

INCLUSION LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN RIONEGRO  
ANTIOQUIA \*\*

Maria Fernanda Morales Vanegas \*\*

---

## INCLUSION LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN RIONEGRO ANTIOQUIA

*Maria Fernanda Morales Vanegas\**

### RESUMEN

Este artículo presenta los resultados sobre una investigación realizada en Rionegro, Antioquia con la finalidad de reconocer de la aplicación de políticas públicas, que adelanta el municipio con miras a la inclusión laboral desde una perspectiva de género. Para ello, se realizó un rastreo documental de información tanto a nivel nacional como municipal, así como una serie de entrevistas a mujeres trabajadoras, con el fin de identificar cómo ha actuado ésta municipio en la incorporación y aplicación de la normativa orientada hacia el acceso al mercado laboral para las mujeres, en su ámbito jurisdiccional. Con ello se llevó a cabo el reconocimiento de factores relevantes que se han considerado como principales, en la afectación del desarrollo e incorporación en el ámbito laboral de la mujer en Rionegro, Antioquia. La investigación arrojó que, uno de los factores más relevantes en la inclusión laboral femenina, son las brechas invisibles dado que, al ser prácticas normalizadas, imposibilitan que las mujeres accedan al mercado laboral o les proporcionan peores condiciones en comparación con las que tiene el género masculino.

### PALABRAS CLAVES

Género - Mujer-Rionegro - Políticas Públicas – Mercado Laboral -Inclusión- Femenino.

---

\* Maria Fernanda Morales Vanegas, estudiante del programa de derecho. Dirección electrónica: maría.morales4516@uco.net.co  
Karen Viviana Rendon Osorio, asesora. Dirección electrónica: karen.rendon4441@uco.net.co  
Anderson Botero Arbeláez, asesor. Dirección electrónica: abotero@uco.edu.co

---

## INTRODUCCIÓN

En esta investigación se parte de una contextualización de lo que se entiende por perspectiva de género en Colombia, concepto que ha tomado mayor relevancia a lo largo de los últimos años, al considerarse como una herramienta analítica y metodológica que persigue el empoderamiento femenino, conforme a la obligación del estado, el cual debe garantizar, por medio del marco legal y de políticas públicas, la incorporación de este concepto. (UNICEF, 2021).

Por esto, en Colombia, la normativa de equidad de género empieza a desprenderse a partir de la constitución de 1991 (Barreto, 2017), la cual, en sus artículos posee un amplio desarrollo de los términos de igualdad entre géneros, para el fomento del empoderamiento de la mujer y a su vez promueve la eliminación de algunos tipos de violencia. También reconoce la igualdad entre los miembros de la familia y el desarrollo del reconocimiento político, económico y cultural en todos los sectores de la sociedad. (Fernandez, 2018)

Ahora, la aplicación de políticas públicas dirigidas a mejorar las condiciones de las mujeres (Ibarra, 2010), están orientadas a la intervención sectorial, multisectorial y fortalecimiento institucional (Mechelsen, 2012), también toman en cuenta un enfoque diferencial en aspectos como las diversidades e inequidades existentes en el entorno nacional, es decir, toma como referencia a las mujeres de cada región individualizando sus necesidades con base en su entorno, con el fin de brindar una adecuada atención y protección de los derechos de los grupos de mujeres con características particulares (García, Morales, & et al , 2016).

La inclusión laboral desde una perspectiva de género logra identificar las brechas existentes entre, la menor accesibilidad y desarrollo de las mujeres, en comparación con los hombres, en el mercado laboral. En el presente artículo se realiza un reconocimiento en la legislación nacional y de cómo se han adelantado políticas y normativas para garantizar el reconocimiento del rol de la mujer, promoviendo prácticas corporativas que faciliten el acceso de ésta al mercado laboral (Camargo & Jaramillo, 2016). También se reconoce brechas invisibles, como las denominadas “techo de cristal” y “suelo pegajoso”, que se utilizan para visibilizar la designación a las tareas no remuneradas y no reconocidas a las que las mujeres se deben de someter y por las cuales, muchas veces no poder seguirse desarrollando académica o laborarme.

---

Esta investigación se centra en el municipio de Rionegro, Antioquia, quien también ha tratado de focalizar esfuerzos en la aplicación en sus políticas públicas desde una perspectiva de género, para promocionar el acceso laboral, no solo desde la oferta si no también desde el emprendimiento, y con ello, fomentar que las mujeres puedan acceder a fondos que le garantice las primeras bases económicas para el avance de sus proyectos económicos.

Para esto, uno de los objetivos principales es reconocer lo adelantado por el municipio de Rionegro desde su realidad, para alcanzarlo se llevó a cabo una investigación cualitativa, que emplea el método fenomenológico puesto que se basa en las experiencias de algunas mujeres del municipio Rionegro, respecto a sus procesos de inclusión laboral; por lo que se empleó como técnica de recolección de datos la entrevista semiestructurada, para la cual se plantearon algunas preguntas de manera previa, pero frente a éstas se les permitió a las participantes que ahondaran de manera libre en sus respuestas. Además, se acudió a técnicas de investigación documental, y en desarrollo de estas se recurrió al derecho de petición para acceder a las políticas públicas implementadas en Rionegro, por parte de la Secretaría de la Mujer, en materia de inclusión laboral.

Se entrevistaron a seis (6) mujeres que, para la fecha de realización de la entrevista, estaban laborando y se encontraban entre el rango de edad de los 30 años a los 50 años. Las mujeres seleccionadas son de diferentes sectores y áreas laborales: tres (3) de ellas del sector textil, una (1) perteneciente a el área de la salud, dos (2) que laboran como prestadoras de servicios en el sector público, lo que permitió que la muestra tuviese diversas perspectivas desde distintos sectores del mercado laboral en Rionegro. Las entrevistas se realizaron con el fin de reconocer la incidencia que ha tenido el desarrollo de estas políticas públicas, y para lo que también se realizó un rastreo de información en la jurisprudencial y normativo en la materia, desde 1991 a la fecha, tomando como referencia la promulgación de la actual Constitución Política, ya que fue un importante referente jurídico para la perspectiva de género.

## **ANTECEDENTES ACERCA DE LA INCLUSIÓN LABORAL FEMENINA**

Para iniciar, se debe realizar una contextualización de las luchas feministas y su relación con el reconocimiento histórico de los derechos de las mujeres. A lo largo de los años las mujeres han recibido un trato desigual en comparación con el género masculino, principalmente en la

---

legislación occidental, parte de ella proveniente de la herencia romana, las cuales son bases principales de la jurisprudencia actual (Carrera, 2019). En la legislación, inicialmente las mujeres y los descendientes eran consideradas como propiedades de los hombres. Uno de los derechos fundamentales del ser humano es la igualdad jurídica. De las principales postulaciones universales que protegen los derechos humanos, son los contenidos en la Declaración Universal de los derechos humanos, aprobada por naciones unidas el 10 de diciembre de 1948, esta contempla en su artículo primero que: “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están en razón y conciencia, deben comportarse fraternamente los unos con los otros” (ibidem, p. 2). Esto se convierte en la base fundamental para nuestra legislación incorporándose en la Constitución Política de Colombia.

