

El trabajo tiene rostro de mujer:

análisis y debates pendientes sobre las condiciones laborales con perspectiva de género en Colombia



Autoras:

Mujeres de Voces por el Trabajo
Erika J. López
Giancarlos Delgado Huertas
Cristina Amariles

Francis Margot Corrales
Magda Yaneth Alberto Cubillos
Dory Clemencia Capera Leiton

Contenido

Presentación	5
Editorial.....	7
1. Análisis de datos macrolaborales con perspectiva de género (mujeres) en la última década en Colombia.	11
1.1. Comportamiento de la tasa global de participación, tasa de ocupación y tasa de desempleo.	11
1.2. Población ocupada, ¿dónde están y dónde no están las mujeres?.....	16
1.3. Condiciones laborales en ramas de actividad feminizadas	19
1.4. Conclusiones	22
2. De reformas y derechos: transformaciones culturales necesarias para la construcción de una sociedad que cuida.....	23
2.1. La representación del cuidado, una construcción cultural.....	23
2.2. Los cuidados ¿un bien común?	24
2.3. El cuidado y los derechos, un impulso a las transformaciones	26
2.4. Conclusiones	27
3. Las voces y las acciones de las mujeres sindicalistas fortalecen la democracia	28
3.1. La ampliación de la participación y la representación política de las mujeres sindicalistas en Colombia, una tarea pendiente.....	28
3.2. Barreras que enfrentan las mujeres como trabajadoras y sindicalistas	30
3.3. A modo de conclusión	31
4. Mujeres y Economías Populares en Colombia.....	32
4.1. Un acercamiento a las cifras	33
5. 20 logros de la Política de Género y Derechos de las Mujeres para el mejoramiento de condiciones de trabajo en el gobierno “Colombia Potencia Mundial de la Vida”	38
6. Referencias bibliográficas.	45

Presentación

El informe **“El trabajo tiene rostro de mujer: análisis y debates pendientes sobre las condiciones laborales con perspectiva de género en Colombia”** es una iniciativa liderada por la Corporación Voces por el Trabajo con miras a situar las diferentes opiniones, perspectivas y reflexiones sobre los principales debates y/o análisis de los retos alrededor del papel de las mujeres en material laboral en Colombia.

Cada uno de los capítulos contenidos en este informe sustentan que el género, visto como categoría de análisis, no es un agregado más para hablar de las mujeres, sino que permite ver cómo se ha precarizado la experiencia de más de la mitad de la población mundial, y se han generado brechas, desigualdades, inequidades y un sinnúmero de prácticas de violencia que se encuentran normalizadas no sólo en los contextos laborales, sino en los estudios sobre el trabajo.

Este texto, no es sólo un conjunto de ideas sustentadas en datos cualitativos y cuantitativos, es también una provocación a que al interior de los análisis clásicos que se hacen sobre empleo, seguridad y protección social, uso del tiempo, salarios, ocupación por rama de actividad, entre otros, se tome una perspectiva de género que permita dilucidar esa experiencia históricamente olvidada por la cultura del patriarcado.

El texto se divide en seis secciones orientadas de la siguiente manera: La apertura la hace la editorial construida por las mujeres que integran el equipo de Voces por el Trabajo. Es un manifiesto que busca posicionar cuáles son nuestras apuestas en lo que concierne a la comprensión de la relación género - trabajo. El primer capítulo es autoría de Erika López y Giancarlo Delgado y en él se elabora un análisis sobre datos macrolaborales de la última década, haciendo énfasis en la experiencia de las mujeres y las dificultades de acceso

al empleo. El segundo capítulo está escrito por Francis Corrales y nos trae un panorama de cómo se ha construido en Colombia la noción de “cuidado” asociada al uso del tiempo de las mujeres y los retos que esto representa para el reconocimiento del valor económico, político y social de lo que implica el mantenimiento de la vida. El tercer capítulo es autoría de Dory Capera y nos aproxima a la discusión sobre la participación de las mujeres en el sindicalismo del país para la ampliación y garantía del funcionamiento de la democracia. El cuarto capítulo es escrito por Cristina Amariles y plantea la discusión sobre las mujeres y el fortalecimiento de las economías populares, pero también las dificultades de asociar lo popular con la precarización de la vida. Por último, el quinto capítulo, recopila los avances que se han dado en el marco del Gobierno del Cambio desde el Ministerio del Trabajo y la priorización del género para transversalizar las acciones institucionales desde el mismo.

En lo que concierne a sus autoras, este texto es una polifonía en la que confluyen voces que recogen los posicionamientos políticos y teóricos de mujeres sindicalistas, académicas, educadoras populares, defensoras de derechos humanos y representantes del gobierno en curso. Advertimos que por su carácter plural, estas voces pueden ser contradictorias o concordantes, con consenso en unos temas, y con disenso en otros, confiamos en la riqueza del debate que no siempre es un acuerdo que termina en monólogo.

Les invitamos a leer, cuestionar, explorar, criticar o respaldar las diversas perspectivas y reflexiones que se presentan en este informe sobre mujeres, derechos humanos y trabajo. Esta participación activa contribuye significativamente a elevar la consideración de estos temas, promoviendo su relevancia continua.

Editorial

Mujeres, trabajo y derechos: un debate pendiente en Colombia

Mujeres de Voces por el Trabajo

“Es sintomático de la dominación masculina que nuestro desempleo no fuera nunca considerado una crisis.”

“(…) no es el feminismo, sino el sexismo lo que divide y debilita a la clase trabajadora”

Heidi Hartmann

“En una sociedad que nos educa para la vergüenza, el orgullo es una respuesta política.”

Carlos Jáuregui

En Colombia, las mujeres representan el 52% de la población en edad de trabajar; sin embargo, su participación en el mercado laboral ha sido históricamente inferior a la de los hombres. En los últimos diez años, la tasa de desempleo femenina se ha sostenido por encima de dos dígitos y en el 2022 se registró una tasa de desempleo femenina del 14,3%, similar a la registrada en 2012, mientras que la masculina fue del 9%.

Los estereotipos de género en los que se cimienta la desproporción en el tiempo dedicado a las labores domésticas y de cuidado no remunerado entre mujeres y hombres sugieren un escenario desventajoso para que las mujeres accedan a un empleo y logren sostenerse allí. Según la última versión de la Encuesta Nacional de Usos del Tiempo – ENUT, las mujeres incrementaron en 52 minutos el tiempo promedio diario dedicado al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, al pasar de dedicar 6 horas y 52 minutos en 2017 a 7 horas y 44 minutos en 2021. Por su parte, el tiempo destinado por los hombres a estas mismas actividades presentó una reducción de 13 minutos para el mismo período, pasando de 3 horas y 19 minutos en 2017 a 3 horas 06 minutos en 2021. Estas cifras indican que

la pandemia generada por el Covid 19 trajo consigo más demanda de trabajos domésticos y de cuidado que fueron asumidos en su mayoría por las mujeres, y que en tiempos de crisis los derechos de las mujeres tienden a contraerse (la “caída en escalera” de la que hablan Erika López y Giancarlo Delgado en el primer capítulo de este informe).

En el análisis de la relación entre trabajo, capital y patriarcado se revelan una serie de desigualdades sociales, económicas y políticas que afectan profundamente las condiciones laborales de las mujeres, jóvenes y poblaciones con identidades diversas y/o no binarias; desigualdades que limitan las posibilidades de estas personas para gozar de sus derechos humanos y desarrollar sus proyectos personales y colectivos.

Los matices que toman estas desigualdades parten de las prácticas e identidades de las personas, que, entre otras, son moldeados por un sistema género-sexo que alimenta el funcionamiento del patriarcado y la segregación de ciertas poblaciones en el acceso a medios y recursos para la satisfacción de sus necesidades; un sistema que define aspectos morales, simbólicos y materiales de la experiencia de las personas y colectivos, nos “sitúa” en el mundo (la mayoría de las veces, sin que tengamos mucha capacidad de decisión). Como menciona Hartmann (1979) al retomar los postulados de Gayle Rubin, un **“sistema de género/sexo”** es un conjunto de dispositivos mediante los cuales una sociedad transforma la sexualidad biológica en productos de la actividad humana, nos configura “mujer” y “hombre”, géneros socialmente construidos, reconocidos y jerarquizados. Casi medio siglo después este sistema tiene mucha vigencia, y aunque hemos construido estrategias de fuga al mismo, sigue siendo el rasero por el cual nos miden.

Hablar de género implica adentrarnos a la experiencia de las personas y en consecuencia a su vida cotidiana; sin embargo, el género es solo una de las tantas

características que dan lugar a la subjetividad/identidad, siendo insuficiente para analizar las relaciones de dominación que estructuran la sociedad. Es aquí donde el concepto metodológico de interseccionalidad permite explorar y diagnosticar las epistemologías de la dominación, sin reemplazar su conceptualización, al definir a los sujetos políticos de acuerdo a la posición que ocupan en un momento concreto en medio de relaciones de poder dinámicas y complejas, y no por una identidad dada con base en un sistema cerrado de diferencias (Dorlin, 2009). Reconocer e indagar los sistemas de opresión que cohabitan y atraviesan la vida y cuerpos de las personas, como el sexismo, el racismo, la xenofobia, el clasismo, entre otras formas de discriminación que operan en simultáneo y orientan la posición de privilegio u opresión de las personas, es un reto y una necesidad imperante para la construcción de sociedades que reconozcan en la diversidad de su población una fuente de riqueza.

Ahora bien, el patriarcado, como sistema de dominación masculina puede ser entendido como un conjunto de relaciones sociales que perpetúa una jerarquía entre hombres y mujeres, dotando de un mayor valor todo aquello relacionado con lo masculino y relegando a un segundo plano a todas aquellas manifestaciones de lo femenino. Según Hartmann (1979), la base material del patriarcado es el control del hombre sobre la fuerza de trabajo de la mujer, control que se sostiene negando a las mujeres el acceso a los recursos productivos económicamente necesarios y restringiendo su sexualidad. Esta negación de derechos se ha dado de manera sistemática, tanto dentro como fuera de la familia, cercando la autonomía de las mujeres y sosteniendo la división sexual del trabajo como una manifestación del patriarcado que, además de perpetuarlo, le es funcional al modelo de producción capitalista.

En este punto, es necesario preguntarse: **¿a quién beneficia el trabajo doméstico y de cuidado no remunerado que se realiza al interior de los hogares?** El capitalismo se basa en la explotación del trabajo reproductivo de las mujeres, a quienes se les ha responsabilizado de estas tareas sin recibir el reconocimiento ni la remuneración que merecen. El hecho de que las mujeres realicen un trabajo no remunerado beneficia al modo de producción y acumulación capitalista que las mantiene en una posición de subordinación que debe ser superada. Silvia Federici (2012) plantea que el trabajo doméstico es una forma de trabajo reproductivo que es fundamental para el funcionamiento del capitalismo; ese trabajo reproductivo es el que permite la renovación de la fuerza de trabajo misma, las personas. Para Federici, el trabajo reproductivo es una forma de trabajo invisible e infravalorado que además

de haber sido privatizado por el capitalismo -ya que anteriormente era asumido de manera comunitaria- lo ha convertido en un trabajo no remunerado que recae principalmente sobre las manos de las mujeres.

Toda esta introducción apunta a dejar expuesta una reflexión de nuestra forma de ver el mundo y sus relaciones sociales; que existe una asociación entre patriarcado, sistema sexo – género y trabajo que, a la hora de comprender aspectos tan elementales para nuestro quehacer como lo son el desempleo y la ocupación, los salarios y sus disparidades, la seguridad y protección social, las pensiones, las brechas en el acceso al empleo, los derechos humanos y la libertad de asociación sindical, la informalidad laboral, la economía del cuidado, entre otros, todos están directamente relacionados con la manera en que esta asociación funciona.

Ahora bien, el conocimiento es situado por lo que también lo serán las propuestas que den respuesta a los retos de cada contexto, en este sentido, estudiar y comprender las realidades de los sujetos a la luz de las relaciones de poder y su entorno de producción y reproducción son vitales para la definición de alternativas de acción y transformación, básicamente eso que nos pasa todos los días, es el insumo para cambiar lo que nos incomoda, duele, interpela y hace infelices en el **día a día**.

Entonces, partimos de la premisa de que toda mujer y persona ubicada en el lado desventajoso de la desigualdad en razón de su género, raza, orientación sexual, edad, entre otras posibilidades de ser e identificarse en el mundo, requieren garantías para superar estas desigualdades históricas, por lo que la definición de acciones concretas para el acceso y goce a un trabajo digno contribuye sustancialmente con este propósito. Preguntas como ¿dónde se encuentran ubicadas las mujeres, jóvenes y personas con identidades diversas en el mundo del trabajo? ¿A qué cargos se les permite llegar y a cuáles no? ¿Por qué tan pocas mujeres logran acceder a cargos de alta dirección?, ¿Cuáles son las condiciones laborales de las compañeras trans? pueden orientar procesos de diagnóstico y evaluación, por ejemplo, del diseño de procesos de selección para acceder a un empleo; de la relación presencia/ausencia de mujeres, jóvenes y personas con identidades diversas en la estructura de cargos de las entidades para comprender dónde se encuentran ubicadas o infrarrepresentadas estas personas para así propender por los cambios necesarios en las dinámicas del mercado laboral. No obstante, y aunque negar el acceso a un empleo digno es también una manifestación de violencia –simbólica-, cuando las mujeres, jóvenes y personas con identidades diversas logran superar las barreras de acceso al mercado laboral encuentran otra

serie de obstáculos en sus lugares de trabajo que responden a lógicas de violencia basadas en el género y contextos laborales inseguros.

Sin embargo, que el trabajo sea seguro nos resulta insuficiente, es necesario que este sea una oportunidad de transformar las prácticas históricas de violencia, sin ambages ni aplazamientos. La apuesta debe ser por un trabajo que, vivido a diario, sea tan político como salir a marchar por defender nuestros derechos, por reivindicar que la empleada doméstica que pasa el trapo por una ventana es tan relevante como la profesora que prepara clases o la mujer trans que vende confites en la calle, de ahí que un entorno seguro es urgente y necesario, pero no es lo único que requiere ser demandado. No basta con tener entornos seguros de trabajo, es necesario problematizar las prácticas machistas y sexistas en el trabajo como un factor que, lamentablemente, se encuentra casi que en el ADN de nuestros puestos. Adicionalmente, la informalidad y precarización laboral de sectores económicos feminizados refuerzan la dependencia económica y posición de inferioridad de las mujeres en el mercado laboral, por lo que las medidas deben trascender los escenarios laborales.

Las mujeres, los jóvenes y las personas con identidades diversas deben trascender los debates sobre las cuestiones del género, ellos y ellas demandan mayores oportunidades para participar de los debates en torno al futuro del trabajo y la digitalización, la transición energética y cambio climático, las relaciones económicas y políticas entre el sur y el norte global, así como las discusiones en torno a políticas laborales enfocadas a la ruralidad donde la informalidad es generalizada.

Llegados a este punto es necesario preguntarse, ¿qué queremos?, ¿a qué le apostamos? El interés que como Corporación Voces por Trabajo tenemos es promover un giro en la manera en que se percibe el trabajo desde los roles de género, no queremos hablar de "género" como un asunto agregado al trabajo, nuestra lógica de acción es basada en el pensamiento feminista, a partir del cual apuntamos a construir una mirada del mundo del trabajo en la que se problematicen las relaciones de poder basadas en el género y otras características de la identidad en la búsqueda por condiciones de trabajo decente, una mirada que tiene consciencia de la asociación patriarcado/sistema sexo – género – trabajo.

Manifestarnos en contra de las discriminaciones basadas en género también implica, por ejemplo, el uso de un lenguaje inclusivo que no se agota en la utilización de múltiples artículos si no en un esfuerzo cons-

ciente y continuo por no reproducir estereotipos que refuerzan sistemas de dominación y que den cuenta de las experiencias diversas de las personas frente a un mismo fenómeno, incorporar una mirada diferencial en todos nuestros análisis procurando comparativos sobre información cuantitativa y cualitativa desagregada en lógica de las categorías estudiadas, diseñar e implementar medidas afirmativas que impulsen la superación de brechas de género a través de nuestras propuestas y proyectos, así como no dejar pasar décadas con techos de cristal para las mujeres en nuestra propia organización.

Finalmente, apostamos por algunas tareas que consideramos urgentes desarrollar para superar la precarización en razón del género en el trabajo:

- Develar, problematizar y combatir la cultura machista en espacios organizativos y laborales.
- Reconocer el cuidado de la vida como un derecho universal y una responsabilidad colectiva. Impulsar la colectivización del trabajo doméstico y de cuidados. Este debe ser una responsabilidad de la comunidad.
- Impulsar el fortalecimiento de las organizaciones de mujeres, jóvenes y personas con identidades diversas, así como sus propias bases de poder.
- Como feministas debemos organizar una práctica que dirija la lucha contra el patriarcado y la lucha contra el capitalismo como sistemas articulados de opresión.
- Impulsar la representación política de las mujeres, agendas de negociación colectiva.
- Fortalecer el sindicalismo y la acción colectiva desde la experiencia de las mujeres personas situadas en la desventaja del sistema sexo-género, desde una perspectiva interseccional, que ponga nuestros debates en la escena pública y política.
- Profundizar nuestros conocimientos y saberes sobre otros sistemas de opresión como el racismo, la discriminación etaria, la clase, la xenofobia y demás que, si bien no están ausentes en nuestro análisis, consideramos una tarea constante retomar, hablar, pensar siempre.

Sea todo lo anterior sólo algunas tareas, tenemos más y esto es solo una antesala de nuestras aspiraciones y demandas. He aquí las **Voces** de las mujeres de Voces por el Trabajo.

1

Análisis de datos macrolaborales con perspectiva de género (mujeres) en la última década en Colombia.

Giancarlo Delgado y Erika J. López.
Corporación Voces por el Trabajo.

Son muchos los abordajes posibles a la hora de hablar de género y trabajo¹. En específico, de la experiencia diferenciada de las mujeres y hombres en ese amplísimo ámbito de las relaciones laborales en un contexto de precarización del empleo que, si bien ha tenido ligeros cambios en el último año, carga con el peso de la década de análisis que aquí presentamos. Es de especial interés para nosotras presentar una reflexión sobre los datos macrolaborales con énfasis en brechas de género entre hombres y mujeres, en la década que comprende los años 2012 – 2022, dentro de los cuáles resaltamos 3 temas de abordaje principal:

1) El comportamiento de la tasa global de participación, tasa de ocupación y tasa de desempleo como indicadores fundamentales del mercado laboral para comprender la inserción y mantenimiento de las mujeres en lo que concierne a puestos de trabajo.

2) La relación *presencia / ausencia* de las mujeres por rama de actividad económica para aproximar algunas conclusiones de los trabajos mayoritariamente feminizados y masculinizados y la aplicación de roles de género en los mismos, resaltando problemáticas como la afiliación a régimen de seguridad social en el trabajo (salud, pensión y riesgos laborales), además de las brechas salariales existentes.

3) Por último, presentamos un análisis de las actividades con una alta cifra de mujeres presentes en Colombia y las dificultades que en las mismas se pueden

observar a la luz de un análisis de la *feminización de la precariedad laboral*.

En lo concerniente a las fuentes, tomamos fundamentalmente los datos arrojados por la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), y la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo, (ENUT), ambas realizadas por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística, (DANE). A su vez, complementamos con trabajos académicos que permiten un diálogo con las premisas y conclusiones aquí presentadas.

