

ACCESO LABORAL DE LA MUJER COLOMBIANA POST PANDEMIA

Astrid Carolina Obregón Taborda¹

RESUMEN

De Acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo OIT, el 93% de los trabajadores del mundo reside en países donde hubo cierre de puestos laborales debido a la pandemia generada por el COVID-19 y las repercusiones sobre el empleo femenino fueron desproporcionadas. En países de ingresos medios como Colombia, las mujeres tienen una tasa de empleo de 16 puntos porcentuales por debajo de la de los hombres menciona la misma fuente. Utilizando herramientas propias del método socio jurídico, se presenta un estado del arte del acceso laboral y las medidas normativas que el Estado ha desarrollado para la protección laboral de la mujer en Colombia en la postpandemia. El trabajo plantea en su introducción los tipos histórico, teórico y descriptivo sobre iniciativas, condiciones globales y nacionales del empleo femenino, hasta el período inmediatamente anterior a la pandemia, el objeto de la investigación se centra en el análisis del acceso laboral en las femeninas colombianas postpandemia, a su vez se aborda la identificación de las barreras laborales ocasionadas por el Covid - 19 además de la comprensión en el marco normativo en beneficio a la eliminación de discriminación laboral conforme la normatividad nacional vigente, para finalmente presentar el panorama y conclusiones derivadas de cifras y análisis recientes emitidos por autoridades y líderes de opinión. Los resultados evidencian la presencia del tema en la agenda y actuaciones de los gobernantes y quienes tienen el poder de decisión en el país, durante y después de la pandemia, reflejada en la promulgación de medidas que, aunque bien intencionadas, no tuvieron el impacto esperado en el tiempo, ya que prevalecen las condiciones de inequidad en el acceso y las condiciones laborales de las mujeres, significativamente impactadas con la pérdida de puestos en todos los sectores de la economía, que a la fecha no muestran señales de recuperación. La principal limitante de este trabajo es el corto tiempo transcurrido de postpandemia al momento de realizarlo.

²PALABRAS CLAVE: Participación de la mujer; Mercado de trabajo; Empleo de las mujeres; Desempleo de las mujeres; COVID-19.

¹ Estudiante de décimo semestre de la Facultad de Derecho de la Universidad Santo Tomás, Medellín.
Correo electrónico: astrid.obregon@ustamed.edu.co.

² Tomadas del Tesoro en educación ciencia y cultura de la Unesco

ABSTRACT

In agreement with the Organization the International of Work OIT, 93% of the workers of the world it resides in countries where there was closing of labor positions due to the pandemic generated by the COVID-19 and the repercussions on the feminine use were disproportioned. In countries of average income like Colombia, the women have a rate of use of 16 percentage points below the one of the men mentions the same source. Using own tools of the method legal partner, a normative measure and state-of-the-art appears of the labor access that the State has developed for the labor protection of the woman in Colombia in the postpandemic. The work raises in its introduction the types historical, theoretical and descriptive on initiatives, global and national conditions of the feminine use, until the period immediately previous to the pandemic, the object of the investigation is centered in the analysis of the labor access in the feminine Colombians postpandemic, is approached as well the identification of the labor barriers caused by the Covid - 19 in addition to the within the framework normative understanding in benefit to the elimination of labor discrimination conform the effective national normatividad, stops finally to present/display the panorama and conclusions derived from numbers and recent analyses emitted by authorities and leaders of opinion. The results demonstrate the presence of the subject in the agenda and performances of the governors and who have the power of decision in the country, during and after the pandemic, reflected in the promulgation of measures that, although well-meaning, they did not have the impact waited for in the time, since the conditions of inequidad in the labor access and conditions of the women prevail, significantly hit with the loss of positions in all the sectors of the economy, that to the date do not show recovery signals. The main limitante of this work is the short passed time of postpandemic at the time of making it.

KEY WORDS: Participation of the woman; Market of work; Use of the women; Unemployment of the women; COVID-19.

Introducción

El acceso al trabajo de la mujer se ha sujetado históricamente a luchar por la igualdad y al reconocimiento de los diversos contextos en los que ha tenido participación, camino que no ha sido sencillo, incluso en lo relacionado con sus ámbitos familiares, en el desempeño laboral, en el hogar y la injerencia de la toma de decisiones en lo concerniente a su núcleo familiar, pues el discurso social es un escenario liderado y representado por “el jefe del hogar”. En Colombia el reconocimiento inicial se estimó desde que se da el valor económico al cuidado y a la obligatoriedad de contabilizar los aportes en el PIB, este solo data en el año 2010 con la promulgación de la Ley 1413.

Esta investigación desea centrarse en el análisis de las oportunidades de acceso laboral para las mujeres en el país después de la pandemia, situado en problema causado por las brechas de inequidad laboral, ya que para el crecimiento económico y social a nivel mundial se aplican diversas dimensiones orientadas a lograr los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) promovidos y respetados por los Estados, los que son utilizados como una herramienta armonización de los poderes públicos en los que se planifica, evalúa y controla actividades que apoyan al mejoramiento de la calidad de vida y la protección de los derechos humanos.

Uno de los propósitos globales en concordancia con ODS son las acciones que los gobiernos han generado para disponer de una vida digna a la población, estas han servido de guía para la creación de las políticas públicas estatales, presentando una serie de retos a nivel social entre ellos la igualdad de género, el trabajo decente y la reducción de a las desigualdades, como bien lo enuncia (CEPAL,2022).

El DANE (2021) ha indicado que a causa del Covid -19 el acceso laboral predominó de forma negativa al género femenino de manera más agudizada, ya que las medidas de

confinamiento se convierten en un contexto desalentador por la suspensión de las actividades en las que prevalecían las ocupaciones de mujeres, crisis que aumentó la inactividad económica. Realidad lamentable que se presentó a nivel mundial y nacional, actualmente sigue aquejando a la población femenina quienes expresan con preocupación las condiciones de vulnerabilidad propiciada por la crisis de la pandemia, pues al emplearse formalmente se tienen más obstáculos por las exigencias del mercado laboral, abordando estos temas de investigación a ser estudiados por la coyuntura y actualidad es importante tratarlos por sus afectaciones, con el fin de comprender la efectividad normativa generada por el Estado frente a estos asuntos relevantes.

Este trabajo tiene una óptica socio-legal en la que se realiza una descripción inicial de la caracterización de tales limitantes antes de la pandemia, en diferentes aspectos como las barreras para el ingreso laboral y la identificación de los cambios normativos que afectan dicho acceso en el post pandemia, respondiendo a la pregunta: ¿ha contribuido el Estado colombiano a proteger el acceso y la permanencia laboral de las mujeres post covid - 19?, en este caso analizando las condiciones laborales frente a poder acceder a un trabajo decente y contrastando la efectividad de las normativa estimada por el Gobierno en Colombia en el período transcurrido de la post pandemia al momento de cerrar la investigación.

El contenido inicia con algunas consideraciones teóricas e históricas de la inclusión laboral de la mujer en el mundo y Colombia, la situación que reflejaban las cifras oficiales sobre dichas condiciones a finales de 2019 e inicio de 2020, una recopilación de la normatividad enfáticamente la legislación y los actos administrativos existentes presentados de forma cronológica para ubicarlas en antes, durante y después de la emergencia sanitaria declarada por el COVID-19 y termina con las cifras, descripción, reflexiones actuales de expertos y las conclusiones del presente trabajo.

Como parte de las conclusiones de esta revisión se encuentra que, a pesar de la movilización del Estado entorno a preservar las condiciones laborales apoyadas en aplicación de las normativas propuestas encausadas en promover la igualdad en la incorporación de diversos sectores económicos, el panorama al respecto a comienzos del año 2022 muestra que la reactivación en la contratación está privilegiando a los hombres, por razones como que, no son vistos como disminuidos en su disponibilidad para trabajar por temas como el cuidado de la familia (enfermos, niños y adultos mayores, etc.), vulnerabilidad física y emocional, entre otros.

Desarrollo

En este apartado se realiza una aproximación de los antecedentes relacionados a los temas de acceso laboral, entendido bajo una concepción de trabajo y de oportunidad laboral vinculadas al género femenino frente a escenarios de productividad. Al realizar verificación de trabajos de investigación previos en este tema de actualidad se tiene poca información, por ende se enfoca en mayor medida a informes y autores que dan un panorama actual del mercado laboral en general.

Antecedentes teóricos acerca de las barreras laborales y Covid - 19.

Cediel, Sanchez & Castro (2021) en su artículo de revisión titulado: Pandemia de la covid - 19: un obstáculo para el logro de la equidad de género y el cierre de la brecha entre lo urbano y lo rural en Colombia, en el que destacan la ruptura del género en el campo colombiano, este agudizado por de la Covid - 19 para las mujeres rurales. Lo que produjo un efecto de visibilización a las problemáticas que han tenido que ser enfrentadas en el territorio nacional como lo ha sido la feminización de la pobreza puesto que hay mayor dificultad de producir y comercializar productos, aminorando así sus ingresos situando a los hogares de jefatura femenina en condiciones extremas de miseria. Debido a la cuarentena la situación de igualdad ha impactado negativamente en el sector agropecuario desprotegido por el Estado, ya que a la hora de generar políticas y estrategias públicas se contempla más la población urbana y las que se implementan en el agro no son suficientes para dar garantía y se tornan poco incluyentes en la obligación de cumplir los Objetivos del Desarrollo Sostenible.