Ahora, para entender lo significativo que ha sido el reconocimiento de los derechos de la mujer, ya que ello es lo que ha posibilitado su inclusión en los escenarios productivos, es necesario conocer la historia. La participación de la mujer en la vida pública ha sido el resultado de una lucha constante durante años atrás, no solo en Latinoamérica si no en el mundo, en ese respecto resultan relevantes los siguientes sucesos:

- En 1789 durante la Revolución Francesa, mientras marchaban hacia Versalles y al grito de "libertad, igualdad y fraternidad", exigieron por primera vez el derecho al voto para la mujer. (Wagner, 2017)
- 1789. La Declaración de los Derechos de la Mujer y de la Ciudadana (Goyges, 2009)
- 1792. Mary Wollstoncraft, publicó el libro "Reivindicación de los derechos de la Mujer" (Beceo, 2013)
- 1832. Mary Smith de Stannore, una dama de alto rango presentó a la Cámara de los Comunes de Inglaterra, una petición reclamando los derechos políticos de las mujeres.
- 1857. El 8 de marzo de 1857, las obreras de la industria textil y de la confección, realizan una gran huelga y se manifiestan en las calles de Nueva York.
- 1866. Las mujeres logran un triunfo, con implementación del Primer Congreso de la Asociación Internacional de Trabajadores
- 1899. Se realizó una conferencia de mujeres en La Haya, se condena incendio en donde murieron más de 130 mujeres. (Martinez & Tuts, 2009)

- 1975 la ONU inicia la conmemoración del día de la mujer y dos años más tarde fue proclamado por la Asamblea originado por la constante lucha de las mujeres reclamando a inicios del siglo XX el derecho al voto, igualdad entre los sexos y mejores condiciones de trabajo. (Unidas)

**Fuente línea del tiempo:** Análisis histórico, tomado de los derechos humanos de las mujeres: una reflexión histórica. (ibidem, p. 2).

Con los avances que en los últimos años ha tenido las teorías feministas y de género, y sus luchas, se reúnen diferentes elementos teóricos que se convirtieron en los sistemas de referencia para la elaboración de las nuevas concepciones que tratan de buscar espacios para las mujeres en la sociedad (en el medio laboral, por ejemplo), como forma de desarrollo e inclusión desde una perspectiva de género.

Es importante denotar que esto ha alcanzado significativos logros y ha sido de gran impacto en la sociedad, hacia la mujer, pero aún persisten factores desfavorables para su libre progreso en diferentes sectores de la sociedad. Como producto de la distribución de tareas en función del género, las mujeres se han visto obligadas a tener que asumir deberes y obligaciones relacionadas con la crianza, en algunos casos, la manutención de sus familias que están bajo su cuidado y protección (Corena, 2021), lo que ha llevado a presentar limitaciones en el desarrollo e incorporaciones en el ámbito laboral y educativo en comparación del género masculino. Estas limitaciones han sido expuestas bajo los conceptos de “techo de cristal” y “suelo pegajoso”, los cuales se han popularizado en la actualidad como la base conceptual para explicar limitaciones intangibles al acceso o permanencia, en el ámbito académico o laboral, por parte de las mujeres (Upegui & Cervera, 2018).

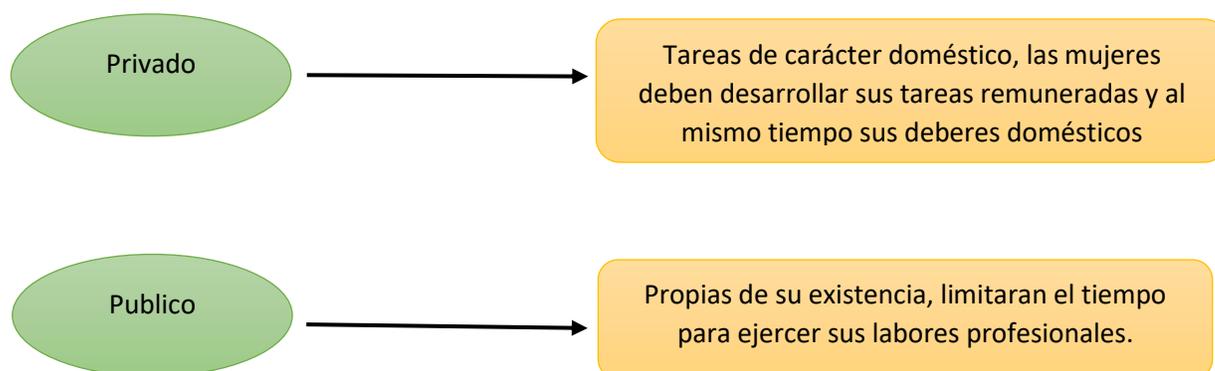
El techo de cristal describe los obstáculos invisibles que enfrentan las mujeres (Upegui, 2018) conforme se van acercando a la cima jerárquica corporativa, (Upegui Valencia & et al, 1995) El piso pegajoso alude a la situación de las mujeres en los estadios más bajo de las jerarquías, con menores salarios, mayor acceso a empleos informales y de baja calidad y con pocas perspectivas de progreso a falta de oportunidades y capacitación (Ardanche, 2011). Estos fenómenos son

invisibles ante los ojos de la sociedad ya que a lo largo de los años se ha normalizado al punto que no se consideren factores que puedan afectar a la mujer.

Todo esto como consecuencia de las construcciones sociales presentes a lo largo de la historia que ha llevado a un condicionamiento en el desarrollo profesional de las mujeres, la poca asistencia y participación de estas en diferentes entornos fuera de su hogar.

Para el reconocimiento de estas barreras es importante identificar cuáles son las limitaciones a las que las mujeres son sometidas en espacios de crecimiento y desarrollo profesional (J, 2005 ); por lo que se habla de la separación de la sociedad en los ámbitos públicos y privados (ver gráfica No. 1)

**Gráfica No. 01. Separación de la sociedad entre la pública y privada para denotar la incidencia de los techos de cristal y los suelos pegajosos**



**Fuente:** Elaboración propia con base, en el artículo titulado techo de cristal y suelo pegajoso: Estudios de género en la academia. (J, 2005)

Por esto, el limitado acceso al mercado laboral y la percepción de menores salarios ha llevado a que la pobreza afecta prioritariamente a las mujeres, dando paso a lo que se conoce como la feminización de la pobreza (Totosa, 2009); la cual se fundamenta en las diferentes condiciones de vulnerabilidad que se genera a su alrededor por la presencia de estas barreras, que se convierten en una acumulación y conllevan a índices de vulnerabilidad, pobreza y capacitación y menor ocupación y mano de obra por las mujeres. (Corena Guitierrez & recuperado de Geldstein, 1997)

Respecto a la inclusión laboral de género, es necesario reconocer sobre la transformación de la división sexual del trabajo. Esto se ha considerado como uno de los pilares fundamentales, que ha llevado a la mujer a encontrarse en un estado de subordinación tanto como económico, social y político. (Aguirre, 2009). El trabajo no remunerado y las tareas del hogar recaen más comúnmente en las mujeres, este no se considera en cuanto a su contribución un aporte ni económico y ni social. Estas labores no son consideradas como mercantilizadas, se mantienen al margen de las relaciones laborales, en el sector no mercantil. Se desarrollan relaciones familiares y sociales que son de menor reconocimiento y pueden lesionar derechos de las mujeres, como lo son el acceso e incorporación tanto académico, social y cultural y en el mercado laboral, al no reconocer ningún tipo de remuneración (Aguirre, 2009) pero demandar grandes períodos de tiempo y esfuerzo por parte de ésta.

## **INCLUSIÓN LABORAL FEMENINA EN COLOMBIA Y RIONEGRO: RECUESTO**

### **NORMATIVO**

En la constitución de 1991 se denota una mayor apertura hacia la perspectiva de género en tanto proscribire la discriminación, la violencia y profesa que todas las personas nacen libres e iguales ante la ley. La Corte constitucional ha incorporado el concepto de género en el ordenamiento jurídico, la eficacia de los principios constitucionales denota una fuerte prevalencia de los derechos inherentes a la dignidad humana y la igualdad. (Ibarra Padilla & Recuperado de Martínez G. 2019, 2021) Para el reconocimiento de esos derechos, se enfatizando en los artículos más relevantes y que dieron paso a el nacimiento tanto de normativa como de jurisprudencia, iniciando con el artículo 13 de la constitución política el cual consagra “el principio de la no discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, religión, lengua, opción política o religiosa.” (Congreso de la república, 1991, artículo 13), que es la base inicial para hablar sobre la discriminación basada en el género. El artículo 42 consagra la igualdad de derechos y deberes de la pareja en las relaciones familiares, lo que enfatiza en la igual tanto en derechos como en deberes de las personas partes de una familia, dando una individualidad e independencia tanto del hombre como de la mujer; por tanto este artículo permite reconocer que anteriormente la mujer era subvalorada con relación a su padre o esposo, quien era el único que podía ejercer dominio sobre ella y los miembros de la familia, todas estas consideraciones resaltan una problemática,

---

visualización y una adaptación jurídica que se identifique con las necesidades de las mujeres en el entorno nacional desde el género y la perspectiva feminista (AYALA, 2019).