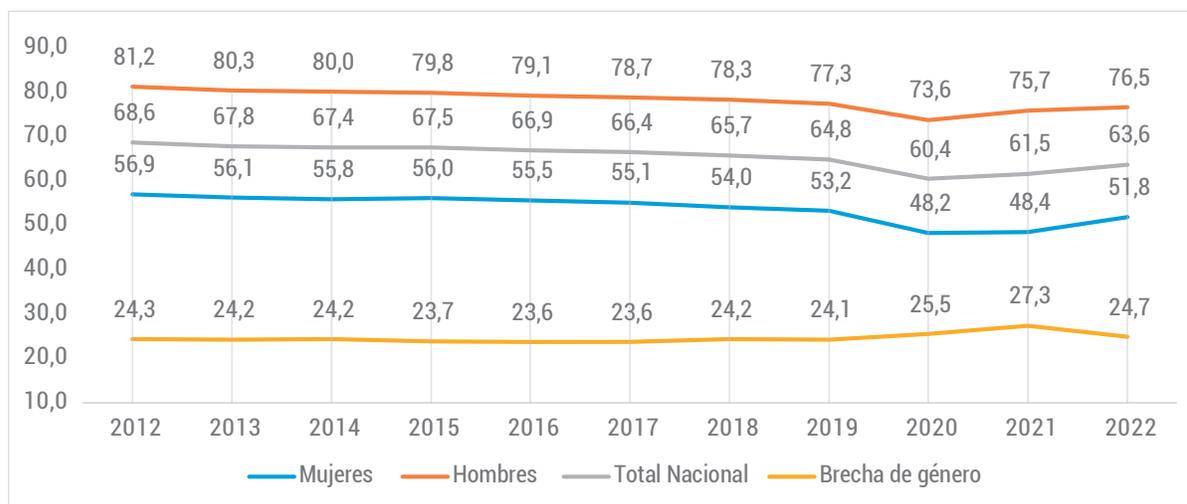
1.1. Comportamiento de la tasa global de participación, tasa de ocupación y tasa de desempleo.

A la hora de analizar las disparidades e inequidades en lo concerniente a las relaciones de género en el trabajo, hay dos temas fundamentales: primero, el acceso al empleo y, segundo, la creación de nuevos puestos de trabajo. Hay que tener en cuenta que un mercado laboral que disminuya las posibilidades de empleabilidad, a su vez, no creará nuevas oportunidades para esa fuerza laboral que se encuentra a la espera de insertarse a un puesto de trabajo. En este punto es importante señalar que insertar a las personas en plazas existentes no es lo mismo que crear nuevas plazas.

Un indicador que nos permite acercarnos a la comprensión general del asunto, es la tasa global de participación. Este da cuenta de la proporción de la población en edad de trabajar de un país que participa activamente en el mercado de trabajo, ya sea trabajando o buscando empleo y refleja la magnitud de la oferta

1. Comprendemos que las intersecciones entre género y trabajo, como categorías de análisis y campos de estudios, son sumamente amplias y recogen experiencias poblacionales que van desde colectivos y personas LGBTI, personas y colectivos no binarios, entre otros. En específico nos centramos en los datos macrolaborales disgregados entre la caracterización de hombres y mujeres, conscientes de que, si bien es limitado para hablar de género a escala nacional, nos permite un acercamiento desde los datos estadísticos actualizados para la década 2012 – 2022.

Gráfico 1. Tasa global de participación nacional por sexo 2012 - 2022.



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la Gran Encuesta Integrada de Hogares. DANE. 2023.

de mano de obra disponible en un momento dado para participar en la producción de bienes y servicios, con respecto a la población en edad laboral. Básicamente, la tasa global de participación sirve para explicar la presión de personas y poblaciones para lograr acceder a un puesto de trabajo.

Si tomamos la tasa global de participación a nivel nacional, esta presentó una tendencia a la baja entre 2012 y 2019, periodo en el que cayó 3,8 puntos porcentuales, al pasar de una tasa de participación del 68,6% a 64,8% respectivamente. Esta situación se agudizó con en el 2020, cuando solo en este año la tasa de participación bajó 4,3 puntos porcentuales, ubicándose en 60,4%; este indicador ha ido recuperándose tímidamente entre 2021 y 2022, aunque aún sin alcanzar la cifra que se registró en 2012.

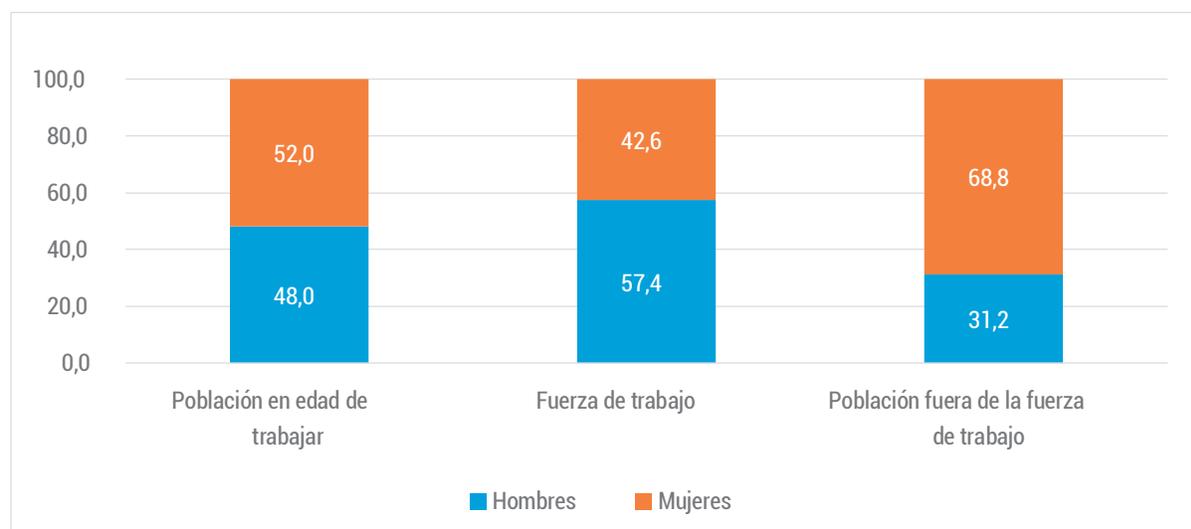
Como se observa en la siguiente gráfica, si bien la tasa de participación a nivel nacional en la última década ha presentado esta tendencia a la baja, la tasa de participación de las mujeres se mantiene muy por debajo del promedio nacional, evidenciando que en tiempos de crisis es cuando más se ha ampliado la brecha de género en materia de participación.

Para el 2022, 32.250.000 personas, aproximadamente, constituyeron la población en edad de trabajar a nivel nacional; las mujeres representan un 52% y los hombres, un 48% de esta población. Cabe precisar que el DANE, a partir de la Gran Encuesta Integrada de Hogares, (GEIH), marco del 2018, adelantó un proceso de actualización en la forma de medir el mercado laboral e incorporó una definición de la población en edad de trabajar que toma como referencia a las personas mayores de 15 años, en contraste con la versión anterior de la GEIH, marco 2005, que incluía a las personas de 10 años o más en las zonas rurales y de 12 años o más en las zonas urbanas².

Un asunto que llama poderosamente la atención es que si bien la población en edad de trabajar en Colombia es paritaria (presentando en la última década una diferencia promedio de 3 a 4 puntos porcentuales), existe una brecha que es de un 24%, en promedio, en lo que concierne a la presión de las mujeres como mercado laboral para insertarse en el empleo. Es decir, si la tasa global de participación es el reflejo de la fuerza laboral que presiona por lograr puestos de trabajo, los hombres aumentan en posibilidades de inserción al

2. Nota: "En el año 2019 inició el proceso de rediseño de la GEIH con el fin de hacer actualizaciones operativas y conceptuales, atendiendo los actuales lineamientos nacionales e internacionales de mercado laboral y pobreza monetaria, así como la actualización del marco muestral con base en la información del Censo Nacional de Población y Vivienda 2018. En el marco de este proceso, en 2021 se inició la recolección de la GEIH marco 2018 en paralelo a la GEIH marco 2005. En diciembre de 2021 se terminó la recolección en paralelo y a partir de enero de 2022 la información de mercado laboral es proporcionada por la GEIH marco 2018." Boletín técnico. DANE, 2023

Gráfica 2. Porcentaje de población en edad de trabajar por sexo año 2022.



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la Gran Encuesta Integrada de Hogares. DANE. 2023.

empleo, mientras que las mujeres dejan de participar de las mismas posibilidades.

Un hallazgo básico del análisis de la tasa global de participación, a la luz de una perspectiva de género, es que las mujeres ni siquiera están ganando participación en el mercado laboral durante la última década. En otras palabras, las mujeres no están entrando a jugar en la búsqueda de empleo en Colombia (a pesar de que constituyen la misma o más población en edad de trabajar, como se refleja en la gráfica 2).

Llegados a este punto, es importante preguntarse: ¿cuáles son los obstáculos para que las mujeres logren participar en el mercado laboral de manera activa en la misma proporción que los hombres? Si bien este cuestionamiento excede el alcance del análisis aquí presentado, damos algunas pistas a la luz de la información estadística que tenemos a mano de las fuentes estatales a nivel país.

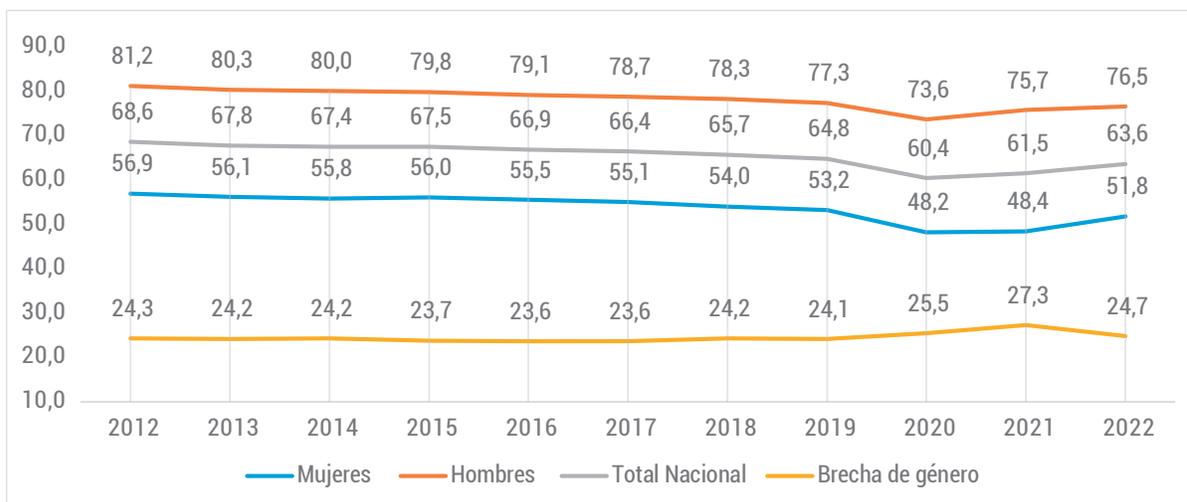
Por un lado, es importante señalar que la pandemia desatada por el Covid-19 impactó de manera desproporcionada la vida y trabajo de las mujeres, así lo deja ver la última versión de la Encuesta Nacional de Usos del Tiempo, (ENUT), donde se evidencia un aumento estadísticamente significativo del tiempo diario promedio destinado por parte de las mujeres al trabajo

doméstico y de cuidado no remunerado durante esta crisis. Ellas incrementaron el tiempo de trabajo no remunerado diario de 6 horas y 52 minutos en 2017 a 7 horas y 44 minutos diarios en 2021, este incremento de 52 minutos diarios promedio indica que la pandemia trajo consigo más demanda de trabajos domésticos y de cuidado que fueron asumidos, en su mayoría, por las mujeres. Por su parte, el tiempo destinado por los hombres a estas mismas actividades presentó una reducción mínima para el mismo periodo, pasando de 3 horas y 19 minutos en 2017 a 3 horas 06 minutos en 2021³.

Este incremento en el tiempo destinado por las mujeres al trabajo doméstico y de cuidado no remunerado, no sólo implica una jornada laboral global mayor para las mujeres, sino, además, una limitante de tiempo para la búsqueda y acceso al empleo que impacta también la autonomía económica de ellas. Podríamos así, lanzar una afirmación que resulta una obviedad cotidiana, pero de la que poco se ha escrito – por lo menos en Colombia –, y es que las mujeres en edad de trabajar no están siendo leídas como *población económicamente activa* por su dedicación a actividades asociadas al cuidado y mantenimiento de la vida. En un contexto de pandemia global y las enfermedades derivadas de la misma, las personas “llamadas” a llenar las necesidades asociadas al cuidado son las mujeres.

3. DANE, 2022. Boletín técnico Encuesta Nacional de Usos del Tiempo - ENUT. Enlace de acceso: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/pobreza-y-condiciones-de-vida/encuesta-nacional-del-uso-del-tiempo-enut>

Gráfico 3. Tasa de ocupación nacional según sexo 2012 - 2022.



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la Gran Encuesta Integrada de Hogares. DANE. 2023.

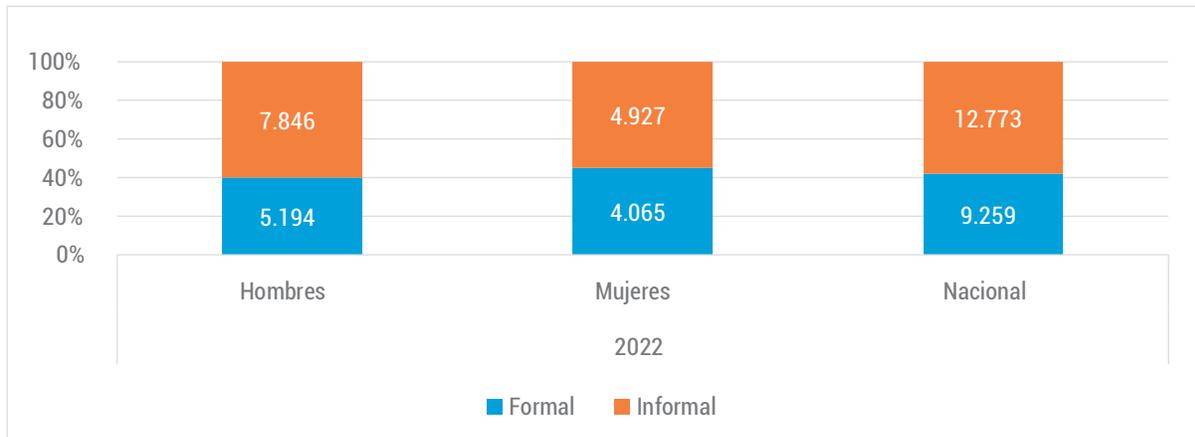
No obstante, este fenómeno no puede explicarse a partir de un solo indicador, pues lo entendemos multifactorial, y en el mismo confluyen asuntos asociados al uso del tiempo, la dedicación en actividades del cuidado, exclusión de las mujeres en mercados laborales y/o ramas de producción específicas, entre otras. Lo grave es que existe una clara brecha en “dejar jugar” a las mujeres en el acceso al empleo.

Pasando del análisis de la tasa global de participación a la tasa de ocupación, que refleja la proporción de la población en edad de trabajar que efectivamente logra emplearse, tomando el año inmediatamente anterior, notamos que la población ocupada en Colombia ascendía a 22.032.000 personas, de las cuales el 59% son hombres y el 41% son mujeres. Como se puede observar en el siguiente gráfico, esta brecha de género no es una novedad, la tasa de ocupación masculina ha estado, aproximadamente, 25 puntos porcentuales por encima de la femenina en los últimos 10 años, aumentando alrededor de 2 p.p solo entre el 2020 y 2021,

lo que indica que las medidas adoptadas durante la emergencia sanitaria ocasionada por Covid-19 generaron un retroceso mayor en el número de empleos femeninos.

Aunque ya de por sí la brecha de género en materia de acceso al empleo es preocupante, y el comportamiento de la tasa de ocupación da cuenta de la problemática que explicamos a partir del comportamiento de la tasa global de participación, es importante echar un vistazo a otros factores agravantes de la disparidad en la participación en el mercado laboral y posterior acceso al empleo. Uno de estos factores es la informalidad, pues del total de la población ocupada sólo el 42% lo está de manera formal, el otro 58% de las personas ocupadas - es decir 12.773.000 trabajadoras y trabajadores -, lo hacen bajo condiciones de informalidad donde se desconocen derechos como la afiliación al sistema de seguridad social (pensión, salud, riesgos laborales), el pago prima de servicios, vacaciones, entre otras.

Gráfico 4. Población ocupada formal e informal según sexo (en miles) 2022.



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la Gran Encuesta Integrada de Hogares. DANE. 2023.

Frente a esto, es importante señalar que, si bien existe una proporción mayor de mujeres con contratos formales de trabajo, que más de 4.000.000 de mujeres se encuentren en la informalidad da cuenta de un mercado laboral precario.

Pasando a la tasa de desempleo a nivel nacional, en el periodo que comprende entre 2012 y 2018, osciló entre el 9,2% y el 10%; para el año 2019 este mismo indicador sube al 10,9% y en 2020 el país fue testigo de los niveles históricos a los que llegó el desempleo en Colombia al registrarse una tasa de desempleo nacional de 16,7%, indicador que, aunque ya era problemático antes de la contingencia causada por el Covid-19, no

ha logrado bajar a los niveles que registraban antes de esa crisis de manera significativa.

Notamos que la tasa de desempleo femenina se ha ubicado por encima de los dos dígitos en los últimos diez años; y aunque el nivel de desempleo femenino ha presentado una tendencia a la baja luego del 2020, lo cierto es que para 2022 la tasa de desempleo femenina fue similar a la registrada en 2012, 14,3% y 14% respectivamente. Presentamos entonces, un estancamiento de la tasa de desempleo femenina en la última década con un agravante derivado del Covid-19, aspecto que además se relaciona directamente con el comportamiento de la tasa global de participación y la tasa de ocupación anteriormente descritas.

Gráfico 5. Tasa de desempleo según sexo 2012 - 2022.



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la Gran Encuesta Integrada de Hogares. DANE. 2023.

El comportamiento de la tasa de desempleo nos da un panorama que, aunque es esperado, no debemos convertirlo en paisaje, pues más de la mitad de la población en edad de trabajar no está insertándose bajo las mismas oportunidades que el resto; además de ello, concentra una tasa de desempleo que en la última década no ha mostrado mayores cambios porcentuales a excepción de los años de efecto y recuperación de la pandemia del Covid-19. Para las mujeres no se están creando puestos de trabajo desde hace 10 años, no están creciendo las oportunidades de inserción al empleo de manera significativa o con efecto directo en las mismas vistas como población, tanto así que para 2012 la tasa de desempleo fue del 14% y el 2022 la cerramos con un 14,3%.

Una conclusión que salta a la vista del comportamiento de las tasas descritas es lo que se denomina "caída en escalera en el mercado laboral colombiano" (Tribín, García, Morales, Ramírez & Idárraga, 2020), que comprende una concentración poblacional de precarizaciones laborales continuadas en la experiencia de vida de las mujeres. La experiencia del Covid-19 nos permite acercarnos a este fenómeno al ver que las mujeres, que venían concentrando un estancamiento en la ocupación, pasaron a integrar un aumento en la informalidad y la inactividad, como una suerte de caída en la escala más baja de condiciones de precarización.

Ahora bien, la economía ha mostrado una recuperación paulatina en lo que respecta a los efectos del Covid-19,

y estamos nuevamente en una tasa de desempleo casi idéntica a la de hace 10 años, lo anterior nos permite concluir que un efecto de la "caída en escalera" es que subir los escalones de la empleabilidad de las mujeres es cada vez más difícil; ¿estaremos en la etapa de la caída en la que *volvimos al estancamiento de la tasa de desempleo femenina*? Esta es una pregunta que dejamos manifiesta como preocupación, reto de análisis y de acción pública y política para problematizar el necesario aumento de la presencia de las mujeres en el mercado laboral formal en Colombia.