Por su parte García (2021) realiza investigación descriptiva, denominada la Equidad de género: un estudio del mercado laboral en Colombia, analizando el sector de la educación superior en el departamento de Norte de Santander, el indaga las actuales brechas laborales a nivel universitario con relación a la participación de la mujer bajo percepciones

socioculturales, deduciendo que estas, se encuentran atadas al menoscabo de la inequidad con respecto a las vacantes y puestos de trabajo ofreciéndose menores salarios a las damas, siendo estas acciones de carácter discriminatorio, otorgando a los hombres ventajas en el mercado laboral colombiano que como efecto es concatenado al desequilibrio entre los géneros, en los que la empleabilidad de entornos académicos indican tener una mayor tasa de ocupación en la fuerza laboral masculina que en la femenina.

González (2020) en su artículo descriptivo de nombre: Situación laboral y cargas domésticas de las mujeres durante la pandemia en Colombia en 2020 estudia el desbalance en medio del covid -19 tomando las temáticas de participación de las mujeres encontrando un aumento en la tasa de desocupación y una serie de obstáculos para el avance en sus propósitos personales empeorando la situación que se vivía antes del confinamiento debido al incremento de las cargas domésticas, bajos ingresos lo que las ha convertido en más vulnerables. Crisis que asentó más la dependencia económica de ellas, propiciando ambientes de inequidad y violencia intrafamiliar optando por quedarse en casa para atender cuidados de su hogar y no insistir en el ingreso del mercado laboral.

Mediante los trabajos de investigación enunciados anteriormente podemos detectar que la dinámica de los mercados laborales después de la pandemia ha acentuado más las problemáticas que se encontraban latentes antes de la llegada del Coronavirus, como lo son la baja participación de las mujeres en las ocupaciones de trabajos generados por la demanda de los empleos puesto que si en tiempos pasados se constituye complejo ingresar a cualquier labor formal ahora en medio de la reactivación se encaminan situaciones concatenadas a la inseguridad de conseguir un oficio que dignifique a la mujer otorgándole una mejor calidad de vida.

Concepción de Trabajo, cultura y sociedad

Feregrino (2018) señala que el trabajo es una construcción social en la que diversos actores se encuentran en diferentes niveles, en el que la cultura juega un papel para el entendimiento del mercado laboral, a su vez la demanda de la fuerza laboral es un enlace entre la producción, la familia, las relaciones industriales y el Estado. Lo que coincide con el ajuste de las oportunidades presentes del mercado laboral dominantes en el sistema socioeconómico, en el que se ha venido construyendo la concepción del trabajo a través de simbolismos, valores y políticas vinculados al éxito y a la utilidad en el desempeño de las labores, como bien lo expresa Buedo (2015).

A lo anterior se suma la interpretación que hace Bergmann (1989) a los modelos neoclásicos de los que afirma: tienen el objetivo centrado en un trato diferencial a los grupos de trabajadores, efecto generado por el mercado laboral al segregar ocupaciones por género produciendo la brecha salarial, la situación más compleja en la percepción de salarios menores en las mujeres puesto que el desempeño laboral de ellas es de poco crecimiento y fortalecimiento empresarial.

De estas circunstancias y la combinación de factores nace uno de los problemas del mercado laboral: las condiciones inequitativas para los trabajadores, al no ocuparse en las mismas actividades (Avendaño, 2011). Para profundizar en el factor de la inequidad en el trabajo, Carranza y Peralta (2012), atribuyen el trato diferencial en los espacios laborales a la exclusión de algunas ocupaciones, señaladas bajo una posición de discriminación por parte de quienes buscan trabajadores, que como requisito deben amoldarse a las competencias laborales enfocadas al perfil productivo en el que se obtenga mejores resultados.

Al mismo tiempo, existen factores determinantes que agudizan las desigualdades, entre los que se destacan el ámbito geográfico y la concentración de los empleos, identificar

este tipo de barreras tiene una relación directa con elementos internos de la vida personal y profesional, que a su vez tienen como consecuencia limitaciones externas compuesta por la cultura, la educación, la historia y la economía, como bien lo menciona Valencia (2014).

El estatus social que el papel reproductivo de las mujeres otorga, respecto de la productividad es invisible por ser de sujeción atribuido a procrear en una esfera más doméstica, en contraste con el que se otorga al trabajador pues se desarrolla fuera del hogar y es productivo en cualquier otro escenario, que automáticamente se asocia al poder, a la toma de decisiones y productividad, dinámica propia de la categorización dada por la fuerza de trabajo, expresada en el modelo económico capitalista. (Carrario, 2008).

A su vez es pertinente traer el asunto del “enfoque de género”, pues hace más de cincuenta años, se ha consolidado múltiples iniciativas del alcance intergubernamental, multilateral, privado, acogido por Colombia, entendiendo el tema como: el que está orientado a observar, estudiar y transformar las diferencias culturales, económicas y políticas en aspectos que generan o contribuyen al mantenimiento de las desigualdades, discriminación y exclusión social, ...”con énfasis en el fortalecimiento de las capacidades y competencias de las mujeres a través de su empoderamiento como titulares de derecho”. (Ministerio de Trabajo de Colombia, 2022).

De acuerdo con el informe conjunto de la OIT y ONU Mujeres de marzo de 2021, la desaceleración en el crecimiento económico de Colombia ha traído un bajo rendimiento en el mercado laboral, que se profundizó con la crisis asociada al COVID-19 con registros históricos que impactaron la tasa de ocupación del país, no ajeno estos hechos al género femenino, evidencia que en su participación se derrumba con el registro más alto de la desocupación femenina en las dos últimas décadas. (Isaza, 2021).

Algunos determinantes del mercado laboral colombiano

Arango y Hamann (2012), describen el tema en Colombia desde la participación laboral y la oferta de trabajo en el corto y largo plazo: sobre la participación dicen que el empleo y el producto es asimétrico cuando se habla de trabajo calificado y no calificado, sobre la oferta señalan que se compone del mercado del trabajo conforme al nivel educativo y el comportamiento de la demanda de trabajo limitante para el acceso laboral, evidenciando que hay un determinante fundamental en la cobertura geográfica, puesto que no es lo mismo encontrarse en el sector urbano que además del volumen poblacional, también concentra mejores oportunidades de educación y aporta una mayor participación laboral, lo cual deriva piezas heterogéneas a sectores económicos cambiantes y es un evidente choque para los grupos poblacionales a raíz de las condiciones y oportunidades laborales³.

Muestra de la formalización de la segmentación del mercado, estrechamente relacionada con la participación mencionada en el párrafo anterior, desde la normatividad está el Decreto 654 del 16 de junio de 2021 del Ministerio de Trabajo, con el que Colombia adoptó clases de ocupaciones en el mercado laboral, descritas en jerarquía, con la estructuración bajo un contexto internacional, además de las marcadas características en las que se incluyen sectores económicos, que agrupan competencias afines que opten a propósitos y objetivos en producción.

En este apartado panorámico del mercado laboral, la sociedad colombiana, ha visto la preocupación generalmente asociada a la falta de empleo y la agudización de la pobreza,

³ Según la investigación de Arango y Hamman la población son las personas activas e inactivas en edad de trabajar, ocupados y desocupados en los que el desempeño del mercado muestra una diferencia marcada entre ciudades por la tasa global de participación, la tasa de ocupación y la de desempleo.

lo que ha impactado sumiéndose en crisis, por el nivel alto de informalidad y exclusión de algunos grupos poblacionales en particular, desde antes de la época de pandemia existía el descontento social a causa del funcionamiento de la oferta y demanda laboral, efecto que causó el fracaso de oportunidades a los más vulnerables, como lo analiza Urrea (2021).

El autor reflexiona de lo anterior, desde una visión influyente causada por la historia pues ha sido uno de los factores en los que se ha permitido que las dinámicas laborales y los modelos económicos elijan la forma no en beneficio al trabajo con dignidad sino enfáticamente en el aprovechamiento con miras a la productividad destacando habilidades en ciertos casos físicas, intelectuales o sociales las que vemos como capacidades de las poblaciones en este caso cambiantes. Por lo que la fuerza laboral posibilita la segregación de las ocupaciones y excluye de las oportunidades a quienes en dado caso no se encuentren aptos conforme al perfil creado para las labores en la que se está de acuerdo.

Ademas es inquietante, que a pesar de las estrategias generadas entre los Estados para evitar las desigualdades, la discriminación y exclusion de capacidades en mujeres existe las mayores limitaciones, aunque sabemos bien que se ha deseado avanzar y generar políticas afines a cumplir los objetivos propuestos por las Naciones Unidas, situación que para el alcance del equilibrio social se compone de oferta y demanda laboral la que estaba siendo manejada a pesar de la insatisfacción social pero con la llegada del Covid - 19 esta trascendió negativamente.

Materiales y métodos

Debido a los efectos desastados en marco del estado de excepción producido por la pandemia causada por COVID-19, además del impacto en salud, tal vez el más notable la recesión económica, se desea conocer por medio del presente ejercicio de investigación el estado del arte sobre el acceso laboral de las mujeres en Colombia post pandemia, realizando un comparativo temporal, con una mirada descriptiva de los efectos generados en el mercado laboral, identificando características y brechas, entre otros aspectos, en torno a la participación laboral femenina.

El trabajo de investigación se encuentra bajo el modelo socio-jurídico que es aplicado en el presente ejercicio para analizar el acceso laboral post pandemia y a su vez comprender los alcances generados por el Estado mediante la normativa en protección de la participación laboral de las mujeres en la actualidad. “La investigación socio-jurídica tiene como objeto el estudio de la realidad social en la medida que advierte una incidencia en los comportamientos sociales que busca modificar” (Bernal et al., 2018), así las cosas, el derecho busca transformar los acontecimientos sociales, de ahí la incorporación al método científico.