A partir de la doctrina, jurisprudencia y normativa se logra identificar la efectiva materialización en el ordenamiento jurídico de esos principios constitucionales que permiten la adopción de la perspectiva de género en la normativa nacional. Por ejemplo, con la ley 51 de 1981 con la cual se aprueba la “convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer”, adoptada por la asamblea general de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979, se incorporó la expresión “discriminación contra la mujer”; que proscribe toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera. (Congreso de la república, 1981, artículo 01).

Entre las leyes más relevantes encontramos la ley 581 del 2000, la cual crea mecanismos para que las autoridades den a la mujer adecuada y efectiva participación en todos los niveles y ramas del poder público (Congreso de la república de Colombia, 2000, artículo 01). Por otra parte, la ley 731 del 2002 establece el marco institucional para orientar las políticas y acciones por parte del gobierno de forma tal que garanticen la equidad y la igualdad de oportunidades de las mujeres, en los ámbitos público y privado (Congreso de la república de Colombia, 2002)

La ley 1010 de 2005 incorpora medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. (Congreso de la república de Colombia, 2005, artículo 01). Por otra parte, en la sentencia C-14 de 1994 se habla de la realización de labores productivas secundarias y mal remuneradas;

- El monopolio del trabajo doméstico, asumido con exclusividad y sin el apoyo indispensable.
- La escasa valoración social y el desconocimiento de las labores del ama de casa que no son consideradas trabajo.
- La inexistencia de tiempo libre ligada a una jornada laboral larga y el impacto negativo de estos factores sobre la salud física y mental (Corte constitucional, sentencia c-410 de 1994).

---

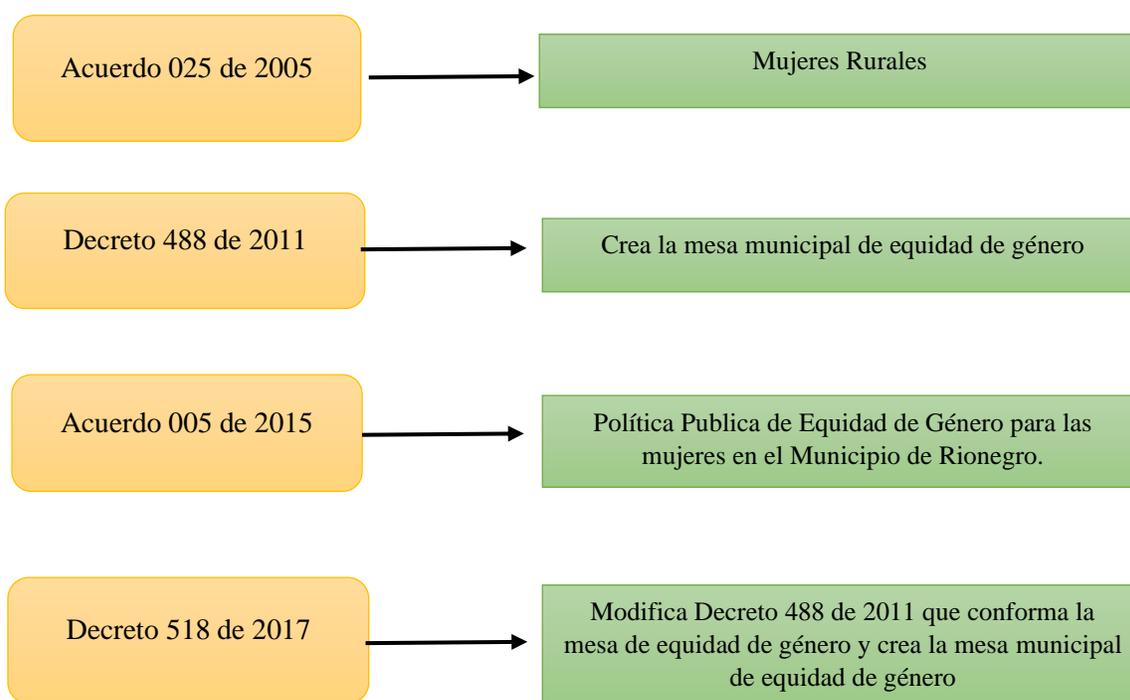
El concepto genérico de igualdad, del cual trata la sentencia T- 624 de 1995, encuentra uno de sus desarrollos específicos en la llamada igualdad de oportunidades, que, sin desconocer las reales e inmodificables condiciones de desequilibrio fáctico, social y económico en medio de las cuales se desenvuelve la sociedad, exige de la autoridad un comportamiento objetivo e imparcial en cuya virtud, otorguen las mismas prerrogativas y posibilidades a todos aquellos que tienen una determinada aspiración (Corte constitucional de Colombia,1995).

Todas esas normas y jurisprudencia, de carácter laboral, sirven de base para que las distintas entidades territoriales, como Rionegro, establezcan diversos mecanismos para garantizar la inclusión laboral femenina. Tal y como se desarrolla en la gráfica No. 02, en la cual se presentan las políticas públicas desde un orden cronológico, desarrolladas por el municipio de Rionegro. El recuento inicia con el Acuerdo 025 del 2005 denominado “mujer rural”, designada así por la actividad económica de la mujer relacionada directamente con el entorno rural, en el cual se llevan a cabo labores agropecuarias, forestales, pesqueras y mineras, muchas de éstas sin remuneración (Municipio de Rionegro, 2005, artículo 1,2 y 3). El objetivo del municipio de Rionegro es la aplicación del proyecto para las mujeres que residen directamente en la zona rural del municipio. El acuerdo pretende darles prioridad a los liderazgos laborales de las mujeres rurales, en organización de empresas de economía solidaria o asociativa, con la finalidad de lograr la incorporación de la mujer rural en el mercado laboral, brindando asesoría técnica para la formulación de proyectos con la creación de un fondo para las mujeres rurales FOMMUR el cual se encuentra adscrito a ministerio de agricultura y desarrollo rural. (Municipio de Rionegro,2005, artículo cuarto párrafo segundo).

Acuerdo 005 de 2015, adopta la política pública de equidad de género para las mujeres en el municipio de Rionegro, consagrando en el artículo cuarto que los principios que regirán esta política pública son, de acuerdo con el *“CONPES social, 161 de 2013”*, el principio de igualdad, que contempla *“Mujeres y hombres son iguales en el sentido de que son humanamente equivalentes o equipolentes, es decir de igual valor humano”*; principio de no discriminación respecto al cual establece que *“se presentan dos tipos de discriminación. La discriminación directa y la indirecta. La discriminación se presenta cuando se establece frente a un sujeto determinado un tratamiento diferenciado injustificado y desfavorable, basado en criterios como la raza, el sexo, la religión, opiniones personales, Por su parte la indirecta ocurre, cuando de tratamientos formalmente no*

*discriminatorios*” (Municipio de Rionegro, 2015, artículo 05). Según el Decreto 488 de 2011 el cual adelanta la implementación y seguimiento del plan de gestión de la Política Pública de Equidad de Género para las mujeres estará a cargo de la mesa municipal de equidad de género (Municipio de Rionegro, 2011, artículo 01), todo esto con el fin fortalecer la capacidad institucional del Municipio de Rionegro para prevenir, proteger, atender y sancionar las diversas discriminaciones y violencias, contra las mujeres, con base en una fuente Nacional y Municipal.

**Grafica No. 02 Sistematización de los actos administrativos que contienen políticas públicas sobre inclusión laboral de la mujer en Rionegro**



**Fuente:** Elaboración propia con base, en la respuesta al derecho de petición interpuesto a la secretaria de la mujer en Rionegro Antioquia.