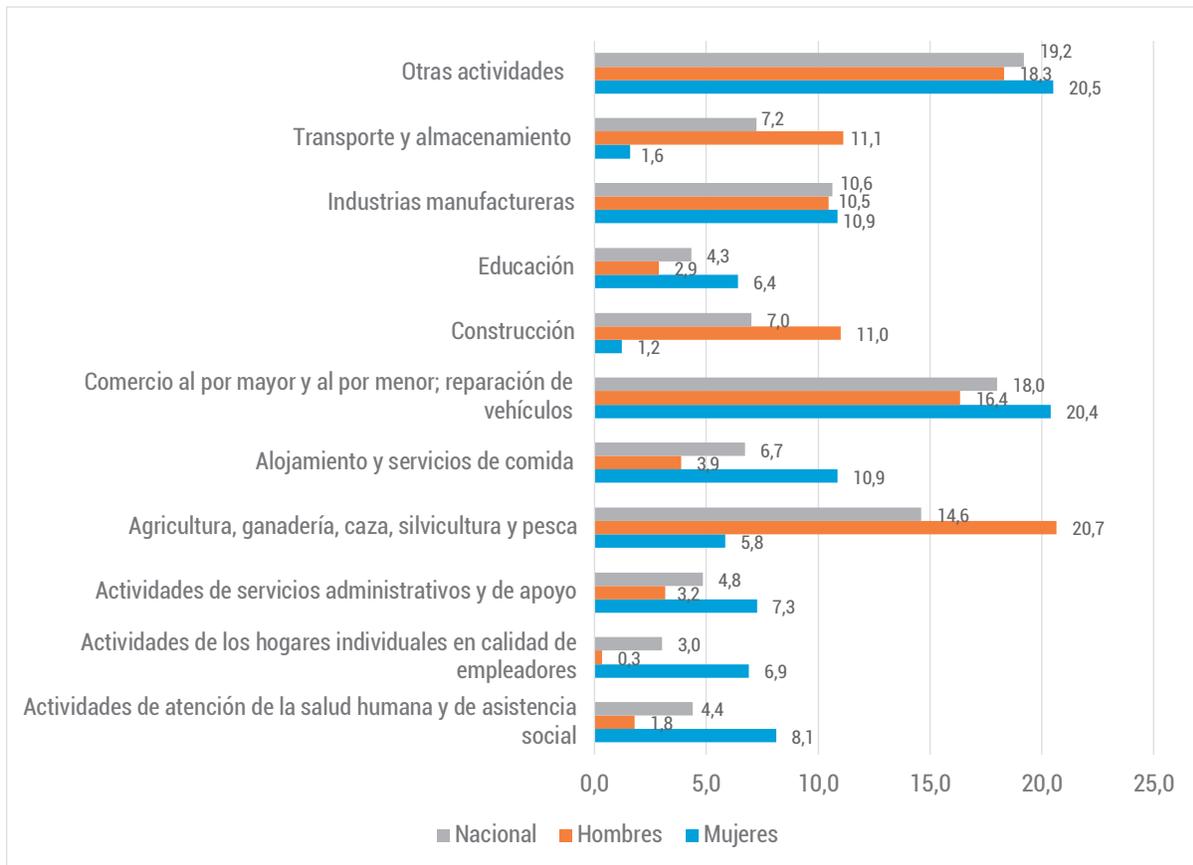
1.2. Población ocupada, ¿dónde están y dónde no están las mujeres?

Uno de los análisis de mayor importancia a la hora de estudiar las brechas de género en el trabajo es la relación *presencia / ausencia* en lo que concierne a las mujeres en el desarrollo de relaciones laborales, de ahí que sea importante ver dónde hay mayor proporción de mujeres, pero también en qué espacios están ausentes, para así aproximar algunas preguntas y observaciones respecto a un mercado laboral mayoritariamente feminizado y/o masculinizado (en donde también es pertinente analizar la proporción contraria) (Torns, 2013).

Echando un vistazo a la población ocupada según rama de actividad por sexo, encontramos que, en el 2022, el 64,2% de las personas ocupadas a nivel nacional se concentraron en seis actividades económicas: comercio al por mayor, al por menor y reparación de

vehículos automotores y motocicletas -18%-, agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca -14,6%- , industria manufacturera -10,6%- , transporte y almacenamiento -7,2%- , construcción -7%- y alojamiento y servicios de comida -6,7%-.

Gráfica 6. Población ocupada según rama de actividad y sexo en 2022.



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la Gran Encuesta Integrada de Hogares. DANE. 2023.

Nota: Porcentajes calculados sobre el total de la población ocupada por rama a nivel nacional

El 64,4% del total de mujeres ocupadas del país se ubicaron en seis actividades económicas: comercio al por mayor, al por menor, y reparación de vehículos automotores y motocicletas que reúne un 20,4% de las ocupadas, alojamiento y servicios de comida -10,9%- , industrias manufactureras -10,9%- actividades de atención de la salud humana y de asistencia social -8,1%- actividades de servicios administrativos y de apoyo -7,3%- y actividades de los hogares individuales en calidad de empleadores -6,9%-. Muy de cerca las siguen la educación y la agricultura que representan un 6,4% y un 5,8% del empleo femenino en el país respectivamente.

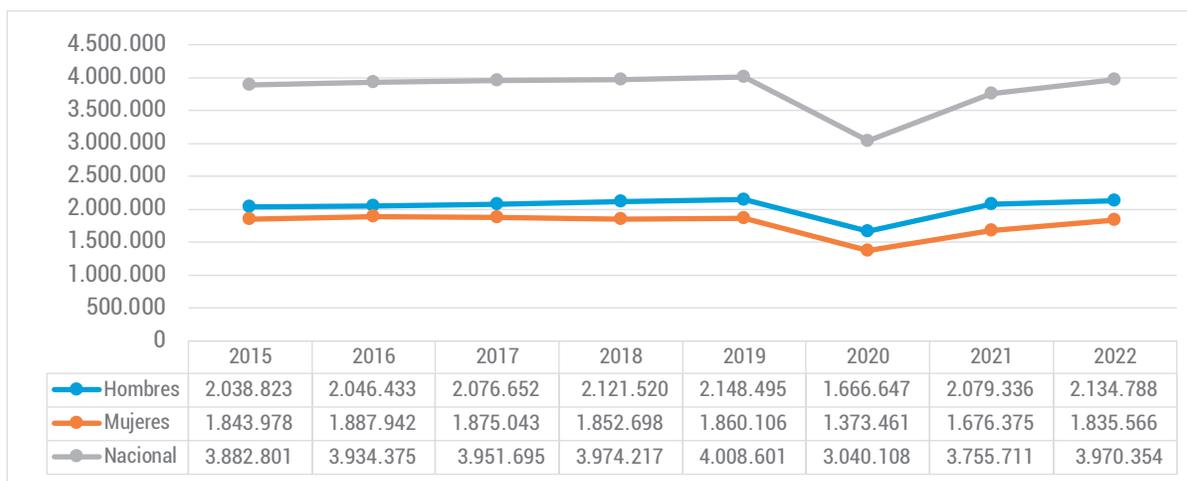
En cuanto a los hombres, el 69,6% de los ocupados se encontraban en cinco sectores de la economía: agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca -20,7%- comercio al por mayor y al por menor, y reparación de vehículos automotores y motocicletas -16,4%- , transporte y almacenamiento -11,1%- , construcción -11%- e industrias manufactureras -10,5%-.

Llama la atención que, aunque el sector de las actividades de comercio al por mayor y al por menor, y reparación de vehículos son unas de las principales fuentes de empleo en el país tanto para hombres como para

mujeres, las diferencias salariales mensuales promedio entre 2015 y 2022 señalan que las mujeres ocupadas en estas actividades ganan en promedio 319.844\$

menos que sus compañeros hombres. Para el 2022 este sector empleó a 3.970.354 personas de las cuales el 53,8% fueron hombres y el 46,2% mujeres.

Gráfica 7. Población ocupada en el sector de comercio al por mayor y menor según sexo y total nacional 2015 - 2022.



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la Gran Encuesta Integrada de Hogares. DANE. 2023. Nota: Porcentajes calculados sobre el total de la población ocupada por rama a nivel nacional

Los indicadores laborales expuestos permiten esbozar la división sexual que se vive en el mundo del trabajo en Colombia; sin embargo, es importante explorar este fenómeno en lógica del nivel de representación de hombres y mujeres en las ramas de la economía y de las condiciones laborales que en estas se presentan.

Para el 2022, las mujeres representaron el 93,2% de las personas empleadas en actividades de los hogares individuales en calidad de empleadores, el 75,6% de las empleadas en actividades de atención de la salud humana, el 65,9% de las empleadas en actividades de alojamiento y servicios de comida, el 61,2% de las empleadas en actividades de servicios administrativos y de apoyo y el 60,6% de las empleadas en la educación. La mayoría de estas actividades concentran tareas asociadas a la economía del cuidado y mantenimiento de la vida, todas estas con una proporción claramente orientada hacia las mujeres.

Por su parte, en las actividades de la construcción y las actividades de transporte y almacenamiento predomina la contratación masculina con un 92,9% y 90,9% de los ocupados en estos sectores respectivamente, seguidas de las actividades de agricultura y ganadería y las de explotación de minas y canteras, donde los hombres representan el 83,7% y el 83,4% de los ocupados de esos sectores. Otras actividades en las que los hombres representan más de la mitad de las personas

empleadas son las actividades de suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado con un 76,7%, las actividades de distribución de agua, evacuación y tratamiento de aguas residuales con un 73,6%, y las actividades de información y comunicaciones con una 66,9%. Siendo la mayoría de estas actividades masculinizadas y no concentran actividades de lo que usualmente se entiende como "cuidado".

De lo anterior, concluimos que existe un mercado laboral delimitado en los puestos de trabajo (sea esto un asunto cultural, económico, político o un cruzamiento de todos), consideramos problemático que en Colombia hombres y mujeres no se encuentren repartidos de forma paritaria en las ramas de actividad económica, y lo que es peor, que las mujeres hagan mayor presencia en ramas de actividad económica que reflejan menor o nulo pago de salarios.

Llama poderosamente la atención que las mujeres tengan una presencia sumamente alta en actividades propensas a la informalidad como lo son el comercio y la agricultura, contando estas con dificultades de vigilancia por parte de Ministerio del Trabajo en lo que respecta a la garantía de condiciones idóneas de contratación, que implican por supuesto la afiliación a salud, pensión y riesgos laborales, como planteamos en el análisis anterior.

1.3. Condiciones laborales en ramas de actividad feminizadas

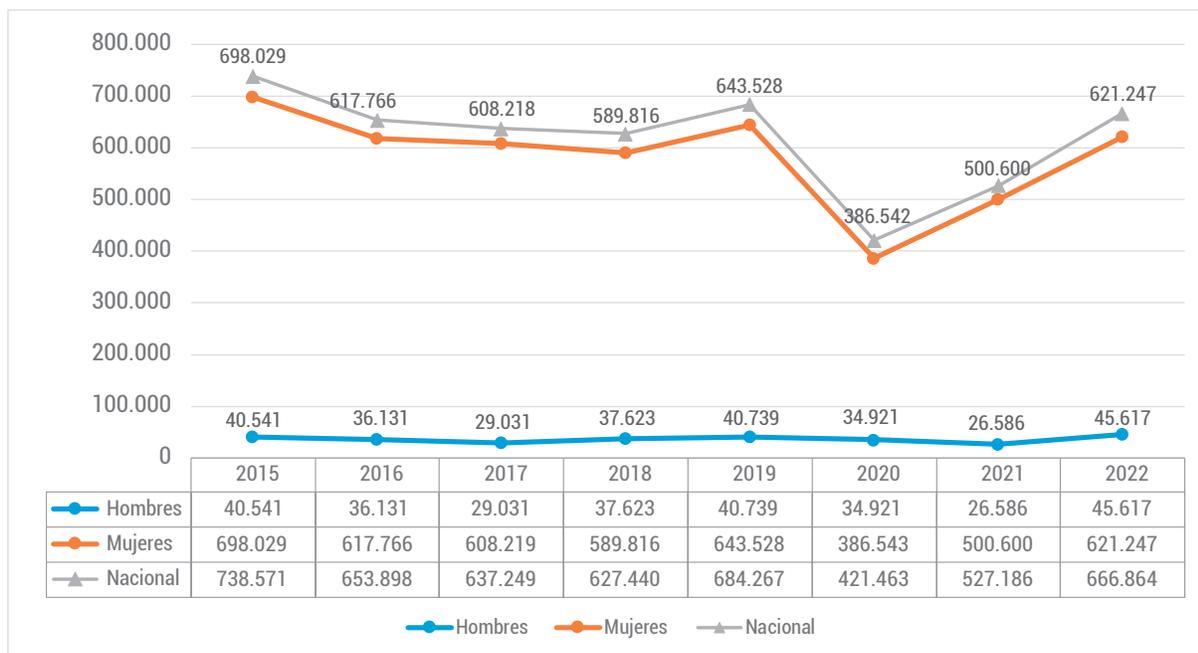
1.3.1. Actividades de los hogares individuales en calidad de empleadores.

Sin lugar a dudas, este es uno de los sectores con mayores índices de desprotección laboral y negación de derechos. Para el 2022, las actividades de los hogares en calidad de empleadores representaron el 3% del empleo a nivel nacional y el 6,9% del empleo femenino. Aproximadamente, 666.864 personas se ubicaron en estas actividades en 2022 de las cuales el 93,2% fueron mujeres, no obstante, estas cifras pueden pre-

sentar un subregistro importante debido a su forma de medición. Entre el 2015 y 2018, el número de personas empleadas en este sector presentaba una tendencia a la baja, sin embargo, en 2019 se percibe un incremento en la ocupación que se ve frenado en el 2020 por la contingencia del Covid-19, cuando el empleo cae drásticamente y se pierden aproximadamente 262.804 puestos de trabajo en este sector. Y aunque entre el 2021 y 2022 se percibe un incremento en la ocupación, no se ha logrado alcanzar la cifra registrada en 2019.

En los últimos 8 años el sector de las actividades de los hogares en calidad de empleadores no ha logrado registrar un número de puestos de trabajo cercano al registrado en 2015, de 738.571.

Gráfica 8. Población ocupada en el sector de actividades de hogares empleadores según sexo 2015 - 2022.



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la Gran Encuesta Integrada de Hogares. DANE. 2023.

Las condiciones laborales bajo las que se ejerce en este sector son lamentables. Para el 2022, tan solo el 33,1% del total de ocupadas se encontraban afiliadas al régimen de salud contributivo y, entre los años 2015 y 2019, este indicador se sostuvo aproximadamente en el 35%. La afiliación al régimen de salud subsidiado es lo más común en este sector, lo que impide que las trabajadoras puedan acceder, por ejemplo, a incapacidades médicas remuneradas. Adicionalmente, la afiliación a una Aseguradora de Riesgos Labo-

rales, (ARL) tampoco es garantizada en el sector, entre 2015 y 2022 la afiliación a ARL no superó el 18% de las trabajadoras.

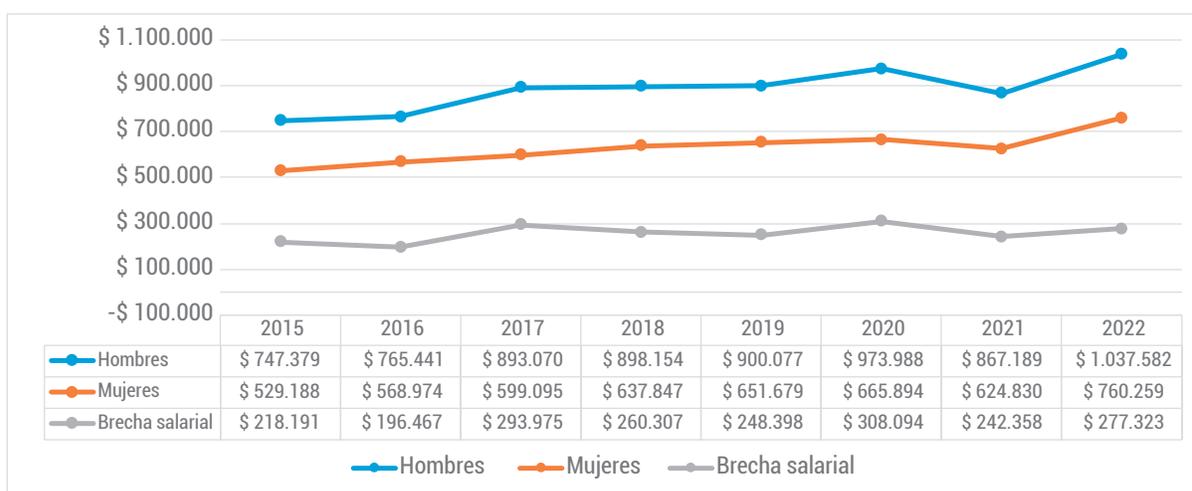
Al revisar las cifras de afiliación al sistema de pensiones en el sector, el panorama es mucho más retador. Para el 2022, el 80,6% de las trabajadoras del sector no se encontraban afiliadas al sistema de pensiones, indicador que no ha tenido variaciones significativas en el periodo de estudio.

El acceso a prima de servicios y vacaciones remuneradas parece ser un privilegio ya que en el 2022 tan solo el 20% de las trabajadoras pudieron acceder a estos derechos laborales. Entre el 2017 y 2019 se percibía un incremento paulatino de este indicador, no obstante, luego de su caída en 2020 este crecimiento se ha ralentizado.

A pesar de ello, una de las mayores paradojas de este sector es que, si bien las actividades en hogares

emplean en su mayoría a mujeres, la brecha salarial es alarmante; en el 2022, una trabajadora del sector recibía en promedio 760.259\$ mensuales mientras que sus compañeros hombres recibían en promedio 1.037.581\$ mensuales; lo que nos indica que las mujeres recibieron aproximadamente 277.323\$ menos que sus colegas hombres. Diferencias salariales que, aunque con variaciones modestas, se han sostenido en el tiempo.

Gráfica 9. Promedio salarial en actividades de hogares empleadores según sexo 2015 - 2022.



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la Gran Encuesta Integrada de Hogares. DANE. 2023.

1.3.2. Actividades de alojamiento y servicios de comida

Para el 2022, las actividades de alojamiento y servicios de comida representaron el 6,7% del empleo a nivel nacional y el 10,9% del empleo femenino. En este sector, aproximadamente el 66% de las personas empleadas son mujeres.

El sector de alojamiento y servicios de comida también fue fuertemente impactado por los efectos de la pandemia por Covid-19. Entre el 2015 y el 2018, el número de personas ocupadas parecía descender; sin embargo, en el 2019 esta tendencia cambia y se registra un total 1.530.760 personas ocupadas en el sector, 68.466 puestos de trabajo más que en el 2018. En 2020 el sector pierde aproximadamente 430.829 empleos, y aunque en los años posteriores se han ido recuperando estos empleos, la cifra registrada en el 2022 es de 1.482.663 personas ocupadas en el sector, muy cercana a la registrada en 2015.