Dentro del paradigma cualitativo las herramientas a utilizar son la revisión de la literatura y el análisis de contenido: el primero permite dar respuestas a preguntas amplias, a la vez que intenta identificar y exponer la evidencia disponible y simultáneamente, el análisis de contenido se usa para conocer el “estado de la cuestión” (Guirao, 2015; Fernández, 2002).

Además de presentar un análisis desde el fenómeno laboral relacionado con el acceso, la ocupación, la crisis y la protección por parte del Estado, comparando los dos escenarios en tiempo pre y post pandemia del mercado laboral de las mujeres en Colombia basado en revisión de informes, artículos científicos y publicaciones de trascendencia que incluye una

cantidad significativa de literatura gris que es la emitida por parte de entidades públicas o privadas e instituciones intergubernamentales, ONG, entre otras, consideradas autoridades y líderes de interés en esta problemática.

Este trabajo hace parte de los productos generados durante el proceso de culminación de los estudios de pregrado en Derecho, realizado como dinámica de la exploración de dimensiones sociales, con categorías intervinientes acceso laboral de las mujeres antes y después de la crisis sanitaria, los efectos causados a las trabajadoras y la comprensión de la efectividad normativa influyente en el contexto laboral por la pandemia COVID-19.

Resultados

Un breve panorama acerca del acceso laboral de la mujer a nivel global y local

A nivel mundial, la historia registra el momento de acceso al trabajo por parte de la mujer a finales del siglo XVIII (Fernández, 2020), cuando sitúa a grupos de mujeres como empleadas de empresas y también registra que desde entonces las condiciones laborales eran ampliamente desiguales e inferiores en comparación con las que se ofrecía a los hombres. El mismo autor registra como otro momento icónico en el tema, la lucha por la igualdad laboral, el año de 1943 cuando es creado el símbolo de fuerza y poder mediante el cartel “*We Can Do It*” (nosotras podemos en español), resultado de la conciencia que entre la población femenina se generó, cuando la falta de hombres para trabajar en las fábricas debido a la guerra evidenció que la producción continuó gracias a las mujeres, que mantuvieron a flote la economía en diferentes lugares del mundo.

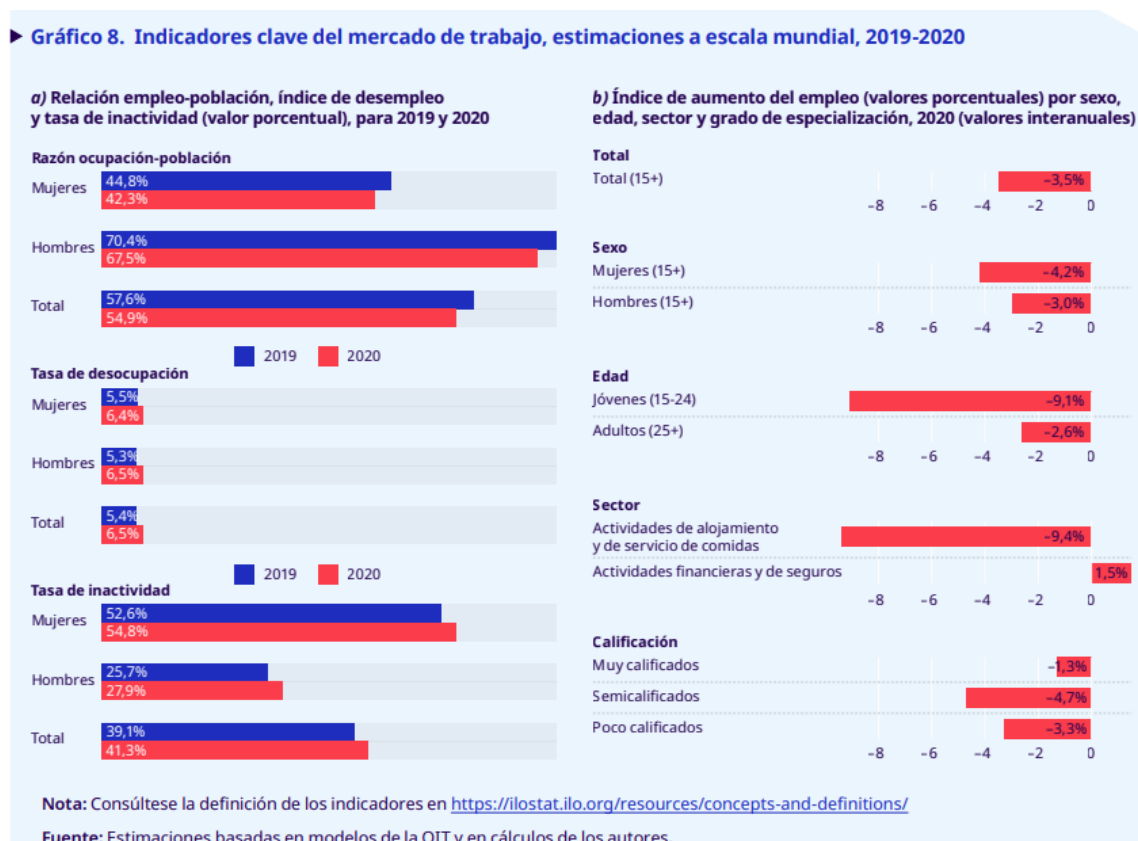
Como rector del tema del trabajo en el mundo, para aquellos países miembros de la ONU, se creó la Organización Internacional del Trabajo -OIT -, que ha estimado que a medida que han avanzado las condiciones del trabajo y la igualdad de oportunidades del mismo, se deben disminuir los obstáculos al acceso de empleo de las mujeres, consignado en los objetivos del desarrollo sostenible u ODS, también conocidos como Agenda 2030, en el número ocho (8) la consagración del trabajo decente. (OIT,2022)

Entre tanto Farah (2021) ha indicado sobre este mismo objetivo que esboza la búsqueda global fehaciente del fin de la discriminación contra las femeninas, al tener un efecto multiplicador por empoderar a mujeres y niñas en la sociedad. El autor se respalda en cifras que muestran que en la actualidad la participación tanto en trabajo como educación de las mujeres asciende en diversas disciplinas del saber, cambiando niveles educativos de alfabetismo en este grupo del 40% en 1938 a 97.7% en el 2018 a nivel global. Finalmente,

anota que, el panorama no es alentador después de la pandemia, ya que se presenta decaimiento en la producción, afectado con la pérdida de alrededor de 2.5 millones de empleos para las mujeres.

Figura 1.

Indicadores del mercado femenino mundial de acuerdo con OIT antes de la pandemia



Nota. Tomado de OIT, 2022 (p.10)

Revisando la historia local al respecto, Blanco y Cárdenas (2009) indican que, en la época de la colonia en Colombia, las mujeres estaban atadas a la obediencia y la sujeción generada por la relación entre la monarquía y la iglesia, esta última asignando y obligándolas a cumplir roles como esposas, madres y religiosas, situación que da un giro radical a consecuencias de los evidentes requerimientos de su actuación en tiempos de la

independencia, ellas se involucran activamente en la guerra, con el fin de perseguir beneficios para su familia y comunidad (p.149).⁴

Parte del reconocimiento ganado por las mujeres de parte de los próceres, caudillos y demás líderes, que serían los nuevos gobernantes después de lograda la independencia, fue su acceso a escenarios educativos, no solo como alumnas, sino como maestras, las dos posiciones fueron claves para que desde comienzos del siglo XX lucharan y obtuvieran reconocimiento a sus derechos (voto, propiedad, etc.) (p.156).

En el país a partir de 1960 la fecundidad comenzó a disminuir de forma considerable (se redujo de 8 hijos por mujer en 1965 a 4,3 hijos en 1995) como consecuencia de diferentes factores como la disminución de la mortalidad infantil, la introducción de la planificación familiar, mayor educación para las mujeres, la urbanización y aumento de la pobreza, todo lo anterior facilitó la oportunidad para la mujer de tener una mayor participación en el mercado laboral. (Iregui et al., 2021)

Los mismos autores anotan que entre 1985 y 2017 el Producto Interno Bruto - PIB per cápita creció continuamente, casi duplicándose, hubo reducción en las tasas de pobreza de la población y una mejora de las condiciones de vida de los hogares colombianos: por destacar el constante aumento en el ingreso de mujeres a la educación superior, la reducción en las tasas de fecundidad y de las tasas de mortalidad materna e infantil, pero “a pesar de que se observa un aumento en la participación laboral femenina, ha persistido una brecha

⁴ Según el archivo General de la Nación (AGN), Fondo: Gobernación de Antioquia; Grupo Criminal; sección de Archivo Histórico de Antioquia, serie de documentos históricos y Segura Graino, Cristina participando en el documento La mujeres en la historia de Colombia; Mujeres castellanas en los siglos XV Y XVI, es basada la información de los autores en las que se enfoca que la dependencia a los hombres no solo era conducida esta directriz por la familia sino que también se encontraba legislada en las Leyes del Toro, que situaba a un hecho delictivo al no comparecer con el marido y este comportamiento era juzgado siguiendo el mandato del Antiguo testamento.

entre hombres y mujeres de aproximadamente 10 puntos porcentuales en ese tiempo” (p.71). También persiste una brecha salarial, pero para 2020 se nota progreso en el empoderamiento de la mujer en la política.