Con el Decreto 518 de 2017, para la equidad de las mujeres, ha definido acciones nacionales para hacer frente a diferentes formas de violencia contra ellas, por lo que se incorporan estrategias tales como:

- Programa integral contra la violencia.

- Plan estratégico para la defensa de los derechos de las mujeres ante la justicia. (Municipio de Rionegro ,2017 articulo 10)

El presente decreto modifica *el decreto 488 del 27 de abril de 2011*, el cual modifica *la mesa municipal de equidad de género para las mujeres rionegreras*, y esta estará a cargo de la secretaria de salud e inclusión social. Su objetivo era “*aunar esfuerzos para la articulación, coordinación y cooperación entre las entidades y organizaciones a fin de lograr la equidad de genero para las mujeres, la atención integral, diferenciada, accesible y de calidad a las mujeres en el Municipio de Rionegro.*” (decreto 518 del 11 de agosto, artículo segundo,2017).

## **LA NORMA EN LA PRÁCTICA: EXPERIENCIAS DE ALGUNAS DE LAS MUJERES DE RIONEGRO ENTORNO A LA INCLUSIÓN LABORAL**

Para dar respuesta a la pregunta de investigación: ¿Cómo se han aplicado en Rionegro, Antioquia las estrategias para la inclusión laboral desde la perspectiva de género?, se llevó a cabo la aplicación de seis entrevistas (6) a mujeres de este municipio.

Las preguntas realizadas en las entrevistas fueron guiadas por la identificación de barreras invisibles que limitan el desarrollo, incorporación y accesibilidad al mercado laboral. Las mujeres que hicieron partes de las entrevistas están en el rango de edad dentro de los 30 a 50 años, se quiso que todas ellas laboraran al momento de la realización de la entrevista y que pertenecieran a diferentes sectores con el fin de que se encontrara una perspectiva mas amplia en el análisis de las respuestas obtenidas.

Las 6 entrevistas fueron tabuladas de forma manual, según lo descrito en el libro *Como hacer investigación cualitativa. Fundamentos y metodología de Juan Luis Alvares -Gayou Jugenson (2003)*. Además, como referente de la estructura que tendría el análisis se utilizó el artículo de reflexión *Procedimientos quirúrgicos de reasignación genital, ¿Una batalla jurídica contra el sistema de salud en Colombia?* (Lopera, 2020). En el análisis de las entrevistas se identificaron las siguientes categorías:

**ESTABILIDAD LABORAL:** la estabilidad laboral es conocida en Colombia como la permanencia y durabilidad que las empresas les brinden a sus trabajadores en las diferentes modalidades existentes de contratación.

**BARRERAS INVISIBLES:** Las barreras invisibles son todo aquel limitante que no permite la permanencia que aumenta la deserción laboral para las mujeres, por eso estas preguntas están relacionadas a la realidad fáctica para el reconocimiento de esos factores y lo que estos desencadenan.

**ACCESO Y FAVORABILIDAD LABORAL:** con esta categoría se buscó el reconocimiento de cómo ha sido la incorporación al mercado laboral y este como le ha permitido desarrollarse de manera ascendente, a las mujeres.

**COMPARATIVO RESPECTO AL GENERO MASCULINO:** Uno de los principales referentes ha sido el comparativo con la accesibilidad de los hombres con el de las mujeres en diferentes sectores de la sociedad, el reconocimiento de este lleva a una comparación con resultados tanto positivos como negativos.

A continuación, se exponen cada una de las preguntas realizadas en las entrevistas con las respectivas respuestas suministradas por las mujeres que participaron en ellas. Con la finalidad de mantener la información personal de las participantes en el anonimato, se les nombra por números del 1 al 6, asignados en el orden en que las entrevistas fueron aplicadas, más la fecha de éstas.

## **1.ESTABILIDAD LABORAL**

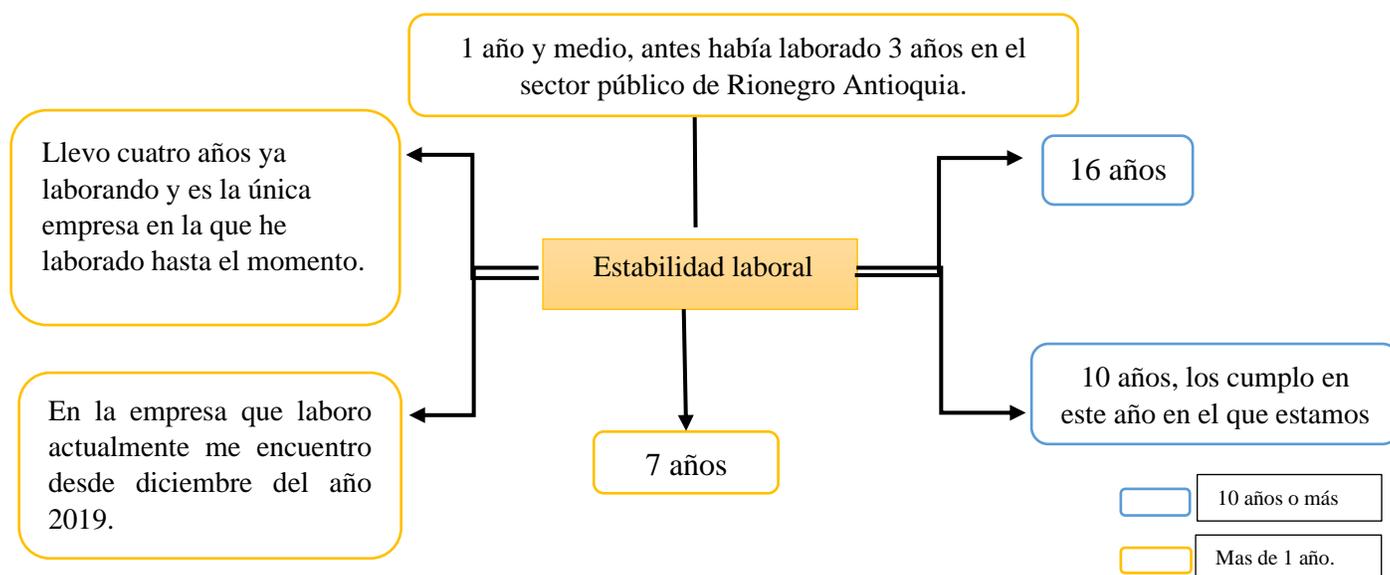
¿Cuánto tiempo lleva laborando en la empresa?

De las (6) personas entrevistas, las (6) llevaban mas de un año en la entidad en que se encontraban laborando y solo (1) de ellas se encontraba laborando hace más de 10 años en la misma entidad.

Actualmente me desempeño como analista de seguridad y salud en el trabajo, en la empresa que laboro actualmente me encuentro desde diciembre del año 2019 (3)  
25/01/2022

