	-	-	4,5	4,4	4,3	4,1	
Empleo inadecuado por competencias	-	-	-	-	-	-	-	5,8	6,0	6,0	5,8	
Empleo inadecuado por ingresos	-	-	-	-	-	-	-	8,2	8,5	8,5	8,6	
Población total	49.234	49.277	49.320	49.363	49.406	49.449	49.492	49.535	49.578	49.620	49.663	
Población en edad de trabajar	39.668	39.709	39.751	39.793	39.834	39.876	39.918	39.959	40.001	40.042	40.084	
Población económicamente activa	24.437	23.052	22.021	21.814	22.459	23.027	23.408	24.203	24.511	24.742	24.478	
Ocupados	21.360	19.687	18.106	17.377	17.864	18.675	19.304	20.401	20.940	21.332	20.896	
Desocupados	3.077	3.365	3.915	4.436	4.595	4.352	4.104	3.802	3.571	3.410	3.582	
Abiertos	2.892	3.072	3.489	3.988	4.248	4.106	3.884	3.597	3.385	3.222	3.384	
Ocultos	185	294	426	448	347	246	220	205	186	188	198	
Inactivos	15.231	16.657	17.730	17.979	17.376	16.849	16.510	15.756	15.490	15.300	15.606	
Subempleados Subjetivos	-	-	-	-	-	-	-	6.000	6.261	6.334	6.260	
Insuficiencia de horas	-	-	-	-	-	-	-	2.239	2.168	2.106	2.056	
Empleo inadecuado por competencias	-	-	-	-	-	-	-	3.307	3.469	3.470	3.318	
Empleo inadecuado por ingresos	-	-	-	-	-	-	-	5.151	5.451	5.522	5.475	
Subempleados Objetivos	-	-	-	-	-	-	-	2.442	2.522	2.564	2.552	
Insuficiencia de horas	-	-	-	-	-	-	-	1.090	1.081	1.055	1.006	
Empleo inadecuado por competencias	-	-	-	-	-	-	-	1.412	1.482	1.475	1.423	
Empleo inadecuado por ingresos	-	-	-	-	-	-	-	1.980	2.086	2.106	2.114	

Fuente: (DANE [GEIH], 2021), Gran encuesta integrada hogares. Porcentaje nacional población en edad de trabajar,

Nota: La estadística arroja un resultado de 81,37 % de la población con edad para trabajar.

Las estadísticas del Departamento Administrativo Nacional de Estadística con respecto a la población en edad de trabajar, hombres es interesante ya que muestra la cantidad de hombres en la edad de trabajar y poder compararlos posteriormente con el de las mujeres, como se indica en la figura 3, así:

**Figura 3**

**Instrumento I del Objetivo I. Porcentaje población en edad de trabajar. Hombres**

HOMBRES	2020											
	Ene - mar 21	Feb - abr 20	Mar - may 21	Abr - jun 20	May - jul 20	Jun - ago 20	Jul - sep 20	Ago - oct 21	Sep - nov 21	Oct - dic 20	Nov 20 - Ene 21	
% población en edad de trabajar	79,9	79,9	79,9	79,9	79,9	79,9	79,9	80,0	80,0	80,0	80,0	80,0
TGP	72,7	69,0	66,5	66,2	68,4	70,1	71,0	72,4	72,7	73,3	72,7	72,7
TD	65,6	60,8	56,4	54,7	56,8	59,4	61,1	63,6	64,7	65,8	64,6	64,6
TD	9,8	11,9	15,2	17,4	17,0	15,3	13,9	12,1	10,9	10,2	11,1	11,1
T.D. Abierto	9,4	11,0	13,9	16,0	16,1	14,7	13,5	11,7	10,6	9,9	10,8	10,8
T.D. Oculto	0,4	0,8	1,3	1,4	0,9	0,6	0,5	0,4	0,3	0,3	0,3	0,3
Tasa de subempleo subjetivo	-	-	-	-	-	-	-	25,2	25,8	25,8	26,0	26,0
Insuficiencia de horas	-	-	-	-	-	-	-	8,1	7,6	7,3	7,4	7,4
Empleo inadecuado por competencias	-	-	-	-	-	-	-	13,5	13,9	13,7	13,2	13,2
Empleo inadecuado por ingresos	-	-	-	-	-	-	-	22,0	22,9	22,8	23,0	23,0
Tasa de subempleo objetivo	-	-	-	-	-	-	-	10,4	10,3	10,4	10,6	10,6
Insuficiencia de horas	-	-	-	-	-	-	-	4,2	4,0	3,9	3,9	3,9
Empleo inadecuado por competencias	-	-	-	-	-	-	-	5,8	5,9	5,8	5,5	5,5
Empleo inadecuado por ingresos	-	-	-	-	-	-	-	8,6	8,8	8,7	8,8	8,8
Población total	24.294	24.315	24.337	24.358	24.379	24.400	24.422	24.443	24.464	24.484	24.505	24.505
Población en edad de trabajar	19.401	19.422	19.443	19.463	19.484	19.504	19.525	19.545	19.565	19.585	19.606	19.606
Población económicamente activa	14.112	13.405	12.929	12.887	13.323	13.663	13.855	14.141	14.215	14.347	14.249	14.249
Ocupados	12.725	11.814	10.961	10.648	11.057	11.579	11.925	12.430	12.685	12.883	12.667	12.667
Desocupados	1.387	1.592	1.969	2.239	2.266	2.084	1.931	1.711	1.550	1.464	1.582	1.582
Abiertos	1.332	1.478	1.798	2.060	2.144	2.005	1.868	1.650	1.501	1.415	1.537	1.537
Ocultos	55	114	170	178	122	79	63	60	50	48	45	45
Inactivos	5.289	6.017	6.513	6.576	6.160	5.841	5.670	5.404	5.350	5.239	5.357	5.357
Subempleados Subjetivos	-	-	-	-	-	-	-	3.570	3.665	3.703	3.698	3.698
Insuficiencia de horas	-	-	-	-	-	-	-	1.150	1.082	1.051	1.049	1.049
Empleo inadecuado por competencias	-	-	-	-	-	-	-	1.909	1.971	1.972	1.876	1.876
Empleo inadecuado por ingresos	-	-	-	-	-	-	-	3.117	3.252	3.267	3.271	3.271
Subempleados Objetivos	-	-	-	-	-	-	-	1.467	1.471	1.496	1.508	1.508
Insuficiencia de horas	-	-	-	-	-	-	-	597	573	563	557	557
Empleo inadecuado por competencias	-	-	-	-	-	-	-	823	841	835	790	790
Empleo inadecuado por ingresos	-	-	-	-	-	-	-	1.213	1.249	1.249	1.252	1.252

Fuente: (DANE [GEIH], 2021), Gran encuesta integrada hogares. Discrimina la población nacional en edad de trabajar. Hombres.

Nota: El resultado es del 80.65 % de los hombres a nivel nacional en edad de trabajar.

Figura 4

**Instrumento I del Objetivo I. Porcentaje población en edad de trabajar. Mujeres**

MUJERES	Concepto	2020											
		Ene - mar 21	Feb - abr 20	Mar - may 21	Abr - jun 20	May - jul 20	Jun - ago 20	Jul - sep 20	Ago - oet 21	Sep - nov 21	Oct - dic 20	Nov 20 - Ene 21	
	% población en edad de trabajar	81,3	81,3	81,3	81,3	81,3	81,3	81,3	81,4	81,4	81,4	81,4	
	TGP	50,9	47,6	44,8	43,9	44,9	46,0	46,8	49,3	50,4	50,8	50,0	
	TO	42,6	38,8	35,2	33,1	33,4	34,8	36,2	39,0	40,5	41,3	40,2	
	TD	16,4	18,4	21,4	24,6	25,5	24,2	22,8	20,8	19,6	18,7	19,6	
	T.D. Abierto	15,1	16,5	18,6	21,6	23,0	22,4	21,1	19,3	18,3	17,4	18,1	
	T.D. Oculto	1,3	1,9	2,8	3,0	2,5	1,8	1,6	1,4	1,3	1,3	1,5	
	Tasa de subempleo subjetivo	-	-	-	-	-	-	-	24,2	25,2	25,3	25,0	
	Insuficiencia de horas	-	-	-	-	-	-	-	10,8	10,5	10,2	9,8	
	Empleo inadecuado por competencias	-	-	-	-	-	-	-	13,9	14,6	14,4	14,1	
	Empleo inadecuado por ingresos	-	-	-	-	-	-	-	20,2	21,4	21,7	21,5	
	Tasa de subempleo objetivo	-	-	-	-	-	-	-	9,7	10,2	10,3	10,2	
	Insuficiencia de horas	-	-	-	-	-	-	-	4,9	4,9	4,7	4,4	
	Empleo inadecuado por competencias	-	-	-	-	-	-	-	5,9	6,2	6,2	6,2	
	Empleo inadecuado por ingresos	-	-	-	-	-	-	-	7,6	8,1	8,2	8,4	
	Población total	24.940	24.962	24.983	25.005	25.027	25.049	25.070	25.092	25.114	25.136	25.158	
	Población en edad de trabajar	20.266	20.287	20.308	20.330	20.351	20.372	20.393	20.414	20.436	20.457	20.478	
	Población económicamente activa	10.325	9.647	9.092	8.927	9.135	9.364	9.553	10.062	10.295	10.395	10.229	
	Ocupados	8.636	7.873	7.145	6.729	6.806	7.096	7.380	7.971	8.275	8.449	8.230	
	Desocupados	1.689	1.774	1.946	2.198	2.329	2.268	2.174	2.091	2.021	1.946	2.000	
	Abiertos	1.560	1.594	1.691	1.928	2.104	2.101	2.017	1.947	1.885	1.807	1.847	
	Ocultos	130	180	255	270	225	167	157	144	136	140	153	
	Inactivos	9.941	10.640	11.217	11.403	11.215	11.008	10.840	10.352	10.140	10.062	10.249	
	Subempleados Subjetivos	-	-	-	-	-	-	-	2.431	2.596	2.631	2.562	
	Insuficiencia de horas	-	-	-	-	-	-	-	1.089	1.086	1.055	1.007	
	Empleo inadecuado por competencias	-	-	-	-	-	-	-	1.398	1.498	1.498	1.442	
	Empleo inadecuado por ingresos	-	-	-	-	-	-	-	2.034	2.199	2.255	2.204	
	Subempleados Objetivos	-	-	-	-	-	-	-	976	1.051	1.068	1.044	
	Insuficiencia de horas	-	-	-	-	-	-	-	494	509	492	449	
	Empleo inadecuado por competencias	-	-	-	-	-	-	-	589	641	640	633	
	Empleo inadecuado por ingresos	-	-	-	-	-	-	-	767	837	856	862	
	Fuente: DANE - Gran Encuesta Integrada de Hogares												
	Nota: Datos expandidos con proyecciones de población												
	Nota: Toda variable cuya proporción respecto a la población en edad de trabajar												
	Nota: Resultados en miles. Por efecto del redondeo												
	Nota: Debido al cambio en el operativo de recolección de datos												
	Actualizado al 11 de marzo de 2021.												

Fuente: (DANE [GEIH], 2021) Gran encuesta integrada hogares. Discrimina la población en edad de trabajar.

Mujeres.

Nota: En la figura en relación, se observa el resultado de mujeres con edad de trabajar arroja el 81.37 de un 80.65% de los hombres con edad para trabajar.

Una vez revisada la información brindada por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística, se puede describir que el porcentaje de mujeres 81.37 % con respecto al hombre en la edad de trabajar es de 80.65 %, siendo muy mínimo la brecha, por lo tanto, puede haber capacidad y oportunidad para todos.

En la gran encuesta hogares, población ocupada a nivel nacional, hombres y mujeres, la diferencia importante radica en que el porcentaje de mujeres ocupadas es de 6.854 % con respecto al de los hombres ocupados que son el 10.744%, descubriendo así que el 3.89 % de mujeres tienen menos oportunidades laborales, como se indica en las figuras 5, 6 y 7., así:

**Figura 5**

***Instrumento I del Objetivo I. Población ocupada según sexo nivel nacional***

  <b>DANE</b> INFORMACIÓN PARA TODOS											
<b>Gran Encuesta Integrada de Hogares</b> Población ocupada según sexo y posición ocupación											
Total Nacional Serie trimestre móvil 01 - 21											
<b>TOTAL NACIONAL</b>											
Concepto		Feb - abr 20	Mar - may 20	Abr - jun 20	May - jul 20	Jun - ago 20	Jul - sep 20	Ago - oct 20	Sep - nov 20	Oct - dic 20	Nov 20 - Ene 21
Ocupados Total Nacional		19.687	18.106	17.377	17.864	18.675	19.304	20.401	20.940	21.332	20.896
Obrero, empleado particular		7.781	7.063	6.680	6.774	7.015	7.278	7.700	7.821	7.885	7.726
Obrero, empleado del gobierno		831	823	786	774	786	768	824	828	877	847
Empleado doméstico		538	424	369	395	426	474	539	573	575	568
Trabajador por cuenta propia		8.500	7.970	7.721	8.013	8.332	8.580	9.026	9.429	9.683	9.512
Patrón o empleador		606	545	563	569	594	620	676	699	701	683
Trabajador familiar sin remuneración*		627	621	613	636	719	751	811	766	766	752
Jornalero o peón		790	645	634	695	801	830	819	815	836	804
Otro		13	14	11	7	2	2	6	8	9	5

Fuente: (DANE [GEIH], 2021)- Gran encuesta integrada hogares. Población ocupada según sexo, nacional.

Nota: En la figura actual, se descubre el resultado arroja que el 17.72% de la población nacional están ocupadas.

Figura 6

**Instrumento I del Objetivo I. Población ocupada según sexo. Hombres**

<b>HOMBRES</b>										
<b>Concepto</b>										
	<b>Feb - abr 20</b>	<b>Mar - may 20</b>	<b>Abr - jun 20</b>	<b>May - jul 20</b>	<b>Jun - ago 20</b>	<b>Jul - sep 20</b>	<b>Ago - oct 20</b>	<b>Sep - nov 20</b>	<b>Oct - dic 20</b>	<b>Nov 20 - Ene 21</b>
Total	11.814	10.961	10.648	11.057	11.579	11.925	12.430	12.665	12.883	12.667
Obrero, empleado particular	4.605	4.208	4.007	4.134	4.306	4.473	4.705	4.737	4.769	4.668
Obrero, empleado del gobierno	415	427	406	396	405	396	438	435	474	453
Empleado doméstico	45	36	33	40	41	41	41	45	51	41
Trabajador por cuenta propia	5.357	5.059	4.922	5.112	5.286	5.429	5.616	5.859	6.000	5.982
Patrón o empleador	436	389	413	428	464	478	520	529	526	504
Trabajador familiar sin remuneración*	231	241	263	285	321	326	346	320	307	295
Jornalero o peón	719	594	598	660	755	779	763	736	752	722
Otro	6	6	6	3	2	2	3	3	3	2

Fuente: (DANE [GEIH], 2021) Gran encuesta integrada hogares. Población ocupada según sexo. Hombres.

