

**ANÁLISIS DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS EN LA PARTICIPACIÓN DE LAS
MUJERES EN EL MERCADO LABORAL EN LA CIUDAD DE VILLAVICENCIO,
META.**

**PAULA ANDREA ORTIZ TORRES
LINA PAOLA GONZALEZ PULIDO**

**UNIVERSIDAD DE LOS LLANOS
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
PROGRAMA DE ECONOMÍA
VILLAVICENCIO- META**

2018

**ANÁLISIS DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS EN LA PARTICIPACIÓN DE LAS
MUJERES EN EL MERCADO LABORAL EN LA CIUDAD DE VILLAVICENCIO,
META.**

PAULA ANDREA ORTIZ TORRES

LINA PAOLA GONZALEZ PULIDO

Informe final para optar al título de Economista

**Director de trabajo de grado
Gildardo Gutiérrez Trujillo
Administrador Público**

**UNIVERSIDAD DE LOS LLANOS
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
PROGRAMA DE ECONOMÍA
VILLAVICENCIO
2018**

UNIVERSIDAD DE LOS LLANOS

AUTORIDADES ACADÉMICAS

PABLO EMILIO CRUZ CASALLAS

RECTOR UNIVERSIDAD DE LOS LLANOS

DORIS CONSUELO PULIDO DE GONZALEZ

VICERRECTORA ACADÉMICA UNIVERSIDAD DE LOS LLANOS

RAFAEL OSPINA INFANTE

DECANO FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

CARLOS LEONARLO RIOS VIASUS

DIRECTOR DE ESCUELA DE ECONOMÍA Y FINANZAS

JAVIER DIAZ CASTRO

CENTRO DE INVESTIGACIONES FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

ERNESTO LEONEL CHAVEZ HERNANDEZ

DIRECTOR PROGRAMA DE ECONOMÍA

Nota de aceptación

ERNESTO LEONEL CHÀVEZ HERNÀNDEZ
DIRECTOR PROGRAMA DE ECONOMÍA

GILDARDO GUTIERREZ TRUJILLO
DIRECTOR TRABAJO DE GRADO

Villavicencio, ___ de ___ del 2018.

Dedicatoria

A Dios

Doy gracias a Dios el cual nos lleva siempre en triunfo y por medio de nosotros

manifiesta en todo lugar el olor de su conocimiento. 2 Corintios 2:14

A mis padres

Luis Ortiz Hernández

María Helena Torres

*Que con su esfuerzo, paciencia y amor me
armaron de fuerza para lograr este maravilloso triunfo.*

A mi hermana

Nikoll Vanessa Ortiz

A quien quiere reflejar bases de responsabilidad y superación.

A mi compañero de Vida

Jeisson Santos

*Que con su amor y paciencia, hombro a hombro ha trabajado
junto a mí para lograr este maravilloso triunfo.*

Paula Andrea Ortiz Torres

A mis padres

Gladys Pulido y Alfonso González

Porque fueron ustedes quienes estuvieron a mi lado.

Brindándome apoyo y consejo para hacer de mi una mejor persona.

Valoro mucho sus esfuerzos, el sacrificio y las lagrimas que involucro mi educación.

Los amo en El Señor.

A mis hermanos

Yesica González y Alejandro González

Quienes por sus palabras y compañía me dieron animo de seguir adelante.

A mi compañero amado

George Useche

Quien con su amor y confianza y su tiempo, ha estado animándome y siendo soporte.

A mi tío Néstor y mi familia

Quienes han sido participes de este gran logro en mi vida.

Los amo con todo mi corazón y este triunfo es de ustedes.