En 2017 la Organización Internacional del Trabajo le indicó al país que las tasas de participación laboral superaban por primera vez el 50%, aunque muy por debajo de los hombres, lo que produjo un nuevo llamado a la igualdad de género en el trabajo, el camino estaba lejano al objetivo de paridad y se alcanzó a evidenciar la persistencia de la brecha en las tasas de ocupación de las mujeres pues son usualmente la mitad de los desempleados.

Frente a los distintos aspectos del empleo femenino, la generación de programas y políticas públicas por parte de los gobiernos que ha tenido el país en el presente siglo, siempre vistos como necesarios, no han resultado del todo alentadores, pues no cubrían todas las inequidades laborales de acceso y ocupación, lo que puede verse en los indicadores consignados en la Tabla 1. El Estado lleva 20 años generando y fortaleciendo sus esfuerzos en incluir las mujeres al mercado laboral, en el camino a evitar así situaciones de pobreza extrema y limitación de la brecha salarial, sumado a que son ellas quienes tienen mayores más probabilidades de estar subempleadas, escenario que se opone al desarrollo profesional y económico, mencionado por Avolio y Di Laura (2017).

Entrando en materia de cifras sobre el tema en el siglo XXI sobre participación en el mercado laboral de ellas, sigue siendo limitado y fluctuante, con valores en el 2013 de un 20.94% comparado con 26.63% en el año 2011 (Avolio y Di Laura 2017). Sobre las actividades económicas en las que se ocupan las mujeres Bohórquez (2015) afirma “no cabe duda de que las trabajadoras se han sometido a la posibilidad de realizar actividades condicionadas al mercado, regulado por la ley de la oferta y la demanda ocupando empleos

en áreas de trabajo no visibles como el trabajo informal (servicio doméstico, ventas ambulantes, las conocidas como ventas por nivel, vigilancia, etc.), en las que no hay cobertura a la seguridad social lo que desmejora su calidad de vida, recrudeciendo las desigualdades entre ambos géneros” (p. 12).

Unido a lo anterior Montoya (2010) describe la caracterización del mercado laboral colombiano propio de las mujeres en los sectores de servicios, negocios, manufactura y entidades bancarias; resalta el aumento de las tasas de participación de empleos del 51% desde el año 1997 comparado con un 19% en 1950 y finalmente se ratifica la urbanización del país, con mayor predominancia de mujeres trabajadoras en ciudades como Bogotá, Medellín, Cali, Barranquilla, Manizales, Bucaramanga y Pasto (p. 266).

El escenario de brecha de género en el país en términos de empleo, pobreza y la dimensión social general descrito en el informe conjunto del DANE y ONU Mujeres de septiembre de 2020 es:

Las mujeres participan menos en el mercado laboral que los hombres, se insertan en condiciones desfavorables de informalidad y menores jornadas remuneradas, reciben menos salario por su trabajo y tienen menos acceso a mecanismos de protección social ante contingencias y ante cambios propios del ciclo de vida. Los logros de las mujeres en otros espacios como la escolaridad no se traducen en mayor inserción ni en una mejor calidad de los empleos en los que se incorporan. Las ganancias educativas, aunque son una condición necesaria, no han sido suficientes para reducir la segregación ni para cerrar las brechas salariales. (p.47).

Tabla 1*Situación de la brecha laboral del género a 2020*

Indicador	Cifras en mujeres	Cifras en hombres
Inactivos que se dedican al hogar	59%	8.2%
Inactivos que estudian	28%	57%
Brecha de la tasa de ocupación 2010-2020	22.6 puntos	
Trabajo NO remunerado	49%	27%
Tasa de desempleo anual promedio 2010-2020	15.4%	8,8%
Desempleados de alto nivel educativo 2010-2020	16.7%	6.9%
Brecha de salario mensual promedio entre hombres y mujeres	2017	2018
	14%	12%

Nota. Fuente informe DANE y ONU Mujeres (2020)

Se observa que la mujer ha demostrado la inferencia para que cambien obstáculos por oportunidades laborales desde siglos pasados, para ellas el empoderamiento ha sido clave en la participación al poder vincularse a un trabajo que le otorgue estabilidad estas acciones ha sido vinculadas a las políticas públicas del Estado realizando esfuerzos de inclusión para generar contextos de desarrollo profesional, aunque siempre condicionadas a las actividades dependiendo del comportamiento en el mercado relacionado con el trabajo. Se ha mencionado en la investigación de los efectos desatados por causa del coronavirus, los que han bajado producciones masivas de las empresas nacionales que se podían encontrar a gran escala, resultado de este fenómeno ha sido el fuerte desempleo. En un comparativo de tiempo podemos examinar que los índices en ocupación, inactividad a su vez incidencia en las edades, capacitación y sectores económicos para las damas son superiores por lo que a el

trabajo informal se le ha dado preponderancia con el ánimo de cubrir las necesidades básicas exigidas por el hogar, al contemplar esta problemática se puede deducir que la normatividad constitucional relacionada con el artículo 48 en el que se debe dar garantía a los aportes de seguridad social, para ellas no existe la posibilidad de encajar en beneficios que se ofrecen en salud, pensión, riesgos laborales y compensación familiar, como si lo provisiona un trabajador en la formalidad.

Llegada de la pandemia y sus consecuencias en el empleo

Con la llegada de la pandemia causada por la infección por COVID-19 las cifras generales sobre lo duradero de su impacto en el sector del empleo publicadas por la OIT a finales del 2021 y las fuertes disminuciones en el crecimiento económico en el mundo son: bajas en empleos, con 28 millones de desempleados en el 2021, con una tasa de inactividad del 41.0% del mismo año en mención, encontrándose por encima de los 1,5 puntos porcentuales del año 2019. (OIT,2021)

De igual manera es preocupante el panorama de la igualdad en las femeninas, puesto que se perdió el 45% de los empleos, esto aunado a que se necesitarán más de cien años para la paridad de género que en el 2020 ha aumentado parcialmente en las dos últimas décadas con un valor de 28,3% en el 2019 en vacantes de altos cargos como ejecutivos, gerenciales, directivos es decir todos los que inciden en la toma de decisiones, desafíos que dejó la afectación del coronavirus (Sodergren et al., 2022).

Para la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia ANDI (2020) la crisis en medio del estado de emergencia económica, indica que el Estado Colombiano como muchos más no existía ningún tipo de antecedentes para poder dar un manejo eficiente a lo que la patología del coronavirus estaba causando por lo que la adopción de medidas fue encargada

por diversos actos administrativos, leyes y decretos legislativos promulgados dados en circunstancias extremas en las que no había precisión a que se estaba enfrentando la población. Las cifras preocupantes de contagios y la letalidad del virus generaba pánico al encontrarse cada día con un número mayor de fallecidos, particularmente Colombia por ser una economía en desarrollo el Covid - 19 reverso la apertura económica y así mismo su recuperación sufriendo de manera más tortuosa los restaurantes, comercio, textiles, producción de vehículos.

Indica Beylis et al (2020) en estudio del Banco Mundial sobre América Latina y el Caribe que con la aparición de nuevas tecnologías y el aumento de la productividad se originaron nuevas tareas, gran parte de ellas han revolucionado la manera en que los puestos de trabajo por ende fueron relocalizados en miras al ahorro de la mano de obra, corriendo estos un riesgo de desaparecer por la estructura organizacional pues los trabajadores más educados tienen tareas cognitivas y analíticas en la que se resuelven problemas mientras que los que poseen un nivel educativo bajo realizan labores rutinarias y de forma manual. El futuro del trabajo se encuentra dado en las plataformas digitales, desafío que la implementación de políticas debe soportar mediante la inversión de infraestructuras digitales en el marco de regulaciones justas e igualitarias, que aumenten las alternativas laborales y no amenacen la sustentabilidad de los modelos económicos tradicionales. Por lo que las tendencias aceleradas que significativamente cambiaron por el Covid- 19, ya que el trabajo a distancia cobró relevancia y se volvió común, el autor propone la cobertura de la protección social y una constitución de normativas flexibles en estas nuevas formas emergentes de trabajo.

Se puede apreciar que la innovación tecnológica se transformó más aceleradamente a causa del contagio producido por el Covid - 19, si hablamos de la paridad que se estaba manejando a la luz del trabajo se tomará demasiado tiempo para que la igualdad de género se muestre en equilibrio. Ahora bien el comercio mundial ha entrado en la era de la digitalización una nueva forma de direccionar a los sectores económicos por la que se demanda talentos específicos para labores que ni se había pensado podrían existir, pero las realidades actuales demostraron que a raíz de la contingencia se da paso al mayor impacto en quienes laboran de manera dependiente. Con la pérdida de sus empleos por el decrecimiento económico los empleadores a pesar de necesitar el apoyo de los profesionales o quienes se encontraban ocupando la vacante debían dar un paso al costado pues en muchos casos no era posible el mantenimiento del empleo por haberse estancado la cuarta revolución industrial, redireccionando las fuentes tradicionales de empleo dando así una nueva demanda al mercado laboral e incluyendo un nuevo segmento al ámbito del empleo.

Escenario laboral después del COVID-19 para las mujeres colombianas.

Antes de la pandemia causada por el COVID-19, existía una barrera para alcanzar la igualdad de género en las ocupaciones laborales ampliamente descrito en diferentes apartados anteriores. Luego del impacto desatado por las medidas de bioseguridad, en los temas de promoción al crecimiento económico y el trabajo decente, en la situación global del empleo, se evidencia una disrupción por la pérdida de los empleos pronunciándose en un mayor grado en las mujeres con el 5.0% a comparación de los hombres con un 3.9%, como lo afirman en el análisis elaborado para la Organización Internacional del Trabajo OIT, por los autores Karkee y Sodergren (2021).