Nota: En la presente figura, se observa el resultado son el 10.744% de hombres ocupados a nivel nacional.

Figura 7

**Instrumento I del Objetivo I. Población ocupada según sexo. Mujeres**

<b>MUJERES</b>										
Concepto										
	Feb - abr 20	Mar - may 20	Abr - jun 20	May - jul 20	Jun - ago 20	Jul - sep 20	Ago - oct 20	Sep - nov 20	Oct - dic 20	Nov 20 - Ene 21
Total	7.873	7.145	6.729	6.806	7.096	7.380	7.971	8.275	8.449	8.230
Obrero, empleado particular	3.175	2.855	2.673	2.640	2.709	2.805	2.995	3.084	3.116	3.059
Obrero, empleado del gobierno	416	396	379	378	381	373	386	392	402	395
Empleado doméstico	493	388	336	356	385	433	498	528	524	526
Trabajador por cuenta propia	3.143	2.911	2.799	2.901	3.046	3.151	3.410	3.570	3.683	3.530
Patrón o empleador	171	156	151	142	130	142	156	170	175	178
Trabajador familiar sin remuneración*	397	380	350	351	399	424	466	446	459	456
Jornalero o peón	71	52	36	35	46	51	56	79	84	82
Otro	8	8	5	3	0	1	3	5	5	3
<b>Fuente:</b> DANE - Gran Encuesta Integrada de Hogares										
<b>Nota:</b> Datos expandidos con proyecciones de población, e										
<b>Nota:</b> Toda variable cuya proporción respecto a la PEA sea										
<b>Nota:</b> Resultados en miles. Por efecto del redondeo en mil										
* Incluye trabajadores familiares sin remuneración en empr										
<b>Actualizado al 11 de marzo de 2021.</b>										

Fuente: (DANE [GEIH], 2021) Gran encuesta integrada hogares. Población ocupada según sexo. Mujeres.

Nota: En la figura actual, el resultado afloja que el 6.854 % de mujeres están ocupadas a nivel nacional.

En la gran encuesta hogar, población inactiva del Departamento Administrativo Nacional de Estadística, se puede observar que a nacional el porcentaje es del 20.8 de los cuales los hombres tienen el 7.33% y el 13.62% son mujeres inactivas; esto quiere decir que los hombres tienen más oportunidades laborales que las mujeres, como lo indica en la figura 8, así:

**Figura 8**

**Instrumento I del Objetivo I. Población inactiva, nacional, hombres y mujeres**

														
<b>Gran Encuesta Integrada de Hogares</b>														
<b>Población inactiva según sexo</b>														
<b>Total Nacional</b>														
<b>Serie trimestre móvil 01 - 21</b>														
<b>TOTAL NACIONAL</b>														
Concepto	2020													
	Oct - dic 19	Nov 19 - ene 20	Dic 19 - feb 20	Ene - mar 20	Feb - abr 20	Mar - may 20	Abr - jun 20	May - jul 20	Jun - ago 20	Jul - sep 20	Ago - oct 20	Sep - nov 20	Oct - dic 20	Nov 20 - Ene 21
Inactivos Total Nacional	14.320	14.542	14.636	15.231	16.657	17.730	17.979	17.376	16.849	16.510	15.756	15.490	15.300	15.606
Estudiando	5.292	5.092	5.079	5.313	5.569	5.723	5.757	5.754	5.615	5.605	5.472	5.410	5.174	5.078
Oficios del Hogar	6.013	6.254	6.324	6.584	7.408	8.054	8.355	8.169	7.974	7.681	7.172	6.998	6.964	7.138
Otros	3.014	3.196	3.232	3.333	3.680	3.953	3.867	3.452	3.259	3.224	3.112	3.082	3.162	3.390
<b>HOMBRES</b>														
Concepto	2020													
	Oct - dic 19	Nov 19 - ene 20	Dic 19 - feb 20	Ene - mar 20	Feb - abr 20	Mar - may 20	Abr - jun 20	May - jul 20	Jun - ago 20	Jul - sep 20	Ago - oct 20	Sep - nov 20	Oct - dic 20	Nov 20 - Ene 21
Total	4.921	4.936	4.958	5.289	6.017	6.513	6.576	6.160	5.841	5.670	5.404	5.350	5.239	5.357
Estudiando	2.745	2.651	2.657	2.789	2.910	2.980	2.993	3.009	2.931	2.902	2.828	2.814	2.717	2.702
Oficios del Hogar	433	475	469	531	615	1.002	1.100	933	845	752	675	661	613	632
Otros	1.743	1.809	1.832	1.969	2.291	2.530	2.483	2.218	2.065	2.016	1.902	1.874	1.908	2.023
<b>MUJERES</b>														
Concepto	2020													
	Oct - dic 19	Nov 19 - ene 20	Dic 19 - feb 20	Ene - mar 20	Feb - abr 20	Mar - may 20	Abr - jun 20	May - jul 20	Jun - ago 20	Jul - sep 20	Ago - oct 20	Sep - nov 20	Oct - dic 20	Nov 20 - Ene 21
Total	9.399	9.607	9.678	9.941	10.640	11.217	11.403	11.215	11.008	10.840	10.352	10.140	10.062	10.249
Estudiando	2.547	2.440	2.423	2.524	2.659	2.743	2.763	2.745	2.684	2.703	2.644	2.596	2.457	2.376
Oficios del Hogar	5.580	5.779	5.855	6.053	6.593	7.052	7.256	7.236	7.129	6.929	6.498	6.337	6.351	6.506
Otros	1.271	1.387	1.400	1.364	1.389	1.422	1.384	1.234	1.195	1.208	1.210	1.207	1.254	1.367
Fuente: DANE - Gran Encuesta Integ														
Nota: Datos en millones de personas														

Fuente: (DANE [GEIH], 2021) Gran encuesta integrada hogares. Población inactiva.

Nota: En la presente figura, se descubre que las personas inactivas a nivel nacional es del 20.8% , los hombres el 7.33% y el 13.62 de mujeres de mujeres inactivas.

### **Instrumento II del objetivo I Informe Alcaldía de Rionegro.**

Teniendo en cuenta la información recolectada y en especial del municipio de Rionegro Antioquia, da a conocer las políticas públicas en la equidad de género como también las variables relacionadas con la distribución de las mujeres y hombres en el campo laboral en el municipio, los salarios, entre otros, así:

En Rionegro, según informe de la Alcaldía de Rionegro Antioquia hay una población total de 145.242 personas de la cual el 51% son mujeres o sea 74.009 y el 49% son hombres o sea 71.233, de los cuales 42.44 son las mujeres jefes de hogar y los hombres son del 57.56 % pero resaltan en el informe que hay 199 mujeres en el cargo público y se aumentó una mujer mas que en el mandato anterior y resalta también que en el gabinete laboran 45 personas de las cuales 19 son mujeres y 26 hombres, también indican que el salario son iguales tanto a hombres como a mujeres en cumplimiento de la ley 1496 de 2011. Como se indica en las figuras 9 a la 11. (Alcaldía de Rionegro, Subsecretaria de Familia, 2021) .

Figura 9

**Población total Rionegro Antioquia**

De acuerdo con la ficha de caracterización del Observatorio de Asuntos de Mujer y Género de la Secretaría de las Mujeres de Antioquia del 2021, en Rionegro hay una población total de 145.242 personas, de la cual el 51% son mujeres y el 49% son hombres:

Población total 2021	Mujeres	Hombres	Fuente
145.242	74.009 (51,0 %)	71.233 (49,0 %)	DANE - Proyecciones de población 2021 a partir del Censo Nacional de Población y Vivienda 2018
Jefe de hogar	Mujeres	Hombres	Base de datos del Sisbén certificada en enero de 2021.
	42,44 %	57,56 %	

**Fuente:** Observatorio de Asuntos de Mujer y Género, Ficha de caracterización (2021).  
observatoriomujeres@antioquia.gov.co



[/rionegro.gov.co](http://rionegro.gov.co) @AlcRionegro Alcaldía de Rionegro @alcaldiarionegro

NIT: 890907317-2 | Dirección Calle 49 N° 50 - 05 Rionegro, Antioquia Palacio Municipal

PBX: (57+4) 520 40 60 | Código Postal: ZIP CODE 054040 | Correo electrónico: [alcaldia@rionegro.gov.co](mailto:alcaldia@rionegro.gov.co)

Fuente: (Alcaldía de Rionegro, Subsecretaría de Familia, 2021)

Nota: En la presente tabla se describe que, en el municipio de Rionegro Antioquia, en la población total, hay 2 por ciento más mujeres que hombres y de los cuales el 42.44 % son las jefes de hogar en relación con los jefes de hogar hombres que son 57.56%

## Figura 10

### Mujeres en el cargo público en Rionegro Antioquia 2020-2021

**RIONEGRO**  
juntos avanzamos más



Actualmente hay 199 mujeres en el cargo público, sus cargos se describen en el siguiente cuadro:

CARGO	CANTIDAD
Agente de Tránsito	7
Asesor	1
Auxiliar Administrativo	45
Comisario de Familia	3
Corregidor	1
Inspector de Policía	6
Profesional Especializado	13
Profesional Universitario	76
Secretaria Ejecutiva	7
Secretaria Ejecutiva del Despacho del alcalde	1
Secretaria de Despacho	4
Subsecretario	12
Técnico Administrativo	23
<b>TOTAL</b>	<b>199</b>

Fuente: (Alcaldía de Rionegro, Subsecretaria de Familia, 2021).

Nota: Se pone al descubierto que, en Rionegro Antioquia, existen cargos públicos importantes en cumplimiento a las políticas públicas de equidad.

Figura 11

**Mujeres en la edad de trabajar en Rionegro Antioquia**

Indicador o variable	Descripción
Población en Edad de Trabajar (PET)	Está constituida por todas las personas de 12 años en adelante para zona urbana y de

<sup>1</sup> Información compartida por la Subsecretaría de Servicios Administrativos de la Alcaldía


 @rionegro.gov.co @AlcRionegro Alcaldía de Rionegro @alcaldiarionegro  
 NIT: 890907317-2 | Dirección Calle 49 N° 50 - 05 Rionegro, Antioquia Palacio Municipal  
 PBX: (57+4) 520 40 60 | Código Postal: ZIP CODE 054040 | Correo electrónico: alcaldia@rionegro.gov.co



	10 años en adelante en la zona rural. Se divide entre la población económicamente activa e inactiva.
Población Económicamente Activa (PEA)	También se le llama fuerza laboral y está conformada por las personas en edad de trabajar que trabajan o están buscando empleo.
Tasa Bruta de Participación (TBP)	Este indicador muestra la relación porcentual entre el número de personas que componen el mercado laboral, frente al número de personas que integran la población total.
Tasa Global de Participación (TGP)	Es la relación porcentual entre la población económicamente activa y la población en edad de trabajar. Este indicador refleja la presión sobre el mercado laboral.
Tasa de Ocupación	Es la relación porcentual entre la población ocupada (OC) y el número de personas que integran la población en edad de trabajar (PET).
Tasa de desempleo	Es la relación porcentual entre el número de personas que están buscando trabajo (DS), y el número de personas que integran la fuerza laboral (PEA).

Fuente: Elaboración propia con información del Observatorio de Políticas Públicas de Rionegro. Secretaría de Planeación, 2020.

Fuente: (Alcaldía de Rionegro, Subsecretaría de Familia, 2021)

Nota: Según con la distribución porcentual de las mujeres en edad para trabajar, en Rionegro el 46.5% son hombres y el 53.5 % son mujeres, una de las causas es que hay más mujeres en la población.

### Instrumento III del objetivo I Informe de otras entidades

Se analiza la información recolectada de Empresas Públicas de Medellín, -EPM-, sede Rionegro Antioquia, estadísticas del año 2020-2021, con el fin de determinar cómo es la inclusión laboral de la mujer en la responsabilidad empresarial, es de anotar que de manera tajante la vicepresidencia de la república, planifica y crea planes y políticas para la equidad comprometiendo a las empresas públicas, privadas y mixtas, sensibilizándolas y motivándolas a dar cumplimiento con los lineamientos gubernamentales, como se indica en la figura 12.

#### Figura 12

##### *Relación funcionarios hombres mujeres que laboran EPM sede Rionegro*

Año	Total Empleados	Total mujeres
2018	24	2
2019	72	11
2020	137	25
2021 (31 marzo)	139	25

**Fuente:** (Empresas Públicas de Medellín, 2021)

Se observa gran diferencia de la minoría de las mujeres laboran en la empresa con respecto a los hombres. Sin embargo, aunque cuentan con política para la equidad y respeto a los derechos humanos de las mujeres, es notable la diferencia de los cargos ocupados por las mujeres, manifiesta la empresa que el salario es equitativo tanto a hombres como a mujeres.

En síntesis, en Rionegro Antioquia, se concluye que la inclusión de la mujer en la responsabilidad empresarial, pese a las políticas públicas nacionales y departamentales está en medio de un proceso lento, respecto el cual hay una brecha para que la equidad de género en lo laboral y/o empresarial sea efectivo, aunque en lo salarial se observa que en gran porcentaje son iguales al de los salarios de los hombres, como se puede observar en la tabla 1, así:

**Figura 13**

***Total, mujeres incluidas laboralmente en la responsabilidad empresarial de Rionegro Antioquia***

Total, de mujeres en la inclusión social en Rionegro Antioquia			
	Hombre	Mujer	Salario
Política pública		Si	
Población total	49 %	51 %	
Poblaciones ocupadas	8.230	12.667	
Poblaciones desocupadas	5.357	15.606	
Personas trabajando en Administración Municipal		199	Igual que los hombres
Gabinete	26	19	
Personas trabajando en Empresas Públicas de Medellín	63%	37%	Igual que los hombres
Cabezas de hogar	42.44\$	57.16%	

Fuente: (Alcaldía de Rionegro, 2021).

Se describe en la presente tabla la cantidad de mujeres en el campo laboral del municipio de Rionegro, observando la inactividad de las mujeres son más de 270% que los hombres, como también el compromiso de la administración municipal en el sentido de equidad ya que la brecha es estrecha de las mujeres laboran en el gabinete respecto a los hombres, pero como se puede observar en Empresas Públicas de Medellín, sede Rionegro es notoria la

gran diferencia ya que solo el 28% de las trabajadoras son mujeres.

### **Conclusión**

La responsabilidad social de las empresas para con la equidad de la mujer desde dar igualdad de oportunidades, capacitaciones, ascensos como de salarios, es además un instrumento que tiene el gobierno nacional, departamental y regional para brindar igualdad entre hombres y mujeres mediante políticas públicas y con estas el de sensibilizar e incentivar a las empresas públicas, privadas, mixtas realicen sus políticas promoviendo la equidad de género, contribuyendo así a la sociedad.