Lina Paola González Pulido

Agradecimientos

Primeramente agradecerle a Dios quien nos da fuerza para salir adelante, a mis padres Luis Ortiz y María Helena Torres que me han inculcado responsabilidad, esfuerzo para poder ser cada vez mejor, su infinito amor y dedicación, agradecerle a mi compañero de vida Jeisson Santos que ha estado junto a mi, en todo mi proceso de formación y ha sido el mi más grande apoyo con su infinito amor. Agradecerle Al grupo de Investigación por esta maravillosa oportunidad de aprender y crecer como profesional. Profesor Gildardo Gutiérrez gracias por su apoyo, dedicación y creer en nosotras para realizar este maravilloso proyecto, al profesor Antonio José Riveros y al profesor Ernesto Leonel Chávez por colaboración y apoyo, y por ultimo a Yamile Rojas secretaria de la Facultad de Economía que se convirtió en una amiga y apoyo fundamental en todo el proceso de formación mil y mil, gracias a todos los docentes que estuvieron en este proceso.

Paula Ortiz Torres

Llena de regocijo, amor y esperanza, doy gracias a mi padre celestial, a mi Dios, a quien con todo su amor y misericordia ha estado presente en todos los momentos de mi vida, no hay palabras para expresarte cuan grande y hermoso has sido para conmigo, se alegra mi corazón de contar con tu inmensa presencia.

Doy gracias a mis padres Alfonso González y Gladys Pulido, quienes se han esforzado por este triunfo en mi vida, a mis hermanos y familia, los amo.

Agradezco a todo el grupo de investigación, quienes han contribuido con este proyecto. A mi Director de grado, Gildardo Gutiérrez Trujillo quien creyó en nosotras y fue soporte para esta ardua labor. A los profesores Antonio José Riveros y Ernesto Leonel Chávez por su colaboración y apoyo en este proceso. Y por ultimo y de gran importancia a nuestra secretaria de facultad de Economía, Yamile Rojas quien como amiga, dando paciencia y amor, nos ha ayudado grandemente en esta formación dando consejo y guía. Gracias por todo su amor y dedicación a todos los profesores que contribuyeron en mi formación académica.

Lina Paola González Pulido.

Contenido

Dedicatoria	5
Introducción	9
1. Planteamiento del Problema	11
1.1. Formulación del problema.....	14
2. Justificación	15
3. Objetivos	16
3.1. Objetivo general	16
3.2. Objetivos específicos	16
4. Marco de Referencia	17
4.1. Marco Teórico:.....	17
4.2. Marco Institucional	26
4.2.1. Organización Internacional del Trabajo (OIT):.....	26
4.2.2. Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE):	26
4.2.3. Corte Constitucional de Colombia:.....	26
4.2.4. Alcaldía Municipal de Villavivencio:	27
4.2.5. Secretaria de la Mujer de Villavivencio:	27
4.2.6. Gobernación del Meta	27
4.3. Marco legal.....	28
4.4. Marco Conceptual.....	34
4.5. Metodología.....	35
4.5.1. Enfoque y Diseño	35
4.5.2. Fuentes y técnicas para la recolección de información.....	37
5. Resultado y Análisis de Resultado	38
5.1. Política Pública de Equidad de Género para las Mujeres del Meta 2012 — 2023	38
5.2 Análisis del plan de desarrollo departamental, sobre la participación de la mujer en el campo laboral, por parte Darío Vásquez Gobernador del Meta 2008 – 2015.....	41
5.2.1 Análisis del plan de desarrollo Municipal, sobre la participación de la mujer en el campo laboral, por parte Raúl franco Roa 2008 – 2015.....	43
5.3 Análisis del plan de desarrollo departamental, sobre la participación de la mujer en el campo laboral, por parte Alan Jara del Meta. 2012 -2015	43
5.3.1 Análisis del plan de desarrollo departamental, sobre la participación de la mujer en el campo laboral, por parte de Juan Guillermo Zuluaga. 2012 -2015.....	46
5.4 Análisis de datos, de la Gran encuesta de hogares	47
5.4.1 ¿Cuánto hace que trabajo por última vez? 2008- 2011	47
5.4.1.1 ¿Cuánto hace que trabajo por última vez? 2011- 2015	50

5.4.2 ¿por qué motivo o razón principal dejo ese trabajo? 2008-2011	52
4.5.2.1 ¿por qué motivo o razón principal dejo ese trabajo? 2012-2015	55
5.5 Análisis de encuestas realizadas	62
5.5.1 Participación laboral de la mujer y el estado civil	63
5.5.2 Discriminación femenina	64
5.5.3 Apoyo de las entidades gubernamentales	65
5.5.4 Tipos de discriminación	66
6. Conclusiones y recomendaciones.....	67
7. Lista de Gráficas	70
8. Bibliografía	72

Introducción

La presente investigación se refiere al análisis de las políticas públicas en la participación de las mujeres en el mercado laboral de la ciudad de Villavicencio, meta. Tomando información de los planes, proyectos y programas de entidades como la gobernación, alcaldía y secretaria de la mujer, para identificar la desigualdad que hay con las mujeres en el campo laboral.