Así mismo se evidencia una creciente desigualdad en relación con la infraestructura y el acceso digital, sobre todo en la parte sur de América por las nuevas tecnologías, como lo expone Weller (2020): solo 48% de las mujeres cuenta con acceso a Internet, comparado con 55% de los hombres, con una brecha mundial de género de 17% y en los países más pobres hay un 20% menos de probabilidad para una mujer de tener un teléfono inteligente que para un hombre, así que el trabajo en casa y la generación de emprendimientos digitales ha sido más difícil para ellas y más aún el acceso a mejor educación.

En contraste observa Izasa (2021) que en Colombia en medio de la pandemia las actividades económicas del comercio, servicios de comida, alojamiento e industria para las mujeres generaban los ingresos de la mayoría, quebrantado por tener una mayor caída en la ocupación laboral a causa del confinamiento por coronavirus, además de ofrecer salarios más bajos para ellas, así como el asumir una carga laboral más extensa, por asociar trabajo remunerado y no remunerado.

De lo anterior Bustelo, Suaya y Vezza (2021) indican en un estudio realizado para el Banco Interamericano de Desarrollo BID, la presencia sostenida de una segregación ocupacional por género desde antes del inicio de la pandemia en el 2020, en el que se encuentra una heterogénea carga laboral doméstica entre hombres y mujeres, que se ha acrecentado y marcado más la brecha laboral, durante y después de la pandemia generada por el COVID-19 (p.13).

En consecuencia, Zapata y Gélvez (2022) revelan que el mercado laboral que en Colombia alcanzo niveles de 11.2% de recuperación en el 2021, en promedio las mujeres dedican al trabajo solo 5,6 horas, con los confinamientos se aumenta la brecha ocupacional, propiciando mayores obstáculos para entrar al mercado laboral influenciado por la

discriminación de empresas y sectores, en los que no se prioriza políticas de mercado laboral de mujeres jóvenes para la reactivación.

Conforme a los datos suministrados por el DANE las mujeres presentan tasas de desempleo que ascienden al 19.2% comparado a los hombres un 12,6% en el año 2021, situación causada por la interrupción de todas las actividades del sector de los servicios, en las que interviene la mano de obra femenina y en la que tradicionalmente se ocupa más del 50% de las mujeres, horizonte desalentador acerca de la participación de ellas en el mercado laboral actual, porque evidencia que la reconstrucción de empleados para sectores como el turístico que se reactivó a mediados de 2021 se inclina hacia los hombres .

Ahora bien, antes del confinamiento habían desempleados y desempleadas los cuales no contaban con los recursos necesarios para soportar la carga de la coyuntura, en el caso de las mujeres la población se volvió más sensible, puesto que muchas de ellas no recibieron protección al cesante, un mecanismo de ayuda económica por parte de los sistemas de seguridad social, agudizando más las inequidades económicas conforme a la investigación de Herrera-Idárraga y Tribín (2021).

De lo anterior dan cuenta el Decreto 801 de junio 4 de 2020 en el que se otorgan auxilios económicos por actividades económicas que han quedado cesantes por la pandemia y en la lista se privilegia y predomina los sectores donde se desempeñan los hombres: construcción, mecánica, servicios de seguridad, entre otros. También el Diario Portafolio (2022) expone a lo antes mencionado, que las ayudas económicas utilizadas como mecanismo de apoyo por la pandemia COVID-19 fueron efectuadas por medio de programas como los subsidios que beneficiaron a 3 millones de hogares colombianos ya incluidos en programas de asistencia social como, jóvenes en acción, familias en acción, familias

guardabosques, pero aquellas mujeres que quedaron cesantes por la pandemia por ingresos no pertenecían a dichos censos, que además fueron transitorios.

De conformidad a el informe ejecutivo de Tribin-Urbe et al., (2021) a raíz del COVID-19, se revela que las cifras presentadas en el margen de la emergencia se enfocan en los incrementos de la ocupación entre hombres y mujeres, ellas dedicadas más a actividades del cuidado, acerca de las que recomienda implementar más políticas públicas con un enfoque de género, pero no se estiman valores que representen los efectos de auxilios tras la emergencia sanitaria, como se ve en la Tabla 2, porque las mujeres trabajan cuidando a familias extendidas que aumentaron debido a las secuelas que el virus dejó en la salud de muchos colombianos, de tal forma que entran erróneamente en la lista de cesantes.

Tabla 2.

Participación por sexo en actividades de cuidado y hogar

Tipo de Actividad	Noviembre 2018 a Enero 2019			Noviembre 2019 a Enero 2020			Noviembre 2020 a Enero 2021		
	Hombre (%)	Mujer (%)	Brecha (M-H)	Hombre (%)	Mujer (%)	Brecha (M-H)	Hombre (%)	Mujer (%)	Brecha (M-H)
Cuidado Directo	15,6	35,4	19,8	15,9	36,1	20,2	15,3	35,2	20,0
Cuidado Indirecto	61,6	91,2	29,6	62,0	91,5	29,4	66,9	92,8	25,9

Fuente: Tribin-Urbe et al, 2021

Como reflexión se determina que a las mujeres en los escenarios de trabajo se han desmotivado en pandemia, ya que predominó más las desigualdades dando poca prioridad a las jóvenes, que en efecto ya poseían precarias condiciones para la inserción al mundo laboral. Ello aunado a que los empleos ocupados antes por ellas se reincorporaron hombres y el acceso a los subsidios se centraron más en quienes pertenecían a un censo específico

dejando por fuera a las trabajadoras informales, lo que en efecto es la crudeza de la participación y el apoyo laboral por parte de las organizaciones gubernamentales y privadas. Es preciso plantear que los sistemas vinculados a la protección social deben trascender puesto que la dependencia a un ingreso por medio de contratos laborales convencionales se torna ineficaz para el cumplimiento de las políticas públicas en relación al principio de universalidad a la seguridad social por un lado y por otro la marcada fragilidad con lo que trabajos convencionales se vuelven titubeantes y no aseguran la estabilidad laboral.

Causas asociadas a la limitación de acceso laboral de las mujeres en Colombia post pandemia

Manifiesta Bustelo et al (2021) que la composición de la fuerza laboral entre hombres y mujeres ubica a esta últimas en la prestación de los servicios en diferentes empresas que tuvieron una seria afectación (cierres definitivos o reestructuración) a causa de la emergencia sanitaria sufrida, con una radical disminución de oferta laboral y generando uno de los más altos índices de desempleo es el sector de los servicios, en el que se encuentra la sobrerrepresentación femenina, se estima que antes de pandemia siete de cada diez mujeres se desempeñaban en dicho sector.

De esta manera la participación laboral de las femeninas, por no existir mayores oportunidades a corto plazo, dejó una gran inactividad originado a las medidas de aislamiento y la detención de diversas acciones, actividades y sectores de los que no se esperaba la reactivación económica, de tal forma que se desalentó la búsqueda de manera inmediata de estos empleos. Lo que hicieron ellas fue dedicarse de plano a las actividades principales del hogar por el patrón de inactividad, así como lo enseña el informe de Herrera-Idárraga y Tribin (2021) lo que se muestra en la Tabla 2 .

En el mismo sentido López y Holstine (2021) exponen que el tamaño de la familia cambia durante la pandemia en todos los estratos, en promedio aumenta a más de tres personas por solidaridad u otros por necesidad económica, caracterizando a la estructura familiar extendida con un valor de 55,6%, hogares en su mayoría compuestos por una mujer como cabeza de familia, tan solo el 4,3% de las mujeres vivían solas.

Conforme a los resultados de encuesta del Centro de Investigación Social y Económica (CiSoe) y la Fundación Friedrich Ebert Stiftung para Colombia (Fescol) del año 2021, se deduce que existe una carga de cuidado no remunerado en ellas, además se mencionó que el gobierno nacional tendría más apoyo a las mujeres aunque según las encuestadas poco o nada recibieron. (Razón Pública, 2021)

Por otro lado, Herrera-Idárraga y Tribin (2021), aclaran que uno de los comportamientos que limita el acceso laboral por la recesión en Colombia es la tendencia a la informalidad, destacando que a pesar que las mujeres tienen mayor nivel de educación, su participación es cada vez mayor en trabajos informales. De mismo modo, Amaya (2020) expresa en el artículo del periódico la República que existe preocupación por el alto traslado de la formalidad a informalidad fruto de los aislamientos, el cese de las ayudas del estado. El hogar requiere ingresos, y para ello se inclina al rebusque, de hecho, ciudades como Cali a pesar de no tener el mayor índice de informalidad antes de la crisis por COVID-19 registró alzas significativas después de.

Aun así, Vásquez y Agudelo (2021) señalan que la informalidad por género en épocas de la crisis es más alta en hombres con un 63% y un 62% en mujeres, atribuido a que los primeros pueden conseguir más fácilmente actividades en la calle, pero que su vinculación post pandemia está siendo más rápido para ellos. El mayor impacto hacia la permanencia en

la informalidad es en ellas, en el grupo de edad de menores de 28 años, por ser quienes trabajan en sectores de mayor recesión.

Identifica el mismo estudio que en el tema de la vinculación más rápida de los varones, es que a razón de los cuidados de los hogares y los enfermos que dejó la pandemia, existe entre los empleadores una percepción de más disponibilidad del hombre, a quien no se asocia con ese rol.