En el objetivo 1. Identificar cómo es la inclusión laboral de la mujer y cuál ha sido la responsabilidad empresarial, para llevar a cabo esta inclusión en el municipio de Rionegro Antioquia para el año 2020” se realizó mediante la triangulación de los métodos de recolección de datos y método de investigación cualitativo, una vez se solicitó a la administración municipal y a entidades públicas y privadas información sobre la equidad de la mujer como su responsabilidad empresarial, el cual arrojó el siguiente resultado:

La inclusión laboral en la responsabilidad empresarial en Rionegro Antioquia para el año 2020, está en ascenso, en lo que tiene que ver con la Administración Municipal está cumpliendo en el marco de la ley 1496 de 2011 puesto que, tiene laborando a 199 mujeres en diferentes cargos y los salarios son iguales al de los hombres, sin embargo las Empresas Públicas de Medellín sede Rionegro, no está ejecutando de manera acertada las políticas públicas de equidad, ya que la mujer en el campo laboral está por debajo del 26%.

El presente trabajo tiene gran importancia para estudios similares para dar continuidad al seguimiento de este proceso y darlo a conocer a las entidades encargadas de velar por el cumplimiento de la equidad de género como responsabilidad empresarial, para que tomen las acciones preventivas, correctivas y sancionatorias si fuera el caso.

**Presentación segundo objetivo: Conocer cuáles son las normas y políticas públicas para sensibilizar a las entidades públicas y privadas a la reducción de las brechas de desigualdad entre hombres y mujeres en el campo laboral”**

Es interesante evidenciar que los programas y políticas públicas de equidad son fomentados por el Ministerio del Trabajo en cumplimiento de la ley 1257 de 2008 promocionando así a la equidad laboral de las mujeres, por lo tanto, para desarrollar el segundo objetivo “Conocer cuáles son las normas y políticas públicas para sensibilizar a las entidades públicas y privadas a la reducción de las brechas de desigualdad entre hombres y mujeres en el campo laboral”, es necesario comprender las políticas públicas a nivel nacional, departamental y regional, como también es considerable dar a conocer el concepto, la importancia, los objetivos y las funciones en la relación con la equidad laboral con enfoque de género y los respectivos ejes.

El gobierno nacional de Colombia y debido a la situación sanitaria del COVID 19, tuvo afección a nivel mundial por esta necesidad, mediante la Cumbre de la Alianza del Pacífico, celebrada el 11 de diciembre de 2020, en Chile, conformada por los países de: Chile, Estados Unidos Mexicanos, Perú y Colombia, con el fin de impulsar el crecimiento y desarrollo de la economía para lograr el bienestar, la superación de la desigualdad socioeconómica e inclusión social, el Ministerio de Relaciones Exteriores, mediante la Cancillería, se comprometen a:

1. Igualdad de género como parte fundamental de los derechos humanos vinculando el derecho internacional de los derechos humanos con el marco del comercio internacional.
2. Cumplimiento de los instrumentos internacionales en pro de las mujeres y niñas.

3. Poner a las mujeres a las mujeres en el centro de las estrategias de la reactivación económica.
4. Reconocer a la mujer empresaria, emprendedoras, trabajadores, en situación de vulnerabilidad como esencial en lo laboral.
5. Reducción de las brechas de género, promoviendo el empoderamiento y autonomía económica de la mujer.
6. Permitir que las mujeres participen del comercio internacional.
7. Promover el mercado laboral, la inclusión financiera y emprendimiento de las mujeres.
8. Fortalecimiento de políticas de reducción de las brechas digitales de género.
9. Aplicar enfoque de género para la eliminación de las brechas diferenciales entre mujeres y hombres.
10. Cooperación entre los países de la alianza del pacifico para avanzar en la igualdad de género.
11. Impulsar el desarrollo económico y social de las mujeres.
12. Monitoreo y evaluación de la implementación de las políticas y programas mediante la hoja de ruta. el (Ministerio de Relaciones Exteriores, Cancillería de Colombia, 2020) .

Se deduce que la pandemia del COVID -19, trajo consigo el descubrimiento de la desigualdad de la mujer en el campo laboral – empresarial, entre otros aspectos sociales y la preocupación de los países que conforman la alianza pacífica entre ellos Colombia, donde se preocupan y realizan actividades en pro de eliminar las brechas de desigualdad de la mujer y el

hombre teniendo en cuenta los derechos humanos. De igual manera la ley 1257 de 2008, estipula en el artículo 12, que se promueve el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres, y se realizarán campañas para evitar todo acto de discriminación y violencia contra la mujer, al igual que se promoverá el ingreso de mujeres a espacios productivos no tradicionales. Otro aspecto importante de esta ley es que se promueve la creación de espacios para la construcción y desarrollo de políticas públicas enfocadas en la equidad de género, y la promoción de espacios para la formación y aprendizaje en importantes áreas de desarrollo económico para el país, por lo que se evidencia en el marco legal la adopción de los tratados internacionales y el esfuerzo por generar políticas que disminuyan las brechas de género.

Teniendo en cuenta lo anterior queda claro que el Gobierno Nacional, tiene la obligación de crear políticas públicas en la equidad laboral de la mujer, pero también está obligado a sensibilizar, fomentar y vigilar a las empresas privadas para que también creen estas políticas de inclusión de género en lo laboral, para permitir además el desarrollo social y respeto a los derechos humanos de las mujeres.

Considerando estas leyes 1257 de 2008 y 1719 de 2014 que trata de las medidas adoptadas para garantizar a la mujer el acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual con ocasión del conflicto armado; la ley 1413 de 2010 que trata de regular la inclusión de la economía del cuidado en el sistema de cuentas nacionales con el objeto de medir la contribución de la mujer al desarrollo económico y social del país y ley 731 de 2002 el cual trata de normas para favorecer a las mujeres rurales por ende la Vicepresidencia de la República, la consejería presidencial para la equidad de la mujer, estipulo seis líneas de trabajo para promover y garantizar a las mujeres Colombianas más y mejores oportunidades para el desarrollo de sus proyectos de vida, fortaleciendo desde las acciones institucionales la oferta de acciones concretas que mejoren y amplíen la participación de las mujeres, al igual que lograr el acceso a la educación por parte de las mujeres y empoderarlas en aspectos políticos y económicos, acorde a sus necesidades (Vicepresidencia de la Republica de Colombia, 2020)

Se puede contemplar que los ejes centrales son instrumentos necesarios que, por medio de la vicepresidencia de Colombia, las demás entidades como las gobernaciones, alcaldías deben crear las secretarías de la mujer, así mismo las empresas deben implementar políticas organizacionales y fortalecer esas políticas públicas en pro de eliminar las brechas diferenciales que hay entre las mujeres y hombres.

La ley 1434 de 2011 por medio del cual se modifica la ley 5ª de 1992. Se crea la comisión legal para la equidad de la mujer del congreso de la República de Colombia, en esta reza taxativamente, en el artículo 61ª, así:

Esta Comisión tiene por objeto fomentar y promover las acciones necesarias para la consolidación de una política de Estado que repercuta en el mejoramiento de las circunstancias materiales e inmateriales de la mujer en nuestra sociedad, propendiendo por la eliminación de cualquier situación de desigualdad y discriminación que se presente en el ejercicio de la ciudadanía por parte de las mujeres. (Congreso de Colombia, Ley 1434 de 2011) .

Es sugestiva la manera como el estado colombiano pone en manos de la mujer, incluso desde el Congreso de la República, la misión de crear las políticas públicas y proyectos en pro de la eliminación de la desigualdad entre hombre y mujeres tanto en lo político, económico, social, cultural, entre otros aspectos.

Lo anterior se desarrolla en la ley 1496 de 2011, que especifica claramente en sus artículos:

Artículo 1 su finalidad es de garantizar la igualdad salarial entre hombres y mujeres, como de los mecanismos que permitan dicha igualdad sea real. Artículo 2 modifica el artículo 10 del código sustancial del trabajo, el cual indica que los trabajadores y trabajadoras son iguales. Artículo 4 factores de valoración salarial, inciso e, La igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación; Artículo 7 el cual modifica el artículo 143 del código sustancial

del trabajo, incisos 1 al 3, que tratan de igualdad de salario sin excepción de sexo, género, nacionalidad.

Es interesante observar como la norma exige que tanto entidades públicas como privadas sin excepción deben de velar por que se cumplan las exigencias de la constitución política sobre la igualdad de las mujeres y en especial en el aspecto económico, empresarial, político, entre otros aspectos. ( ley 1496, 2011) .

La ley 1752 de 2015, determina en su artículo 1, “Esta ley tiene por objeto sancionar penalmente actos de discriminación por razones de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación”. (ley 1752, 2015) .

Es una ley imponente que deja clara la tipificación del delito frente a la discriminación de las personas en especial de las mujeres.

Descendiendo al ámbito departamental, en Antioquia la Gobernación, mediante la Secretaria de las Mujeres, en cumplimiento de la ley 1257 de 2008 y ley 1496 de 2011, mediante la ordenanza 14 de 2015 se crea la Secretaria de las Mujeres en Antioquia, así mismo, se tiene el CONPES 161 Social 2013 que junto a los lineamientos de la política pública nacional de equidad de género, actualizada mediante la ordenanza 13 de 2019, como sustento la expansión de las capacidades en el trabajo, estudio, seguridad, integridad física, psicológica con el fin disminuir las brechas sociales entre hombres y mujeres. En la presente ordenanza se tiene en cuenta enfoques y principios, relacionados específicamente en su artículo 4, por medio del reconocimiento de las relaciones asimetrías de hombres y mujeres, los principios de no discriminación, el respeto por la diversidad étnica, la igualdad de los territorios, el desarrollo humano, y el reconocimiento de las diferencias culturales, de género y étnicas.

De igual forma en el artículo 5 de la citada ordenanza, se mencionan las líneas estratégicas de la política pública para las mujeres en Antioquia, como son: Transformación cultural, autonomía económica y acceso a activos, salud integral, derechos sexuales y

reproductivos, educación con enfoque de género, participación en escenarios de poder y toma de decisiones, mujeres en la construcción de paz, vida libre de violencia para las mujeres y mujeres rurales (Gobernación de Antioquia, 2020).

Se puede concluir que la Gobernación de Antioquia, mediante esta ordenanza deja claros los lineamientos y el enfoque en pro de la igualdad de la mujer en todos los escenarios, siendo una partida para todo el departamento de Antioquia como instrumento madre.

En Rionegro Antioquia donde es la base de estudio del presente trabajo investigativo, se observa que, en cumplimiento a la normatividad nacional y departamental, se cuenta con normatividad para garantizar las políticas públicas en pro de la igualdad de derechos de la mujer así:

Como lo indica el municipio de Rionegro, mediante el oficio 1101-11, continua la política pública de equidad de género, con el acuerdo 025 del 4 de febrero de 2005, donde crean políticas para mejorar la calidad de vida de las mujeres rurales de estratos 1, 2 y 3 del municipio, y resalta:

El gobierno incentiva la creación de formas asociativas con créditos del Fondo para Mujeres Rurales FOMMUR, del Fondo Agropecuario de Garantías – FAG- capacitación técnica y acceso a programas de promoción y vinculación a la seguridad social, fomentar a participación del deporte, la atención de mujeres vulnerables, participación en el poder como en el Concejo de Desarrollo Rural, Consejos Territoriales de Planeación, mesas de trabajo y de conciliación, juntas municipales de educación, proyectos de reforestación; también se les otorgara la titulación de predios rurales a empresas comunitarias o grupos asociativos de mujeres, subsidios e vivienda rural. (Alcaldía de Rionegro, Acuerdo 025, 2005) .

Seguidamente, mediante el decreto 488 de 2011 se crea la mesa municipal de equidad de género y fue modificado en especial su Artículo 1 mediante el decreto 518 del 11 de agosto

de 2017 creándose la Mesa Municipal de Equidad de Género para las Mujeres rionegreas, esta mesa tiene como objetivos:

Actuar como una de las mesas del Consejo Municipal para la Política Social del Sistema Nacional de Bienestar Familiar – COMPOS – trabajo en equipo de las entidades para erradicar la brecha de desigualdad entre mujeres y hombres.

El Decreto 488 de del 27 de abril de 2011, por medio del cual se creó la mesa municipal de la equidad y fue modificada mediante el Decreto 518 del 11 de agosto de 2018, quedando la Mesa Municipal de Equidad de Género para las mujeres rionegreas, con el objeto de: la mesa actúa como una de las mesas del Consejo Municipal para la política Social del Sistema Nacional de Bienestar Familiar – COMPOS – trabajo en equipo con todas las entidades en pro de lograr la equidad de la mujer mejorando así su calidad de vida, difundir la ley 1257 de 2008, promover e implementar políticas públicas de equidad de género de la mujer, entre otras funciones. (Alcaldía de Rionegro, Decreto 518, 2017).

Acuerdo 056 de 2013, se institucionaliza la semana de la mujer rural, teniendo en cuenta dentro la política pública.

Seguidamente, mediante la Política pública de equidad de género, fomentada mediante el acuerdo 005 del 13 de noviembre de 2015, taxativamente, donde reza los principios de igualdad, la no discriminación e indica en los artículos, Artículo 2 y 5, así: Artículo 2. Objetivos:

- Fortalecer la capacidad institucional del municipio para prevenir, proteger, atender y sancionar las diversas discriminaciones y violencias contra las mujeres.
- Eliminación de prácticas de violencia e intolerancia contra la mujer.
- Brindar oportunidades y promover autonomía económica, asistencia técnica y capacitación.
- Fomentar la participación en las instancias del poder y toma de decisiones.
- Fortalecer el enfoque diferencial en sistema de salud, derechos sexuales y reproductivos.

- Fomentar el enfoque de género en el sector educativo.
- Poner en funcionamiento el plan integral para garantizar los derechos de las mujeres.
- Enfoque diferencial de género.

En el artículo 5, menciona las líneas de la mencionada política pública, a seguir, así:

1. Reconocimiento y empoderamiento para la transformación positiva en socio cultural.
2. Participación en el poder y toma de decisiones.
3. Autonomía económica.
4. Acceso a vivienda.
5. Acceso a la educación
6. Seguridad pública. (Alcaldía de Rionegro, Acuerdo 005, 2015)

Se puede observar, que los lineamientos y objetivos de la política pública de la equidad de la mujer cumplen con las leyes 1257 de 2008 y 1496 de 2011, pero se deja ver que pasaron siete años para que el municipio de Rionegro Antioquia tomara acciones a lo estipulado según la normatividad que además de exigir también orientaba para la continuidad de estos lineamientos y objetivos en pro de los derechos de las mujeres.