La característica principal de esta investigación conocer como se ha llevado a cabo el esfuerzo que han tenido las mujeres por una inclusión en el campo laboral y por la igualdad de género, también se han creado grupos feministas que han perseverado por esta idea, con el tiempo se ha visto una disminución comparando con épocas anteriores. Las mujeres colombianas, a pesar de los avances y su trabajo a favor de lograr la equidad, siguen presentando problemas de desigualdad laboral, salarial y principalmente las madres cabezas de hogar. En materia laboral las féminas tienen más complicaciones a la hora de acceder a un empleo, por otro lado está la violencia de género que sigue registrando el país, como los casos de violencia intrafamiliar y feminicidios, presentando a la mujer como su víctima predilecta.

Las brechas salariales en Colombia siguen siendo inequitativas “En el período 2008-2014 las mujeres en Colombia devengaron en promedio 28% menos que los hombres. Para 2014 la brecha fue de 27,7%, casi 4 puntos por encima del promedio mundial, que es de 24%, (PNUD 2015). En Colombia a septiembre de 2014, la tasa de desempleo fue de 11,3% para las mujeres y del 7% para de los hombres, según estadísticas del Departamento Administrativo Nacional de Planeación, DANE. Esto es más de dos puntos por encima de la tasa de Latinoamérica” (Mujer y trabajo En Colombia, 2017).

Colombia para el 2017 presento “la tasa global de participación para los hombres fue de 75,3% y para las mujeres fue 55,2%. La tasa de ocupación para hombres fue 70,3% y para las mujeres se ubicó en 49%.” (Dinero, 2017).

Ahora en el contexto departamental se creó un proyecto “Política Pública de Equidad de Género para las Mujeres del Meta 2012 – 2023” con el fin de implementar una acción afirmativa que permite visibilizar las desigualdades y discriminaciones contra las mujeres, reconocer sus demandas y consolidar propuestas para avanzar en la transformación social, cultural, política económica, avanzando en la ampliación de oportunidades dando sostenibilidad en acciones hacia la equidad.

La investigación de esta problemática se realizó con el interés de conocer primeramente que políticas públicas existen, conocer en contexto departamental y municipal, como se encuentra la participación laboral de las mujeres y como se han ejecutado las políticas, los planes y proyectos que se han realizado en el departamento del Meta y la ciudad de Villavicencio especialmente en los años 2008 al 2015, establecer de qué manera fueron implementadas y como han funcionado desde su publicación, como estas han aportado a los índices de desigualdad y machismo; Indagar que conocimiento tienen las mujeres en la ciudad de Villavicencio de las Políticas públicas. Esto se hace con interés académico, así mismo nos interesamos en aportar un análisis para el mejoramiento de Políticas públicas en Villavicencio.

Lista de Gráficas y tablas

<i>Grafica 1</i>	13
<i>Grafica 2</i>	40
<i>Grafica 3</i>	47
<i>Grafica 4</i>	48
<i>Grafica 5</i>	48
<i>Grafica 6</i>	49
<i>Grafica 7</i>	50
<i>Grafica 8</i>	50
<i>Grafica 9</i>	51
<i>Grafica 10</i>	51
<i>Grafica 11</i>	52
<i>Grafica 12</i>	53
<i>Grafica 13</i>	53
<i>Grafica 14</i>	54
<i>Grafica 15</i>	55
<i>Grafica 16</i>	56
<i>Grafica 17</i>	56
<i>Grafica 18</i>	57
<i>Grafica 19</i>	58
<i>Grafica 20</i>	58
<i>Grafica 21</i>	59
<i>Grafica 22</i>	59
<i>Grafica 23</i>	60
<i>Grafica 24</i>	61
<i>Grafica 25</i>	61
<i>Grafica 26</i>	62
<i>Grafica 27</i>	63
<i>Grafica 28</i>	64
<i>Grafica 29</i>	65
<i>Grafica 30</i> <i>Grafica 31</i>	66
<i>Tabla 1</i>	42
<i>Tabla 2</i>	44
<i>Tabla 3</i>	46