De modo similar Rojas, Beltrán, Canas & Rodríguez (2021) muestran que la incidencia de la informalidad se presenta en mujeres que habitan en zonas de periferia a donde confluyen tradicionalmente los más pobres, territorios de frontera con niveles educativos primarios o secundarios y mujeres afectadas por la violencia que existe en el país desde hace más de 70 años.

Estas son dos situaciones particulares de la mujer trabajadora en Colombia que aumentan la pobreza, marginalidad y conformación de zonas de escasez, sobre la migración masiva desde 2014 a causa de la crisis en el país vecino, de acuerdo con el estudio de Moyano-Buitrago (2021) cuyos objetivos fueron estudiar la inserción laboral de las mujeres venezolanas y evaluar si presentan desventajas acumuladas para 2014-2019, arrojó como resultados “que las venezolanas tienen probabilidad similar de estar ocupadas frente a otras mujeres, pero devengan ingresos más bajos, trabajan más horas, tienen menor probabilidad de pertenecer al sector formal y presentan condiciones laborales más precarias”. El tiempo de permanencia mejora sus resultados laborales pero las brechas entre venezolanas y colombianas siguen siendo amplias y acumula vulnerabilidades.

Ramirez & Hernández (2021) indican que los colombianos han creado alternativas en el rebusque para compensar los agravios ocasionados por la coyuntura del Covid - 19, como las ventas ambulantes y las plataformas digitales como Uber, Rappi, Didi entre otras aunque en actualmente el congreso se encuentra regulando los tipos de contratos en relación a estas labores en las que no se realiza ningún pago a seguridad social todo indica que la inestabilidad laboral es mucho mayor a medida que pasa el tiempo trayendo consigo problemas en los aportes a la seguridad social.

Si bien es cierto que la fuerza laboral ha cambiado de acuerdo a las circunstancias desatadas por el Covid - 19 las limitaciones dadas a un trabajo decente se enmarcan en la inactividad de los sectores en los que predominaba la labor de la mujer, pero ello no solo se enfoca hacia el género sino en general está permeando a toda la población por lo que el rebusque migrando los trabajadores hacia la informalidad, lo que se volvió una forma de subsistencia dándole un mayor golpe a la economía y la garantía de los derechos prestacionales por lo que el Estado debe formular estrategias orientadas a formalizar el trabajo que mitigue la crisis post pandemia.

Medidas normativas relativas a la protección estatal del empleo de la mujer colombiana

Como máxima rectora de las leyes y normatividad general que busca garantizar los derechos y consagrar los deberes de los ciudadanos colombianos, la Constitución Política contiene la primera sombrilla de protección fundamentada del trabajo en su artículo 25, que consagra el trabajo como un derecho y una obligación mutua, todas las personas lo deben tener en condiciones de dignidad y justicia; lo que refuerza el artículo 53 que determina para Colombia la existencia y protección de principios fundamentales como igualdad de

oportunidades, remuneración, estabilidad laboral, garantía de la seguridad social y protección especial a la mujer.

Además de los tratados internacionales en protección de los derechos de las mujeres con enfoque laboral, antes de la pandemia la normatividad ajustada al sistema normativo interno se relaciona a continuación con un breve comentario y descripción de los puntos de interés para el presente ejercicio de investigación:

Tabla 3

Relación de normas vigentes en Colombia sobre igualdad laboral

NORMA	DESCRIPCIÓN DE LA PERTINENCIA
ANTES DE LA EMERGENCIA	
Ley 789 de 2002 "Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo."	Apoya el empleo y aumenta la protección de la seguridad social examinando la viabilidad en garantías de pensión, acceso a los programas de salud, en los que los trabajadores puedan tener mejor calidad de vida, estimo subsidios para empleos de la pequeña y mediana empresa para las que produzcan vacantes a personas cabeza de hogar, esta legislación fue una de las primeras en generar programas de protección al desempleado.
Ley 823 de 2003 "Por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres".	Orienta las políticas para la igualdad de oportunidades en ámbitos públicos y privados, reconociendo derechos en dignidad con base a los tratados internacionales, con acciones de equidad de género en todas las instancias.
Ley 1257 de 2008	Instruye al Estado sobre la obligación de desarrollar la política pública para prevenir y/o eliminar cualquier forma de violencia contra la mujer en el ámbito laboral
Ley 1413 de 2010 Por medio de la cual se regula la inclusión de la economía del cuidado en el sistema de cuentas nacionales...	Como reza el encabezado de la ley su propósito es...." con el objeto de medir la contribución de la mujer al desarrollo económico social del país y como herramienta fundamental para la definición e implementación de Políticas públicas." De tal forma que el escenario natural de niñas y mujeres en Colombia, de la carga del cuidado y bienestar de toda la familia se reconoce como aportante económico al PIB.

Ley 1496 de 2011 Garantía de igualdad y cero discriminación en materia de retribución laboral	Tiene tres objetivos: 1) Dar garantía a la igualdad salarial y de cualquier forma de retribución laboral entre mujeres; 2) fijar los mecanismos que permitan que dicha igualdad sea real y efectiva tanto en el sector público como en el privado y 3) erradicar cualquier tipo de discriminación respecto de la retribución.
Decreto 4463 de 2011 Reglamentación Laboral para lograr la igualdad y la no discriminación contra las Mujeres	Este contiene la instrucción al Ministerio de Trabajo que una de sus obligaciones es la promoción de los derechos humanos de las mujeres en el mundo del trabajo.
Ley 1636 de 2013 “Por medio de la cual se crea el mecanismo de protección al cesante en Colombia”	Esta fue una de las leyes que en la pandemia cubrió a quienes se quedaron sin su empleo con el fin de aplacar los efectos del desempleo que enfrentan los trabajadores, en su objeto lo que se desea es poder reinsertar al cesante al mercado laboral. Se crea articulado a la normativa constitucional, Código sustantivo del trabajo los principios afines a la seguridad social.
Ley 1780 de 2016 “Por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar barreras de acceso al mercado de trabajo”	Estipula la creación de medidas para vencer las limitaciones del acceso al mercado laboral en concordancia con lo mencionado en esta investigación, esta legislación desea eliminar barrera como el género, edad entre otras, por ende, las disposiciones previstas en la legislación se orientan a menores de 35 años quienes generen empresa, o a quienes realicen prácticas formativas y laborales para obtener títulos en programas de formación.
DURANTE LA EMERGENCIA	
Decretos legislativos 770, 771 y 815 y la Circular 041 de 2020 del Ministerio de Trabajo	Estas normas transitorias determinaron acciones que permiten a los empleadores y trabajadores flexibilizar las normas laborales y evitar la congestión del personal en el servicio público de transporte, de la misma forma se estiman medidas para proteger al cesante.
Decreto 801 del 2020 Protección al cesante en el marco de la pandemia	Las tablas de asignación de auxilio económico consideraban a los afectados de ramas actividades económicas que como demuestran los indicadores no son los de mayor confluencia de mujeres construcción, reparación de vehículos, admon., pública y defensa, entre otros.
Circular 041 de 2020. 2 de junio de 2020. Del Ministerio del trabajo.	En la que se imparten lineamientos para trabajo en casa atendidos por riesgos laborales. Se flexibiliza lo que se conoce como el teletrabajo con el fin de facilitar a las empresas y sus

	empleados la posibilidad de continuar su vinculación trabajando desde casa, sin exigir a las empresas el esfuerzo económico de acondicionar un puesto de trabajo en las condiciones que el concepto original de teletrabajo exige
Resolución de Min salud 666 del 28 de abril de 2022	Estipuló que el 30 de junio de 2022 se daba finalización a las consideraciones de las normas arriba mencionadas, indicado su carácter de transitorias, temporales y excepcionales, condicionadas a la emergencia
DESPUÉS DE LA EMERGENCIA	
Ley 2117 de 2021 “Por medio del cual se adiciona la ley 1429 de 2010, la ley 823 de 2003, se establecen medidas para fortalecer y promover la igualdad de la mujer en el acceso laboral y en educación en los sectores económicos donde han tenido una baja participación”	Se crea con el ánimo de fortalecer y promover la igualdad laboral y de estatus educativo de la mujer en sectores económicos con baja participación, es decir busca generar mecanismos para que la mujer se incorpore en diversos sectores productivos, pero garantizando salarios más equitativos, bajando la brecha salarial entre hombres y mujeres. Con especificaciones de incentivos y mandatos que puede utilizar el gobierno nacional como responsable del diseño y promoción de programas que apoyen el empleo, el teletrabajo y la formalización empresarial, en todo el territorio colombiano.
LEY 2125 de 2021 Ley creo en ti	El emprendimiento es un sector afectado significativamente por la pandemia, especialmente el liderado por las mujeres por lo que esta ley pretende facilitar dicha actividad entre este grupo poblacional: “por medio de la cual se establecen incentivos para la creación, formalización y fortalecimiento de las micro, pequeñas y medianas empresas lideradas por mujeres”

Todo lo descrito anteriormente evidencia una búsqueda del bienestar de la población colombiana por parte del Estado y los diferentes gobiernos, que desde principios del siglo XXI se han propuesto crear el marco normativo que regulen la creación e implementación de estrategias para mejorar las condiciones laborales de las mujeres.