Continuamente, mediante el Acuerdo 004 del 22 de marzo de 2018, por medio del cual se amplía la política de equidad de Género y se crea la mesa municipal para erradicar la violencia contra las mujeres en el municipio de Rionegro, siendo este un mecanismo para la coordinación interinstitucional e intersectorial para la atención integral de las mujeres víctimas de cualquier tipo de violencia. (Alcaldía de Rionegro, Acuerdo 004, 2018)

Seguidamente, mediante el Decreto 351 del 10 de septiembre de 2018, por medio del cual reglamento la Mesa para erradicar las violencias contra las mujeres, mencionada con anterioridad. (Alcaldía de Rionegro, Decreto 351, 2018)

Para el 29 de noviembre de 2019, mediante el Acuerdo 003, por medio del cual se asigna una sede para el funcionamiento del Centro Integral a la Mujer y la Familia, siendo un avance a los lineamientos de la equidad de género. (Alcaldía de Rionegro, Acuerdo 003, 2019)

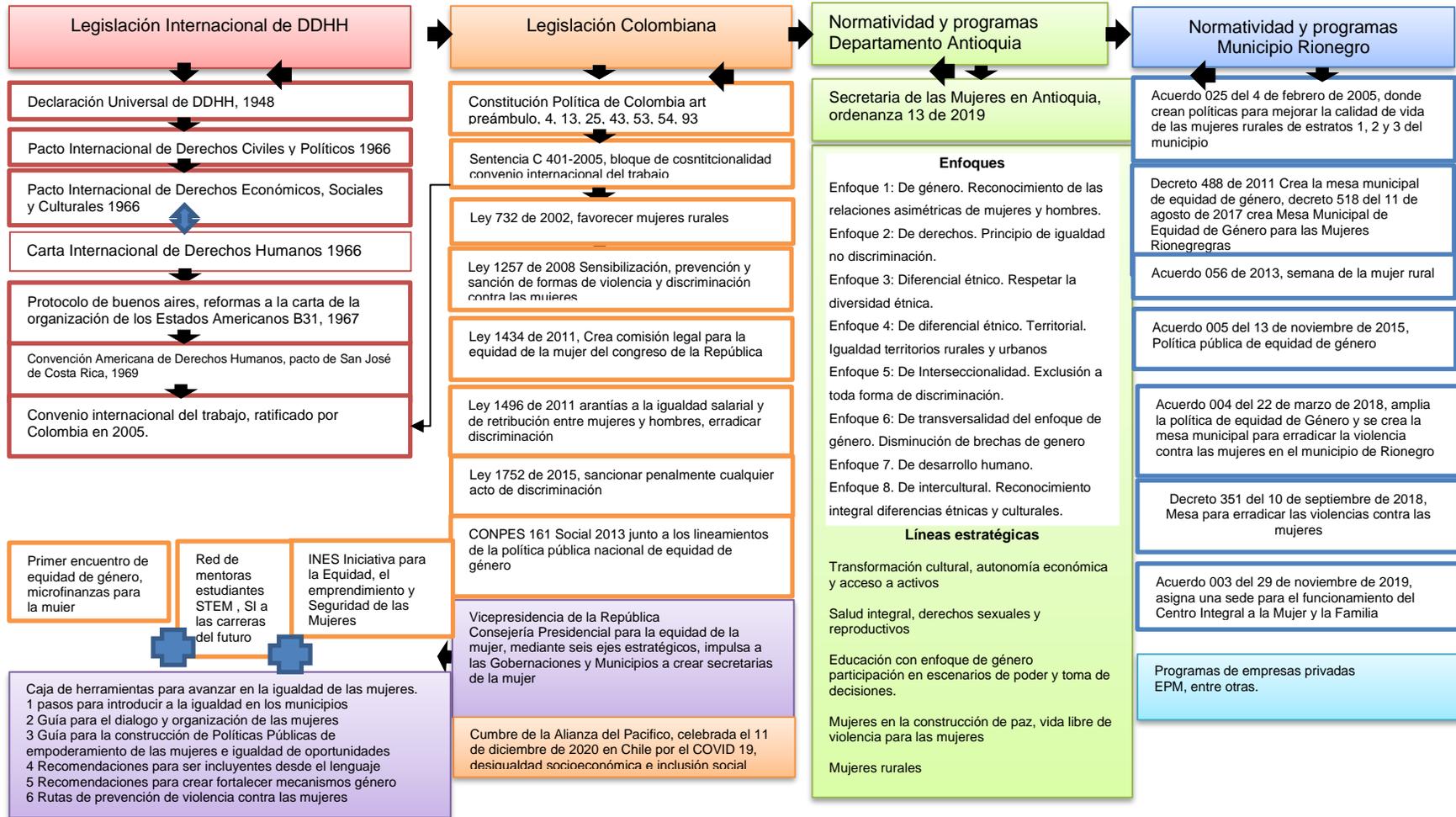
Es vital para dar continuidad al cumplimiento al segundo objetivo “**Conocer** cuáles son las normas y políticas públicas para sensibilizar a las entidades públicas y privadas a la reducción de las brechas de desigualdad entre hombres y mujeres en el campo laboral” entregar el instrumento del objetivo II, corresponde a la normatividad internacional y nacional referente a la equidad de género, enmarcado dentro los Derechos Humanos.

### **Instrumentos del objetivo II**

Para poder adquirir conocimiento, triangularlo y sintetizarlos con el fin de dar el cumplimiento al segundo objetivo “Conocer cuáles son las normas y políticas públicas para sensibilizar a las entidades públicas y privadas a la reducción de las brechas de desigualdad entre hombres y mujeres, se acude a un instrumento que relaciona la normatividad internacional, nacional, regional y local, que sería la figura 14.

Figura 14

**Relación normatividad, políticas y proyectos para la equidad**



Nota: Se observa en la presente figura, la descripción de la normatividad y programas más importantes en pro de la equidad de género

### **Conclusiones**

La responsabilidad social respecto a los derechos humanos enfocado en la equidad de género y en la responsabilidad empresarial para poner en igual de condiciones laborales a la mujer ante lo social, económico – empresarial y confiar en su poder, en sus capacidades operativas, administrativas y de liderazgo, le corresponde al Gobierno Nacional, además de implementar la normatividad, las políticas y programas públicos de equidad de género.

### **Sugerencias**

El Gobierno Nacional, debe realizar las acciones de seguimiento, evaluación y mejora continua de los programas de equidad de género respecto a la responsabilidad empresarial de los entes departamentales, municipales y estos a las empresas mixtas y privadas, con el fin de lograr la inclusión laboral de la mujer.

**Presentación tercer objetivo: Mostrar las características diferenciales que promueven al cumplimiento de la normatividad en materia de inclusión laboral que se está llevando a cabo en las empresas de Rionegro Antioquia**

Para desarrollar el tercer objetivo, se plantean los mecanismos territoriales de igualdad de género en Antioquia, como también la ley de cuotas y reducción de impuestos por la igualdad de género de la mujer en Colombia, para luego confrontarla con la información solicitada mediante derechos de petición e información al respecto a las entidades públicas y privadas en Rionegro Antioquia, para conocer el cumplimiento de estas y una vez recolectado los datos, se procede a para realizar este tercer objetivo, se plantean los mecanismos territoriales de igualdad de género en Antioquia para luego confrontarla con la información solicitada mediante derechos de petición e información al respecto a las entidades públicas y privadas en Rionegro Antioquia, para conocer el cumplimiento de estas y una vez recolectado los datos, se procede a la **triangulación de métodos de recolección de datos**.

En Colombia en la constitución política de 1991, se reconoce la no discriminación desde todo punto de vista y acogido mediante los tratados internacionales de derechos humanos, sin embargo para ajustar y dar continuidad a lo contemplado por esta normativa, se fomenta la ley 581 de 2000 “por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público”, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional, reza en el artículo 4, la participación efectiva de la mujer:

La participación adecuada de la mujer en los niveles del poder público definidos en los artículos 2o. y 3o. de la presente ley, se hará efectiva aplicando por parte de las autoridades nominadoras las siguientes reglas:

a) Mínimo el treinta por ciento (30%) de los cargos de máximo nivel decisorio, de que trata el artículo 2o., serán desempeñados por mujeres;

b) Mínimo el treinta por ciento (30%) de los cargos de otros niveles decisorios, de que trata el artículo 3o., serán desempeñados por mujeres. (Ley 581 de, 2000)

En los artículos 2 y 3 de la presente se refiere las ramas del poder de más alto poder decisorio, en el artículo 3 se refiere a los mismos puestos y poder de decisión, pero de libre nombramiento y remoción, se concluye que aceptan que en pro de la igualdad de género se autorice el 30 % de las mujeres en el poder decisivo del país.

Seguidamente en el acto legislativo 01 de 2009, por medio el cual se modifican y adicionan unos artículos de la Constitución Política de Colombia, el artículo 107 de la constitución política, quedó así:

Se garantiza a todos los ciudadanos el derecho a fundar, organizar y desarrollar partidos y movimientos políticos, y la libertad de afiliarse a ellos o de retirarse.

En ningún caso se permitirá a los ciudadanos pertenecer simultáneamente a más de un partido o movimiento político con personería jurídica. Los Partidos y Movimientos Políticos se organizarán democráticamente y tendrán como principios rectores la transparencia, objetividad, moralidad, la equidad de género.

En este sentido se reanuda el derecho de la mujer a la participación de la política en igualdad de condiciones y garantías constitucionales (Acto legislativo 01 de, 2009).

Así mismo se implementó la ley estatutaria 1475 de 2011, por medio del cual se adoptan reglas de organización y funcionamiento de los partidos y movimientos políticos, en ella se estipula el principio de igualdad de género entre hombres y mujeres y demás opciones sexuales, como lo indica en su artículo 1 principios de organización y funcionamiento:

Los partidos y movimientos políticos se ajustarán en su organización y funcionamiento a los principios de transparencia, objetividad, moralidad, **equidad de género**:

Numeral 2. **Igualdad**. Se entiende por igualdad la exclusión de toda discriminación o privilegio por razones ideológicas, económicas, sociales, de sexo, o de raza, en los procesos de participación en la vida del partido o movimiento.

Numeral 4. **Equidad e igualdad de género.** En virtud del principio de equidad e igualdad de género, los hombres, las mujeres y las demás opciones sexuales gozarán de igualdad real de derechos y oportunidades para participar en las actividades políticas, dirigir las organizaciones partidistas, acceder a los debates electorales y obtener representación política. Igual forma en el artículo 28 es aprobada la cuota 70/30 siendo en las inscripciones de los candidatos el 30 por ciento de las mujeres (Ley 1475 de, 2011).Rectificando así la equidad de la mujer en la toma del poder y de las decisiones del país.

Progresivamente, mediante el proyecto de ley Estatutaria 409 de 2020 Cámara y 234 de 2020 Senado, por medio el cual se expidiera el Código Electoral, se aprobó el artículo 84 que aumenta la cuota de género para la elección popular, donde indica que los candidatos inscritos de más de 5 curules deben ser 50% mujeres y para las listas con cinco o menos curules la cuota de mujeres debe ser de 30%, siendo esto importante para el progreso de la eliminación de la brecha de la desigualdad de la mujer en el poder y toma de decisiones, en el Artículo 84, indicando la atención y aplicación de manera progresiva de los principios de la equidad de género (Proyecto de ley Estatutaria 409 y 234, 2020).

Por otro lado, el Gobierno Nacional, cuenta con una categoría social importante e histórica por medio de la Vicepresidencia de la República de Colombia y está por la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer (CEPM), creada mediante el decreto 1784 del 04 de octubre de 2019, donde indica las funciones, así:

1. Diseño de las políticas, planes, programas, proyectos y disposiciones necesarias destinadas a promover la igualdad de género y empoderamiento para las mujeres, así como velar por la coordinación, consistencia y coherencia de estas.
2. Orientar y participar en el diseño e implementación de los mecanismos de seguimiento al cumplimiento de la legislación interna y de los tratados, convenios y acuerdos internacionales que se relacionen con la igualdad de género para las mujeres.

3. Dirigir el Observatorio de Asuntos de Género -OAG de acuerdo con lo establecido por la normatividad vigente.
4. Establecer alianzas estratégicas con otros sectores de Gobierno, así como con el sector privado, organizaciones de mujeres, organismos internacionales, Organizaciones No Gubernamentales -ONG, universidades y centros de investigación, para la implementación de la política pública de género.
5. Diseñar e impulsar estrategias culturales y de comunicaciones para promover la igualdad de género para las mujeres y su empoderamiento.
6. Las demás que correspondan a la naturaleza de la dependencia y las que le sean asignadas por el presidente de la República, vicepresidente, el jefe de Gabinete y el director del Departamento. (Vicepresidencia de la República de Colombia, Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, 2019) .

En tal sentido esta consejería, es la responsable del fomento de estas políticas públicas, de equidad de género tanto en lo social, económico – empresarial, familiar, sexual y reproductiva y garantizar demás derechos de las mujeres ante las empresas públicas como a privados y el de realizar los seguimientos y control respectivos.

Por consiguiente, en Rionegro Antioquia, que es el municipio de Oriente de Antioquia objeto del presente trabajo investigo y para desarrollar el tercer objetivo “Mostrar las características diferenciales que promueven al cumplimiento de la normatividad en materia de inclusión laboral que se está llevando a cabo en la responsabilidad empresarial, en Rionegro Antioquia”. Se recolecto la información de las políticas públicas a nivel nacional, departamental, y municipal específicamente en Rionegro Antioquia y mediante el método de triangulación de datos con el fin de realizar el respectivo análisis cualitativo de manera manual.

Rionegro Antioquia cuenta con políticas públicas de equidad de género, en cumplimiento de las leyes 1257 de 2008 por la cual se dictan normas de sensibilización,

prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres y la 1496 de 2011 por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación a nivel nacional por regiones y en este caso para del Departamento de Antioquia, se relacionan, así:

- Política de equidad de género para las mujeres, mayo de 2003
- Ordenanza 03 del 14 de mayo de 2010, se adopta la transversalidad como instrumento para alcanzar la equidad social y como categoría de análisis de los efectos en la aplicación de las políticas, programas y proyectos en mujeres y hombres en el departamento de Antioquia. Donde se comprometen todas las dependencias de la Gobernación de Antioquia para la introducción y desarrollo del enfoque de género el cumplimiento de todos los programas y políticas públicas y granizan los recursos económicos para este fin con la coordinación de Secretaría de la Equidad de Género para las mujeres (Ordenanza 03, 2010)
  - Decreto 2303 del 2009, se conforma la mesa departamental para erradicar la violencia contra las mujeres en el departamento de Antioquia. Esta mesa esta conformada por Gobernador de Antioquia, Secretaría de la equidad de género para las mujeres, Secretaría de Gobierno, Secretaría de Educación para la cultura, Secretaría de Salud y Protección Social, Departamento Administrativo de Planeación, Departamento Administrativo de Prevención, El Alcalde de Medellín, Secretaria de la Mujer de Medellín, entre otras autoridades de la Gobernación de Antioquia, con funciones específicas especialmente el de la reglamentación de la ley 1257 de 2008, unificar formular, revisar y realizar seguimientos a los indicadores sobre la violencia contra las mujeres, entre otras funciones. (Decreto 2303, 2009)
  - Ordenanza 033 del 29 de diciembre de 2000, Por medio el cual se crea la Secretaría Departamental de equidad de género para las mujeres en el Departamento de Antioquia, con el objetivo de liderar, dirigir y coordinar la inclusión de la mujer en planes,

proyectos enmarcados dentro la política pública de equidad. (Ordenanza 033 , 2000)

- Secretaria de equidad de género para las mujeres de Antioquia
- Secretaria de las mujeres en Medellín.