1. Planteamiento del Problema

En Colombia como en el mundo se ha observado grandes brechas de desigualdad de género, aunque en las últimas décadas “Colombia ha alcanzado importantes conquistas en relación a la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, si bien aún hay brechas relevantes por reducir” (ONU, 2017).

El respeto a la dignidad humana, la igualdad y la no discriminación, son principios constitucionales para el goce de los derechos de las mujeres, los países necesitan avanzar hacia un desarrollo incluyente y sostenible donde la dimensión del género se manifieste, de modo que se agregue la noción del trabajo, que incluya el capital humano de las mujeres como una condición para que el crecimiento económico y genere un mayor bienestar. Aunque el país ha diseñado diferentes políticas para las mujeres, el Estado Colombiano ha manifestado su compromiso por el adelanto en materia de equidad de género adoptando políticas públicas normativas y estratégicas.

Se ha desarrolla una política llamada: Mujeres Constructoras de Paz y Desarrollo, donde adoptan estrategias para disminuir la discriminación hacia la mujer en el mercado laboral y las actividades productivas, el acceso a servicios sociales, en la participación política y la erradicación de la violencia basada en el género. “Se han desarrollado proyectos e iniciativas para la participación de la mujer y aporte a un desarrollo permitiendo que se siga apoyando la inclusión”, (MUJER, 2003).

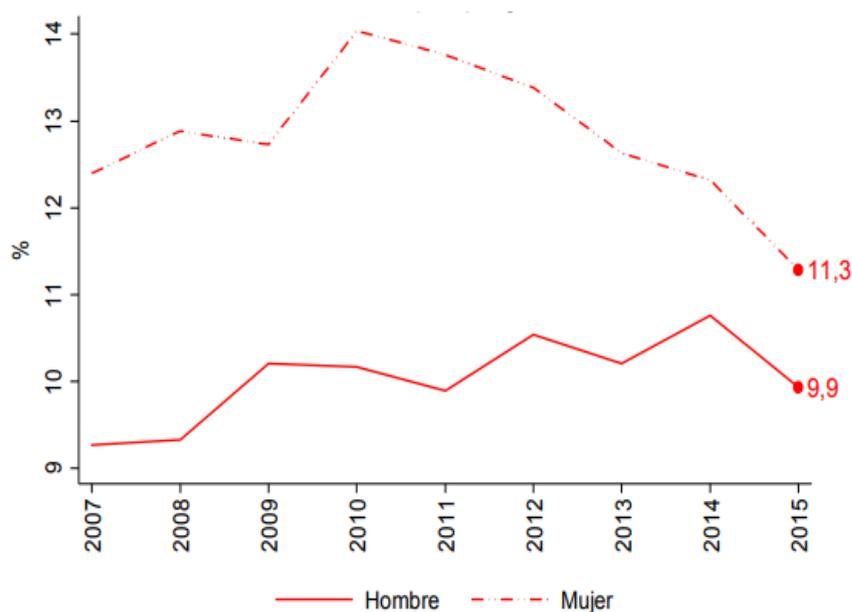
Por otro lado, se crean los Lineamientos de la Política Pública Nacional Equidad de Género para las Mujeres, “Transformación cultural y comunicación” que deberá desarrollar planes específicos que garanticen los derechos de las mujeres en situación de desplazamiento y el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, asegurando el cumplimiento por parte del Estado Colombiano de los estándares de la política.