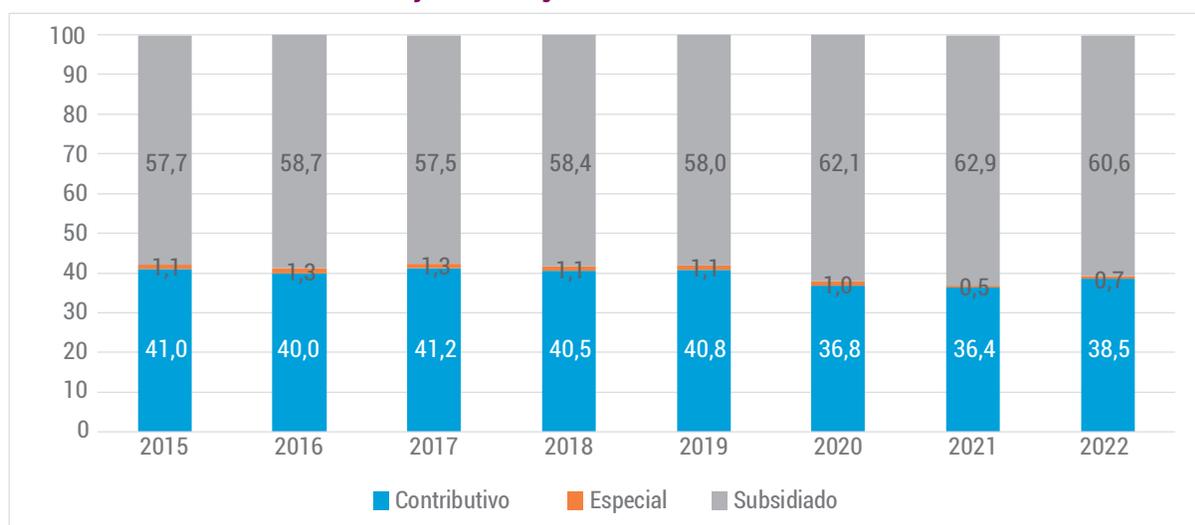
En 2015, un trabajador del sector ganó en promedio 782.899\$ mensuales mientras que una trabajadora del mismo sector ganó en promedio 528.304\$ al mes, es decir que las mujeres ganaban 254.595\$ menos que los hombres. Esta diferencia crece para 2022, donde se registra un salario promedio de 1.179.313\$ para los hombres y de 736.826\$ para las mujeres, se puede ver que, aunque con fluctuaciones, la brecha salarial se amplió considerablemente para este último año, donde las mujeres ganaron 442.486\$ menos que los hombres.

Al igual que en el sector de las actividades en hogares empleadores, en 2022 la mayoría de las personas ocupadas en las actividades de alojamiento y servicios de comida -un 60,6%- se encontraban afiliadas al régimen de salud subsidiado, cifra que aumentó 2,9 pp con respecto a la registra en 2015 que fue del 57,7%. Situación que se agudizó en 2020 y 2021 cuando la afiliación al régimen subsidiado se ubicó por encima del 62% del total de ocupados en el sector.

En 2015 tan solo el 15,2% de las personas ocupadas en el sector se encontraban afiliadas a una ARL y aunque en los años posteriores y hasta el 2019 se dejó ver un incremento en la afiliación de aproximadamente un punto porcentual por año, con la llegada del 2020 desaceleró este crecimiento. No obstante, para el 2022 se registró que el 18,3% del total de personas ocupadas en el sector se encontraban afiliadas a una ARL, porcentaje que ha sido el mayor alcanzado en los últimos ocho años.

Por su parte, la afiliación al sistema de pensiones también es un derecho negado en este sector, en 2022 más del 80% de sus trabajadores y trabajadoras no se encontraban afiliados a un fondo de pensiones, situación que no ha variado durante el periodo en estudio. En cuanto al acceso a prima de servicios y vacaciones remuneradas, las cifras reportadas muestran que una mínima parte de las personas empleadas en este sector, menos del 16%, disfrutaban de estos derechos.

Gráfica 10. Porcentaje de afiliación según régimen de salud en actividades de alojamiento y comida 2015 - 2022.



1.3.3. Actividades de atención a la salud

Para el 2022, el sector de la salud empleó al 4,4% del total de personas ocupadas en el país y el 8,1% del empleo femenino. Las mujeres representaron el 75,6% de las personas empleadas en estas actividades.

En contraste con los anteriores sectores de la economía, en este más del 90% de sus trabajadoras se encontraba afiliada al régimen de salud contributivo durante el periodo en estudio. Y aunque la afiliación al sistema de pensiones también cubre a la mayoría de las personas empleadas en el sector, llama la atención que entre el 2015 y el 2019, aproximadamente, el 20% de las ocupadas no se encontraban afiliadas a un fondo de pensiones, aunque para 2022 esta cifra se redujo en 15 pp.

Preocupa que en un sector como el de la salud, para el 2022 reportara que el 16,7% de sus trabajadores y trabajadoras no se encontrarán afiliadas a una ARL,

toda vez que las actividades en este sector presentan mayores riesgos para la salud laboral. Sin embargo, se debe reconocer que, aunque la gran mayoría de las personas ocupadas en el sector se encuentran afiliadas a una ARL, durante el periodo de estudio se percibe un aumento considerable en las afiliaciones ya que en 2015 las trabajadoras no afiliadas a ARL representaban el 23,7%.

Para 2015, una trabajadora del sector salud ganaba en promedio 1.104.675\$ mensuales en tanto que un trabajador ganó en promedio 2.261.123\$, cifras indican una diferencia salarial de 1.156.449\$ pesos. Esta brecha salarial se redujo en 2018, cuando las mujeres ganaron en promedio 906.372\$ menos que los hombres del sector y en adelante la brecha salarial tiende a ampliarse. En 2022, las mujeres ganaron en promedio 1.830.948\$ mientras sus colegas hombres recibían en promedio 3.391.359\$, es decir que las mujeres ganan en promedio 1.569.411\$ menos que los hombres.

1.3.4. Actividades de la educación

El sector de la educación emplea al 4,3% del total de personas ocupadas en el país y el 6,4% del empleo femenino. El 60,6% del total de ocupadas en el sector son mujeres.

En este sector predomina la afiliación al régimen de salud contributivo en el que se encontraban el 65,4% del total de ocupados en 2022; seguido del régimen de salud especial que en 2020 tuvo el mayor nivel de afiliaciones del periodo en estudio llegando a abarcar el 36,7% del total de ocupados, sin embargo, en el año 2022 este régimen perdió terreno y bajo 26,2%. Para este mismo año, el 8,4% de las trabajadoras se encontraban afiliadas al régimen de salud subsidiado, cifra que permanece desde el año 2015.

Entre 2015 y 2018 la afiliación a ARL presentaba una tendencia al aumento al pasar del 76,4% al 80,7%. A partir del 2019 este crecimiento se frena hasta el 2021 donde este indicador asciende a 81,8%. Para el 2022, no se presentan mayores variaciones.

Para 2015, una trabajadora del sector de la educación ganaba en promedio 1.398.702\$ mensuales, en tanto que un trabajador recibía en promedio 1.808.516\$, cifras que indican una diferencia salarial de 409.814\$ pesos. Esta brecha salarial se redujo de manera modesta entre los años 2019 y 2021, cuando las mujeres ganaron en promedio 374.100\$ menos que los hombres del mismo sector. No obstante, en 2022 esta brecha se amplió y las mujeres ganaron en promedio 2.356.731\$ mientras sus colegas hombres recibían en promedio 2.933.963\$, es decir que las mujeres ganan en promedio 577.232\$ menos que los hombres.

1.4. Conclusiones

Aunque este es un artículo con un alto registro de números e indicadores, queremos dejar algunas ideas de las que los anteriores son un soporte para el análisis, más que la reflexión misma. Lo primero que queremos problematizar, es que el comportamiento de las tasas global de ocupación, tasa de ocupación y tasa de desempleo – leídas respectivamente-, dan cuenta de que las mujeres se enfrentan a una paradoja que lleva casi 10 años estática (la pandemia del Covid-19 sólo la agravó), y es que las mujeres año tras año es-

tán representando el mismo porcentaje de población desocupada (tasa de desempleo), y lo que es peor, ni siquiera están participando del mercado laboral como población económicamente activa (tasa global de participación). Las mujeres son un sujeto estancado del mercado laboral colombiano, su dinámica poblacional no se mueve, a menos de que sea para ser aún más precarizadas de lo que están (Covid-19).

Lo anterior nos lleva a la segunda conclusión, y es que un análisis de las ramas de actividades económicas en las que las mujeres hacen presencia, da cuenta de una confirmación de los roles de género asociados al trabajo de las mismas, que las sitúa en labores del cuidado, pero además cuando no hacen presencia en estas ramas de actividad están presentes en las que existen altas tasas de informalidad; lo anterior, configura una *feminización de la precarización laboral* (Setton, Donatello, Belivéau, 2003), lo que significa que las mujeres ocupan los lugares y experiencias de mayor precariedad en el desarrollo de sus relaciones laborales, algo así como que, no suficiente con la exclusión que experimentan del mercado de la participación en el mercado laboral, cuando logran insertarse, lo hacen en condiciones lamentables: sin afiliación a seguridad social en el trabajo, en trabajos no remunerados o con salarios bajos, con una relación obrero – patronal desdibujada, entre otros.

En este punto resaltamos que esta es una experiencia que se vive en los cuerpos feminizados y que varias organizaciones nacionales como la Red Popular Trans en Medellín y la Red Comunitaria Trans en Bogotá han dejado en evidencia, pues existe una delgada línea en comprender que la feminización de la precarización laboral es un fenómeno que no sólo se lee a través de las estadísticas, sino que urge reconocer a las mujeres trans del país desde sus experiencias particulares y colectivas. Un tema pendiente.

Por último; el grueso de las mujeres en Colombia presenta más dificultades que los hombres para acceder al empleo, cuando lo hacen suelen emplearse en actividades específicas asociadas al cuidado – de forma directa o indirecta – en condiciones precarias, y lo que es peor, en general ganan menos que los hombres. Es este el panorama desde hace 10 años. El reto es cambiarlo.

2

De reformas y derechos: transformaciones culturales necesarias para la construcción de una sociedad que cuida

Francis Margot Corrales
Voces por el Trabajo.

Pensar en cambios sugiere pensar en transformar la cultura y, para este caso, transformar el diseño cultural que se ha trazado sobre el cuidado. Partamos por señalar que la sociedad, no cuida, las que cuidan son las mujeres y así ha sido por un prolongado tiempo en la historia. Sí bien es cierto, cada vez más, los hombres asumen labores de cuidado, no es una práctica común, ni en las labores remuneradas ni en las no remuneradas. La desproporción es alta y, por ello, es importante señalar que, en Colombia por cada 9 mujeres, 1 hombre ejerce las labores del cuidado remunerado.

En cuanto al cuidado no remunerado, la brecha también es alta. De acuerdo con datos del Departamento Administrativo Nacional de Estadística, (DANE), la población que realiza labores de cuidados directos se compone de 14.4% de los hombres y 29% de las mujeres de 10 años o más; pero ellas, según observa el Dane, realizan tres cuartas partes del trabajo no remunerado de cuidados (76.2%) (Dane 2020). En consonancia con esto, consideremos que, las mujeres permanecen más tiempo en el hogar y, tienen menos participación activa como fuerza laboral. Según datos del Dane, en 2022 las mujeres en edad de trabajar eran 20,3 millones y, solo 9 millones de ellas se encontraban trabajando. En este sentido, podemos observar que, hay más mujeres cuidando y menos trabajando.

Los datos permiten observar un sesgo en contra de las mujeres, ya que, tal como lo señala la Comisión Económica para América Latina y el Caribe, Cepal (2011) y, como lo vienen reivindicando el movimiento feminista, esta es una clara muestra de que las mujeres están ocupando el rol que le ha sido asignado por la sociedad, procurado por la división sexual del trabajo y, respondiendo a unos patrones culturales que señala el ideal de ser de acuerdo al sexo, edad, estado civil, situación en el empleo y a las relaciones sociales imperantes.

Uno de los roles con los cuales las mujeres son reconocidas en la sociedad es su condición de madre, es decir por la reproductividad y, aunque romantizada y sobredimensionada, no es más que un artilugio que mantiene la preconcepción de que el cuidado es conatural a ellas. Para Muñoz (2015), las mujeres tienen una doble afectación en el cumplimiento de las labores del cuidado si es que combinan las labores remuneradas con las no remuneradas -en su propio hogar-, teniendo en cuenta que, en el mercado laboral su fuerza laboral es subvalorada y, en los hogares propios, poco reconocidos.

La economía feminista se la ha jugado por el reconocimiento de las labores de cuidado, en especial de las labores no remuneradas y tal como lo señala Carrasco, se ha ganado reconocimiento de las labores de las mujeres en el pensamiento económico clásico ya que se reconoce la importancia social de las actividades del cuidado y, a la vez que les reconoce un rol como trabajadoras productivas, sin embargo, aún se les niega valor económico y se sostiene en los roles de madres y esposas.

2.1. La representación del cuidado, una construcción cultural

Con la Ley 1413 de 2010 en Colombia se han generado expresiones que amplían los discursos alrededor de la integración de las mujeres al mundo laboral, a la vez que, estos discursos, desde una perspectiva compleja, tejen otras miradas más allá de las relaciones hombres-mujeres, producción-reproducción, sociedad-familia. Estas duplas se habrían estandarizado a lo largo del proceso de modernización, como una suerte de orden común, ideal y perfecto derivadas de la individualización de las relaciones, según señala Beck (2001) en contraposición a los vínculos tradicionales, prometían la libertad de la ciudadanía. Esta ciudadanía es principalmente hombre y con un nivel socioeconómico favorable, quien tiene a su lado una mujer sumisa.

Las sociedades tradicionales premodernas heredaron a la modernidad la función central de la familia, de ella la importancia de familia nuclear y, con ello, el cuidado

del ejército de reserva para la producción o, como lo llama Federichi (2018), de los nuevos «ganadores del pan». No es casual que, el ideal de desarrollo, que nos llega de la publicidad norteamericana de los años 50 es el de las mujeres en el hogar, al cuidado de su familia, con lindas casas dotadas de tecnologías para limpiar, cocinar, entre otras, ya que, "el único sueño viable era el de ser la ama de casa perfecta y cualquier otra meta era frívola y absurda" (Canelon, 2018). En este sentido, la concentración de las responsabilidades en los hogares romantizó la mujer cuidadora, la publicidad reafirmó el estereotipo de, mujer igual a cuidado, tanto así, que para la sociedad era extraño que las mujeres trabajaran y, sí lo hacían, sus cargos no eran de poder, así que, las representaciones de las mujeres trabajadoras en la publicidad, eran de secretarías.

Estas representaciones reforzaron la idea de familia nuclear madre, padre hijos/as que nos alejaba de las sociedades tradicionales con la promesa de que cada individuo se proporcionara lo necesario para su propio bienestar, aspecto que permitía alcanzar el estándar que la sociedad capitalista estaba prefigurando. Lo significativo era que, para la evolución de la sociedad moderna, la economía no se ocupó del cuidado, es decir, el cuidado no existe para las teorías económicas ortodoxas, según expone Petit (2019) "...en la teoría económica estándar, aparentemente, uno no se preocupa por el otro". El estándar de sociedad es fundamentalmente racional y "La benevolencia queda excluida, el universo sentimental está prohibido, el altruismo (puro) es rarísimo, la vulnerabilidad está desacreditada, la indiferencia es preconizada" (Petit: 2019; 15).

La diferencia entre las sociedades tradicionales y las modernas, es que, las primeras, colectivizaban los riesgos de la existencia mediante los vínculos comunitarios, (aún lo hacen algunas de ellas, como judíos, menonitas, afro e indígenas, entre otros, que responden a algunos aspectos del cuidado como algo común). Mientras las segundas, los individualiza y la responsabilidad es de cada individuo sobre sí mismos y, no hacia los demás, así, en la comunidad política y moderna, el Estado aparece como regulador y no como agente activo, pues más bien reduce, cada vez más, su responsabilidad. Mientras la economía capitaliza y valora el hombre que se interesa por él mismo -porque es una sociedad de hombres y, para hombres-, alimentado por deseos egocéntricos, al que solo le importan las consecuencias de sus actos y, coloca la racionalidad por encima de todo (Petit: 2019; 15).

No obstante, la sociedad se modernizó con la estetización de los estereotipos femeninos que se forjaron en las sociedades tradicionales pero que se individualiza-

ron y se llevaron a la intimidad. La promesa de libertad de la sociedad deriva en una de las tantas paradojas existentes, le dejó el espacio público a los hombres y encerró en sus casas, a las mujeres. Todos los asuntos asociados a las mujeres y sus responsabilidades se quedan en la casa y no tiene un valor económico. Dicho de otra forma, se intervino las representaciones de ser mujer conservando las lógicas de subordinación y definiendo, desde la disposición de los cuerpos, hasta la asignación de roles, aspectos que, mientras vendían la idea de libertad asociada al consumo y a la familia nuclear, progresivamente, se constituyó en el ideal de mujer.

2.2. Los cuidados ¿un bien común?

La mirada sobre el cuidado ha sido distante y poco significativa para el capitalismo y, en general no valorado en la economía, sin embargo, la historia nos muestra que el cuidado no siempre fue íntimo, individualizado y subvalorado y que han existido prácticas de cuidado invisibilizadas que, quizá nos pueden dar pistas para imaginar qué hacer con el cuidado. En las teorías del cuidado podemos apreciar que un conjunto de personas puede ser "responsables participes en redes de ayuda mutua y sensibles al bienestar colectivo" (Petit: 2019; 17).

Las experiencias de algunas comunidades nos permiten observar prácticas del cuidado que, aunque limitadas, se ocupan de las relaciones más allá de lo racional e interesado del sistema capitalista. En 2018, la Organización de Estados Iberoamericanos, (OEI), con el Ministerio de Educación de Colombia, mediante la cartilla familia y comunidad, resaltaron la conservación de las prácticas colectivas del cuidado a la infancia en las comunidades de grupos étnicos como una apuesta, de estas, por el crecer bien y, señalan "... desde la gestación, se promueve el crecer bien como proceso relacionado con crecer de la manera ideal según la cultura, estando bien alimentado, bien cuidado, bien querido y con los valores y saberes de la comunidad o pueblo al que se pertenece".

La experiencia de las comunidades de grupos étnicos que conservan la participación en los procesos de cuidado, al menos, lo que corresponden a la infancia, se puede resaltar como una buena práctica. Los cuidados comunitarios son parte de la cohesión y la posibilidad de sostener los vínculos sociales, el diálogo intergeneracional y los intercambios entre las diversas manifestaciones del género, así como la preservación de ciertas expresiones culturales significativas. Si consideramos que los cuidados son responsabilidad moral

de todos, las posibilidades de preservar la vida aumentan, los vínculos se afianzan, la vida se renueva *"desde una perspectiva diferente pero no excluyente, es posible el desarrollo de las niñas y los niños desde su gestación a través del amor y el afecto y, por supuesto, en la vivencia de experiencias en las que disfrutaron del juego, las expresiones artísticas, la oralidad, la literatura y la exploración del medio en la vida cotidiana"*.

No obstante, los cambios que se requieren para transformar el lugar del cuidado en la sociedad moderna no se resuelven con una mirada nostálgica de la tradición, es importante señalar que estas son comunidades o colectividades ancestrales que enfrentan retos de largo alcance como las múltiples violencias y, algunos otros, relacionados con las condiciones de pobreza, precariedad y desigualdad y que, conservan el autoritarismo sobre los, ahora, cuerpos individualizados. No obstante, hay que reconocer que, para estas comunidades, el sujeto del cuidado es la infancia, mientras para las sociedades modernas, luego de llevar el cuidado a la intimidad de los hogares, ha sido objeto de formas continuas de estigmatización y prejuicios.

Ahora bien, ¿qué hacer para colectivizar el cuidado?, las economistas feministas ya iniciaron el proceso, se trata de encontrar el valor del cuidado y sus aportes a la economía proponiendo la inclusión en las cuentas nacionales, así es que, el Dane (2021) con la encuesta de los usos del tiempo logra establecer que "en 2021, el valor de la producción del Trabajo Doméstico y de Cuidado no Remunerado (TDCNR) en Colombia fue de 462.295 miles de millones de pesos, a precios corrientes. La actividad económica que generó mayor valor de la producción en la economía fue industrias manufactureras, que aportó 470.130 miles de millones de pesos. El valor de la producción del TDCNR en relación con las industrias manufactureras fue inferior en 7.835 miles de millones de pesos". Como se puede observar, el aporte de cuidado es casi similar al aporte que hace la industria manufacturera. Así las cosas, el valor del aporte de quienes desempeñan labores de cuidado no remunerado facilitan, a quienes tienen labores remuneradas, cumplir su función.