En lo que respecta al municipio de Rionegro, siguen los lineamientos Departamentales de la equidad e género de las mujeres, el cual están vinculadas en la siguiente normatividad, así:

- El acuerdo 025 de 2005 que trata de la mujer rural, se evidencia el compromiso municipal para con la mujer del agro, al igual que pretende otorga titulación de predios rurales, de la participación de la mujer en escenarios de poder.
- Los Decretos 488 de 2011 y 518 de 2017, por medio del cual se crea la Mesa Municipal de Equidad de género de las Mujeres rionegregras, resaltando en esta norma que la citada Mesa Municipal, es para difundir la política pública nacional de equidad y como para crear y fortalecer los programas relativos a la eliminación de cualquier tipo de discriminación contra la mujer.
- El Acuerdo 056 de 2013, se institucionaliza la semana de la mujer rural. Es importante la institucionalización de la semana de la mujer pues se tiene en cuenta en el calendario a este ser maravillosa, se realizan actividades para enaltecer no solo su ser si no sus derechos de la igualdad
- El acuerdo 005 de 2015, La Política Pública de Equidad de Género, es trascendental que abarca la equidad de género siguiendo con las directrices de la Vicepresidencia de la República, se abarca todos los derechos de la mujer tanto en lo social, económico, político, sexual, reproductivo y cultural.
- El Acuerdo 004 del 22 de 2018, por medio del cual se amplía la política de equidad de Género y se crea la mesa municipal para erradicar la violencia contra las mujeres en el municipio de Rionegro; está conformado por Alcalde, Secretaría de Salud e Inclusión Social, Secretaría de Gobierno, Secretaría de Educación, Personería, Policía

Nacional, Organización Municipal de las Mujeres, Organización de las Mujeres Rurales, Fiscalía, Instituto de Bienestar Familiar, Procuraduría Provincial, Hospital, Comisaria de Familia; logrando con esta norma la coordinación interinstitucional e intersectorial para la atención integral de las mujeres víctimas de cualquier tipo de violencia debido a su género, creado y formulando lineamientos de la prevención, erradicación y atención de la violencia contra la mujer debido a su género.

➤ El Decreto 351 del 10 de septiembre de 2018, por medio del cual reglamento la Mesa para erradicar las violencias contra las mujeres. Este decreto es fomentado en cumplimiento de la ley 1257 de 2008, está conformado por Alcalde, Secretario de Salud, Subsecretario de bienestar social, secretaria de Gobierno, Personería, Policía Nacional, Organización municipal de las Mujeres, Fiscalía, Instituto de Bienestar Familiar, Procuraduría Provincial, Hospital, Comisaria de Familia; con el objetivo principal de articular y coordinar con demás entidades del estado la prevención de la violencia contra las mujeres y atención profesional de las víctimas mediante la estandarización de procesos.

➤ El Acuerdo 003 de 2019, se asigna una sede para el funcionamiento del Centro Integral a la Mujer y la Familia, claro que es importante tener un espacio físico y adecuado y digno donde se pueda atender de una manera adecuada y así pueda funcionar de una manera acertada.

Respecto a las empresas privadas, no se evidencia una regulación, un seguimiento del gobierno local para estas, sin embargo.

➤ Decreto 090 de 2021, por medio de la cual se creó La secretaria de la mujer del municipio Rionegro Antioquia, con funciones clara de velar por eliminar las brechas de designada de género en lo laboral, social, económico. Sexual, reproductivo de las mujeres, ejemplo son programas de capacitación y empoderamiento, asesorías en emprendimientos, el apoyo a las mujeres campesinas comprándole los productos.

(Alcaldía Rionegro Antioquia, normatividad, 2020)

Las anteriores son las políticas públicas para las mujeres, que contienen lineamientos que transversalizan de la igualdad de Género desde las dependencias y coordinación articulada entre las dependencias en pro de la equidad de género y en especial en el empoderamiento en el campo empresarial de la mujer.

En lo que respecta a las entidades privadas y según información oficial es casi nula la creación de los programas de equidad de la mujer ya que no se evidencia alguna directriz empresarial o incluso seguimiento a las políticas públicas del estado.

En lo que tiene que ver con el año 2020 donde la pandemia del COVID-19, pudo afectar a nivel nacional, regional y municipal la situación de las microempresarias y el cual se pueden reflejar en las estadísticas correspondientes del DANE, también se evidencia la afectación a las acciones para lograr la erradicación de la brecha de desigualdad de género de la mujer.

Es importante tener en cuenta el informe de los indicadores del mercado laboral, microempresas, entre otros estudios elaborados por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística -DANE - estadística gubernamental, que caracteriza los censos demográficos y de población para poder compararlas entre la mujer y el hombre, como se indica en el instrumento I del objetivo III. (DANE [GEIH], 2021)

Para noviembre de 2020 a enero de 2021 la tasa de desempleo a nivel nacional para las mujeres fue de 19.6 % y del hombre 11.1 %, las más desocupadas fueron de 14 a 28 años, siendo el 44.8% de las desocupadas y los hombres desocupados el 42.1 %. también indica que el 62,7% de los propietarios de los Micronegocios son hombres, mientras que el 37,3% son propietarias las mujeres. (DANE, 2020)

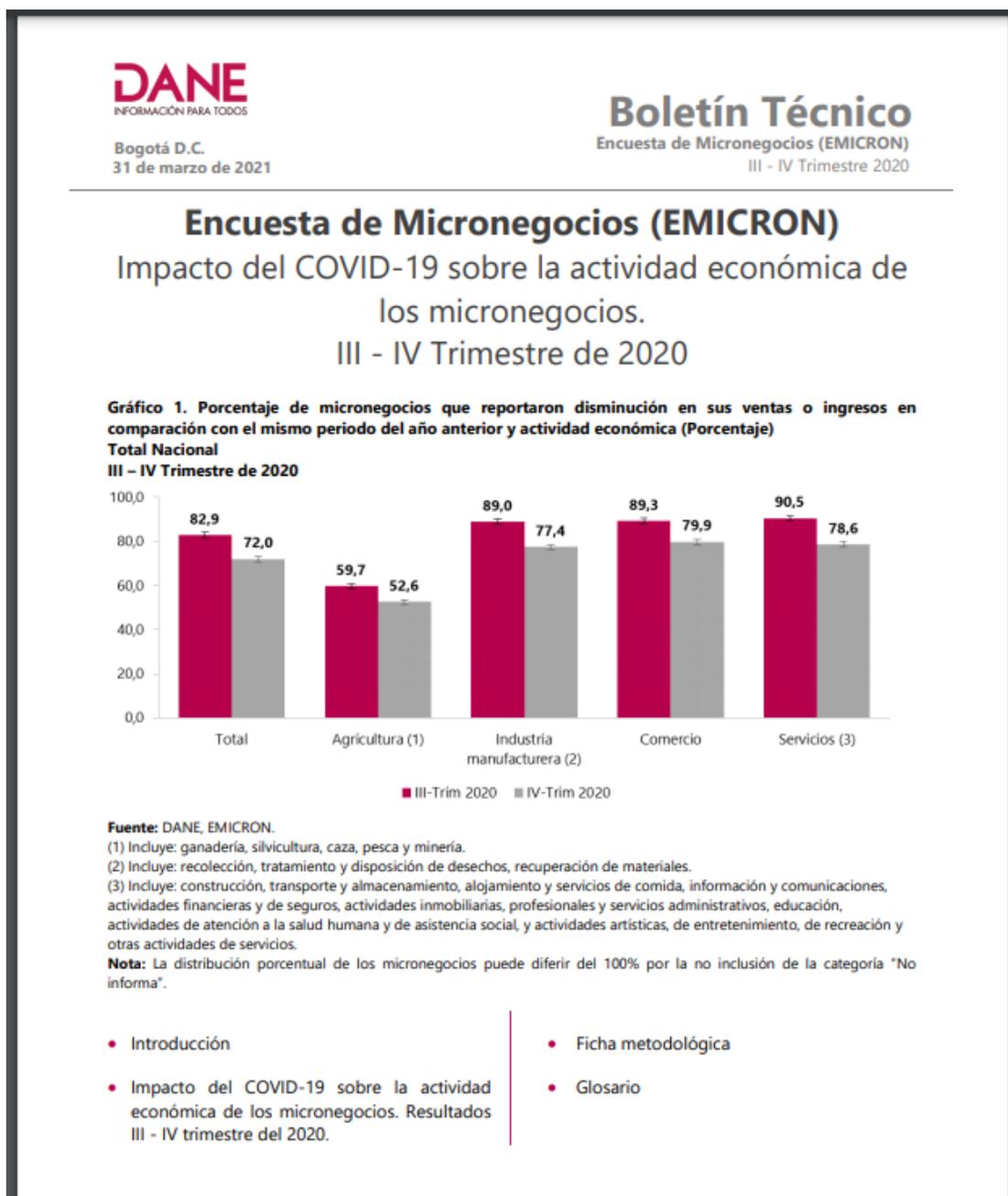
Ahora bien, por la situación de la emergencia sanitaria causada por la pandemia del COVID 19, las empresas, el comercio, el trabajo formal e informal se vieron afectados de manera significativa tanto que a las empresas les correspondió reinventarse y por ende las mujeres también se vieron afectadas en la inclusión de género.

## **Instrumento I del objetivo III estadísticas del Departamento Administrativo Nacional de Estadística**

Teniendo en cuenta la información recolectada y en especial por la situación de la pandemia del COVID -19, el Departamento Administrativo Nacional de Estadística, dispuesto encuestas especializadas al respecto, para conocer las actividades económicas y empresariales que pudieron afectar las acciones para la disminución de la brecha de la desigualdad de la mujer y del cual dan a conocer informes técnicos al respecto, viéndose reflejadas en las figuras de la 15 a la 20, así:

Figura 15

**Instrumento I del objetivo III. Impacto del COVID-19 sobre actividad de los micronegocios, III y IV trimestre 2020**



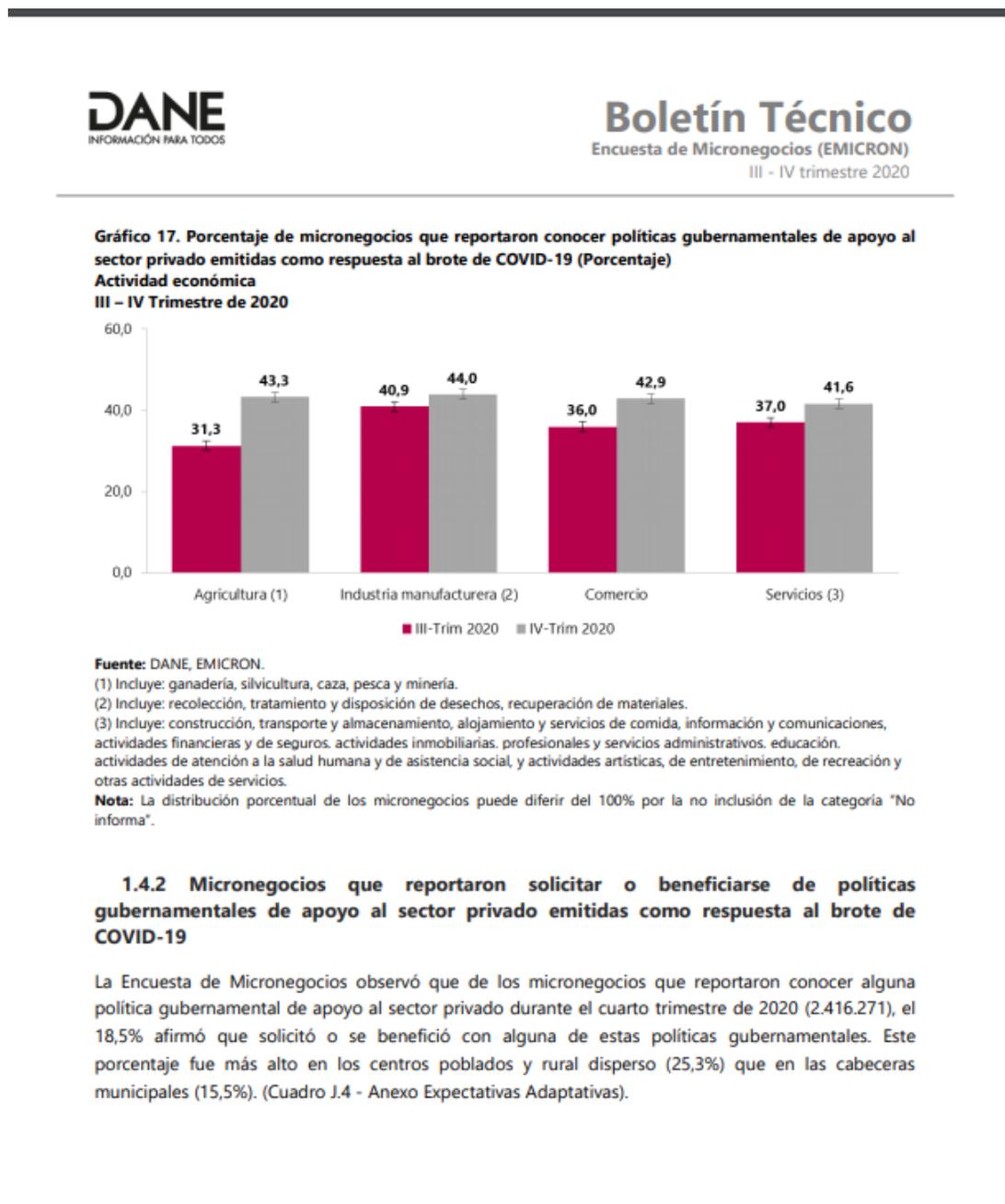
Fuente: (DANE, EMICRON, 2020)

Nota: La figura anterior refleja la disminución de las ventas en los dos últimos trimestres de 2020, por lo tanto, se

sugiere en este lapso de tiempo empresas deben tomar decisiones drásticas y de reinvento.