No obstante, la incursión de la mujer en los mercados laborales se ha incrementado, en Villavicencio se evidenció una reducción en los índices de desempleo, por lo tanto aumento del desempleo se centró en los hombres, aunque se sigue evidenciando brechas de desigualdad entre hombres y mujeres.

Quienes vieron un incremento en su tasa de desempleo de 0,7, mientras que las mujeres tienen una disminución de 1,1. Con ello, la brecha entre el desempleo masculino y femenino se redujo de 3,1 en 2007 a 1,4 en 2015, cuando la tasa masculina fue de 9,9% y la femenina de 11,3%. (DNP, 2012).

Tasa de desempleo por género en Villavicencio

Grafica 1



Fuente: DANE - GEIH, **Cálculos:** DNP – DEE (DNP, 2012).

En el *grafico 1* y los datos del DANE se observa que para la ciudad de Villavicencio la tasa de desempleo en las mujeres es más alta en comparación con el hombre para los 2008 al 2015.

Las mujeres están representando una situación como el grupo de los más pobres de la región, dado a sus altos niveles de informalidad y desempleo.

Colombia está mostrando señales importantes de crecimiento económico como una oportunidad para el progreso social, así como los avances en los indicadores de desarrollo humano. Pero todavía hay brechas de género, en particular en las esferas política y económica.

En cuanto a los indicadores relacionados con el género, la participación política de las mujeres ha aumentado del 6% al 11% en los cargos de elección popular, y del 7% al 21% en las elecciones del Congreso en los últimos 20 años. Sin embargo, es uno de los países de América Latina con la menor representación de las mujeres en la política. En 2015 son tan sólo el 14% de concejales, el 17% de diputadas, el 10% de alcaldesas y el 9% de gobernadoras. Cifras aún muy por debajo de la paridad que haría justicia a la proporción de mujeres dentro de la sociedad. En relación a los derechos económicos, el acceso de las mujeres al empleo formal y su participación en el Mercado laboral, si bien ha ido creciendo, es aún limitada” (MUJERES, 2015).

1.1. Formulación del problema

¿Qué tan eficientes están siendo las políticas públicas en Villavicencio y el Meta?

2. Justificación

Esta propuesta está enfocada en un diagnóstico de las políticas públicas que hay en la ciudad de Villavicencio para las mujeres en el campo laboral y de qué manera han funcionado en los últimos años, para establecer el reconocimiento de los derechos de las mujeres no solo en la justicia de género sino que incluya el estudio de diferentes factores como; la ausencia de reconocimiento en cuanto a sujetos, las injusticias económicas, la forma en que se organiza la acción política y la toma de decisiones que las excluye, que la noción de sus derechos sean compuestos por políticos, sociales, culturales ,también los derechos civiles que deben ser respetados y garantizados por el estado. Se hará por medio de la gran encuesta de hogares recolectando información, para analizar que políticas atribuyen la participación de la mujer, de qué manera las van a seguir implementando para el desarrollo socioeconómico, y así observar que incidencia ha tenido estos programas. Por último realizar un taller con las féminas para obtener testimonio y recolectar opiniones de cómo les han contribuido los planes y proyectos en la ciudad de Villavicencio.

Este estudio es una rama de la investigación general, analizando la participación femenina en el mercado laboral de Villavicencio; Meta, 2008-2015, para lograr determinar su cumplimiento y veracidad.

3. Objetivos

3.1.Objetivo general

Analizar la incidencia de las políticas públicas en la participación de las mujeres en el mercado laboral en la ciudad de Villavicencio, Meta desde el año 2008 a 2015.

3.2.Objetivos específicos

- Recolectar información secundaria sobre políticas públicas referentes a la participación de las mujeres en el mercado laboral, del Meta y posteriormente Villavicencio.
- Recolectar datos del DANE (la gran encuesta de hogares), observando de qué manera han contribuido las políticas públicas de género, para evidenciar como se ha comportado el acceso de oportunidades laborales para las mujeres en los últimos años en Villavicencio.
- Realizar un taller participativo con el fin de obtener información primaria que permita evidenciar las problemáticas que tienen las mujeres en el acceso al mercado laboral en la ciudad de Villavicencio, Meta,

4. Marco de Referencia

4.1.Marco Teórico:

Los postulados teóricos sobre los cuales se basa el presente trabajo están enmarcados principalmente en la teoría de género, en los desarrollos teóricos sobre género e igualdad de oportunidades, y en la teoría feminista con sus implicaciones ético-políticas, y en teoría de la discriminación, puesta en el contexto del mercado laboral, que sirven como complemento y sustento del presente estudio.