10 años los cumplo en este año en el que estamos (6) 02/02/2022

**Grafica 03. Análisis entrevistas: estabilidad laboral**



**Fuente:** Elaboración propia a partir de las entrevistas realizadas.

## 2. BARRERAS INVISIBLES

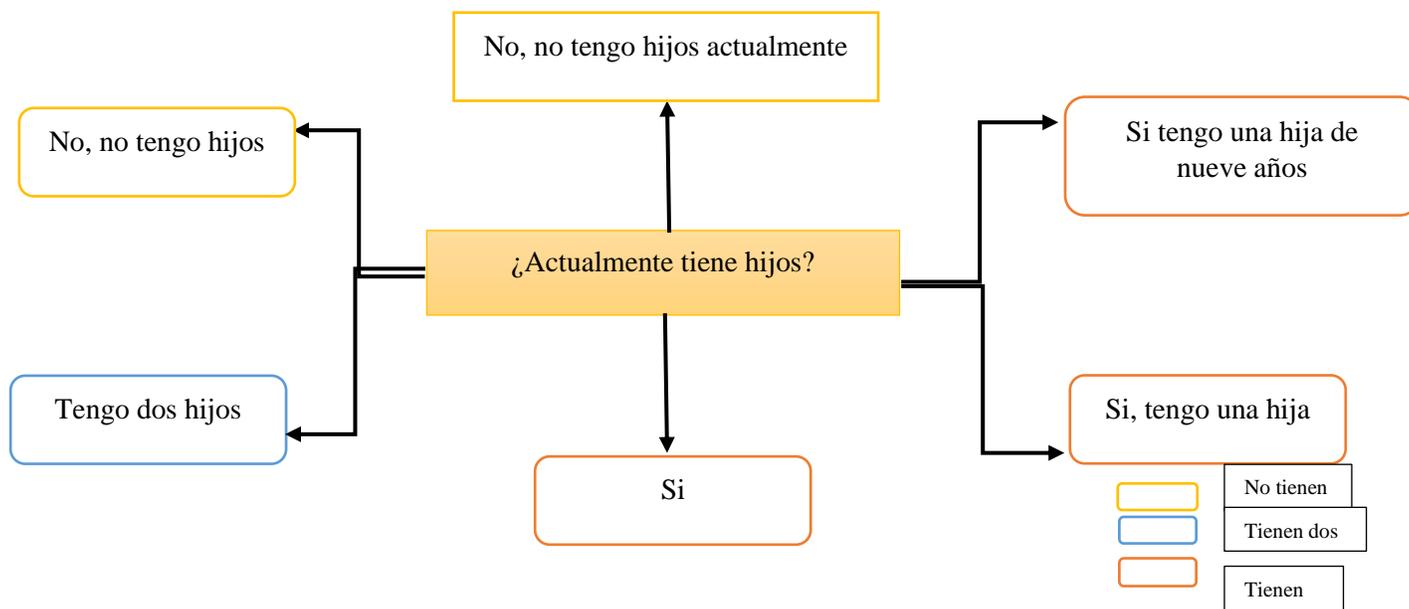
- ¿Actualmente tiene hijos?

De las seis (6) entrevistadas, dos (2) de ellas no tienen hijos y (3) de ellas tienen un hijo. Una (1) tiene dos hijos.

Si, tengo una hija de 9 años. (5) 02/02/2022

No, no tengo hijos (2) 10/02/2022

**Grafica 04. Análisis entrevistas: barreras invisibles**



**Fuente:** Elaboración propia a partir de entrevistas realizadas.

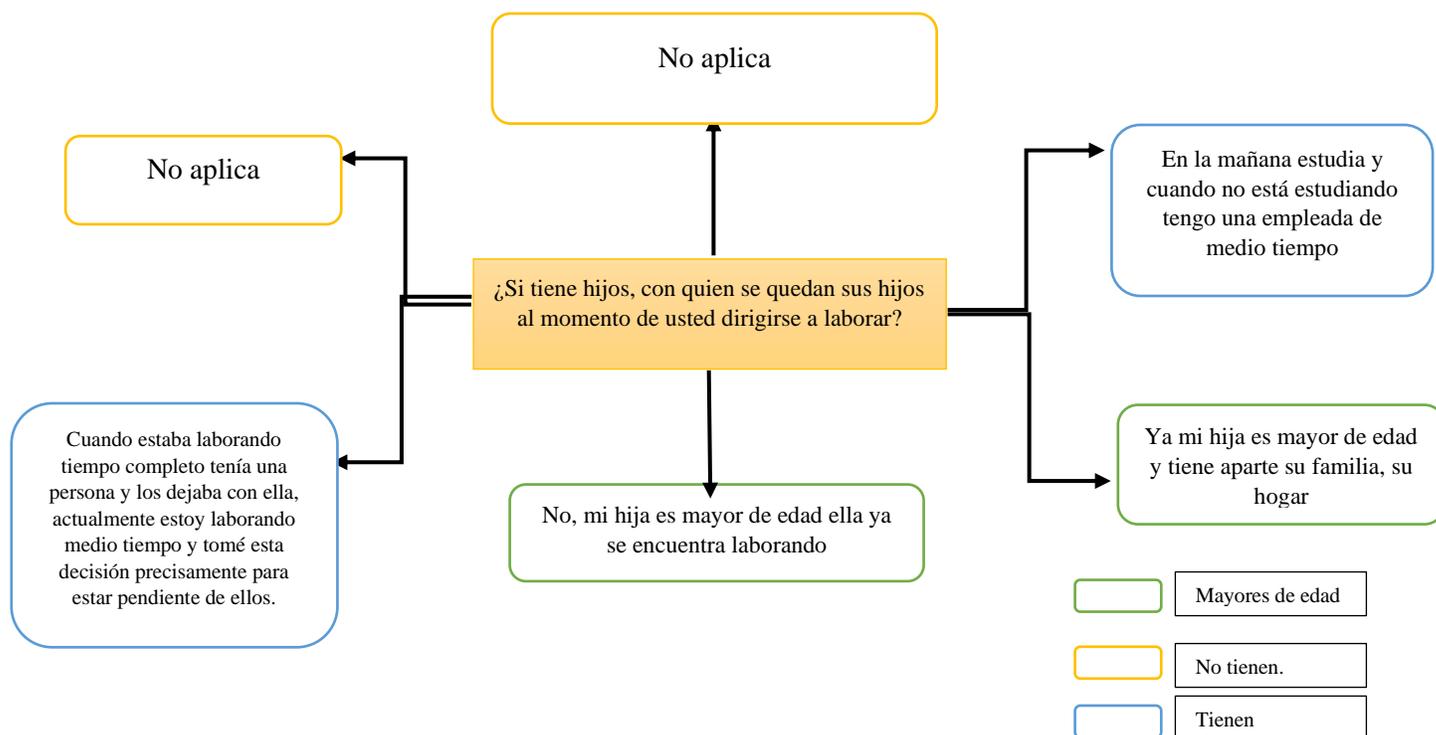
- ¿Si tiene hijos, con quien se quedan sus hijos al momento de usted dirigirse a laborar?

De las seis (6) entrevistadas, dos (2) de ellas no tienen hijos, dos (2) de ellas tiene una hija, pero ya son mayores de edad y no viven con ellas y dos (2) de ellas tienen hijos y los dejan al cuidado de un tercero cuando tienen que salir a laborar.

Ya mi hija es mayor de edad y tiene aparte su familia, su hogar (6) 02/02/2022.

En la mañana estudia y cuando no está estudiando tengo una empleada de medio tiempo (5) 02/02/2022.