## Figura 16

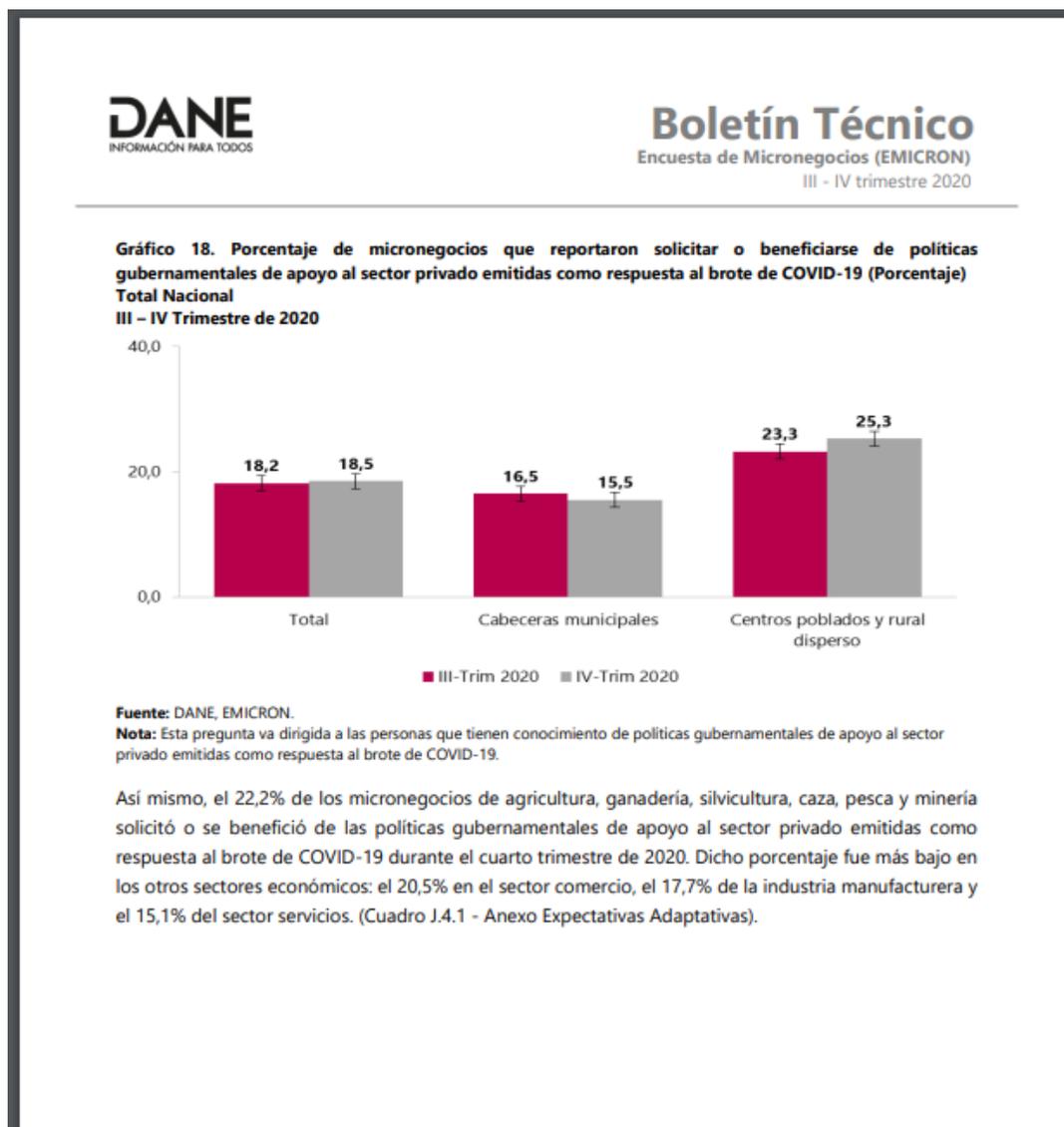
**Instrumento I del objetivo III. Micronegocios conocen políticas gubernamentales de apoyo al sector privado, como respuesta a la emergencia Sanitaria del COVID-19**



Fuente: (DANE, EMICRON, 2020)

Figura 17

**Micronegocios, solicitaron y/o se beneficiaron de programas de gobierno como respuesta de la a la emergencia Sanitaria del COVID-19**



**Fuente:** (DANE, EMICRON, 2020)

Figura 18

**Mercado laboral por departamento, 2020**

**DANE**  
INFORMACIÓN PARA TODOS

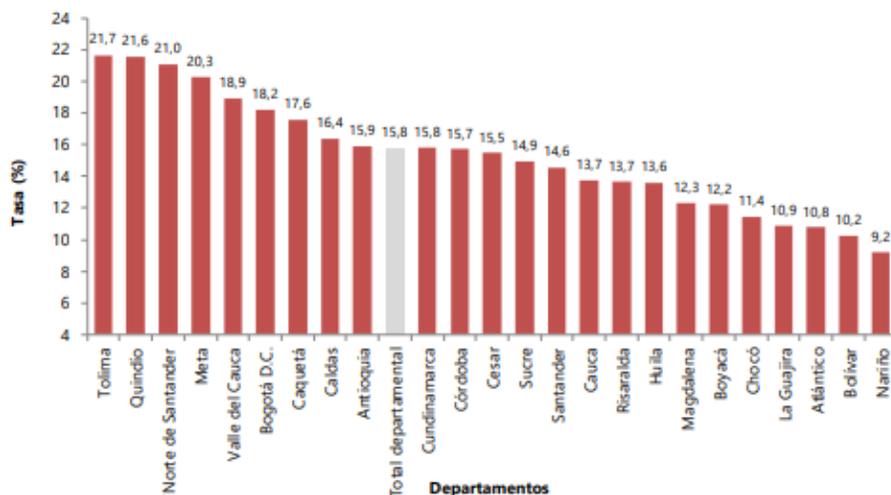
Bogotá D.C.  
5 de abril de 2021

**Boletín Técnico**  
Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH)  
2020

## Mercado laboral por departamentos

### Año 2020

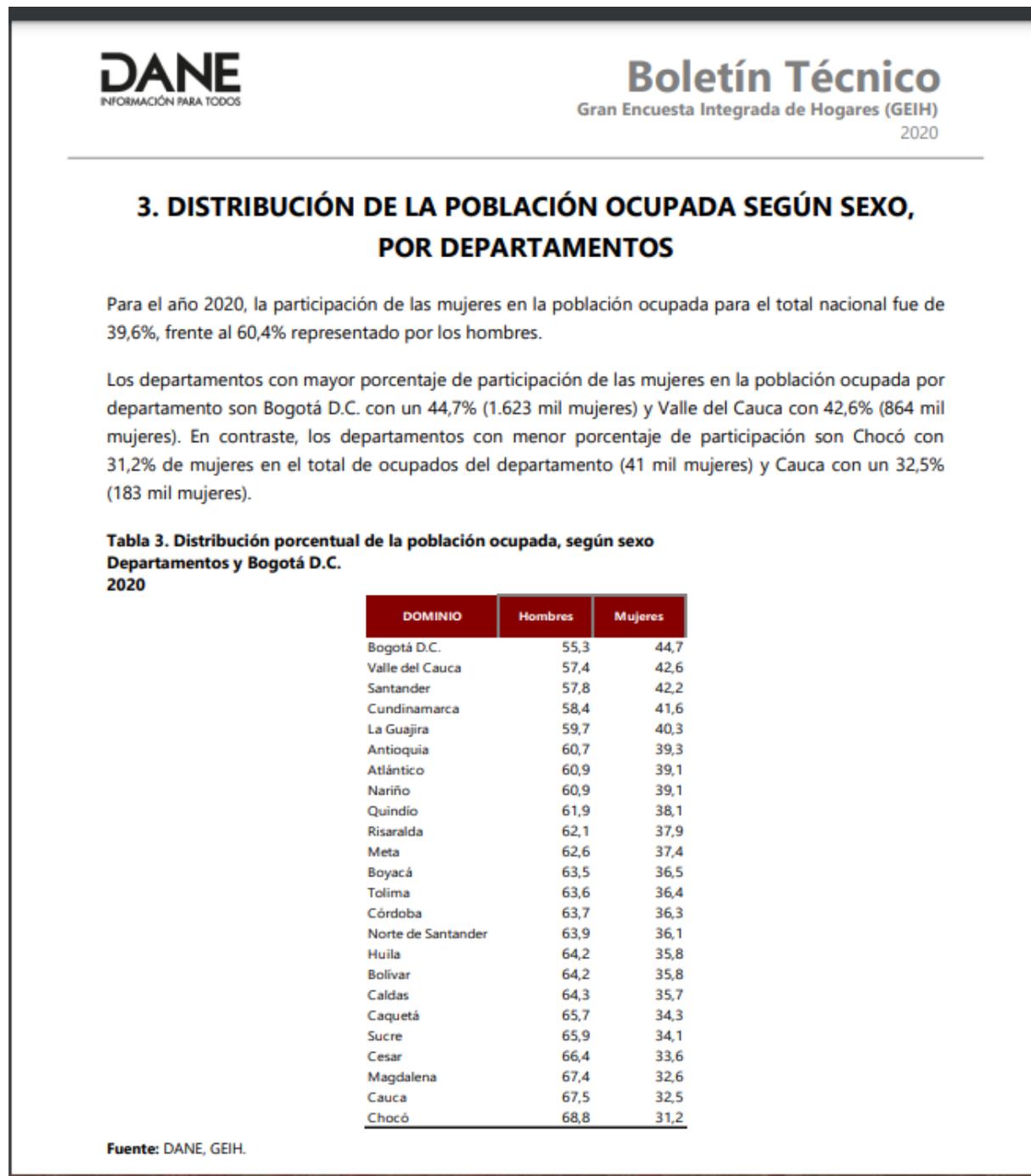
**Gráfico 1. Tasa de desempleo**  
Total departamental, 23 departamentos y Bogotá D.C.  
Año 2020



Fuente: DANE, GEIH.

- Introducción
- Indicadores de mercado laboral de los 23 departamentos y Bogotá D.C.
- Variación y distribución porcentual de la población ocupada por departamentos.
- Variación y distribución porcentual de la población desocupada por departamentos.
- Variación y distribución porcentual de la población inactiva por departamentos.
- Distribución de la población ocupada según sexo, por departamentos.
- Ficha metodológica
- Glosario

Figura 19

**Distribución de la población ocupada según sexo por departamentos**

**Fuente:** (DANE [GEIH], 2021)

**Nota:** Según el boletín técnico la mayor tasa de desempleo fueron Tolima con el 21.7 % el Quindío con 21.6% y

Norte de Santander con el 21.0

## Figura 20

### Mercado laboral según sexo segundo trimestre 2020, brecha tasa desempleo



Fuente: (DANE [GEIH], 2021)

**Nota:** Se selecciono el segundo trimestre de 2020 por la situación candente de la pandemia covid-1

## Conclusiones

Colombia, mediante el bloque de constitucionalidades acoge los tratados de derechos humanos incluyendo los de la inclusión de la mujer, misma forma Colombia en el cumplimiento de ese mandato realiza las políticas públicas, sin embargo lo ratifica, mediante la preocupación por la emergencia sanitaria causada por la pandemia del Covid -19, donde los países que integran la Cumbre de la Alianza del Pacífico en noviembre de 2021, fomentan herramientas para dar empoderamiento a la mujer en todos los aspectos y así borrar la brecha de desigualdad, de las mismas se capacitan e incentivan a las Gobernaciones, Municipios y con empresas privadas con el objetivo general de eliminar las brechas de desigualdad de género, sin embargo en Rionegro Antioquia se evidencia falta compromiso en el cumplimiento de esas políticas públicas como también la falta de control y mejora continua.

Para el año 2020 en Antioquia, las estadísticas del Departamento Administrativo Nacional de estadística, la población ocupada según el sexo fueron 60.7 % hombres y solo el 39.3% de mujeres, como también la población inactiva de los hombres el 7.33% mientras que las mujeres el 13.62%, teniendo en cuenta que la edad de trabajar a nivel nacional la población de los hombres es del 80.65 % y las mujeres es del 81.37%siendo notoria la brecha de desigualdad de género a nivel nacional como departamental.

El Gobierno Nacional, se ha comprometido mediante la ratificación de los tratados internacionales de derechos humanos y políticas públicas sobre la equidad de género para dar empoderamiento, liderazgo e igualdad de condiciones de las mujeres respecto a los hombres, sin embargo, no cuenta con el apoyo ni compromiso de los departamentos ni municipios como es el caso de Rionegro Antioquia, donde no se ve reflejada las acciones operativas, de control seguimiento ni de evaluación ni mucho menos de mejora continua para disminuir las brechas de desigualdad.

### **Recomendación**

Se sugiere la creación de una comisión del Gobierno Nacional, que, con instrumentos de verificación, realicen seguimientos, evaluación, medidas correctivas, planes mejoras continuas, como también sanciones para el sector público e igualmente para las empresas privadas para el cumplimiento efectivo, eficaz y eficiente de las leyes en pro de la igualdad de la mujer y eliminar las brechas de desigualdad económica, empresarial y social.