Mujer es un concepto que ha venido progresivamente ganando espacio académico en ciencias sociales a través del tiempo, e igualmente ha estado interviniendo con fuerza en los procesos de reclamación y reivindicación de derechos, libertades y garantías en el sistema político, en ocasiones apelando a manifestaciones y protesta colectivas, en procesos de lucha política a través de organizaciones autónomas y partidos o movimientos de la misma naturaleza.

La mujer ha enfrentado su propuesta de lucha contra de la desigualdad en oportunidades, la discriminación en todas sus formas, las tendencias machistas patrocinados por los regímenes políticos y gobiernos durante épocas, mostrando y justificando el mito de la condición débil de la mujer, o mostrada como sexo débil. Al criterio de (Fernández Pérez, 2011) se entiende que “Cuando se habla de mujer o de mujeres es necesario tener presente la existencia del feminismo, pues es una categoría que vislumbra la evolución histórica de ese grupo social en múltiples circunstancias.”

Aproximadamente 1970 que fue uno de los primeros auges del movimiento feminista en los Estados Unidos y Europa, donde:

La economista Ester Boserup realizó un estudio crítico sobre la mujer en el desarrollo, debido a que las políticas en la época de 1970 se basan en nociones occidentales feministas y un orden

patriarcal, generando un aumento de la desigualdad social entre mujeres y hombres, donde no se reconocía la importante labor femenina en las actividades productivas. (Aguilar, 2010).

Pero aun en este tiempo pleno siglo XXI, se sigue evidenciando un alto grado de machismo en donde los hogares colombianos, las mujeres deben quedarse en el hogar cuidando a sus hijos realizando las tareas del hogar, y aún sigue siendo un gran trabajo que hacen estas mujeres donde no son valorados y son subestimadas.

Estudios realizados consideraban que las mujeres simplemente eran participantes pasivas en el cambio evolutivo, que se limitaban a tener hijos, alimentarlos y cuidarlos. Mientras que los hombres fueron descritos como los responsables de la evolución como la creación de herramientas, el surgimiento de andar bípedo que es un rasgo que se ha venido presentando y aun se sigue teniendo esa perspectiva.(Pulido, 2015).

Luego de estos rasgos que se han venido marcando, aparece los grupos feministas donde una de sus principales razones, es que la productividad de la mujer debe ser valorada de la misma manera que es valorado todos los inventos que los hombres han desarrollado, ya que la productividad de la mujer es útil para la nueva forma de organización liberal.

El liberalismo instituiría la dualidad público/privado, equivalente a la división mercado/ ámbito doméstico, asignándole a la mujer el reino del hogar, donde tampoco reinaría ella sino su marido, por este motivos estos tipos grupos feministas denominan la situaciones por las cuales luchan “la doctrina de la igualdad de los derechos para la mujer basada en la teoría de la igualdad de los sexos”. (Vélez, 2010).

Según estos autores, los temas que se consideran más relevante sobres desigualdades y los han clasificado de la siguiente manera:

Primeramente, el dominante capital humano frente al trabajo comparable, estas teorías que han encargo del estudio de discriminación de sexo, la siguiente es la conducta individual; fuerzas culturales; y factores estructurales y organizativos. Las teorías sobre la conducta individual consideran que los empleadores y empleados son racionales, egoístas y tratan, con información incompleta de maximizar su interés, dentro de esta categoría, se englobarían tres teorías: las que analizan el funcionamiento del mercado, las de capital humano y las de contratación discriminatoria. (Explicaciones Teóricas de la Discriminación de la Mujer, págs. 3,4),

Las teorías sobre las fuerzas culturales no se preocupan de la conducta individual, al considerar ésta como el producto de las normas sociales y valores. Dentro de esta categoría se encuadrarían las teorías del trabajo comparable, socialización, mantenimiento de privilegios y culturas de empresa hostiles. Por último, las teorías sobre los factores estructurales y organizativos consideran las características de la empresa, la segregación en las ocupaciones y la influencia de la estructura demográfica y ocupacional.