**Grafica No.05. Análisis entrevistas: barreras invisibles**



**Fuente:** Elaboración propia a partir de entrevistas realizadas.

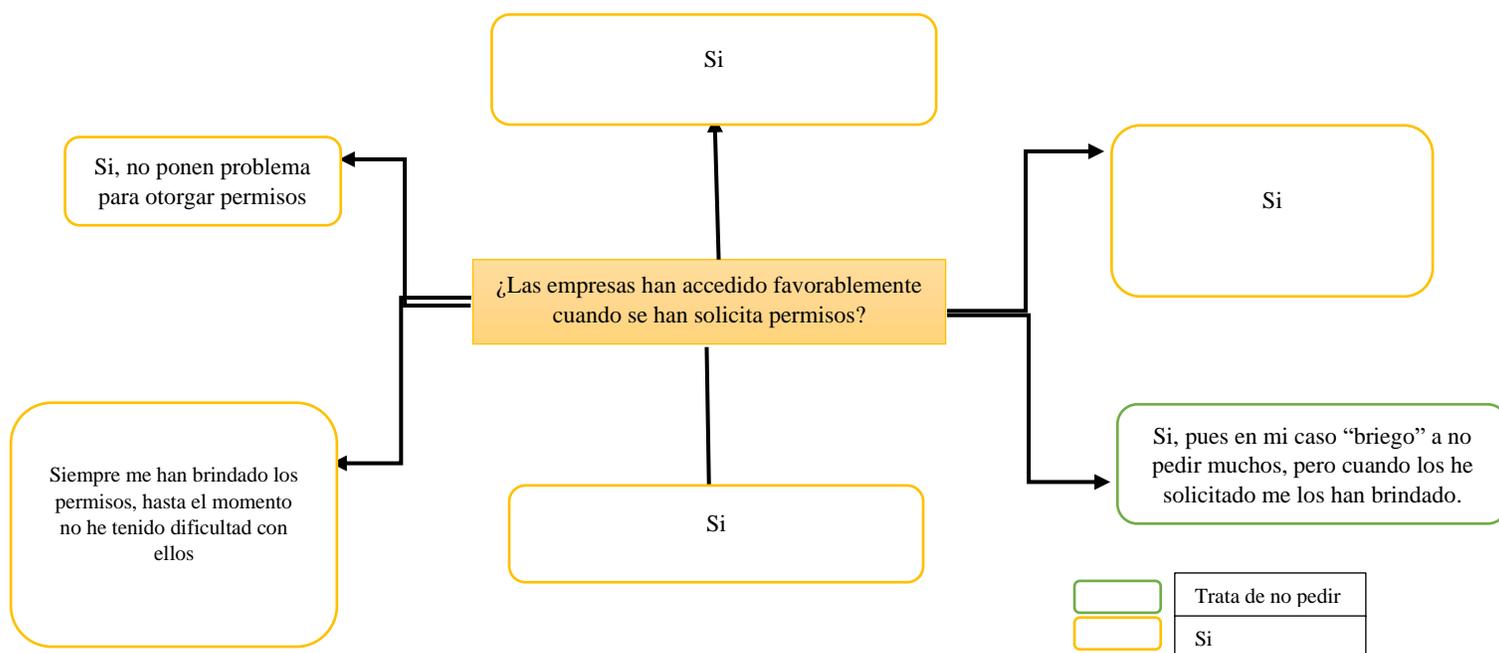
### 3. ACCESO Y FAVORABILIDAD LABORAL

- ¿Las empresas han accedido favorablemente cuando solicita permisos?

De las seis (6) entrevistas, cinco (5) de ellas manifestaron que las empresas accedían favorablemente cuando se les solicitaba permisos, una (1) de ellas manifestó que trata de no pedir muchos permisos, pero cuando los pide acceden favorablemente.

Siempre me han brindado los permisos, hasta el momento no he tenido dificultad con ellos. (3) 25/01/2022

**Grafica 06. Análisis entrevistas: acceso y favorabilidad laboral**



**Fuente:** Elaboración propia a partir de entrevistas realizadas.

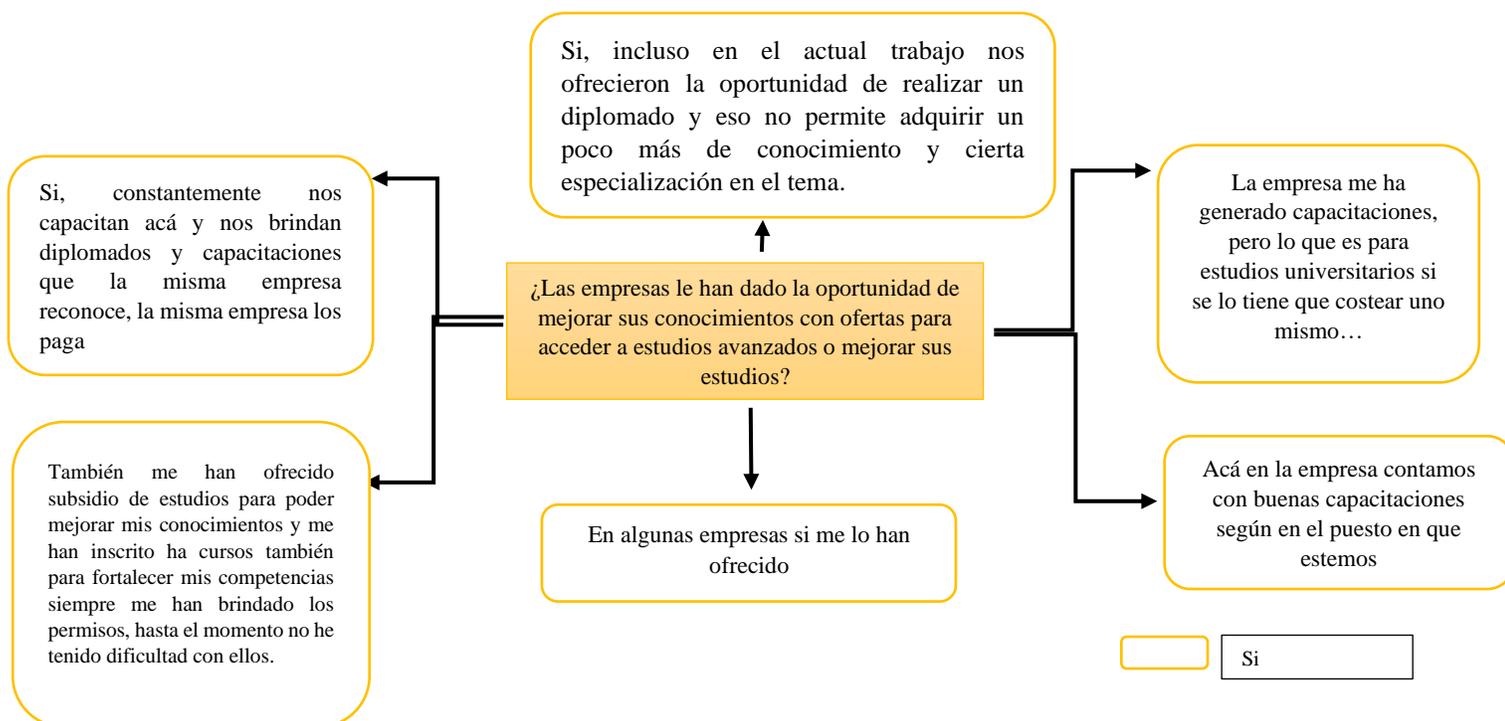
- ¿Las empresas le han dado la oportunidad de mejorar sus conocimientos con ofertas para acceder a estudios avanzados o mejorar formación académica?

De las seis (6) entrevistadas, las seis (6) coincidieron con que las empresas a las cuales pertenecen han ofrecido capacitaciones en las mismas.

Si, constantemente nos capacitan acá y nos brindan diplomados y capacitaciones que la misma empresa reconoce, la misma empresa los paga. (2) 10/02/2022.

La empresa me ha generado capacitaciones, pero lo que es para estudios universitarios si se lo tiene que costear uno mismo porque la empresa en la que laboro es una empresa time y en las empresas time no se manejan ese tipo de beneficios eso se maneja en empresas más grandes. (5) 02/02/2022