## Referencias

- Decreto 3743, Código Sustancial del Trabajo. (7 de Junio de 1950). Congreso de la República de Colombia, Decreto 3743 de 1950 [con fuerza de ley]. por medio el cual se expide el Código Sustancial del trabajo. 1950. D.O. No. 27.622. Bogotá, D.C. Recuperado el 10 de Marzo de 2021, de [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo\\_sustantivo\\_trabajo.html#10](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html#10)
- ley 1496. (29 de Diciembre de 2011). Congreso de la República, Ley 1496 de 2011. Por la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución entre mujeres y hombres. 29 de diciembre de 2011. D.O. No. 48.297. Bogotá, D.C., Colombia. Recuperado el 08 de Marzo de 2021, de [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1496\\_2011.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1496_2011.html)
- Acto legislativo 01 de. (14 de Julio de 2009). Departamento Administrativo de la Presidencia de la República de Colombia, Acto legislativo 1 de 2009, D.O.No 47.410. Obtenido de [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/acto\\_legislativo\\_01\\_2009.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/acto_legislativo_01_2009.html)
- Ágora Inteligencia colectiva para la sostenibilidad. (21 de Marzo de 2021). La comisión Europea propone una directiva para garantizar la transparencia en los sueldos de hombres y mujeres. Madrid, España: ágora rsc .org. Recuperado el 4 de Marzo de 2021, de <https://www.agorarsc.org/la-comision-europea-propone-una-directiva-para-garantizar-la-transparencia-en-los-sueldos-de-hombres-y-mujeres/>
- Aguilar, M. (2016). Recuperado el 14 de Marzo de 2021, de Saber Metodología: <https://sabermetodologia.wordpress.com/2016/02/15/tecnicas-e-instrumentos-de-recoleccion-de-datos/>
- Alcaldía de Rionegro, Acuerdo 003. (29 de Noviembre de 2019). Acuerdo 003 de 2019, por medio del cual se asigna una sede para el funcionamiento del Centro de Atención Integral para la Mujer y su Familia. Recuperado el 29 de Junio de 2021, de <https://rionegro.gov.co/wp-content/uploads/2020/11/Acuerdo-003-de-2019.pdf>

Alcaldía de Rionegro, Acuerdo 004. (22 de Marzo de 2018). Acuerdo 004 de 2018, por el cual se amplía la Política Pública de Equidad de Género y se crea la Mesa Municipal para erradicar la Violencia contra las Mujeres en el municipio de Rionegro. Recuperado el 24 de Junio de 2021, de <https://rionegro.gov.co/wp-content/uploads/2020/11/Acuerdo-004.pdf>

Alcaldía de Rionegro, Acuerdo 005. (13 de noviembre de 2015). Acuerdo 005. Recuperado el 22 de Junio de 2021, de <https://rionegro.gov.co/wp-content/uploads/2021/03/Acuerdo-005-de-2015.pdf>

Alcaldía de Rionegro, Acuerdo 025. (04 de Febrero de 2005). Acuerdo 025 por el cual se dictan disposiciones en beneficio de las mujeres rurales. Recuperado el 24 de Junio de 2021, de <https://rionegro.gov.co/wp-content/uploads/2021/03/Acuerdo-025-de-2005.pdf>

Alcaldía de Rionegro, Decreto 351. (10 de Septiembre de 2018). Decreto 351 de 2018, por medio del cual reglamenta la Mesa para erradicar las violencias contra las mujeres. Recuperado el 28 de Junio de 2021, de <https://rionegro.gov.co/wp-content/uploads/2020/11/Decreto-351-de-2018.pdf>

Alcaldía de Rionegro, Decreto 518. (11 de Agosto de 2017). Decreto 518 por medio del cual se modifica el decreto 488 de 2011 , reforma la Mesa Municipal de Equidad de Género. Obtenido de <https://rionegro.gov.co/wp-content/uploads/2020/11/Decreto-518.pdf>

Alcaldía de Rionegro, Subsecretaría de Familia. (2021). Alcaldía de Rionegro, Subsecretaría de Familia (2021) Nro 1101 -123 Política Equidad de generoOficio 1101-123 Respuesta derecho a Información. Oficio, Alcaldía de Rionegro Antioquia, Rionegro. Recuperado el 14 de Abril de 2021, de [alcaldia@rionegro.gov.co](mailto:alcaldia@rionegro.gov.co)

Alcaldía Rionegro Antioquia, normatividad. (2020). Alcaldía de Rionegro Antioquia, normatividad. Recuperado el 12 de Julio de 2021, de <https://rionegro.gov.co/normatividad/>

Analitik, V. (28 de Enero de 2021). Sector empresarial en Colombia profundiza en programas

de equidad de género para apostarle a la productividad. Valora, Analitik. Recuperado el 12 de Marzo de 2021, de <https://www.valoraanalitik.com/2021/01/28/sector-empresarial-en-colombia-profundiza-en-programas-de-equidad-de-genero-para-apostarle-a-la-productividad/>

Arredondo Trapero, F. G., Vélasquez Sanchez, L. M., & García, G. J. (7 de Septiembre de 2013). Políticas de diversidad y flexibilidad laboral en el marco de la responsabilidad social empresarial. Un análisis desde la perspectiva de género. (E. S. DOYMA, Ed.) ScienceDirect, 161- 166. doi:<https://doi.org/10.1016/j.estger.2013.05.004>

Bastar, S. G. (2012). Metodología de la investigación (Red tercer milenio S.C. ed., Vol. 1). (R. T. Milenio, Ed.) Tlalnepantla, Mexico, Mexico: Red Tercer Milenio. Recuperado el 2 de 04 de 2020, de [http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/Axiologicas/Metodologia\\_de\\_la\\_investigacion.pdf](http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/Axiologicas/Metodologia_de_la_investigacion.pdf)

Bernal Montealegre, P. V., Rodríguez Real, D. E., & Rojas Rodríguez, L. V. (01 de Enero de 2018). Procesos de inclusión laboral de las mujeres en el postconflicto, diez casos ciudad Bogotá. Bogotá, D.C., Colombia: Universidad la Salle, Ciencia Unisalle. Recuperado el 01 de Enero de 2021, de [https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=1254&context=trabajo\\_social](https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=1254&context=trabajo_social)

Calvo Palomares, R., Portet Tebas, J., & Bou Pastor, M. (2015). La equidad social como elemento esencial para el desarrollo local. Recuperado el 13 de Abril de 2021, de <https://www.age-geografia.es/site/wp-content/uploads/2014/11/DesarrolloLocal.pdf>

Carta de las Naciones Unidas. (26 de Junio de 1945). Carta de las Naciones Unidas, relativos a mantener la paz y seguridad internacional y de reafirmar la igualdad de los derechos de hombres y mujeres. Capítulo IX, artículo 55. 26 de junio de 1945. San Francisco, California. Recuperado el 02 de Abril de 2021, de <https://www.un.org/es/about-us/un-charter/chapter-9>

Congreso de Colombia, Constitución Política de Colombia, Artículo 25. (7 de Julio de 1991).

Constitución Política de Colombia [Const]. Art. 25. 7 de julio de 1991 (Colombia).

Bogotá, D.C., Colombia. Obtenido de

[http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion\\_politica\\_1991.html#25](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html#25)

Congreso de Colombia, Constitución Política de Colombia, Artículo 53. (7 de Julio de 1991).

Constitución Política de Colombia [Const]. Art 53. 7 de julio de 1991 (Colombia). Bogotá,

D.C., Colombia. Obtenido de

[http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion\\_politica\\_1991\\_pr001.html#53](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991_pr001.html#53)

Congreso de Colombia, Constitución Política de Colombia, Artículos 13, 25, 43, 53 , 54 y 93. (7

de Julio de 1991). Constitución Política de Colombia [Const]. Artículos 13, 25, 43, 53 ,

54 y 93. 7 de julio de 1991 (Colombia). Bogotá, D.C., Colombia. Recuperado el 12 de Abril de 2021, de

[http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion\\_politica\\_1991\\_pr002.html#93](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991_pr002.html#93)

Congreso de Colombia, Constitución Política de Colombia, Artículos 4, 13, 25, 43, 53,54 y 93.

(7 de Julio de 1991). Constitución Política de Colombia, 1991. Artículos 4, 13, 25, 43, 53

, 54 Y 93. 7 de julio de 1991 (Colombia). Bogotá, D.C., Colombia. Recuperado el 12 de Abril de 2021, de

[http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion\\_politica\\_1991\\_pr002.html#93](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991_pr002.html#93)

Congreso de Colombia, Constitución Política de Colombia, Artículos 4,13 y 43. (20 de Julio de

1991). Constitución Política de Colombia, 1991, Artículos 4,13 y 43. 7 de julio de 1991

(Colombia). Bogotá, D.C., Colombia. Recuperado el 12 de Marzo de 2021, de

[http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion\\_politica\\_1991\\_pr001](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991_pr001).

html#43

Congreso de Colombia, Ley 1257. (04 de Diciembre de 2008). Ley 1257 de 2008. Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de Formas de violencia y discriminación contra las mujeres. Diciembre 4 de 2008. D.O. No 47.193. Bogotá, D.C., Colombia. Recuperado el 2021, de [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1257\\_2008.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1257_2008.html)

Congreso de Colombia, Ley 1434 de 2011. (s.f.). La ley 1434 de 2011 por medio del cual se modifica la ley 5ª de 1992. Se crea la comisión legal para la equidad de la mujer del congreso de la República de Colombia. 6 de enero de 2011. D.O.No 47.944. Bogotá, D.C. Recuperado el 18 de Mayo de 2021, de [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1434\\_2011.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1434_2011.html)

Constitución Política de Colombia, Artículo 13. (7 de Julio de 1991). Congreso de Colombia, Constitución Política de Colombia [Const]. Art. 13 . 7 de julio de 1991 (Colombia). Bogotá, D.C., Colombia. Recuperado el 10 de marzo de 2021, de [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion\\_politica\\_1991.html#13](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html#13)

Constitución Política de Colombia, Artículos 13,25,43, 53 y 93. (7 de Julio de 1991). Congreso de Colombia., Constitución Política de Colombia [Const]. Artículos 13, 25, 43,53 y 93. 7 de julio de 1991 (Colombia). Bogotá, D.C., Colombia. Recuperado el 12 de Marzo de 2021, de [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion\\_politica\\_1991\\_pr001.html#43](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991_pr001.html#43)

Constitución Política de Colombia. Preambulo. (7 de Julio de 1991). Congreso de Colombia, Constitución Política de Colombia [Const]. Preambulo. 7 de julio de 1991 (Colombia). Bogotá, D.C., Colombia. Recuperado el 10 de Marzo de 2020, de [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion\\_politica\\_1991.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html)

- Corte Constitucional, Sentencia C 401. (4 de Abril de 2005). Sentencia C401-2005. Corte Constitucional, Sentencia C 401-2005, .P. Manuel José Cepeda. Bogotá, D.C., Colombia. Recuperado el 09 de Marzo de 2021, de [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/c-401\\_2005.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/c-401_2005.html)
- Corte Constitucional, Sentencia C 401 de 2005. (4 de Abril de 2005). Sentencia C 401-2005, M.P. Manuel José Cepeda. Bogotá, D.C., Colombia. Recuperado el 09 de Marzo de 2021, de [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/c-401\\_2005.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/c-401_2005.html)
- DANE [GEIH]. (05 de Abril de 2021). Departamento Administrativo Nacional de Estadística, DANE [GEIH ] 2020, Mercado laboral por departamentos. Obtenido de <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/informacion-regional/mercado-laboral-por-departamentos>
- DANE [GEIH]. (2021). Gran Encuesta Integrada Hogares. Mercado laboral segun sexo - Historico. Indicadores de mercado laboral por sexo, Departamento Admnsitrativo Nacional de Estadistica, Bogotá. Recuperado el 13 de Abril de 2021, de <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/segun-sexo/mercado-laboral-historicos>
- DANE. (Octubre de 2020). Departamento Administrativo de Estadística nacional - [DANE]. 2020 . Mercado laboral.micronegocios. Obtenido de <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/Micronegocios>
- DANE, EMICRON. (Diciembre de 2020). Departamento Administrativo Nacional de Estadística, Emicron, 2021, encuesta Micronegocios [EMICRON]. Obtenido de <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/micronegocios/micronegocios-historicos>
- Decreto 2303. (21 de Septiembre de 2009). Gobernacion de Antioquia, Decreto 2303 del 21 de septiembre de 2009, por medio el cual se conforma la Mesa Departamental para

- Erradicar la Violencia contra las Mujeres en el Departamento de Antioquia. 21 de septiembre de 2009. Recuperado el 31 de Julio de 2021, de <https://colectivajusticiamujer.org/product/decreto-2303-de-2009-crea-la-mesa-departamental-para-erradicar-la-violencia-contra-las-mujeres-en-el-departamento-de-antioquia-2/#:~:text=Decreto%202303%20de%202009.,de%20Antioquia%20%E2%80%93%20Colectiva%20Justi>
- Empresas Públicas de Medellín. (2021). Empresas Públicas de Medellín. (2021) Nro CA 0563  
 Respuesta solicitud. Política de Gestión del Talento Humano.
- Galvis V., N. (02 de Octubre de 2014). Inclusión de la mujer en el mercado laboral ¿Quién lo permite? (U. d. Andes, Ed.) SUPUESTOS revista económica, 1-2. Recuperado el 12 de Marzo de 2021, de <http://revistasupuestos.com/desarrollo/2015/9/23/inclusin-de-la-mujer-en-el-mercado-laboral-colombiano-qu-lo-permiti>
- García Amador, B., & Chinome Reyes, D. F. (Octubre de 2009). La responsabilidad social empresarial de las entidades bancarias frente a las mujeres cabeza de familia análisis de la ley 1232 de 2008, de la cobertura y servicio socioeconómico de las políticas y acciones de entidades bancarias colombianas, en Montería. (P. U. Javeriana, Ed.) Bogotá, D.C., Colombia. Recuperado el 10 de Marzo de 2021, de <http://hdl.handle.net/10554/16887>
- Giovanni Sartori, L. M. (1984). La comparación de las ciencias sociales. (S. M. Sugarco Edizioni, Ed.) La política lógica y método en las ciencias sociales (ISBN 968-161668-5). Recuperado el 01 de 09 de 2020, de <http://pdfhumanidades.com/sites/default/files/apuntes/Sartori%2C%20Giovanni.%20La%20Politica.%20Logica%20y%20Metodo%20en%20las%20Ciencias%20Sociales%20%28copias%2069%29.pdf>
- Gobernación de Antioquia. (05 de Noviembre de 2020). Política Pública para las Mujeres de

- Antioquia. Recuperado el 28 de junio de 2021, de <https://mujeresantioquia.gov.co/web/index.php/somos/politica-publica-para-las-mujeres-de-antioquia>
- Guil Bozal, A. (27 de Diciembre de 2016). Genero y construcción científica del conocimiento. UPTC.EDU.CO, 18(27), 270. doi: <https://doi.org/10.19053/01227238.5532>
- Guillen Pereira C.L, A. C. (27 de febrero de 2018). La inclusión laboral de la mujer en el crecimiento empresarial. (U. d. Fuegos, Ed.) Universidad y Sociedad, 2(10), 128 - 136. doi:<https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/836>
- Hernandez Sampiere, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, P. (1997). José Tabarez.net. Recuperado el 04 de 08 de 2021, de <https://josetavarez.net/Compendio-Metodologia-de-la-Investigacion.pdf>
- Javier Murillo, G. d. (2016). Metodos de investigación - Teoria Fundamentada. (U. A. Madrid, Ed.) Recuperado el 14 de Marzo de 2021, de Mastor.cl: <http://mastor.cl/blog/wp-content/uploads/2016/01/Teoriafundamentada.-Una-sintesis.-pdf.pdf>
- Ley 1257, Artículo 12. (4 de Diciembre de 2008). Congreso de la República. Ley 1257 de 2008. Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres. Diciembre 4 de 2008. D.O. No 47.193. Bogotá, D.C. Recuperado el 2021, de [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1257\\_2008.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1257_2008.html)
- Ley 1475 de. (14 de Julio de 2011). Congreso de la República, ley 1475 de 2011, por medio del cual se adoptan reglas de organización y funcionamiento de los partidos y movimientos políticos de los procesos electorales, DO.No 48.130. Obtenido de [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1475\\_2011.html#:~:text=Leyes%20desde%201992%20%2D%20Vigencia%20expresa%20y%20control%20de%20constitucionalidad%20%5BLEY\\_1475\\_2011%5D&text=Por%20la%20cual%20se%20adoptan,dictan%20otras%20disposiciones%5](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1475_2011.html#:~:text=Leyes%20desde%201992%20%2D%20Vigencia%20expresa%20y%20control%20de%20constitucionalidad%20%5BLEY_1475_2011%5D&text=Por%20la%20cual%20se%20adoptan,dictan%20otras%20disposiciones%5)