En contraste autores como Bustelo et al. (2021) hace una fuerte crítica a las acciones del Estado, argumentando que no encierran la protección adecuada a la situación económica

que acontece sobre todo a las mujeres en cuestiones del acceso al trabajo, las califica de cortoplacistas por medio del uso de ayudas internacionales dirigidas a poblaciones específicas, en momentos que se lo exigían los desafíos generados desde el exterior, para dar cumplimiento inmediateista y los califica como carentes y menguados en avances sociales y culturales que impacten radical y directamente en los desequilibrios de género presentes en el mercado laboral.

En otro sentido, el de la búsqueda de oportunidades y de igualdad de las mujeres en espacios laborales la Comisión Interamericana de Mujeres (2020) invita a ver que puede existir recuperación de la crisis y que se debe mitigar de manera efectiva, pues la región posee nuevos acuerdos, alianzas y miradas que pueden responder a las necesidades de las mujeres. El Convenio de la ONU-OIT 190 sobre violencia y acoso, entró en vigor en junio del 2021, que promueve espacios seguros en el trabajo, sino también reconoce que la violencia doméstica afecta la participación de las mujeres en el mundo del trabajo, su productividad, su acceso al empleo y su salud y liderado por el Banco Interamericano de Desarrollo BID, el proyecto “Ciudad Mujer” que funciona en 6 países América Latina y reporta la atención diaria de más de 250 mujeres, uno de cuyos servicios es el empoderamiento económico de la mujer.

En concordancia a lo antes mencionado Márquez (2022) indica que el incremento de la incertidumbre sobre la posición del empleado y preocupaciones de la población colombiana por el ingreso y abastecimiento a sus hogares fue instrumentalizada la coyuntura del COVID-19, adoptando estrategias financieras promoviendo una concepción optimista viendo las circunstancias de la crisis como la oportunidad para emprender, innovar, invertir y reinventar, no obstante existen divergencias al momento de tomar medidas para el

mejoramiento de condiciones laborales, durante la pandemia dice el autor se perdieron más de medio millón de micronegocios de los que el 12% eran de mujeres, frente a 6.7 liderados por hombres o parejas .

El Estado ha realizado esfuerzos por contribuir a la recuperación del trabajo con planes como la creación de nuevos empleos para jóvenes y mujeres de mayores de 28 años, recibiendo incentivos de los empleadores, la normativa ha protegido a más de 452.305 puestos. Lo que hace falta son las mediciones que permitan relacionar las estrategias vinculadas a la normativa y a las acciones en las que el Gobierno ha optado para recuperar el mercado laboral, pero el problema social es demasiado grave por que no hay capacidad de compra de las empresas puesto que son medidas transitorias como bien lo expone la revista Semana (2022).

En contraste EUROSOCIAL(2022) a través de las experiencias de la cumbre en los jefes de Estado en promoción a políticas públicas han intervenido en temáticas de la igualdad de género, analizando condiciones de calidad y equidad del acceso laboral con medidas normativas recomiendan estos, que las iniciativas deben estar encausadas en el favorecimiento de la corresponsabilidad en la vida laboral, personal y familiar, eliminar los desequilibrios en el acceso y la participación de las mujeres, enfocadas en el empoderamiento económico orientados a promover la inclusión digital y financiera en las acciones de vinculadas al mercado. En el contexto de la pandemia los retos inciden en la transición de la informalidad a la formalidad, en la generación del equilibrio entre el trabajo y responsabilidades familiares, y en el diseño de servicios de empleo específico para las madres de igual modo las recomendaciones se deben fomentar nuevas políticas de empleo con

perspectiva de género, promover la regulación para la protección social además de intervenir en las capacidades y conocimiento de las mujeres.

CONCLUSIONES

- El acceso laboral en medio del virus COVID-19 desencadenó sucesos atribuidos a la inactividad laboral de las mujeres, con base al hallazgo se deduce que la dedicación en la búsqueda de la ocupación en vacantes fue reducido ello propiciado al estancamiento de los sectores en los que hay una mayor participación de las femeninas como lo es el sector de servicios, por lo cual ellas se dedicaron totalmente al cuidado de su hogar.
- Las oportunidades en cuestiones de trabajo decente al cabo de la pandemia han tenido variaciones inequitativas, atribuidas más a la concepción de la pérdida de la productividad y a la segregación ocupacional situando a las mujeres para labores específicas.
- Las barreras laborales a nivel de participación y niveles salariales después del COVID-19 para la mayoría de los autores tratados en la investigación, se incrementan conforme a las tasas de empleabilidad y al comportamiento de la demanda en puestos de trabajo, por lo que es más fácil para el hombre acceder a una vacante ya que las mujeres poseen una carga mayor en el cuidado de sus familias en extensión, causal de poca productividad para los empleadores.
- La protección laboral en materia Estatal, es articulada en el ejecutivo por pronunciamientos vinculados al estado de excepción, normativas a corto plazo, en donde si evita el desmedro de las situaciones económicas de las mujeres en altos índices de pobreza, pero al levantar las medidas de la emergencia sanitaria

debe haber un mayor reconocimiento y empoderamiento de la ley 2117 de 2021 que fortalece y promueve la igualdad en el acceso laboral y en niveles de educación, por parte de entidades tanto públicas como privadas.

- Una de las limitaciones del estudio, por ser un tema reciente, son los datos en su mayoría del año 2020 y 2021, limitando la comparación de lo acontecido del año en curso, a su vez las comparaciones de los Estados en vía de desarrollo, no se encuentra información específica de los temas tratados.
- En cabeza de la rama legislativa se asegura la participación de la mujer en el mercado laboral dándole condiciones de igualdad después de la crisis a raíz del COVID-19, el sistema normativo incorpora el mejoramiento de las condiciones de vida afianzadas en las leyes que le antecedieron como la 1429 de 2010 y 823 de 2003, ya es tarea del Ejecutivo establecer mecanismos para el ejercicio y las garantías mediante las políticas públicas conectadas a los Objetivos del Desarrollo Sostenible.

REFERENCIAS

- Amaya, S. (12 de julio, 2022). *La pandemia del Covid disparó los niveles del trabajo informal en Cali, Quibdó y Medellín*. La República.
<https://www.larepublica.co/economia/la-pandemia-disparo-el-trabajo-informal-en-cali-quibdo-medellin-villavicencio-y-barranquilla-3054428>
- Asociación Nacional de Empresarios de Colombia ANDI. (2020). *Diagnóstico y estrategia de reactivación del empleo y de la economía: COVID - 19*. Centro de estudios sociales y laborales.
<https://www.andi.com.co/Uploads/Diagn%C3%B3stico%20y%20estrategia%20de%20reactivaci%C3%B3n%20del%20empleo%20y%20de%20la%20econom%C3%ADa%20COVID%2019%20CESLA%20ANDI.pdf>
- Arango, L. y Hamann, F. (2012). *El mercado de trabajo en Colombia: hechos, tendencias e instituciones*. Banco de la república.
https://www.banrep.gov.co/sites/default/files/publicaciones/archivos/lbr_merc_trab_1.pdf
- Avendaño Gelves, L. (2011). Segregación laboral y discriminación salarial de género en Colombia: el caso de las trece áreas metropolitanas, 2001, 2005 y 2009. *Revista de economía del Caribe*, 8, 202 – 231.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2011-21062011000200006

- Avolio, B. y Di Laura, G. (2017). Progreso y evolución de la inserción de la mujer en actividades productivas y empresariales en América del Sur. *Revista de la CEPAL*. 122, 35 – 62.
- Beylis, G. et al. (2020) *Efecto viral: COVID-19 y la transformación acelerada del empleo en América Latina y el Caribe*.
<https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/34413/211448SP.pdf>
- Bernal Camargo, D. R., Díaz Amado, E., y Padilla Muñoz, A. (2018). Retos éticos de la investigación sociojurídica: una revisión a partir de buenas prácticas en artículos publicados. *Estudios Socio-Jurídicos*, 20(1), 107-131.
 doi: <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/sociojuridicos/a.6043>
- Bergmann, B. R. (1989). Does the market for women's labor need fixing? *Journal of Economic Perspectives*, 3(1), 43–60. <http://www.jstor.org/stable/1942964>
- Blanco B., J. y Cárdenas P. M. (2009). Las mujeres en la historia de Colombia, sus derechos, sus deberes. *Prolegómenos. Derechos y Valores*, 12(23), 143-158.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87617260012>
- Bohórquez C, A. (2015). *Caracterización del mercado laboral femenino en Colombia frente al neoliberalismo: una mirada al sector rural*. Universidad Militar Nueva Granada.
<https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/13916>
- Buedo Martínez, S. (2015). Mujeres y mercado laboral en la actualidad, un análisis desde la perspectiva de género: genéricamente empobrecidas, patriarcalmente desiguales. *Revista de educación social*, 21, 64 – 83.

- Bustelo, M., Suaya, A. y Vezza, E. (2021) *Hacia una nueva realidad laboral para las mujeres, soluciones para recuperar el empleo femenino en ALC*. Banco Interamericano de Desarrollo. <http://dx.doi.org/10.18235/0003399>
- Carrario, M. (2008). Los retos de las mujeres en tiempo presente: ¿Cómo conciliar la vida laboral y la vida familiar?. *La aljaba*, 7, 161 – 174. <http://www.scielo.org.ar/pdf/aljaba/v12/v12a11.pdf>
- Carranza, J. & Peralta, P. (2012). Empleo y género: análisis de las preferencias de los empleadores como determinantes del acceso al empleo. El caso de la Ciudad de Córdoba, Argentina. *Revista Nomadías*, 16, 137 – 163.
- Castillo, Christian (2021). Pandemia y precarización laboral en Argentina. *O Social em Questão*, (49), 89-110. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=552265046014>
- Cediel, N. M., Sánchez, M. J., Sánchez, K. D., & Castro, P. M. (2021). Pandemia de la covid-19: un obstáculo para el logro de la equidad de género y el cierre de la brecha entre lo urbano y lo rural en Colombia. *Revista de la Universidad de la Salle*, 2020(84), 123-144.
- Comisión Interamericana de Mujeres. (2020). Covid-19 en la vida de las mujeres: razones para reconocer los impactos diferenciados. *Cuaderno Jurídico y Político*, 6(15). <https://www.oas.org/es/cim/docs/ArgumentarioCOVID19-ES.pdf>
- DANE Colombia, ONU Mujeres. (2021). Empleo, pobreza y protección social: la dimensión económica de la desigualdad. En *Mujeres y hombres: brechas de género en Colombia*. (pp.22-47). DANE, ONU Mujeres.