Ahora bien, como la cultura se ha empeñado en que el cuidado no tiene valor y que, la no producción directa de dinero le resta valor, el cambio implica una estrategia de humanización de la economía, tal como lo plantea Pettit (2019) y, con ello, hacer de los cuidados bienes comunes. En este sentido, la racionalidad económica ortodoxa que ha individualizado la sociedad y sus roles, requerirá poner en juego el bien individual y el bien común que contornea la idea de que los seres humanos tienen cálculos racionales, egocéntricos y particulares donde solo les interesa maximizar los

beneficios; Omstron ya avanzó en esta contraposición discutiendo la teoría de la tragedia de los comunes en el que postula que la actuación individual y egoísta termina por destruir los recursos escasos, esto referido a los recursos naturales. Ahora bien, ¿por qué hablar de los bienes comunes en función del cuidado?

El cuidado es un bien escaso y limitado solo a una parte de la población, mientras se le niega su función en la sociedad y beneficia a unas vidas, generalmente hombres, en detrimento de otras vidas, generalmente mujeres. Para Zamagni (), pensar en el bien común tiene dos enemigos: por un lado quienes evaden su contribución y no aportan a sostener su financiación y, por el otro, el altruismo extremo asumido por quien se niega a sí mismo valor para dar ventaja a los demás. Este es el caso del cuidado, pensemos que quién se niega a sostenerlo es quien lo invisibiliza y los subvalora, eso es lo que hacen hombres y mujeres que se benefician del cuidado, pero lo desprecian; en cuanto al altruismo extremo, tenemos que señalar que, la lógica de romantización del cuidado ha hecho que miles de mujeres asuman el cuidado como una responsabilidad, por amor.

Se debería hacer un giro en la racionalidad económica, como los planteados por las feministas, que ponen la vida por encima del capital, y para ello el cuidado es central. En este sentido, Zamagni propone que un amigo del bien común es el principio de reciprocidad. Según señala, aquel de quien pone en práctica el principio de reciprocidad resuena así: *"te doy o hago algo para que tú puedas a tu vez dar o hacer algo, en proporción a tus capacidades, a una tercera persona, o si es del caso, a mí"*. De acuerdo con el autor, con el principio de reciprocidad se entiende que la gestión eficaz y equitativa de los bienes comunes no se resuelven en lo privado o en lo totalmente público, más bien es una gestión de tipo comunitario.

De acuerdo con esto, el autor sugiere que, *"la propuesta de los bienes comunes se resume en poner a trabajar las energías, que hay y son enormes, de la sociedad civil organizada para inventarse formas inéditas de gestión comunitaria"*. Esto puede significar entregar al colectivo la organización de la vida, es decir, la organización de cuidado y, tal vez, logremos la congruencia entre eso que ofrece el cuidado que es la reproducción y la producción. Es decir, si la sociedad en su complejidad da este giro, limitando los alcances del bien individual y procurando cuidar el bien de todos, como la organización de la vida y los sistemas de producción y reproducción, estaremos más cerca de sociedades igualitarias.

2.3. El cuidado y los derechos, un impulso a las transformaciones

Pensar en el cuidado como bien común sugiere una arquitectura social renovada, las teorías feministas han liderado estas iniciativas con discusiones importantes que han avanzado en evidenciar cómo el poder patriarcal, que homogeniza y subvalora el ser mujer, no es una idea monolítica e inamovible y, han evidenciado que, pese a lo lento que han sido los grandes cambios en la sociedad, estos se pueden lograr con la confluencia de múltiples factores donde intervienen la producción de conocimiento, la evidencia de la experiencia y los cambios en las representaciones del ser mujer. No obstante, aún hay caminos por recorrer, en especial en el mundo laboral. Según se puede observar, el reconocimiento de los derechos diferenciados para las mujeres en el mundo laboral sigue generando controversias mientras se reproduce la idea de que, la experiencia vital de la humanidad, sigue siendo el lugar del trabajo.

Estas controversias se observan con respecto a la Reforma Laboral en Colombia que, desde una perspectiva progresista, promueve la formalización y el cierre de brechas entre hombres y mujeres teniendo como novedad la formalización de trabajos que históricamente han sido feminizados como el trabajo doméstico y el trabajo rural y, otras propuestas que, intentan mitigar los efectos de la doble presencia de la mujer en el mundo laboral como cuidadoras y como trabajadoras que son condicionantes y desventajas frente a los hombres. Si bien, las propuestas allí incluidas son una justa aplicación del derecho a un trabajo digno y decente según las recomendaciones de la OIT, la OCDE y las disposiciones de la Constitución de 1991, los relatos en contra de la reforma no se han hecho esperar.

Propuestas como la licencia menstrual, la licencia de mujeres con hijos, la ampliación de la licencia parental y las jornadas flexibles para personas cuidadoras, todas ellas asociadas a los cuidados, han generado discusiones en torno a los costos de la contratación, la posibilidad de exclusión de las mujeres para ocupar puestos de trabajo, así como limitar el ascenso laboral y, otras discusiones que no presentan alternativas. Pensado así, esto solo puede derivar en sostener las desventajas de las mujeres frente a los hombres en su incorporación al mundo laboral y, pone en riesgo el futuro del trabajo.

Es importante considerar que las mujeres tienen condiciones diferenciales por materner y por menstruar, esta última, con un efecto en la salud ya que puede producir dolor incapacitante, en algunos casos. Sin embargo, los avances de la sociedad en materia de producción, tecnología y organización social deberían considerar, de manera más decidida, cambios en las lógicas historias de la economía y sus sistemas de producción que respondan a los retos de la humanidad

en sus diferencias; los hombres y las mujeres son productivos, pero no cuentan con las mismas oportunidades ni disposiciones biológicas y, el sistema existente no lo considera. No se puede seguir pensando que, las mujeres con la representación moderna que de ellas se ha hecho, se adapten al sistema, más bien, hay que cambiar el sistema. Ya no es posible pensar el mundo laboral solo referido a los hombres; las dinámicas del cambio y las demandas futuras del mundo del trabajo no se resuelven con la estructura y características del mundo laboral actual.

En este sentido, el cuidado es central, ya que, *“el cuidado comprende todas las actividades que aseguran la reproducción humana y el sostenimiento de la vida en un entorno adecuado. Ello incluye el resguardo de la dignidad de las personas y la integridad de sus cuerpos, la educación y formación, el apoyo psicológico y emocional, así como el sostenimiento de los vínculos sociales”* (CEPAL, 2022), para llegar a esta amplitud del cuidado, hay que avanzar en la inclusión de esta perspectiva en todos los ámbitos de la vida.

Esto implica, un cambio cultural, y una decisión política y económica que prioricen la sostenibilidad de la vida, más que el capital. De acuerdo con la CEPAL (2022). *“Priorizar la sostenibilidad de la vida frente a la acumulación de capital es una precondition para alcanzar el bienestar del conjunto de la población y lograr una recuperación transformadora, con igualdad y sostenibilidad. Entre otras cosas, este objetivo supone superar la injusta organización social de los cuidados, que, en la práctica, deriva en profundas injusticias en lo que se refiere al tiempo y la disponibilidad de recursos y servicios”*.

La experiencia de incluir la perspectiva del cuidado a los diferentes ámbitos de la vida lo podemos ver en multinacionales como Nike y Somato que, sin una disposición normativa, de orden gubernamental, han asumido implementar políticas de licencia menstrual

Según la revista Cambio, países como Japón, Taiwán e Indonesia han mejorado la productividad de las mujeres con la licencia menstrual. Uno de los argumentos en contra que exponen es que, una licencia menstrual puede incrementar la brecha de desigualdad en la participación de las mujeres en el mercado laboral. En este sentido, Nike tendría mayor contratación de hombres, no obstante, en un reporte de la revista Fashion (2018), la realidad es otra, pues según afirma Matheson *“el total global de empleados de Nike está bien dividido: un 52% son hombres y un 48%, mujeres”*.

En este sentido, ¿qué podría salir mal en las empresas colombianas si es que ya hay experiencias que demuestran efectos favorables?. Las controversias se

profundizan en tanto se consideran los costos que se generan al empleador, esto en especial se refiere a las jornadas flexibles, la licencia menstrual y el incremento de la licencia parental. Esta última porque sugiere una ampliación de tiempo considerable al pasar de 6 semanas a 12. En este caso en especial, los empleadores lo consideran contraproducente.

La OIT y la OCDE, han sugerido licencias paritarias incluso, en varios países OCDE, las licencias son de 18 semanas y/o de carácter flexible, permite que los hombres y las mujeres decidan quién se queda al cuidado de los recién nacidos el tiempo prudente para garantizar un buen desarrollo. Según señala Aino-Kaisa Pekonen, ministra de Asuntos Sociales y Salud de Finlandia, en una entrevista de la BBC *"La reforma en la licencia familiar es la inversión del gobierno en el futuro de los niños y el bienestar de las familias"*. En este caso, la medida promovida en la reforma laboral en Colombia frente al aumento de la licencia de paternidad resulta conservadora.

Los países donde se han implementado las licencias paternas, no han visto un considerable incremento de los cuidados por parte de los hombres, según señala la Unicef, porque *"pueden pensar que es demasiado arriesgado tomar una licencia o tomarla durante todo el tiempo que la necesitan"* (2022, 13).

Casos como Finlandia y España han mostrado que son medidas inclusivas y, sobre todo, que impulsan el desarrollo tanto de hombres como de mujeres. Por ello, su implementación es una oportunidad para que culturalmente se haga un giro y se logre rediseñar la arquitectura social. Es una oportunidad para equiparar la responsabilidad de hombres y mujeres en las primeras etapas de la vida y, facilitar que los hombres asuman un rol de cuidado, en un periodo tan delicado e importante como es la recuperación postparto del cuerpo y mente de las mujeres.

A principios de 2023, Colombia ratificó el Convenio 156 de 1981, con este se reconoce la necesidad de armonizar la vida familiar con la vida laboral, es un convenio que da un lugar a hombres y mujeres con responsabilidades de cuidado y el país aún no se comprometía con este propósito global. Este es un avance significativo que se ve materializado en la reforma laboral y que permite avanzar en la reducción de esa separación radical entre el trabajo "reproductivo" asociado a la esfera doméstica y el trabajo "productivo", asociado a la esfera laboral que permite transitar hacia una noción del cuidado como generador de valor social e incluso como un derecho humano y por ende universal. Esta propuesta, de Reforma Laboral, contempla otras dimensiones de la vida e identidad de los trabajadores y

trabajadoras, lo que no solo beneficiaría a las mujeres, sino que impactaría positivamente a la sociedad en su conjunto.

Políticas como la flexibilización laboral, la licencia parental y la licencia menstrual indiscutiblemente tiene un impacto en la economía, en especial en la acumulación de capital. Dos retos le generan a la sociedad estos cambios; por un lado, robustecer o fortalecer el sistema de salud que en últimas tendrá el mayor cargo por los costos de licencias, en Colombia, solo por licencia parental se espera pasar de un costo de \$33.169 millones de pesos a \$46.810 millones financiados con las cotizaciones que hacen los trabajadores formales y sus empleadores. Por otro lado, el segundo reto es que, esta arquitectura implica una reestructuración multiesfamentaria que responda a los desafíos de ampliar derechos para el bienestar común. Aunque el panorama aún es incierto, estas nuevas formas de la sociedad dependen de las acciones y políticas reales a favor de una sociedad que cuida.

2.4. Conclusiones

Las mujeres han estado en el centro del cuidado gracias a una construcción histórica de un rol que, en nombre de la libertad, se le otorgó. En este caso, hemos observado que esta sociedad tiene características muy complejas que han priorizado la racionalidad ortodoxa, principalmente económica, que ha apostado por la individuación y en ese caso, por la separación del mundo de lo público y el mundo de lo íntimo, el primero se le otorgó al hombre, el segundo a las mujeres quienes, en un acto altruista extremo, asumieron el cuidado como un acto de amor.

Según lo expuesto, transformar estas condiciones que forjó la sociedad moderna individualista, homogénea y principalmente masculina, hecha de hombres para hombres, implica reconocer que el cuidado ha estado presente en la sociedad, no de manera individual, por el contrario la perspectiva tradicional ha sido la colectividad, en este sentido, transformar lo que hemos construido como cultura hasta ahora, implica un giro en la arquitectura social y que, quizá en la teoría de los bienes comunes, podremos encontrar algunas claves.

No obstante, para finalizar, en Colombia se viene promoviendo una reforma laboral, que tiene en la promoción de políticas de cuidado, la clave para avanzar en las importantes transformaciones que se requieren en la cultura; ese giro en la arquitectura social que se ha expuesto en el documento, requieren la confluencia de empresarios, de hombres y mujeres defensores del cuidado y de un Estado promotor de políticas que priorizan la sostenibilidad de la vida, lo que permitirá avanzar hacia una sociedad que cuida.

3

Las voces y las acciones de las mujeres sindicalistas fortalecen la democracia

Dory Clemencia Capera Leiton
Central Unitaria de Trabajadores, CUT.

3.1. La ampliación de la participación y la representación política de las mujeres sindicalistas en Colombia, una tarea pendiente

La división sexual del trabajo, que aún persiste en la sociedad, ha naturalizado y afianzado roles de género a través de la cultura, que, entre otras, ha limitado el ejercicio de los derechos políticos de las mujeres. En esa división sexual del trabajo se le ha otorgado mayor preponderancia al hombre visto como trabajador-proveedor, enmarcado en la esfera de lo público y por supuesto del mercado laboral; mientras que a las mujeres se les ha inscrito como cuidadoras, asignadas a la esfera de lo privado y encargadas exclusivamente de la reproducción de la vida doméstica y familiar como centro de su accionar.

Que la mano de obra femenina se haya incorporado en el mundo del trabajo bajo esta mirada estereotipada de las labores que “deben asumir hombres y mujeres” afianzó las desigualdades sociales y evidenció las relaciones de poder y dominación que subyacen en la sociedad. Un ejemplo de esto es la vinculación mayoritariamente de mujeres al sector de los servicios, y en este, a las labores domésticas y de cuidados remunerados, laborales que son ampliamente feminizadas y a su vez precarizadas.

Acceder al mercado laboral en sí mismo es un reto para las mujeres, por lo que hablar de su participación en escenarios de discusión y representación política les significa también una lucha permanente frente a los mandatos culturales de un sistema político hecho a la medida de los hombres. Si bien las mujeres han

enfrentado desafíos significativos para acceder y permanecer en espacios de discusión y representación política a lo largo de la historia, muchas mujeres han logrado gestar sus liderazgos y abrir paso a cambios formales y prácticos que combaten esa cultura que limita el ejercicio de derechos con base en estereotipos de género.

La historia colombiana ha sido marcada por el conflicto armado y la descomposición del tejido social derivado de las diferentes formas de violencia social, económica y política, en este contexto, el conflicto también ha influido en la reproducción de relaciones de dominación basada en el género y en el estancamiento de las agendas de diversidad y equidad de género en el territorio nacional al adoptar formas de violencia que buscaban corregir/disciplinar roles de género que perpetúan formas de exclusión-inclusión según características identitarias de las personas como el género, su pertenencia étnica, su edad, lugar de origen, su orientación sexual, entre otras. En este escenario, la violencia en el marco del conflicto armado también ha defendido y reforzado estereotipos basados en un sistema sexo-género, donde las mujeres han experimentado impactos desproporcionados y enfrentado mayores obstáculos para el ejercicio de sus derechos humanos y el desarrollo de sus agendas políticas.

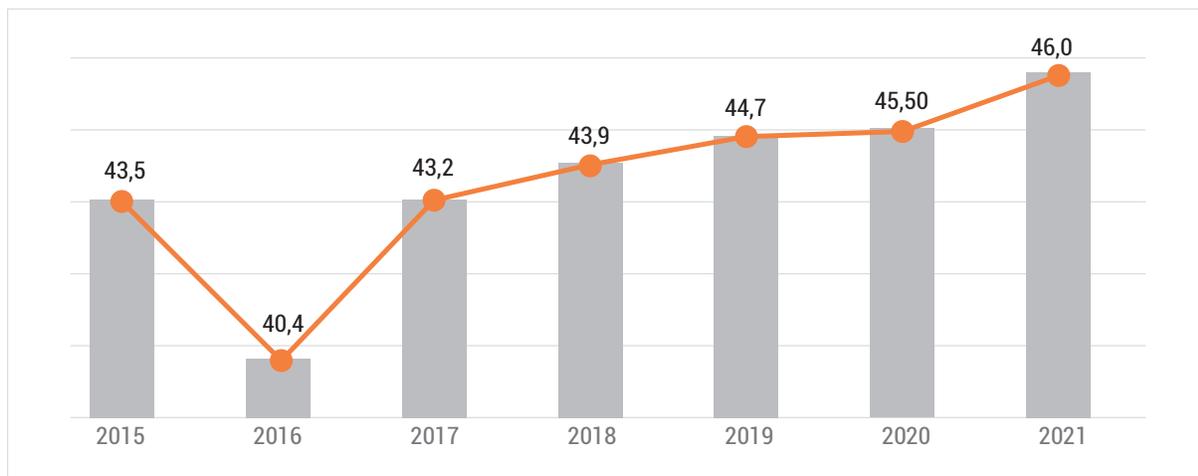
La participación política de las mujeres es un catalizador para la construcción de la paz y la reconciliación. A menudo las mujeres han ejercido roles fundamentales en la movilización de sus comunidades en resistencia a la violencia y se han situado como agentes de cambio en la promoción de la justicia social. No obstante, las agendas y apuestas de las mujeres también han sido fuertemente golpeadas por crisis, como la desatada durante la pandemia por Covid-19 y de la que aún no se recupera el mundo, evidenciándose que, en tiempos de crisis los derechos de las mujeres son los primeros que se cuestionan.

La participación, pero, además, la representación política de las mujeres en las diferentes esferas de la sociedad amplía la mirada sobre las problemáticas sociales y brinda otras perspectivas para la toma de decisiones, elementos esenciales para superar las profundas desigualdades que prevalecen en Colombia y transitar hacia la justicia social y de género.

Como se observa en la siguiente gráfica, la participación de las mujeres en los cargos directivos del estado colombiano entre el 2015 y 2021 pasó del 43,5% al 46% respectivamente, y aunque Colombia ha logrado acercarse a la paridad en la conformación de la Rama

Ejecutiva (DANE, 2022), este no es un común denominador y aún se requiere esfuerzos para garantizar el acceso a cargos de decisión de poblaciones históricamente excluidas. Por ejemplo, en Colombia ninguna mujer ha ejercido el cargo de presidenta, y como se ha podido evidenciar, la llegada de una mujer como la actual vicepresidenta del país, Francia Márquez, ha impulsado el desarrollo de una agenda de trabajo que venía siendo abordada por múltiples organizaciones de la sociedad como la construcción del Sistema Nacional de Cuidados y la creación de una entidad como el Ministerio de la Igualdad que abre ventanas de oportunidad para superar brechas de género en el país.

Gráfico 11. Evolución histórica del porcentaje de la participación de las mujeres en los cargos directivos del Estado colombiano, 2015 - 2021



Fuente: Departamento Administrativo de la Fundación Pública (2021) Informe sobre la participación efectiva de la mujer en los cargos de niveles decisorios del Estado colombiano.

Las voces de las mujeres en la esfera política no solo fortalecen la democracia, sino que también contribuyen a la construcción de un país que reconoce, valora y cultiva la riqueza que existe en la diversidad de su población. Por lo que se hace necesario reconocer los diferentes obstáculos que enfrentan mujeres, jóvenes y población con identidades diversas para generar medidas que contribuyan a garantizar el ejercicio pleno de sus derechos políticos.