- Ley 1496 de 2011. (s.f.). Ley 1496 Por el cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución entre mujeres y hombres. 29 de diciembre de 2011. D.O .No 48.297. Bogotá, D.C., Colombia. Recuperado el 08 de Marzo de 2021, de [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1496\\_2011.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1496_2011.html)
- ley 1752. (03 de Junio de 2015). Congreso de Colombia, Ley 1752 por medio del cual modifica el artículo 1º de la ley 1482 de 2011 para sancionar penalmente la discriminación por razones de raza, 3 de junio de 2012. D.O.No 49531. Obtenido de [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1752\\_2015.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1752_2015.html)
- Ley 581 de. (31 de Mayo de 2000). Secretaria del Senado Ley 581 de 200, Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público. D.O. No 44.026. Obtenido de [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_0581\\_2000.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0581_2000.html)
- Lopez, P. L. (2004). Poblacion, Muestra y Muestreo. SCIELO, 9(8). Recuperado el 05 de 04 de 2020, de [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1815-02762004000100012](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012)
- Ministerio de Relaciones Exteriores, Cancilleria de Colombia. (11 de Diciembre de 2020). XV cumbre Alianza del Pacifico. Igualdad de género y de la hoja de ruta para la autonomia y el empoderamiento economico de las mujeres de la alianza del pacifico. Recuperado el 2 de julio de 2021, de <https://www.cancilleria.gov.co/en/node/23720>
- Ministerio del trabajo. (2012). Mintrabajo, equidad laboral con enfoque de género. Recuperado el 12 de Marzo de 2020, de <https://www.mintrabajo.gov.co/el-ministerio/grupo-interno-de-trabajo-para-las-victimas-y-la-equidad-laboral-con-enfoque-de-genero/equidad-laboral-con-enfoque-de-genero>
- Mota Solis, L. (2010). El enfoque de la investigación. La naturaleza del estudio. Investigalia, 1. Recuperado el 14 de Marzo de 2021, de <https://investigaliacr.com/investigacion/el-enfoque-de-investigacion-la-naturaleza-del->

estudio/#:~:text=Cuando%20hablamos%20de%20enfoque%20de,el%20desarrollo%20de%20la%20perspectiva

Naciones Unidas . (26 de Junio de 1945). Carta de las Naciones Unidas, relativos a mantener la paz y seguridad internacional y de reafirmar la igualdad de los derechos de hombres y mujeres. Capitulo IX, artículo 55. 26 de junio de 1945. San Francisco. Recuperado el 02 de Abril de 2021, de <https://www.un.org/es/about-us/un-charter/preamble>

Naciones Unidas [ONU]. (26 de Junio de 1945). Desafios globales. Igualdad de Género. (ONU, Ed.) Ginebra. Recuperado el 13 de Marzo de 2021, de ONU:  
<https://www.un.org/es/sections/issues-depth/gender-equality/index.html>

Naciones Unidas. (10 de Diciembre de 1948). La declaración universal de Derechos Humanos, artículo 1 y 23. Recuperado el 13 de Marzo de 2021, de <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

Naciones Unidas, Carta de las Naciones Unidas, Artículo 55. (28 de Junio de 1945). Carta de las Naciones Unidas, relativos a mantener la paz y seguridad internacional y de reafirmar la igualdad de los derechos de hombres y mujeres. Capitulo IX, artículo 55. 26 de junio de 1945. Mexico, Mexico. Recuperado el 02 de Abril de 2021, de <https://www.un.org/es/about-us/un-charter/chapter-9>

Naciones Unidas, Carta de las Naciones Unidas, Preambulo y Artículo 1. (26 de junio de 1945). Carta de las Naciones Unidas relativos mantener la paz y seguridad internacional y de reafirmar la igualdad de los derechos de hombres y mujeres. Preámbulo y Artículo 1 numeral 3. 26 de junio de 1945. San Francisco. Recuperado el 09 de Marzo de 2021, de <https://www.un.org/es/sections/un-charter/preamble/index.html>

Naciones Unidas, Carta de las Naciones Unidas, Preambulo y Artículo 1 numeral 3. (26 de junio de 1945). Carta de las Naciones Unidas relativos mantener la paz y seguridad internacional y de a reafirmar la igualdad de los derechos de hombres y mujeres. Preámbulo y Artículo 1 numeral 3. San Francisco. Recuperado el 09 de Marzo de 2021,

de <https://www.un.org/es/sections/un-charter/preamble/index.html>

Naciones Unidas, Oficina del Alto Comisionado, Artículos 3 y 7. (16 de Diciembre de 1966).

Pacto Internacional de Derechos Economicos, Sociales y Culturales. Artículo 3 y 7. 16 de diciembre de 1966. Ginebra. Recuperado el 12 de Marzo de 2021, de <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cescr.aspx>

Ordenanza 03. (14 de Mayo de 2010). Asamblea Departamental de Antioquia, ordenanza No 03 del 14 de mayo de 2010. Recuperado el 30 de julio de 2021, de <https://www.mujeresantioquia.gov.co/sites/default/files/observatorio/construccion-de-paz-y-transformacion-cultural/normatividad/ordenanza032010transversaequigenerogobant.pdf>

Ordenanza 033 . (29 de Diciembre de 2000). Asamblea Departamental de Antioquia, Ordenanza 033 del 29 de diciembre de 2000, por medio del cual se crea la Secretaría Departamental de Equidad de Género para las Mujeres. Obtenido de <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/ORDENANZA%2033%2029%20-%20DICIEMBRE%20-2000.pdf>

Organización de los Estados Americanos [OEA] , Artículo 6 numeral 1. (22 de Noviembre de 1969). Convención Americana sobre Derechos Humanos, Tratado de San José de Costa Rica, relativo a los Derechos Humanos. Artículo 6 numeral 1. 22 de noviembre de 1969. San José de Costa Rica. Recuperado el 11 de marzo de 2021, de [https://www.oas.org/dil/esp/tratados\\_b-32\\_convencion\\_americana\\_sobre\\_derechos\\_humanos.htm](https://www.oas.org/dil/esp/tratados_b-32_convencion_americana_sobre_derechos_humanos.htm)

Organización de los Estados Americanos [OEA] Protocolo de Buenos Aires. (27 de Febrero de 1967). Protocolo de Buenos Aires B-31, relativo a las reformas a la carta de la Organización de los Estados Americanos. Artículo 43. Buenos Aires, Argentina. Recuperado el 23 de Marzo de 2021, de [https://www.oas.org/dil/esp/tratados\\_B-31\\_Protocolo\\_de\\_Buenos\\_Aires.htm](https://www.oas.org/dil/esp/tratados_B-31_Protocolo_de_Buenos_Aires.htm)

- Ortíz Riaga, C., & Duque Orozco, Y. (1 de Junio de 2009). Prácticas de responsabilidad social en mujeres empresarias profesionales de Bogotá, Medellín y Cali. (U. M. Granada, Ed.) ScienceDirect, XVII, 217-232. Recuperado el 11 de Marzo de 2021, de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0121-68052009000100014&script=sci\\_abstract&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0121-68052009000100014&script=sci_abstract&tlng=es)
- Pensamiento y gestion, La teoria fundamentada, metodología cualitativa de investigacion científica. (2015). La teoria fundamentada. (G. P. Morales, Ed.) Pensamiento y gestion, 39, 119-146. doi:<http://dx.doi.org/10.14482/pege.39.8439>
- Proyecto de ley Estatutaria 409 de 2020 y 234 de 2020 Senado. (23 de Septiembre de 2020). Camara, Proyecto de ley Estatutaria 409 de 2020 y 234 de 2020 Senado, . Obtenido de <https://www.camara.gov.co/aprueban-articulo-que-aumenta-la-cuota-de-genero-al-50-en-la-conformacion-de-listas-en-donde-se>
- Requena Serra , B. (2014). Universo Formulas. Recuperado el 14 de Marzo de 2021, de <https://www.universoformulas.com/estadistica/descriptiva/variables-estadisticas/#:~:text=Una%20variable%20estad%C3%ADstica%20es%20el,que%20es%20posible%20su%20medici%C3%B3n.&text=Las%20variables%20estad%C3%ADsticas%20se%20pueden%20clasificar%20por%20difer>
- S, P. F., & Pertega Diaz, S. (2001). Estadística Descriptiva de los datos. (S. Jarpyo Editores, Ed.) Fistierra, 115 - 161. Recuperado el 13 de Marzo de 2021, de <http://www.fisterra.com/mbe/investiga/10descriptiva/10descriptiva.asp>
- Sampiere, R. (2006). Metodología de la investigación. (portaprodti.wordpress, Ed.) Portafolio Académico, 3-26. Recuperado el 14 de Marzo de 2021, de <https://portaprodti.wordpress.com/enfoque-cualitativo-y-cuantitativo-segun-hernandez-sampieri/>
- Sampieri, R. H. (04 de 2014). Metodología de la investigación. (6), sexta, 394 -417. (S. D. McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, Ed.) Mexico, Mexico: McGrawhill

Education - Interamericana Editores. Recuperado el 08 de 29 de 2020, de  
<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Sampieri, R. H. (04 de 2014). Metodología de la investigación. Metodología de la  
 investigación(6), sexta, 394 - 417. (S. d. McGraw-Hill / Interamericana Editores, Ed.)  
 Mexico, Mexico: McGrawhill Education - Interamericana Editores. Recuperado el 08 de  
 29 de 2020, de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Sánchez R. (8 de marzo de 2020). Mujeres y mercado laboral en Colombia : salarios no  
 compensan cualificación. (8 de Agosto de 2020). Mujeres y mercado laboral en  
 Colombia : salarios no compensan cualificación. (UNAL, Ed.) Unperiódico UNAL, págs.  
 1-2. Recuperado el 12 de Marzo de 2021, de  
<https://unperiodico.unal.edu.co/pages/detail/mujeres-y-mercado-laboral-en-colombia-salarios-no-compensan-cualificacion/#:~:text=Mujeres%20y%20mercado%20laboral%20en%20Colombia%3A%20salarios%20no%20compensan%20cualificaci%C3%B3n,-Roberto%20Mauricio%20S%C3%>

Valera, R. (1960). Biblia. Recuperado el 12 de Abril de 2021, de  
<https://biblia.com/bible/rvr60/g%C3%A9nesis/1/27-30>

Venegas L., Á. (1 de Marzo de 2018). Las empresas con programas de responsabilidad social  
 en contra de la discriminación. La República, págs. 1-2. Recuperado el 12 de Marzo de  
 2021, de <https://www.larepublica.co/responsabilidad-social/codensa-y-exito-entre-las-empresas-con-programas-de-responsabilidad-social-contra-la-discriminacion-2604539>

Vicepresidencia de la República de Colombia, Consejería Presidencial para la Equidad de la  
 Mujer. (04 de Octubre de 2019). Gobierno de Colombia . Obtenido de  
<http://www.equidadmujer.gov.co/consejeria/Paginas/Objetivos-Metas-Funciones.aspx>

Vicepresidencia de la Republica de Colombia. (2020). Vicepresidencia de la Republica de  
 Colombia. Ejes tematicos , equidad de la mujer. (2020) Titulo I Equidad de la mujer,

(párrafo 1). Recuperado el 23 de Abril de 2021, de

<https://mlr.vicepresidencia.gov.co/Bloques%20Tematicos/Equidad/Equidad.html>

Vicepresidencia de la República de Colombia, Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer. (2020). Equidad para las mujeres. (2020). Equidad de la mujer. Sección I, párrafo 17. Recuperado el 23 de Abril de 2021, de

<https://mlr.vicepresidencia.gov.co/Bloques%20Tematicos/Equidad/Equidad.html>

Vicepresidencia de la República de Colombia, Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer. (2020). Equidad de la mujer. Sección I, Párrafo 18 y siguiente. (s.f.). Recuperado el 23 de Abril de 2021, de

<https://mlr.vicepresidencia.gov.co/Bloques%20Tematicos/Equidad/Equidad.html>

Vicepresidencia de la República de Colombia, Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer. (04 de Octubre de 2019). Vicepresidencia de la República de Colombia, Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer. (2019). Equidad de la mujer. Sección I, Párrafo 18 y siguiente. Recuperado el 23 de Abril de 2021, de

<https://mlr.vicepresidencia.gov.co/Bloques%20Tematicos/Equidad/Equidad.html>

Vicepresidencia de la República, Consejería presidencial para la equidad de la mujer. (18 de Diciembre de 2020). Presidencia de la República de Colombia. Vicepresidencia de la ReDeclaración Presidencial de la Alianza del Pacífico sobre igualdad de género. Bogotá, D.C. Recuperado el 23 de Abril de 2021, de

<http://www.equidadmujer.gov.co/prensa/2019/Paginas/Declaracion-presidencial-de-la-Alianza-del-Pacifico-sobre-igualdad-de-genero.aspx>

### Lista de figuras

Figura 1. Políticas Públicas de equidad de Género en Rionegro Antioquia .....	9
Figura 2. Instrumento I del Objetivo I. Porcentaje Nacional de población en edad de trabaja ...	39
Figura 3. Instrumento I del Objetivo I. Porcentaje población en edad de trabajar. Hombres.....	40
Figura 4. Instrumento I del Objetivo I. Porcentaje población en edad de trabajar. Mujeres .....	41
Figura 5. Instrumento I del Objetivo I. Población ocupada según sexo nivel nacional .....	42
Figura 6. Instrumento I del Objetivo I. Población ocupada según sexo. Hombres .....	43
Figura 7. Instrumento I del Objetivo I. Población ocupada según sexo. Mujeres .....	44
Figura 8. Instrumento I del Objetivo I. Población inactiva, nacional, hombres y mujeres .....	45
Figura 9. Población total Rionegro Antioquia .....	47
Figura 10. Mujeres en el cargo público en Rionegro Antioquia 2020-2021.....	48
Figura 11. Mujeres en la edad de trabajar en Rionegro Antioquia .....	49
Figura 12. Relación funcionarios hombres mujeres que laboran EPM sede Rionegro.....	50
Figura 13. Total, mujeres incluidas laboralmente en la responsabilidad empresarial de Rionegro Antioquia.....	51
Figura 14. Relación normatividad, políticas y proyectos para la equidad.....	63
Figura 15. <i>Instrumento I del objetivo III. Impacto del COVID-19 sobre actividad de los micronegocios, III y IV trimestre 2020.</i>	74
Figura 16. <i>Instrumento I del objetivo III. Micronegocios conocen políticas gubernamentales de apoyo al sector privado, como respuesta a la emergencia Sanitaria del COVID-19.....</i>	75
Figura 17. <i>Micronegocios, solicitaron y/o se beneficiaron de programas de gobierno como respuesta de la a la emergencia Sanitaria del COVID-19</i>	76
Figura 18. <i>Mercado laboral por departamento, 2020.</i>	77
Figura 19. <i>Distribución de la población ocupada según sexo por departamentos.</i>	78
Figura 20. Mercado laboral según sexo segundo trimestre 2020, brecha tasa desempleo.....	79