<https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/publicaciones/mujeres-y-hombre-brechas-de-genero-colombia-informe.pdf>

EUROSOCIAL. (2022). Mujeres y empleo: avances y desafíos en las políticas para la participación laboral de las mujeres en Europa, América Latina y Caribe en el contexto de la recuperación post-pandémica.

https://eurosocial.eu/fichas_descargables/mujeres-y-empleo-avances-y-desafios-en-las-politicas-para-la-participacion-laboral-de-las-mujeres/

Farah Q, M. (2021). El papel de las mujeres en la educación y el mercado laboral en Colombia. *Hoy en la Javeriana*, 60(1365). <https://www.javeriana.edu.co/hoy-en-la-javeriana/el-papel-de-las-mujeres-en-la-educacion-y-el-mercado-laboral-en-colombia/>

Fernández, J. (2020). Brecha de género en el mercado laboral colombiano, un problema latente. *Revista Foro por la vida: Mujeres, Inclusión y Educación*. 10, 73 -82.

Feregrino Basurto, María Azucena. (2018). Construcción social de la ocupación en el trabajo de arte urbano. *Tendencias*, 19(2), 182-200. <https://doi.org/10.22267/rtend.181902.103>

Fernández Chaves, Flory (2002). El análisis de contenido como ayuda metodológica para la investigación. *Revista de Ciencias Sociales* (Cr), II (96), <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=15309604>

Fernández, Alba. (14 de julio de 2020). Mujeres en el mundo laboral. La vanguardia. <https://www.lavanguardia.com/vida/junior-report/20180129/44376132844/mujeres-mundo-laboral.html>

- García, A. M. (2021). Equidad de género: un estudio del mercado laboral en Colombia, con análisis en el sector de educación superior en el departamento de Norte de Santander. *Revista de Economía del Caribe*, (28), 21-30.
- González Olarte, M. C. (2020). Situación laboral y cargas domésticas de las mujeres durante la pandemia en Colombia en 2020.
- Guirao Goris, Silamani J. Adolf. (2015). Utilidad y tipos de revisión de literatura. *Ene*, 9(2) <https://dx.doi.org/10.4321/S1988-348X2015000200002>
- Herrera-Idárraga, Paula y Tribin Ana María (2021). *COVID-19 brechas de género en el mercado laboral. Informe sobre el desempleo e informalidad. ¿Podría la actual crisis aumentar la brecha de género en desempleo e informalidad?*. DANE Colombia y Pontificia Universidad Javeriana. <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/informes/Informe-ocupacion-genero-y-covid.pdf>
- Iregui-Bohórquez, Ana María, Melo-Becerra, Ligia Alba, Ramírez-Giraldo, María Teresa y Tribín-Urbe, Ana María. (2021). *El camino hacia la igualdad de género en Colombia: todavía hay mucho por hacer*. Banco de la República de Colombia. https://repositorio.banrep.gov.co/bitstream/handle/20.500.12134/10049/LBR_2021-05.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Izasa Castro, Jairo Guillermo. (2021). *El impacto de la COVID-19 en las mujeres trabajadoras de Colombia*. OIT/ONU Mujeres.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-lima/documents/publication/wcms_774770.pdf

Karkee, V. y Sodergren, M. (29 de marzo de 2021). *¿Cómo se están quedando atrás las mujeres en la búsqueda de un trabajo decente para todos?*. OIT. <https://ilostat.ilo.org/how-women-are-being-left-behind-in-the-quest-for-decent-work-for-all/>

Márquez-Valderrama, Jorge (2022). Colombia y la instrumentalización de la pandemia de Covid-19. *História, Ciências, Saúde - Manguinhos*, 29(1),261-267. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=386170670014>

Ministerio de Trabajo de Colombia. (1 de enero de 2022). *Equidad Laboral con Enfoque de Género*. Mintrabajo. <https://www.mintrabajo.gov.co/el-ministerio/grupo-interno-de-trabajo-para-las-victimas-y-la-equidad-laboral-con-enfoque-de-genero/equidad-laboral-con-enfoque-de-genero#:~:text=El%20enfoque%20de%20g%C3%A9nero%20est%C3%A1,de%20discriminaci%C3%B3n%20y%20exclusi%C3%B3n%20social>.

Montoya, A. (2010). Mujeres y trabajo ¿Derecho u ocupación? *Reflexiones sobre las implicaciones económicas y jurídicas del trabajo femenino en Colombia*. *Revista de la facultad de derecho y ciencias políticas*, 40, 255 – 272.

Moyano-Buitrago, María Luz. (2021). Inserción laboral de inmigrantes venezolanas, 2014-2019: ¿acumulación de desventajas?. *Sociedad y Economía*, (44), e10410743. Epub September 01, 2021. <https://doi.org/10.25100/sye.v0i44.10743>

Organización Internacional del Trabajo. (2017). *Panorama Laboral 2017*. OIT. https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_619953/lang--es/index.htm

Organización internacional del Trabajo. Observatorio. (2021). *La COVID-19 y el mundo del trabajo. Octava edición. Estimaciones actualizadas y análisis*. OIT.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_824097.pdf

Organización de Naciones Unidas (2021). *Las mujeres en Colombia, Situación de los derechos de las mujeres en Colombia*. ONU Mujeres.

<https://colombia.unwomen.org/es/onu-mujeres-en-colombia/las-mujeres-en-colombia>

Organización de Naciones Unidas. (2022). *Objetivos de Desarrollo sostenible*. CEPAL.

<https://www.cepal.org/es/temas/agenda-2030-desarrollo-sostenible/objetivos-desarrollo-sostenible-ods>

Organización Internacional del trabajo OIT. (2022). *Trabajo decente y la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible*. OIT.

<https://www.ilo.org/global/topics/sdg-2030/lang--es/index.htm>

Portafolio. (Febrero 9 del 2022). *Los subsidios que se crearon en pandemia y siguen 'vivos'*

<https://www.portafolio.co/economia/gobierno/subsidios-en-pandemia-cuales-seguiran-en-2022-561540>

Ramirez, F., y Hernandez., D. (2021). *Aumento de la informalidad en Colombia a causa de la coyuntura actual*. Universidad Libre.

<https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/23399/MD0246.pdf?sequence=1>

- Rojas, J., Beltran, M., Canas., F. y Rodríguez., M. (2021). *Mujeres, jóvenes y mayores los más afectados por la pandemia*. Senado de la República de Colombia. <https://ail.ens.org.co/wp-content/uploads/sites/3/2021/09/MUJERES-JOVENES-Y-MAYORES-LOS-MAS-AFECTADOS-POR-LA-PANDEMIA.pdf>
- Semana. (16 de junio, 2022). ¿Sirvieron las medidas para salvar empleos?: esto le espera al que gane las elecciones. Revista Semana. <https://www.semana.com/economia/macroeconomia/articulo/sirvieron-las-medidas-para-salvar-empleos-esto-le-espera-al-que-gane-las-elecciones/202200/>
- Sodergren, M., Kapsos, S., y Karkee, V. (2022). *COVID-19 y los objetivos de Desarrollo sostenible: Revertir el progreso hacia el trabajo decente para todos. La pandemia causó estragos en la vida de las personas y las sociedades, pero ¿hasta qué punto hizo retroceder a la comunidad mundial en el logro de las metas de los ODS relacionadas con el trabajo decente y el crecimiento económico?*. OIT. <https://ilostat.ilo.org/covid-19-and-the-sustainable-development-goals-reversing-progress-towards-decent-work-for-all/>
- Urrea Rios, I. (5 de agosto de 2021). *Una salida a la crisis laboral en Colombia*. Periódico UNAL. <https://unperiodico.unal.edu.co/pages/detail/una-salida-a-la-crisis-laboral-en-colombia/>
- Valencia Sánchez, P. F., y Leyton Pavez, C. E. (2014). Barreras de género en el ingreso y permanencia de las mujeres al mercado laboral en sectores urbanos con desigualdad geográfica. *Horizontes Empresariales*, 13(2), 20–27.

- Vásquez, J. y Agudelo, C. (2021). *Informalidad en Colombia 2000-2020. Un análisis histórico dentro de un contexto pandémico*. Universidad EAFIT. (p.32).
<https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/30037/Informalidad%20Laboral%202000%20-%202020.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Weller, J. (2020). *La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales*. Documento de la CEPAL y Naciones Unidas.
https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45759/1/S2000387_es.pdf
- Zapata, M. y Gélvez, Tatiana. (2022). *Situación laboral de las mujeres después de la pandemia*. <https://www.uexternado.edu.co/colombia-el-reto-presidencial/situacion-laboral-de-las-mujeres-despues-de-la-pandemia/>