En el mundo del trabajo y en el ámbito sindical esta también es una necesidad y es demandada por parte de las mujeres trabajadoras, quienes exigen mayor presencia de las mujeres en cargos de representación política y en los diferentes órganos de dirección y funcionamiento de las organizaciones sindicales.

Cabe resaltar que, desde los comienzos del movimiento obrero, las mujeres trabajadoras han abanderado

también las luchas por la dignificación del trabajo y la ampliación de derechos civiles y laborales. Desde inicios del siglo XX las mujeres sindicalistas dejaron su sello en la historia del movimiento obrero colombiano, siendo alrededor de 400 trabajadoras de una fábrica de Bello en el departamento de Antioquia, lideradas por Betsabé Espinal, quienes llevarían a cabo la primera huelga en el país, luego de promulgada la Ley 78 de 1919 (Spittaleta, 2022). Por medio de esta huelga reclamaban, ante los dueños de la Fábrica de Tejidos de Bello, por las injustas condiciones de trabajo que enfrentaban y exigían el cumplimiento de sus derechos fundamentales como trabajadoras. Pese a que esta lucha es un hito histórico, ha sido un suceso poco conocido en la historia de Colombia (Agencia de Información Laboral, 2017).

La incorporación de las mujeres al mundo sindical ha sido fundamental para el fortalecimiento de las organizaciones sindicales a lo largo de la historia, pues son ellas, las que se han vinculado y han jugado un papel político activo en las luchas por los derechos laborales y sociales, pero invisibilizadas en su propia lucha de resistencia, ya que por mucho tiempo se creyó que la clase trabajadora era un grupo homogéneo que abordaba efectivamente las desigualdades estructurales.

Es precisamente a finales del siglo XX, cuando se pone en evidencia las discusiones internas que subyacen en el movimiento sindical sobre la necesidad de incluir la perspectiva de género en su accionar, pues permite visibilizar a las mujeres en sus diferentes roles al interior del mundo sindical y manifiesta la necesidad de garantizar que las demandas de las mujeres sean plasmadas en la agenda del movimiento, partiendo por reconocer la sub representación de las mujeres en las direcciones de los sindicatos, la brecha de representación política, los techos de cristal que existen en los sindicatos, la necesidad de abordar acciones afirmativas que permitan fortalecer la democracia sindical y la definición de estrategias para defender el derecho de las mujeres a una vida libre de violencias y acosos.

La anterior mención es una forma de reivindicar que el sindicalismo colombiano también tiene rostro de mujeres, y que, en medio de uno de los contextos más adversos para ejercer el sindicalismo en el mundo, ellas han logrado desarrollar agendas que trascienden los escenarios laborales e interpelan a ese mundo laboral desde otras dimensiones de la vida de trabajadores y trabajadoras, como la comunitaria y la doméstica.

En Colombia, entre el 01 de enero de 1971 y el 17 de noviembre de 2023, se han documentado alrededor de 15.823 violaciones a la vida, la libertad y la integridad cometidas contra sindicalistas, entre las cuales se registran 3.328 casos en los que sindicalistas perdieron su vida. Del total de casos, 3.559 fueron contra mujeres, 345 mujeres sindicalistas han sido asesinadas en Colombia en el periodo mencionado (Sinderh, ENS). Ante estas dimensiones de la victimización contra las mujeres sindicalizadas, se han realizado acercamientos descriptivos, analíticos, interpretativos e históricos, los cuales representan aportes valiosos en la comprensión diferencial de este fenómeno. Por ejemplo, el realizado por Correa y Malagón (2012), a través del cual señalan que más allá de las cifras, es necesario comprender las violaciones contra las mujeres sindicalizadas en un sentido más complejo y diverso, en su dimensión simbólica, semántica, política y cultural. Sin embargo, al hacer una lectura de la violencia contra las mujeres sindicalizadas es necesario considerar tanto el panorama general de las violencias infligidas contra

las mujeres por su condición de mujeres, como el de la violencia antisindical por su condición de mujeres sindicalizadas, para que su labor como sindicalistas no termine siendo invisible.

Más allá de las cifras de una violencia antisindical que no encuentra precedentes en el mundo, esto ratifica que, si ser sindicalista en Colombia ha sido difícil, para las mujeres los obstáculos y las barreras han sido mayores, ya que, a una fuerte cultura, estigmatización y violencia antisindical, se suman la exclusión, discriminación y violencias que subyacen a los sistemas patriarcal y capitalista.

3.2. Barreras que enfrentan las mujeres como trabajadoras y sindicalistas

Entonces, ¿Cuáles son las distintas barreras que impiden una mayor y más incidente participación y representación política de las mujeres sindicalistas en Colombia? están relacionadas con el acceso al mercado de trabajo, la precariedad laboral, la segregación y discriminación ocupacional, las sobrecargas en el trabajo de cuidado, así como un continuum de violencias que van desde violencias basadas en el género, violencia sociopolítica y violencias que se entrelazan con las dinámicas del conflicto armado (Trujillo, 2020).

Por su parte, el Sistema Interamericano de Derechos Humanos (2019) se expresa a través de una opinión consultiva sobre “el alcance de las obligaciones de los estados, bajo el sistema interamericano, sobre las garantías a la libertad sindical, su relación con otros derechos y aplicación desde una perspectiva de género”, mostrando cómo a partir de la brecha existente entre lo consagrado en el plano normativo y jurídico, y su cumplimiento, emergen vulneraciones sistemáticas a los derechos de las mujeres sindicalistas.

Al respecto la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, CIDH, examina algunos factores del contexto sobre el ejercicio de la libertad sindical en el continente americano, entre ellos, la baja tasa de sindicalización lo cual alimenta la inequidad y la pobreza, la precarización laboral expresada principalmente en altos niveles de desempleo, políticas de flexibilización, crecimiento de la informalidad y pérdida del valor real de los ingresos. A esto se suman las permanentes restricciones, prácticas antisindicales, como también violencia y represión, discriminación y violencia de género contra las mujeres en el trabajo. Y lo más grave, frente a lo anterior, la consulta evidencia que, en contextos latinoamericanos, el papel del Estado como garante ha resultado insuficiente.

En el marco de este análisis general, ¿cómo se articula una lectura desde la perspectiva de género? Según la solicitud realizada ante la Corte, debe tomarse en cuenta que, las mujeres constituyen aproximadamente el 51% de la población total y solo acceden al 38% de la masa de ingresos monetarios que generan y perciben las personas, correspondiendo el otro 62% a los hombres. La CIDH ha indicado que las mujeres sufren distintas formas de discriminación, tanto en la ley como en la práctica, respecto al acceso y control de recursos económicos; la distribución y el control de estos recursos al interior de la familia y fuera del hogar; y continúan enfrentando obstáculos para adquirir los medios que les permitan obtener estos recursos, situación que resulta particularmente grave en el ámbito laboral. También la CIDH ha identificado algunos temas de preocupación que afectan a las mujeres en dicho ámbito, entre los cuales están la brecha salarial, el trabajo no remunerado, el acoso y la segregación ocupacional (CIDH, 2011). Por ejemplo, la Comisión ha observado que el rol de cuidado de la familia y el trabajo doméstico ha sido asignado mayormente a la mujer en base a concepciones estereotipadas basadas en su género, con sus respectivas consecuencias en materia de desigualdad y pobreza. Si bien esto se entiende como parte de condiciones estructurales de discriminación y exclusión histórica a las que han estado sometidas las mujeres, sin embargo, la opinión consultiva introduce un aporte adicional con el concepto de discriminación indirecta e impacto diferenciado para referirse a las mujeres trabajadoras.

3.3. A modo de conclusión

La CIDH señala que, pese a que se evidencia una mayor presencia de las mujeres en el mercado de trabajo,

su participación en las entidades sindicales es menor y la necesidad de confrontar las brechas salariales entre hombres y mujeres se hace mayor. Se enfatiza en que es fundamental revisar ambos asuntos para la construcción de una sociedad más justa e igualitaria.

Ahora bien, los retos que tiene hoy el mundo sindical son:

- a. Incorporar y transformar el sindicalismo a las nuevas realidades del mercado laboral que es diverso y fragmentado pero que profundiza la precariedad, la desregularización y la flexibilización laboral afectando aún más a las mujeres.
- b. Se requiere una nueva perspectiva colectiva que garantice y potencie la participación y liderazgo político de las mujeres en los espacios de decisión sindical, para lo cual se requiere transformar la estructura sindical definiendo estatutariamente acciones afirmativas como la representación paritaria o la ley de cuotas.

Estas acciones afirmativas se requieren con urgencia para integrar discusiones y preocupaciones específicas en el movimiento sindical sobre cómo armonizar el mundo del trabajo remunerado con el trabajo no remunerado, discusión que no solo beneficia a las mujeres sino también a los hombres y la sociedad en su conjunto. Adicionalmente, la generación de rutas de prevención y actuación en casos de violencia de género, tanto en el mundo del trabajo, como en el ámbito sindical contribuyen a la eliminación de obstáculos para la participación política de las mujeres.

4

Mujeres y Economías Populares en Colombia.

Cristina Amariles
Educatora popular y feminista.

Las prácticas económicas de los sectores populares son diversas y heterogéneas, lo que hace complejo el abordaje teórico. Una de las mayores diferencias en la forma de acercarse a estas prácticas es la relación con las dinámicas neoliberales y su afectación. Verónica Gago (2023) hace una crítica a la visión de las economías populares, como una economía informal, centrada en la forma, es decir, inscribirla dentro de los sistemas de control que no reconocen sus dinámicas y lugar dentro de la sostenibilidad de la sociedad: Las economías populares nombran el conjunto de prácticas, circuitos e instituciones cambiantes, a través de las cuales los sectores subalternos hacen consistir formas variadas de reproducción, de trabajo, de comercio y también de disputa por la riqueza colectiva. (Gago:2023).

Gago (2014, 2023) centra su estudio en la comprensión de las prácticas económicas de los sectores populares desde un análisis del neoliberalismo, el cual describe como un conjunto de saberes, tecnologías y prácticas que despliegan una racionalidad de nuevo tipo que no pueden pensarse sólo desde los sectores dominantes. Por lo tanto, hace una diferenciación entre el neoliberalismo *desde arriba* y *desde abajo*.

Cuando Gago se refiere al neoliberalismo *desde arriba*, habla de una modificación en el *régimen de acumulación global* como una fase del capitalismo, y no sólo un matiz. Con relación al neoliberalismo desde abajo, lo plantea como *la proliferación de modos de vida que reorganizan las nociones de libertad, cálculo y obediencia, proyectando una nueva racionalidad y afectividad colectiva* (Gago, 2014). Ante lo nefasto de los efectos del neoliberalismo, queda la calle como espacio público y doméstico, para la sobrevivencia en donde emergen otras lógicas vitales.

La autora advierte que el neoliberalismo sobrevive desde arriba con la renovación de formas extractivistas y

el poder financiero; y desde abajo, con una dinámica de mixtura entre formas serviles y conflictivas. Esta mirada desde abajo da cuenta de un conjunto de condiciones (prácticas y saberes) que se concretan más allá de la legitimidad del neoliberalismo, al ser una mixtura de saberes comunitarios y autogestivos, a las cuales se refiere como economía barroca: el carácter heterogéneo, contingente y ambiguo en que la obediencia y la autonomía se disputan, palmo a palmo, la interpretación y la apropiación de las condiciones neoliberales (Gago, 2014).

Dicha economía barroca, contiene elementos microempresariales, capacidad de negociación, disputa de recursos estatales, formatos contractuales no tradicionales, entre otros. Son prácticas económicas diversas, en donde confluyen actividades individuales como el reciclaje, el transporte (mototaxi), el trabajo doméstico remunerado, la venta de productos por catálogos; y al tiempo, procesos asociativos como asociaciones de mujeres, acueductos comunitarios, comercializadoras, famiempresas, entre otros.

La producción de la vida por encima de su reproducción y la heterogeneidad de las prácticas sociales populares son dos puntos de partida. Estas perspectivas pretenden desembarazarse de consideraciones normativas, focalizándose en los objetos que circulan o sirven de pago, en los universos simbólicos de referencia, en las politicidades específicas, en las prácticas económicas y sus sentidos. (Roig:2017).

Las personas pueden fluctuar entre actividades económicas diversas, lo que comúnmente se ha llamado el "rebusque", es decir, *estar buscando todo el tiempo algo, en este caso, una fuente de ingreso para sobrevivir* (Porrás:2017). Son actividades de autoempleo para la sobrevivencia, presentándose como *una nueva clase trabajadora no asalariada*.

Las prácticas económicas de los sectores populares son un tema de investigación de los últimos años, se da a partir de la década de los años 80 con la imple-

mentación del neoliberalismo en América Latina (desde el achicamiento del estado, la flexibilización laboral y la apertura del libre mercado), y directamente en Colombia en el año 1991 con la política de apertura económica, que se entrecruza con uno de los períodos más violentos en el país, relacionado con el narcotráfico y el enfrentamiento entre grupos armados. El informe de hallazgos y recomendaciones, de la Comisión de la Verdad (2022), señala, que mientras se trataban de abrir espacios de democracia, como la Constitución del 1991, diferentes actores armados alentaron una dinámica de violencia que basó su imperio en el despojo a la población civil y en territorios convertidos en objetivos de disputa armada que llevaron a una reconfiguración del poder local. (Comisión de la Verdad: 2022).

Aunque las prácticas económicas de los sectores populares se reconocen desde años anteriores, estas empiezan a ser más visibles con el nuevo modelo de acumulación del capital, que trajo consigo un desempleo estructural, precariedad en el trabajo, aumento de la desigualdad, entre otros, además, del contexto de violencia y despojo, ya descrito. Las consecuencias del neoliberalismo se evidencian especialmente en los sectores más vulnerables, ya que al no lograr insertarse en el mercado laboral o tener unas condiciones laborales muy precarias, buscan opciones para resolver su sobrevivencia. Allí se van proliferando una serie de prácticas que les han permitido, en algunos momentos, la satisfacción básica de sus necesidades, e incluso la sostenibilidad de muchos vacíos de la economía de mercado con relación al cuidado, asumir los riesgos convirtiendo sus casas en talleres para las grandes empresas, la venta de alimentos, entre otras.

Es importante anotar que, la pandemia del Covid-19 agudizó la precariedad en el mercado laboral y en las prácticas económicas populares; en general, hubo una desaceleración del crecimiento económico y del empleo en la mayoría de los países, que aún no han logrado recuperarse, teniendo en cuenta los enormes déficits de trabajo decente que ya existían antes de la pandemia y que se exacerbaban con la crisis sanitaria (OIT:2023).

Poner la reflexión, en la relación entre las economías populares y las mujeres, se hace necesario, ya que, como se verá, son ellas quienes ocupan de manera mayoritaria estas economías, debido a las sobre cargas de trabajo de cuidado, y, las afectaciones de ellas en el conflicto armado y la violencia en Colom-

bia. Como lo evidencia el informe de la Comisión de la Verdad (2022a), las mujeres fueron las que, mayoritariamente, se desplazaron con sus familias a las grandes ciudades, buscando la sobrevivencia: en condición de huérfanas o viudas; llegaron a ciudades extrañas a empezar de nuevo, sin noticias de sus familiares, sin nada, solo con su fuerza y la convicción de levantarse y honrar la vida. (Comisión de la Verdad:2022a).

4.1. Un acercamiento a las cifras

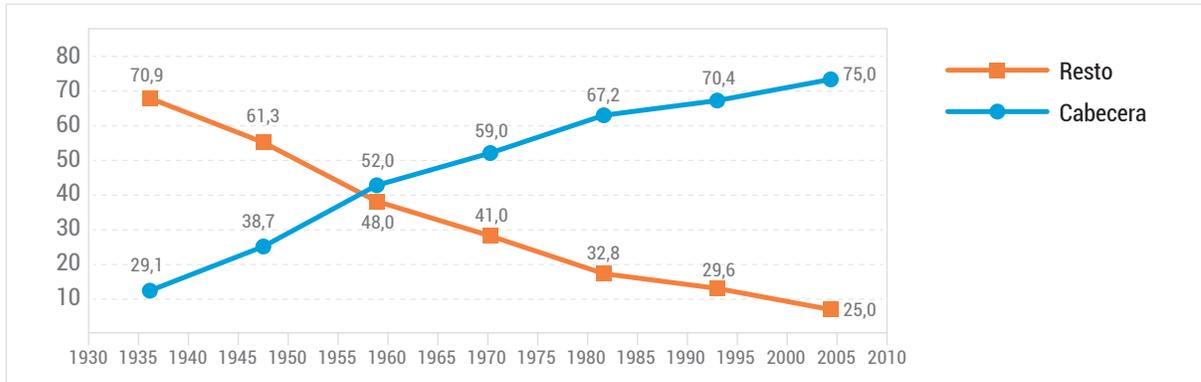
Aunque, se plantea una mirada de las economías populares, desde una concepción compleja, barroca, de mixtura, la única forma que hay en este momento de acercamiento a las cifras, es revisar la informalidad, planteada desde la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y con cifras del Departamento Administrativo Nacional de Estadística, DANE, siendo esta una primera reflexión. Se ha avanzado en algunas investigaciones sobre economía popular, sin embargo, no hay modos de medición acordes a estos estudios. A continuación, se presentan algunas cifras de la informalidad en el mundo, en América Latina y en Colombia, específicamente la participación de las mujeres en este sector.

A mediados del siglo XX se presenta una ola migratoria importante de los sectores rurales a las grandes ciudades, en busca de oportunidades laborales y entrecruzadas con el desplazamiento forzado por el conflicto armado (Suescún:2017). Este momento histórico es reconocido en Colombia como La Violencia entre los años 1946 y 1958:

La Violencia tuvo dos olas: de 1946 a 1953, durante el gobierno y la dictadura conservadora, y de 1953 a 1957, durante la dictadura militar del general Gustavo Rojas Pinilla. En ambas hubo episodios de crueldad como masacres, descuartizamientos, quema de pueblos, que dejaron sed de venganza, agravios y humillaciones difíciles de olvidar (Comisión de la Verdad: 2022b).

A continuación, una gráfica que evidencia cómo la concentración poblacional en los sectores urbanos empieza su cambio más notorio en los años 50 y se va acrecentando con el pasar de los años: *las economías populares surgen frente a la profundización de regímenes laborales predominantemente flexibles y desprotegidos al interior de ese esquema global históricamente determinado* (Gago y Otros: 2018).

Grafico 12. Colombia. Proporciones de población urbana y rural intercensales. 1938 - 2005



Fuente: DANE (1993): "Las estadísticas sociales de Colombia", Censo 1993, Resumen nacional; Censo 2005 www.dane.gov.co

Suescún (2017) señala cómo las personas de las clases populares urbanas vienen con un legado de injusticias desde el desplazamiento forzado y otros hechos victimizantes de los territorios rurales. Llegar a la ciudad no fue una decisión libre, para las mayorías:

Se calcula que, en el contexto del conflicto armado, 8 millones de hectáreas han sido despojadas de forma violenta. De acuerdo con la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas, 32.812 personas han declarado haber sido despojadas de sus tierras y 132.743 han declarado pérdida de bienes muebles o inmuebles asociada al conflicto armado. En el mismo sentido, la Unidad de Restitución de Tierras reporta que, a corte del 31 de mayo de 2022, se habían radicado 17.543 demandas de restitución de tierras individuales ante instancias judiciales, para un total de 30.331 solicitudes por parte de las víctimas en todo el país. (Comisión de la Verdad: 2022)¹.

Una vez que las personas llegan a las grandes ciudades, la sobrevivencia no es sencilla, muchas de estas personas viven en condiciones poco dignas. Los altos costos, los cambios en sus dinámicas de vida y la sobrevivencia, hacen que la alternativa sea vender en los espacios públicos, razón por la cual también son perseguidos como "ilegales" por las autoridades, re-victimizándolas, nuevamente: *como grupos sociales comparten la desposesión de distintos activos materiales, culturales y sociales, no solo por efecto del conflicto armado, sino por una espiral de acumulación sustentada en su forma primitiva, donde el recurso de la violencia ha sido transversal* (Suescún :2017).