**Grafica 07. Análisis entrevistas: acceso y favorabilidad laboral**



**Fuente:** Elaboración propia a partir de entrevistas realizadas.

#### 4. COMPARATIVO RESPECTO AL GÉNERO MASCULINO.

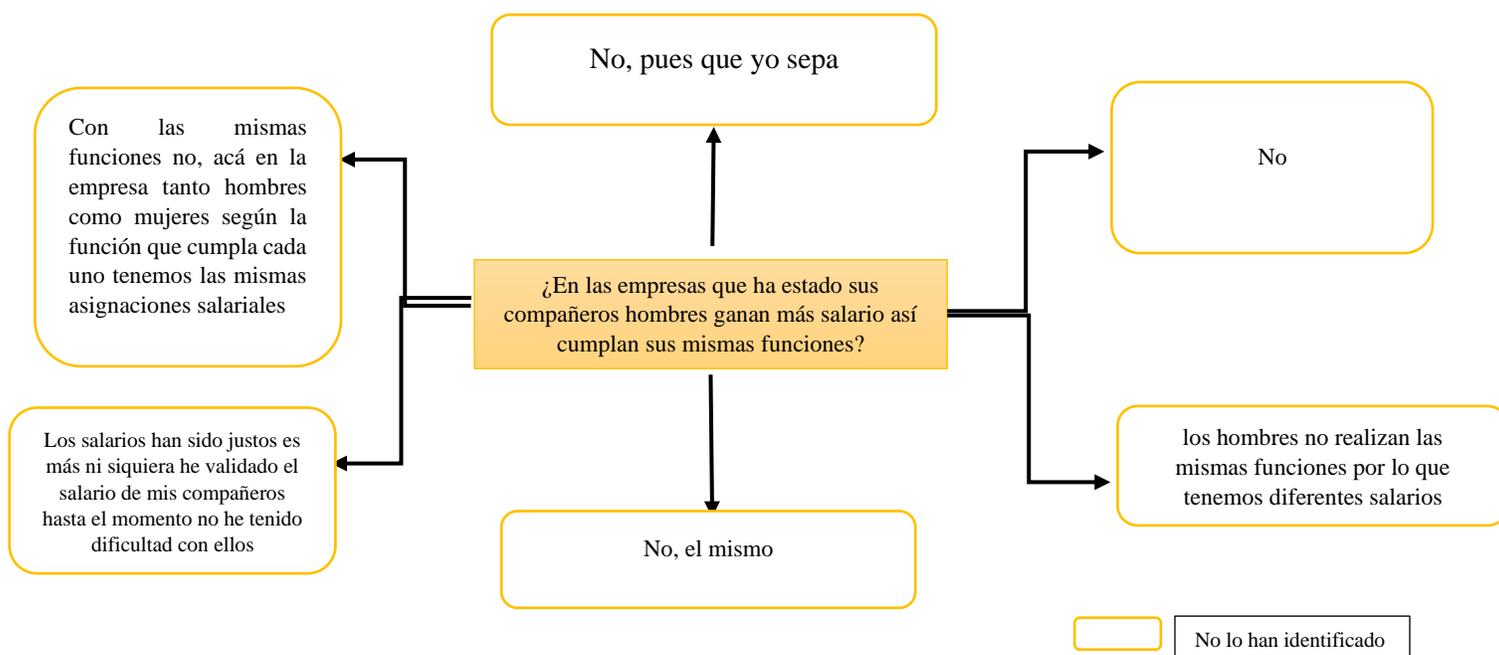
- ¿En las empresas que ha estado sus compañeros hombres ganan más salario así cumplan sus mismas funciones?

De las seis (6) entrevistadas todas coincidieron que los sueldos eran proporcionales a sus funciones y que no habían identificado que ganaran más cumpliendo las mismas funciones requeridas por el empleado.

No, pues que yo sepa no, que lo identifique no, por ejemplo, aquí digamos que según el rol que sumen la mayoría de los compañeros digamos que es como equitativo el tema de los honorarios y el salario. (1) 10/02/2022

Los salarios han sido justos es más ni siquiera he validado el salario de mis compañeros (3) 25/01/2022.

**Grafica 08. Análisis entrevistas: comparativo respecto a género masculino**



**Fuente:** Elaboración propia a partir de entrevistas realizadas.

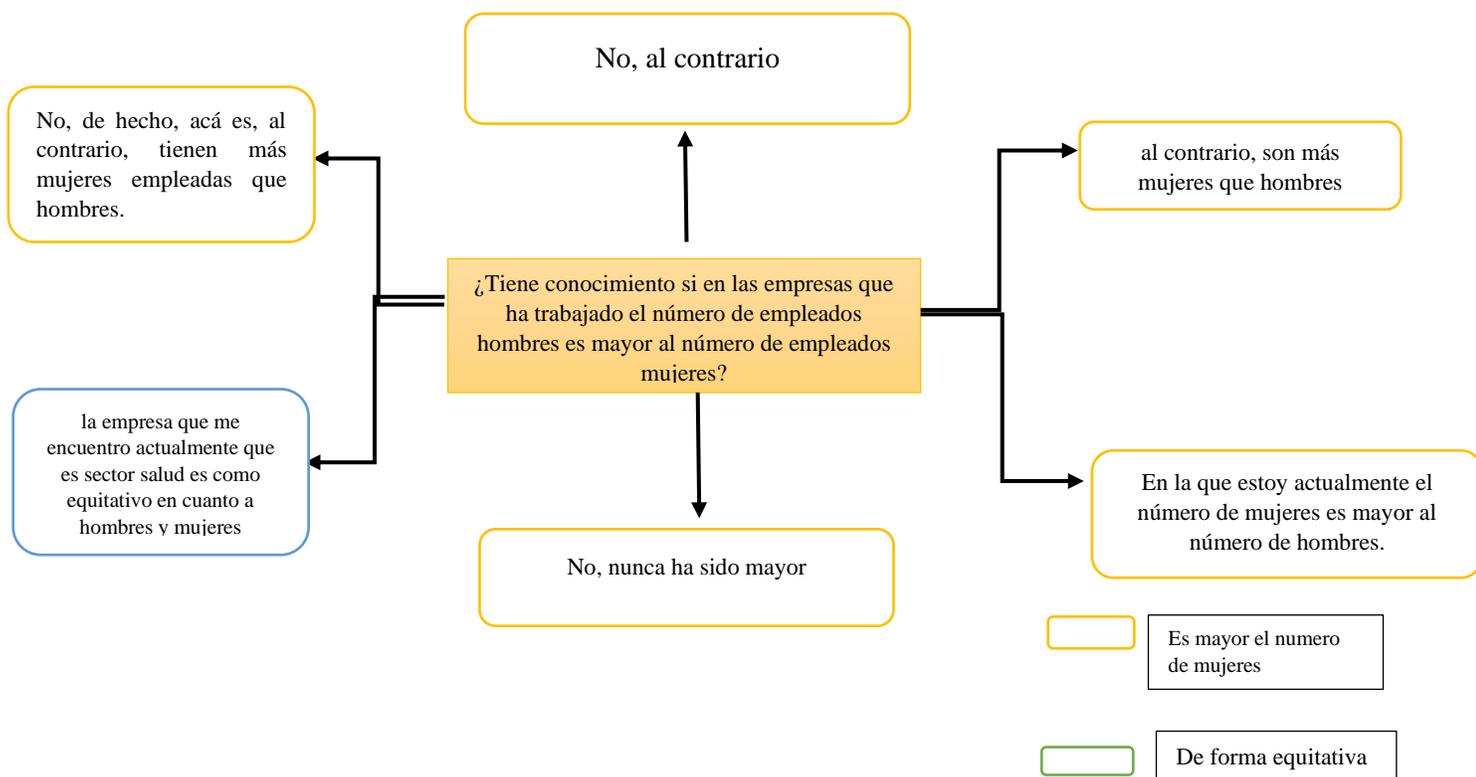
- ¿Tiene conocimiento si en las empresas que ha trabajado el número de empleados hombres es mayor al número de empleadas mujeres?

De las (6) mujeres entrevistadas, las empresas a las cuales se encuentran laborando en número de mujeres es mas alto que los hombres y una de ellas manifiesta que es de forma equitativa.

Pues en la que trabajo actualmente es al contrario son más mujeres que hombres creo que las mujeres en este momento han ganado mucho campo y han logrado tener puestos muy buenos. (5) 02/02/2022

En la que estoy actualmente el número de mujeres es mayor al número de hombres. (6) 02/02/2022

**Grafica 09. Análisis entrevistas: comparativo respecto a género masculino**



**Fuente:** Elaboración propia a partir de entrevistas realizadas.

## CONCLUSIONES

El reconocimiento del marco normativo en Colombia respecto a la igualdad de género incide en cómo el estado se compromete a que tanto los hombres como las mujeres tengan los mismo derechos y deberes y se reconozca su individualidad en el estado. La incorporación de la legislación que regula casos concretos para mayor reconocimiento y participación de las mujeres en sectores de las sociedades, con la erradicación de cualquier tipo de violencia que pueda ir en contra de la mujer y con esto puedan facilitar su acceso a diferentes sectores de la sociedad en este caso el mercado laboral y con ello la disminución de la deserción laboral y mayor acceso a capacitación para el mejoramiento de la calidad de vida y la disminución de la pobreza.

Para esto se necesitó, el conocimiento y estudio de cuales son los factores que impiden que las mujeres permanezcan o tenga acceso a diferentes oportunidades laborales, estos son limitantes sin ningún tipo de reconocimiento económico, el cual se designan labores domesticas y el cuidado de los miembros de su familia principalmente a las mujeres, lo que ha sido determinante principal para que muchas no puedan permanecer en un trabajo o acceder al mismo. En la realización de las entrevistas uno de las categorías principales fueron las barreras invisibles y para ello se enfatizó en si estas tenían hijos y si los tenían cuando laboraban con quien los dejaban, muchas de las mujeres, deben pagar un tercero para el cuidado de los menores cuando ellas no puedan estar presentes, otras tienen que tener trabajos de medio tiempo para que puedan ir a acorde con la labores no remuneradas domesticas y el cuidado de sus hijos esto se denota como un limitante tanto económico y académico, una brecha invisible el cual se evidencia en el cuidado de su hogar y de sus hijos, estas deben someterse a dejarlos al cuidado de un tercero, disminuir su jornada laboral para no tener que dejar sus trabajos a razón de estos limitantes. Con el agravante que, cuando se emplean terceros para el ejercicio de trabajos de cuidado éste suele recaer en mujeres, es decir, la inclusión laboral femenina en condiciones formales tiende a estar soportado en el trabajo informal o no remunerado de otras mujeres; lo que alimenta el circulo vicioso de desigualdad.

Estas barreras son invisibles por lo que no tienen regulación ni normativa existente, pero se sabe que están presentes y que son factores determinantes en deserción laboral constituyendo

verdaderos pisos pegajosos o forjando techos de cristal sobre las mujeres. En el análisis de la política públicas en Rionegro se ha visualizado cómo el municipio ha tenido un compromiso con el desarrollo económico y laboral de la mujer, pero principalmente con la eliminación de la violencia contra ella. En los resultados de las entrevistas se refleja cómo las empresas a las que pertenecen les han ofrecido capacitación con el fin de mejorar su rendimiento y puedan acceder a cargos con mayor experticia, se hace referencia a que dos de ellas son servidoras públicas. Entre las políticas públicas que desarrolló el municipio también enfatiza en brindar ayudas económicas y capacitar a la mujer para un óptimo desarrollo económico.

## REFERENCIA

- Aguirre, R. (2009). Las bases invisibles del bienestar social , el trabajo no remunera en Uruguay. *Unifem Uruguay* , 26-40.
- Ardanche, M. (2011). *Entre el techo de cristal y el piso pegajoso* . Uruguay : cotidiano mujer .
- AYALA, P. M. (2019). *ANÁLISIS DEL DISCURSO JURÍDICO DESDE EL CONCEPTO DE DERECHOS A LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL MARCO DE LA HERMENÉUTICA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE CONSTITUCIONAL 1992 -2006*. Bogota Colombia: Universidad libre de colombia Tesis Doctoral.
- Barreto, C. P. (2017). Enfoque de equidad de género, aplicación desde el marco jurídico colombiano. En M. E. Modesto Eloi Graterol Rivas, *DERECHOS HUMANOS DESDE UNA PERSPECTIVA SOCIO-JURIDICA* (pág. 401). Cucuta Colombia: Universidad Simon Bolivar.
- Beceo, M. d. (2013). *MARY WOLLSTONECRAFT: REFERENTE FEMINISTA*.
- Camargo Sanchez, A. N., & Jaramillo Cadena , A. M. (2016). La mujer en el mercado laboral colombiano: relación con la responsabilidad social empresarial. *Univeridad la salle* .
- Carrera Lugo , M. (2019). Los derechos humanos de las mujeres, una reflexión histórica .
- Corena Guitierrez, A., & recuperado de Geldstein, R. (1997). *Mujeres jefas de hogar: familia, pobreza y género*. UNICEF. Argentina.
- Corena Gutiérrez , A. (2021). *Inserción laboral de las mujeres Colombianas jefas de hogar. elementos de análisis para el diseño e implementación de políticas públicas*. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales FLACSO.

- 
- Congreso de la república,1991, articulo13
- Congreso de la república,1981, articulo01, ley 51 de 1981
- Congreso de la república de Colombia,2000, articulo 01, la ley 581 del 2000
- Congreso de la república de Colombia,2002 la ley 731 del 2002
- Congreso de la república de Colombia,2005, articulo 01 la ley 1010 de 2005
- Corte constitucional, sentencia c-410 de 1994
- Corte constitucional de Colombia,1995, sentencia T- 624 de 1995
- Fernandez, M. G. (2018). Equidad de género para las mujeres en Colombia. *Creative commons*, 34.
- García, Y., Morales, R., Aguirre, J. E., Sastoque , J., & Argente , A. (2016). Violencia de genero: escenarios sociojuridicos del conglicto en Guatemala Y colombia. *Lasallista de investigación*.
- Goyges, O. d. (2009). Declaracion de los derechos de la mujer y de la ciudadana . *Scielo* .
- Ibarra Padilla , A. M., & Recuperado de Martinez G. 2019 . (2021). Avances en materia de igualdad desde una perspectiva de genero en el derecho Constitucional Colombiano . *Analisis Politico* .
- Ibarra Padilla, A. M., Martinez Martinez, G. C., Sanchez Tamayo, R., Recuperado de Buchely, L., & 2014. (2021). Avances en materia de igualdad desde una perspectiva de género en el derechos constitucional Colombiano. *Analisis politico*.
- Ibarra, A. A. (2010). *Discriminación de género en Medicas* . Mexico : Instituto politecnico nacional, escuela superior de medicina .
- J, A. (2005 ). Veinte años de politica de igualdad . *Catedra Univerditaria Valencia- Instituto de la mujer* .
- Juan Carlos Galindo Vacha, S. M. (Noviembre 2017 ). El voto femenino en Colombia : Primer Logro en La busqueda de la equidad de género . *Nuestra huella* , 6-7-8-9.
- Lewin, P. P. (2011). Una mujer que hizo historia . *El espectador* .
- Lopera, D. A. (2020). PROCEDIMIENTOS QUIRÚRGICOS DE REASIGNACIÓN. *Universidad Catolica del Oriente*, 20-25.
- Martinez , L., & Tuts, M. (2009). *Derechos humanos, mujer e inmigracion*. Plataforma de los derechos humanos de las mujeres .
- Mechelsen, P. (2012). Lineamineto de la politica pública nacional de equidad de genero para las mujeres. *Obtenido de alta consejeria para la equidad de la mujer*.
- Municipio de Rionegro,2005, artículo cuarto parágrafo segundo *Mujeres Rurales*

---

Municipio de Rionegro, 2015, artículo 05 *Política Pública de Equidad de Género para las mujeres en el Municipio de Rionegro*.

Municipio de Rionegro, 2011, artículo 01 *Crea la mesa Municipal de equidad de género*

Nicolás Galavis V, t. d. (2014). Inclusión de la mujer en el mercado laboral colombiano ¿ que lo permitio? *Economica Supuestos* .

talento. (2019). Colombia: crece la brecha laboral contra la mujer? ¿Por que? *Semana*.

Totosa, J. M. (2009). Feminización de la pobreza y perspectiva de género. *Internacional de Organizaciones (Rio)* , 71.

UNICEF. (2021). En UNICEF trabajamos para promover la igualdad entre los géneros y empoderar a las niñas, las adolescentes y las mujeres. *UNICEF* .

Upegui Valencia , A. M., & Cervera Delgado , C. (2018). Techo de cristal y Suelo pegajoso estudios de género en la academia . *Jovenes en la ciencia* , 1-5.

Upegui, A. M. (2018). Techo de cristal y suelo pegajoso: Estudios de género en la academia. *Univerdiad de guanajuato* .

Upequi Valencia, A. M., Cervera Delgado, C., & Commission, R. d. (1995). Good for Business: making full use of the nation's human capital. *The Environmental Scan*, .

Wagner, L. (2017). La marcha de las mujeres sobre Versalle . *Historiae* .