Según la OIT (2023) en la actualidad 2.000 millones de trabajadores tienen un empleo informal, una situación que afecta al 61,2% de la población empleada en el mundo. El déficit mundial de empleo ascendió a 473 millones de personas en 2022, lo que corresponde a una tasa de incidencia de déficit de empleo del 12,3%, con una brecha de género importante donde las mujeres tienen un déficit de 15,0% y los hombres un 10,5%. El 6,4% de las personas empleadas, viven en pobreza extrema. La tasa mundial de actividad de las mujeres se situó en el 47,4% en 2022, frente al 72,3% en el caso de los hombres. La diferencia de 24,9 puntos porcentuales significa que por cada hombre económicamente inactivo hay dos mujeres en esa misma situación.

La OIT presenta cifras a nivel mundial del empleo informal, las cuales se ven afectadas por las condiciones geopolíticas de guerra entre Ucrania y Rusia, las consecuencias económicas de la pandemia, la débil recuperación postpandemia y las altas tasas de inflación. En sus análisis, la OIT habla de las dificultades de los estados para apoyar la recuperación económica, lo que obliga a suprimir medidas que habían sido implementadas en la Pandemia del Covid-19 y aunque reconocen el alto sobreendeudamiento de los países (aumentó de 49% al 56%), finalmente su recomendación es que puedan acceder a más financiamiento.

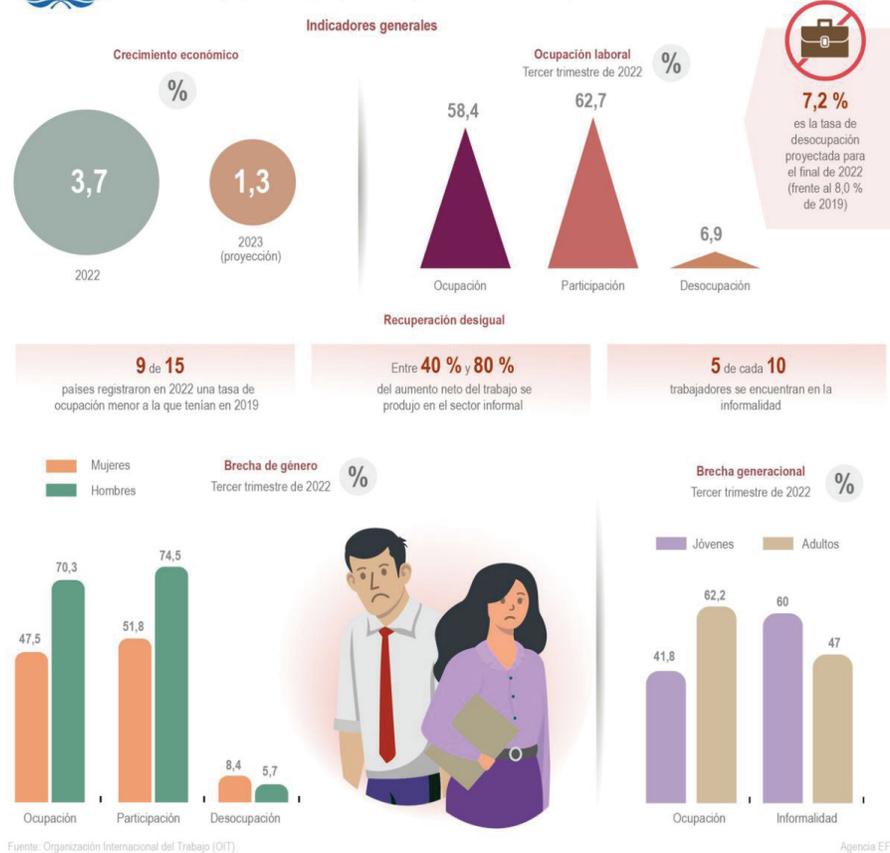
En América Latina y el Caribe, en el año 2022 la tasa de ocupación llegó al 58,4% y la tasa de desocupación fue del 6,9%. La Tasa de informalidad laboral en la región en el 2022 fue de casi el 50% (OIT:2022).

1. Estas cifras son acumuladas desde 1960, hasta 2016, cuando se firmó el acuerdo de paz.



Panorama laboral latinoamericano

Los indicadores de empleo en Latinoamérica y el Caribe muestran una recuperación incompleta en la región respecto de los niveles prepandemia, ya que las desigualdades estructurales persisten.



Fuente: OIT (2023)

La OIT centra su informe en la privación de condiciones laborales decentes (trabajo decente²), por ello, su análisis busca generar estadísticas fiables y relevantes que permitan reconocer el fenómeno y analizarlo, para pasar de la informalidad a una economía formal. Este análisis estadístico genera unas recomendaciones generales a los Estados para avanzar en los indicadores de formalidad en el trabajo. La intención es que las prácticas económicas de los sectores populares se puedan convertir en empresas sostenibles, que posibiliten una competencia leal en los mercados nacionales e internacionales. Esto se relaciona con los Indicadores

Mundiales que hacen seguimiento al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en los cuales se incluye un indicador estadístico sobre empleo informal.

En Colombia

Como se evidencia, tanto en las cifras de informalidad a nivel mundial (24,9% puntos), como en América Latina (22,8% puntos), la brecha de género es clara. Por ello, en este último apartado se realizará una mirada específica en la situación de las Mujeres y su relación

2. El trabajo decente sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres. (OIT).

con las economías populares, ya que, al entrecruzar el aporte de las mujeres al sistema económico, desde el trabajo del cuidado no remunerado y las economías populares, se pueden afirmar que, quienes sostienen las sociedades, finalmente, son las mujeres. Para ello, se presenta un análisis de cifras, que permitan dar evidencia a esta afirmación.

En cuanto al mercado laboral, las mujeres han tenido una participación menor, entre los años 2013 y 2023, en promedio, el 53,3% de las mujeres están insertas

en el mercado laboral, y los hombres un promedio de 77,8%, con una brecha de género de 24,4 puntos. Es importante resaltar como en el año 2020, año del confinamiento preventivo por el Covid-19, la tasa de empleo de las mujeres se vio afectado de manera evidente, pasando de una participación en el mercado laboral en el año 2019 del 53,2% al 48,2% en el año 2020, evidenciando una lenta recuperación, en donde en el año 2021 las mujeres tuvieron una participación del 48,8% y en el 2023 se encuentra en el 52,4%.

Gráfico 12. Tasa global de participación nacional según sexo 2013 - 2023- I



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la Gran Encuesta Integrada de Hogares. DANE. 2023.

En los hogares son específicamente las mujeres quienes tienen mayores cargas de trabajo de cuidado no remunerado, lo que implica que ellas no logren insertarse en el mercado laboral, de manera equitativa con los hombres, y es esta, una de las razones por las cuales la brecha de género en temas laborales es tan profunda. El cuidado es un trabajo que requiere tiempo, esfuerzo físico y psíquico, además, hace parte de los procesos de producción y reproducción de una sociedad, en la medida que tiene como objetivo generar bienestar a las personas y garantizar su sobrevivencia durante el curso de vida, lo cual permite que se puedan producir bienes y servicios que son intercambiados en el mercado.

La actividad de reproducción social no asalariada es necesaria para la existencia del trabajo asalariado, para la acumulación de plusvalor y para el funciona-

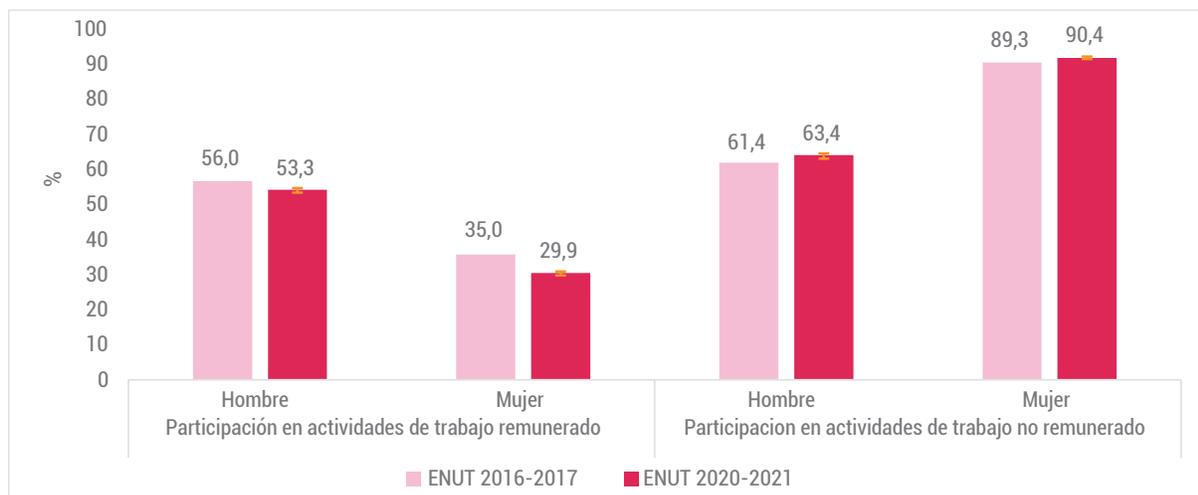
miento del capitalismo como tal. Ninguna de estas cosas podría existir en ausencia del trabajo doméstico, la crianza de niños, la enseñanza, los cuidados afectivos y toda una serie de actividades que sirven para producir nuevas generaciones de trabajadores y reponer las existentes, así como para mantener los vínculos sociales y las mentalidades compartidas. La reproducción social es una condición de fondo indispensable para la posibilidad de la producción económica en una sociedad capitalista" (Fraser: 2016).

La menor participación de las mujeres en el mercado laboral, en los años 2020 y 2021, muestra que fueron ellas quienes perdieron sus empleos, y quienes se encargaron de manera masiva del cuidado en tiempos de confinamiento. El cierre de escuelas, guarderías, y el teletrabajo por la pandemia, evidenció la cantidad de tiempo dedicado a cocinar, asear, cuidar de niños,

niñas y personas adultas mayores, que generalmente invierten las mujeres como exigencia social en detrimento o a expensas de su libertad y autonomía. La Encuesta Nacional del Uso del Tiempo (ENUT) dio a conocer un aumento significativo del tiempo promedio, destinado por parte de las mujeres al trabajo doméstico y de cuidado no remunerado durante la crisis. Ellas incrementaron el tiempo de trabajo no remunerado diario de 6 horas y 52 minutos diarios en 2017, a 7 horas y 44 minutos en 2021.

La ENUT se ha realizado en tres ocasiones: ENUT 2012 – 2013, ENUT 2016 – 2017 y 2020-2021, siendo una constante en las medicaciones, la brecha de género en el uso del tiempo dedicado al trabajo no remunerado, donde la participación de las mujeres en el mercado laboral ha disminuido y ha aumentado el trabajo no remunerado entre los años 2016 y 2020.

Gráfico 13. Participación en actividades de trabajo, según sexo Total nacional^{pr}



Fuente: DANE, ENUT.

pr: Los datos presentados a nivel anual de ENUT 2016-2017 son datos provisionales expandidos con proyecciones de población elaboradas con base a los resultados del Censo 2018

El cuidado ha sido invisibilizado como la gran riqueza del sistema económico (Durán: 2018), aludiendo a los cuidados que mayoritariamente proveen las mujeres, sin reconocimiento, ni remuneración, y que son fundamentales para el sostenimiento de las sociedades. Los cuidados son trabajo y generan riqueza, ya que implican la materialización de ciertas condiciones que son llevadas a cabo por medio de la planeación de actividades y la realización de tareas que requieren de alguien que las realice en un tiempo y espacio específico. El trabajo de cuidados hace parte del circuito de demanda y compra de bienes y servicios mercantiles y por esta razón dinamiza la economía y genera valor. Además, los productos y servicios de las economías populares tienen muchas horas de trabajo incorporadas que no son reconocidas, por ejemplo, las implicaciones de hacer alimentos para vender en la calle, la recolección de reciclaje, la venta de dulces, entre otros (Giraldo, 2017), sumándole el cuidado de niños, niñas, personas adultas mayores y personas en condición de discapacidad.

Las sociedades capitalistas dependen de los trabajos de cuidado, y hoy tienen un carácter más relevante debido al progresivo reemplazo del trabajo formal, por un trabajo cada vez más precarizado, lo que se agudiza en los sectores más empobrecidos, el cual es llevado a cabo generalmente por mujeres racializadas y/o migrantes; sumándose a esto las medidas neoliberales que desmantelan los apoyos del Estado, donde los ingresos fiscales que se dedicaban a gastos públicos como salud, educación, vivienda, transporte, hoy son destinados al pago de la deuda o a la guerra (Fraser y Otras: 2019). En este contexto las mujeres de manera masiva han ingresado al mundo laboral, generalmente desde prácticas económicas populares (que les permita generar ingresos y a su vez cuidar), sin que ello signifique una redistribución de los labores de cuidado, dejándoles cada vez más cargas, sumado a la feminización de la pobreza, ahora la pobreza también es de tiempo, y se asume desde trabajos en la economía popular.

5

20 logros de la Política de Género y Derechos de las Mujeres para el mejoramiento de condiciones de trabajo en el gobierno “Colombia Potencia Mundial de la Vida”

Magda Yaneth Alberto Cubillos
Asesora de Despacho
Asignada para coordinar asuntos de género y derechos de las mujeres.
Ministerio del Trabajo

La actual ministra Gloria Inés Ramírez, es una mujer sensible no solo a las necesidades de los y las trabajadoras, sino, que su caminar por la paz en Colombia le permitió un especial encuentro con los derechos de las mujeres, por ello, con su llegada se ha propuesto institucionalizar una Política de Género que haga una mirada diferenciada sobre los derechos de las mujeres y el Movimiento Social LGBTIQ+ en el ámbito laboral.

En este contexto, la ministra y su equipo han identificado que persiste una brecha de más de 20 años de leyes, convenios y sentencias¹ que han ins-

tado y obligan a esta Cartera Ministerial a proteger de forma especial los derechos de las mujeres, sin embargo, se reconoce, que este accionar ha sido mínimo, no ha sido decidido y ha contado con acciones aisladas.

El marco normativo referente permitió fijar un propósito institucional para reducir de forma decidida las brechas de género en los entornos laborales, orientada desde la Política de Género que el Plan Nacional de Desarrollo, (PND) “Colombia Potencia Mundial de La Vida” ha establecido de forma prioritaria para todos los Ministerios, en este sentido, desde el 2022 este Ministerio instauró una política:

a. Corto plazo: para visibilizar la problemática que trae consigo las brechas de género.

b. Mediano plazo: para desarrollar adecuaciones y transformaciones institucionales para avanzar en una misionalidad con equidad de género



1. Horizonte institucional en materia de género que se alinea con principios internacionales como los Objetivos de Desarrollo Sostenible, especialmente el ODS 5 "Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas han desarrollado principios internacionales" y el ODS8 "Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos"; así como, con ordenamientos dispuestos en la Constitución Política de Colombia, bloque de Constitucionalidad, Plan Nacional de Desarrollo-Colombia Potencia Mundial de la Vida y demás normas y Sentencias de la Corte Constitucional que buscan promover la igualdad de género y eliminar las discriminación en el ámbito laboral, así como dar cumplimiento a leyes como la 1257 de 2008 y 2215 de 2022.

- c. Largo plazo: para contribuir en la disminución de la brecha para las mujeres, incluyendo mujeres

trans y personas de los sectores sociales LGBTIQ en el ámbito laboral.



Esta política, no solo propone acciones misionales, también se ha propuesto acciones internas, para garantizar la equidad laboral de las mujeres y personas LGBTIQ+ al interior del Ministerio.

Para avanzar en este objetivo hemos realizado alianzas nacionales e internacionales, sindicales, rurales, territoriales, empresariales, con organizaciones de mujeres y del movimiento social LGBTIQ+ que han permitido de manera colectiva fortalecer el tejido institucional para la promoción y protección de los derechos laborales con enfoque de género de las y los trabajadores del territorio nacional a través del Gobierno Potencia Mundial de la Vida.

Nos hemos propuesto transversalizar el enfoque de género y de derechos de las mujeres en todas las acciones que implementa el Ministerio del Trabajo.

Según el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas, transversalizar la perspectiva de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todos los niveles y áreas.

Al interior del Ministerio la transversalización del enfoque ha permitido establecer una hoja de ruta estratégica para que todos los actores de la entidad se involucren con la perspectiva de género para evidenciar las desigualdades entre hombres y mujeres, y promover cambios institucionales en favor de la igualdad sustantiva, así pues, estos son los 20 logros:

1. En el primer semestre 2023, la del Comité Interno de Género del Ministerio del Trabajo, el cual implicó asignación de puntos focales en cada Direc-

ción y viceministerios. Con su desarrollo se logró la actualización del Programa Nacional de Equidad laboral con Enfoque de Género y Diferencial para las Mujeres establecido en el Decreto 4463 de 2011, que ha dejado como resultado acciones concretas por parte de todas las Direcciones, y acciones para transformar la cultura institucional.

Expedición y divulgación circulares o lineamientos como:

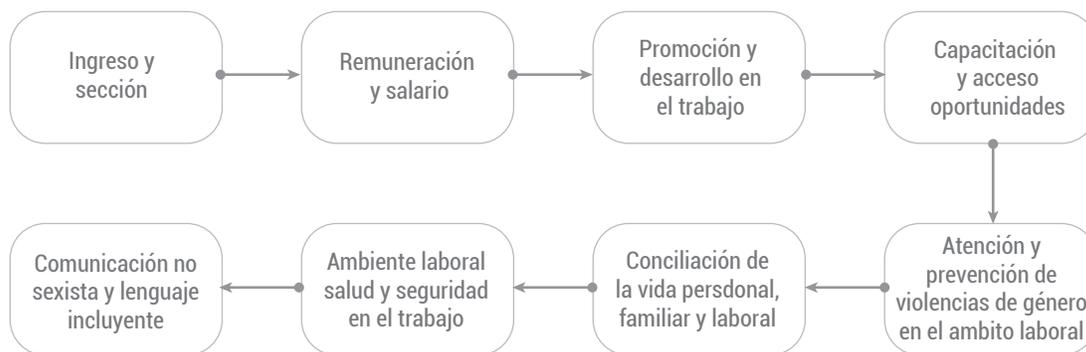
2. Circular 83 de diciembre del 2022. Directrices planeación y enfoque de género, por medio de la cual, se establece que todas las dependencias del Ministerio contemplen, en el desarrollo de sus funciones, planes, programas, proyectos y/o estrategias con enfoque de género.
3. Circular 19 del 2023. "Directrices para la conmemoración del 8 de marzo día internacional de la mujer trabajadora"- Aspectos a tener en cuenta para la conmemoración del 8 de marzo. Entre otros aspectos se insta a la Direcciones Territoriales del Ministerio y dependencias a retomar el sentido histórico de esta fecha.
4. Resolución 2110 del 2023- "Protocolo para prevenir, atender y adoptar medidas de protección frente a todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, y discriminación por razón de raza, etnia, sexo u orientación sexual, identidad de género o cualquier tipo de discriminación en el ámbito laboral y contractual".
5. Reformulación del proyecto de inversión- Se amplió la mirada del proyecto, superando la mirada de la equidad laboral solo en las empresas, con nuevos componentes y objetivos como:

- Fortalecer instrumentos para la prevención de violencias contra las mujeres en el mundo del trabajo.
 - Desarrollar estrategias para promover el cierre de brechas en el mundo laboral para las mujeres. Más allá de los sellos en las empresas
 - Fortalecer los lineamientos que promueven la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en el mundo del trabajo.
6. Para el logro de esta política interna en el 2023 se consiguió contratar profesionales para atender, por primera vez, al interior de nuestra entidad temas como:
1. Planeación con enfoque de género
 2. LGBTQI+
 3. Economía del Cuidado
 4. Paz, Género y Reincorporación.
 5. Se vinculó por primera vez a una mujer trans como inspectora de trabajo.
 6. Referentes territoriales para equipares Rural en Sucre, Nariño, Cesar y Cundinamarca.
 7. 60 inspectoras para promover la equidad de Género.
 8. Practicante de la comunidad LGBTQI+
 9. Entre otras
7. Así mismo, se ha impulsado formación Interna en materia de género a aproximadamente 1000 trabajadores/as del Ministerio del Trabajo durante el 2023.
- Al exterior del Ministerio se ha logrado:



8. Se inició por primera vez en Colombia la inspección laboral con enfoque de género a través del Grupo Élite por la Equidad de Género; por medio de la Resolución 4607 de noviembre de 2022 se creó el Grupo Élite de Inspección Laboral para la Equidad de Género, conformado por las, les (los) Inspectoras (es) de Trabajo y Seguridad Social, pertenecientes a las Direcciones Territoriales, Oficinas Especiales, la Unidad de Investigaciones Especiales, y del Nivel Central del Ministerio del Trabajo, con conocimientos específicos para abordar inspecciones y actuaciones con enfoque diferencial derechos de las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ .

Hoy se cuenta con protocolos para esta inspección con enfoque de género, pautas y lineamien-



9. El Ministerio del Trabajo, tiene a disposición de las empresas una estrategia encaminada a diseñar e implementar acciones que buscan, la igualdad de derechos para hombres y mujeres, impulsar medidas para garantizar el trabajo decente, prevenir y sancionar cualquier tipo de violencia basada en género, reducir las brechas de género en el mercado laboral y eliminación de prácticas discriminatorias, entre otras; la estrategia se denomina: Sistema de Gestión de Igualdad de Género (SGIG) - Equipares Empresarial.

En alianza con PNUD se ha establecido la importancia de ampliar este programa para todas las empresas, especialmente las más pequeñas con la creación Equipares al alcance de todos,

10. Así mismo, se amplió la mirada organizacional y territorial para impactar las organizaciones, cooperativas, asociaciones del sector rural, logrando mayor cobertura en la ruralidad -Equipares Rural en los departamentos de Cundinamarca, Sucre, Nariño y Cesar. Por primera vez Zonas PDET: Va-

to para identificar y abordar conductas de acoso, discriminación y violencia laboral y guías para abordar el trabajo sexual y doméstico.

A través de esta estrategia se han impactado más de 15.000 personas, incluyendo población LGBTIQ+ que participaron en las acciones preventivas.

Se han ejecutado, aproximadamente, 2.500 acciones de inspección con enfoque de género y 6.400 asesorías, permitiendo incursionar en sectores altamente feminizados donde persiste la precarización de las condiciones de las mujeres y sectores masculinizados donde las violencias contra las mujeres tienen mayor impunidad.

lledupar, Manaure, Becerril, La Paz (Cesar) y San Onofre (Sucre).

11. El Ministerio del Trabajo, el Departamento Administrativo de la Función Pública en articulación con CPEM acompañaron técnicamente la negociación colectiva de la subcomisión sectorial de Equidad de Género del pliego de peticiones presentado en el marco de la negociación estatal 2023, logrando 28 acuerdos de género (Siendo la mesa con más puntos logrados), desde el diálogo con más de 20 organizaciones sindicales, puntos que beneficiaran a las trabajadoras públicas en materia laboral.
12. Reforma laboral y pensional con enfoque de género. Las reformas laboral y pensional reconocen que las mujeres, en toda su diversidad, al igual que las personas de los sectores sociales LGBTIQ+, necesitan especial atención para superar las brechas que existen respecto a la garantía del derecho fundamental al trabajo y el acceso a una pensión digna.

La incorporación del enfoque de género se logró a partir del diálogo social con mujeres de más de 100 organizaciones sociales, feministas, sindicalistas, y empresarias entre otras, lo cual permitió la recolección de insumos en siete ejes temáticos:

- Trabajo doméstico.
 - Empleo paritario y estabilidad para las mujeres.
 - Negociación colectiva, pactos y garantías sindicales para las mujeres y personas LGBTQ+.
 - Economía del cuidado.
 - Licencias de maternidad y paternidad.
 - Brecha salarial de género y violencias contra las mujeres en el mundo del trabajo.
13. De forma concertada y participativa, con el Intersindical de Trabajo Doméstico, y otros actores institucionales y sociedad civil, desde la Dirección

de Derechos Fundamentales y en articulación con otras dependencias, por primera vez se construyó un Plan de Acción para el cumplimiento, del convenio 189 de la OIT, el cual cuenta con acciones que contribuyan a que los y las trabajadoras domésticas dignifiquen su trabajo y mejoren su calidad de vida y la de sus familias, en el cual, se han incluido entre otras acciones:

1. Creación Comisión Permanente de Seguridad y Salud en el Trabajo.
2. Pilotajes de inspección laboral.
3. Pilotaje de negociación colectiva.
4. Impulsar la formalización laboral
5. Promover la prevención y atención de violencias.

Hasta octubre de 2023 las inspectoras de género habían impactado a más de 1.200 personas trabajadoras domésticas.



14. Ante la urgencia identificada por el Gobierno Nacional, de dar lineamientos para visibilizar, prevenir y atender las violencias de género, se expidió la Circular 026 del 2023, la cual retoma marcos jurídicos de prevención y corrección del acoso laboral, sexual y las violencias de género y los alinea con principios internacionales y obligaciones jurídicas que buscan visibilizar y erradicar prácticas discriminatorias diferenciales en razón del sexo y género que se pueden dar en el lugar del trabajo.

Asimismo, con el propósito de fortalecer la expedición de la Circular, para el primer semestre del 2024 se espera contar con la Guía Técnica Colombiana – GTC que proporcione a las organizaciones del mundo del trabajo los lineamientos y orientaciones de cómo construir protocolos sobre violencias de género, acoso laboral y acoso sexual laboral.

15. Relanzamiento del “Incentivo violeta” para promover la vinculación laboral de mujeres que han sido víctimas de violencias de género por medio del fortalecimiento de la difusión Decreto 2733 de 2012 con nuevos aliados estratégicos: DIAN, Consejo Nacional de Contadores.

Además, avanzamos en la creación de la Ruta de empleabilidad, Formalización y Emprendimiento para mujeres víctimas de Violencia Basada en Género, (VBG), e Intrafamiliar con la reglamentación Ley 2215 del 2022.

16. Dignificación del trabajo sexual de acuerdo a los mandatos de la Corte Constitucional, impulsando

espacios de trabajo de articulación con diferentes actores institucionales y de sociedad civil, para abordar temas relativos a la reglamentación del trabajo sexual, logrando 1. Revisión del Derecho Comparado del Trabajo Sexual en Latinoamérica. 2. Guía de Inspección Laboral Preventiva en Trabajo Sexual. 3. Implementación de entrevista con el fin de caracterizar aspectos socio económicos y laborales de las trabajadoras sexuales.

Inclusión Laboral Personas LGBTQ+: Con el objetivo de trabajar por la inclusión laboral de las personas de los sectores sociales LGBTQ+, se están adelantando acciones que buscan promover y garantizar sus derechos en el ámbito laboral. Destacamos: actualización del “Protocolo de atención en la Ruta de Empleabilidad para la población LGBTQI”²; Mesa de Diálogo Social por el Derecho al Trabajo con los sectores sociales LGBTQ+; sensibilización al personal del Ministerio para la atención de las personas de los sectores sociales LGBTQ+; estrategia denominada “Trabajo Incluyente es Trabajo Decente”, desarrollada en conjunto con la OIT para favorecer la inclusión laboral de las personas de los sectores sociales LGBTQ+, especialmente personas con experiencia de vida trans.



Producto de este trabajo hemos recibido tres premios 1- Galardón León

Zuleta 2023 como Entidad Pública más Incluyente, 2- Mujer T 2022 y 2023, por el nombramiento de la primera inspectora de trabajo trans y Secretaria de Desarrollo Económico de Bogotá por la estrategia “Trabajo Incluyente es Trabajo Decente”.

17. Para el logro de estas apuestas se han gestionado y realizado acciones de cooperación con organismos internacionales como OIT, OEA, ONU

² Puede encontrar el protocolo en el siguiente link: <https://www.serviciodeempleo.gov.co/spe/media/imgs/slider/Protocolo-de-Atencion-en-la-Ruta-de-Employabilidad-para-Poblacion-LGBTI-Nov2022.pdf>

Mujeres, PNUD, y con países como España, Uruguay, Ecuador entre otros que ha permitido aunar esfuerzos y avanzar en lo ya mencionado.

18. Se han impulsado 12 campañas de comunicación con más de 60 piezas para promover la equidad de género en el ámbito laboral.
19. Avanza la ratificación del Convenio 190 de la OIT: En el mes de noviembre de 2023, en la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, hemos aprobado de forma concertada; empresarios, sindicatos y Gobierno, llevar al Congreso de la República la ratificación del convenio 190 de la OIT. Ya no hay excusas, no solo para ratificar, sino para cumplir e implementar el convenio.

Este es un paso muy importante, hacia el cumplimiento de los sueños de muchas mujeres, trabajadoras formales e informales, empresarias, emprendedoras y sus organizaciones, por tener un trabajo sin miedo, sin violencias de género y sin discriminaciones.

Es importante ratificar este convenio por estas cuatro razones:

20. Porque la violencia y el acoso repercute negativamente en la participación de las mujeres, en el empleo y en la calidad de sus trabajos.

21. Un mundo del trabajo libre de violencias y acoso es esencial para avanzar en la igualdad de género.

22. Ratificar este convenio significa que vamos a avanzar en combatir, atender, prevenir y sancionar las violencias que viven las mujeres y personas de las diversidades sexuales en el ámbito laboral.

23. Este convenio nos invita, a empleadores públicos y privados, a combatir la violencia que pueden vivir nuestras trabajadoras, tanto en sus hogares, como en el mundo del trabajo, es decir tiene un evento integrador para atender las violencias.

Sabemos que estas acciones no son suficientes para transformar la vida de las mujeres trabajadoras. Sin embargo, hemos recibido las voces de agradecimientos, reconocimiento y respaldo de organizaciones, empresas, sindicatos, trabajadoras y empresarias, que nos han dado a conocer la importancia de fortalecer y ampliar estas estrategias, así como la gratitud que tiene por el impulso que este gobierno ha dado a este caminar por la equidad, el cual reconocemos que no inició con nosotras, y esperamos que nos termine con nosotras, pero si estamos trabajando para que con nosotras queden bases fuertes para que nunca más el mundo de trabajo se piense sin las mujeres y las diversidades sexuales.



6

Referencias bibliográficas

- (2013) Torns, Teresa "La precariedad laboral femenina. ¿Es cosa de mujeres?", en Tejerina, Benjamín; Calvia, Beatriz; Fortino, Sabine; Calderón, José Ángel. Crisis y precariedad vital. Trabajo, prácticas sociales y modos de vida en Francia y España. Tirant Lo Blanch, València.
- (2003) Setton, Damian, Donatello, Luis Miguel, Gimenez Beliveau Verónica, "Precarización laboral, feminización de la pobreza y presencia estatal: un estudio de caso a partir de las trayectorias socio-laborales de perceptores de planes sociales" en Lavboratorio: Año 4 No. 11 – 12. Buenos Aires
- (2013) Federici, Silvia "Revolución en punto cero: trabajo doméstico, reproducción y luchas feministas". Traficantes de sueños. Madrid
- (1979) Hartmann, Heidi "Un matrimonio mal avenido: hacia una unión más progresiva entre marxismo y feminismo". Papers de la fundació/88. Fundació Rafael Campalans. Barcelona
- (2009) Dorlin, Elsa "Sexo, género y sexualidades. Introducción a la teoría feminista" Nueva visión. Buenos Aires.
- (2020) García-Rojas, Karen, Herrera-Idárragab, Paula, Morales, Fabio, Ramírez, Natalia, Tribín Uribe, Ana "Recesión Femenina: La caída en escalera de las mujeres en el mercado laboral colombiano", Borradores de Economía, Banco de la República, No. 1140. Santa Fé de Bogotá
- (2000) Correa, M.D. Guzmán y J.I. Aguaded "La mujer invisible" Comunicar, núm. 14, marzo, 2000 grupo Comunicar Huelva, España
- (2018) Canelón, Adri. "La mujer en la publicidad de los años 50" Andariega Magazine. En: <https://andariega.store/magazine/2018/11/25/la-mujer-en-la-publicidad-de-los-anos-50/>
- (2011). CEPAL "Uso del tiempo de mujeres y hombres en Colombia. Midiendo la inequidad". División de Asuntos de Género. Santiago de Chile.
- (2022) CEPAL "La sociedad del cuidado Horizonte para una recuperación sostenible con igualdad de género" Naciones Unidas
- (2022). Unicef "Licencia Parental Remunerada y Políticas Orientadas a la Familia. Un informe de evidencias"
- (2017). Carrasco, C. "La economía feminista. Un recorrido a través del concepto de reproducción". Ekonomiaz. Revista Vasca de Economía, (91)52-77.
- (2001) Beck, Ulrich y Beck Gernsheim, Elisabeth "La individualización: el individualismo institucionalizado y sus consecuencias sociales y políticas". Paidós Ibérica
- (2019) Petit, Emmanuel "La economía del cuidado". - 1a ed . - Ciudad Autónoma de Buenos Aires : Fundación Medifé Edita
- (2014). Zamagni, S. "Bienes comunes y economía civil" [en línea], Revista Cultura Económica, 32(87). Disponible en: <http://bibliotecadigital.uca.edu.ar/repositorio/revistas/bienes-comunes-economia-civil.pdf>
- (2017) Agencia de Información Laboral. Betsabé Espinal, pionera de las luchas de las mujeres por derechos laborales. Un suceso poco conocido en la historia de Colombia. Medellín: Escuela Nacional Sindical.
- (2012). Correa, G; Malagón, L. Imperceptiblemente nos encerraron. Exclusión del sindicalismo y lógicas de la violencia antisindical en Colombia, 1979-2010 (2012). Bogotá, Comisión Colombiana de Juristas; Escuela Nacional Sindical.

- (2022). Spitaletta, R. Betsabé y Betsabé. Medellín: Universidad Pontificia Bolivariana.
- (2020). Trujillo, M. Mujeres sindicalistas: entre violencias históricas, resistencias, legados de paz y democracia. Aporte a la Comisión de la Verdad con el apoyo de la Escuela Nacional Sindical.
- (2018). Durán, María Ángeles La riqueza invisible del cuidado. Colección honoris causa, Universidad de Valencia.
- (2022). Comisión de la Verdad Hay futuro si hay verdad: Hallazgos y recomendaciones. Informe Final de la Comisión para el Esclarecimiento de la Verdad, la Convivencia y la No Repetición. Primera edición. Bogotá : Comisión de la Verdad
- (2022). Comisión de la Verdad Mi cuerpo es la verdad, experiencias de mujeres y personas LGBTIQ+ en el conflicto armado. Informe Final de la Comisión para el Esclarecimiento de la Verdad, la Convivencia y la No Repetición. Primera edición. Bogotá : Comisión de la Verdad.
- (2022). Comisión de la Verdad Las dos olas de La Violencia, violencia que engendra violencia. Informe Final de la Comisión para el Esclarecimiento de la Verdad, la Convivencia y la No Repetición. Primera edición. Bogotá : Comisión de la Verdad
- (2016). Fraser, Nancy Las contradicciones del capital y los cuidados. En: new Left review 100. Traficantes de sueños. España.
- (2019). Fraser, Nancy, Bhattacharya, Tithia y Rruzza, Cinzia Manifiesto de un feminismo para el 99%. Editorial Herder.
- (2014). Gago, Verónica La razón neoliberal. Economías barrocas y pragmática popular. Buenos Aires: Tinta Limón.
- (2018). Gago, V., Cielo, C. & Gachet, F. Economía popular: entre la informalidad y la reproducción ampliada. En: Íconos, revista de ciencias sociales. Quito – Ecuador.
- (2023) Gago, V. Cielo, C. & Tassi N. [Compiladores/as]. Economías populares. Una cartografía crítica latinoamericana. Clacso. Buenos Aires.
- (2017). Giraldo, Cesar (Coordinador) "La economía popular carece de derechos sociales". En: Economía Popular desde abajo. Ediciones desde abajo. Bogotá D. C., Colombia.
- (2018). OIT - Oficina Internacional del Trabajo Mujeres y hombres en la economía informal: Un panorama estadístico. Tercera Edición. Ginebra.
- (2022). OIT Panorama Laboral 2022 Lima: OIT / Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2022. 242 p. Empleo, desempleo, mercado de trabajo, salario, salario mínimo, brecha de género, estadísticas del trabajo, condiciones de trabajo, América Latina, América Central, Caribe.
- (2023). OIT Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo Tendencias 2023. Recuperado: https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/WCMS_865368/lang--es/index.htm
- (2017): Porras, Laura "El derecho funciona más como espada que como escudo para los rebuscadores en Bogotá". En: Giraldo, Cesar. Economía Popular desde abajo. Ediciones desde abajo. Bogotá D. C., Colombia
- (2015): Roig, A. "Financiarización y derechos de los trabajadores de la economía popular", disponible en http://www.idaes.edu.ar/pdf_papeles/Financiarizacion%20y%20derechos%20BOLL.pdf
- (2017). Roig, Alexandre La economía política de lo popular como fuente de derechos sobre lo público. En: Giraldo, Cesar. Economía Popular desde abajo. Ediciones desde abajo. Bogotá D. C., Colombia.
- (2017). Salguero, Magda Ruíz y Otros Ciudad, espacio y población: el proceso de urbanización en Colombia. Universidad Externado de Colombia Centro de Investigación sobre Dinámica Social Bogotá.
- (2017): Sierra Gaona, Nohora "Economía popular en Bogotá. El caso de las ventas ambulantes en la localidad de Suba". En: Giraldo, Cesar. Economía Popular desde abajo. Ediciones desde abajo. Bogotá D. C., Colombia
- (2017): Suescún, Carlos "Entre desposesión y legitimación: algunas consideraciones sobre el origen social de los sectores populares en Colombia". En: Giraldo, Cesar. Economía Popular desde abajo. Ediciones desde abajo. Bogotá D. C., Colombia
- Base de datos
- Sistema de Información de Derechos Humanos Sinderh, Escuela Nacional Sindical

Sistema de Información Laboral y Sindical, Sislab, Escuela Nacional Sindical.

Otras consultas

<https://cambiocolombia.com/genero/licencia-menstrual-que-puede-salir-mal>

<https://es.fashionnetwork.com/news/nike-necesita-ponerse-al-dia-en-la-igualdad-de-opportunidades-de-las-mujeres-y-otras-minorias,964980.html#:~:text=En%20una%20declaraci%C3%B3n%20enviada%20por,y%20un%2048%25%2C%20mujeres.>

<https://www.bbc.com/mundo/noticias-51379996>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (Dane) (Archivos 2010 - 2022)

Comisión Interamericana de Derechos Humanos. Solicitud de opinión consultiva a la Corte Interamericana de Derechos Humanos. Alcance de las obligaciones de los estados, bajo el sistema interamericano, sobre las garantías a la libertad sindical, su relación con otros derechos y aplicación desde una perspectiva de género, julio 31 de 2019.

Corte Interamericana de Derechos Humanos. Opinión consultiva sobre los derechos a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga, y su relación con otros derechos, con perspectiva de género, mayo 05 de 2021.

DANE, Mujeres y hombre: Brechas de género Colombia Enlace: <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/publicaciones/mujeres-y-hombre-brechas-de-genero-colombia-resumen-ejecutivo-2daEdicion.pdf> 2022.