Los siguientes autores, (Lagunas-Vázquez, Beltrán, & Ortega, 2016),

que detienen analizar cinco teorías de forma diferente, la primera que es el rol de la mujer en el desarrollo económico se encuentra: El trabajo de Ester Boserup. Específicamente el libro: *Woman's Role in Economic Development*, considerado como un trabajo desarrollado previo a los estudios de género enfocados a las mujeres y al desarrollo como tal.

“Su principal postulado era que el desarrollo como tal implementado por la política internacional no propiciaba el adelanto de las mujeres en el tercer mundo” (L. & Jakobson, H, 2008). La segunda, *La mujer en el desarrollo MED (Women in development WID)* este básicamente trata de los esquemas de desarrollo implementados 1970, que no lograban mejorar la vida de las mujeres del tercer mundo, si no que a menudo las había privado de oportunidades económicas y de estatus. La modernización había separado a las mujeres de sus funciones productivas tradicionales, sobre todo en la agricultura como productoras de alimento. A partir de esta observación y de la necesidad de integrar a las mujeres al desarrollo surge un nuevo campo de acción llamado la mujer en el desarrollo con conceptos y objetivos, cada vez más los planificadores del desarrollo se enfocaron en formular políticas donde el eje principal fuera el avance de la mujer sobre todo en las regiones más pobres. La tercera trataba de Género y desarrollo GED (*Gender and development GAD*), esta surge básicamente la perspectiva de GED concentrándose en el tema de género antes que en el de las mujeres,

haciendo hincapié en la construcción social de roles y las relaciones de género (proceso mediante el cual se categoriza biológicamente a un macho o a una hembra y socialmente se le adjudican atributos culturalmente establecidos dentro de las definiciones de masculinidad y feminidad). La cuarta teoría denominada Eco feminista Como señala:

Alicia Puleo, entre el 70% y el 80% de los miembros de movimientos en defensa de los animales son mujeres y la cifra se acercaría a un 99% si se tuvieran en cuenta las tareas de participación de voluntarios en tareas de limpieza y alimentación en las sociedades protectoras de animales (Varela, 2013).

Todas estas respuestas dan como resultado la predisposición natural de las mujeres hacia el cuidado, que se relacionan con los roles sociales que ellas protagonizan en relación con la naturaleza. La quinta y última que resaltan es la teoría Marxistas-Feministas que básicamente trata el feminismo, en cuanto nace el Marxismo, establece relación con él porque es la primera teoría crítica de la historia que contempla las relaciones humanas en clave de dominación y subordinación, lo mismo que el Feminismo con una diferencia. El Marxismo no tiene ninguna capacidad explicativa para analizar otro sistema de dominación: el patriarcado, la dominación de los hombres sobre las mujeres, tanto Marx como Engels describen la opresión de la mujer como una explotación económica.

Por otro lado (Becker G. , 1983) en su llamada teoría del gusto por la discriminación, plantea una visión de discriminación en términos de precio laboral afirmando que: “El rechazo a contratar una persona con un valor de producto marginal más alto que su costo marginal”, lo que quiere decir, que el empresario, o cualquier empresario, tiene un “gusto o preferencia”, por vincular un trabajador con desventaja salarial y lucro marginal para el contratante, cuestión que aplica a la mujer en contextos económicos y en relaciones laborales, consideradas como grupos minoritario.

Las mujeres, como grupo minoritario, reciben un trato inferior, con relación al grupo mayoritario (hombres). El supuesto gira alrededor que el agente discriminador es el

empleador, al momento de contratar personal, tiene prejuicios respecto al grupo minoritario de trabajadores, es decir, piensa que no es lo mismo emplear a un hombre que a una mujer, porque no es el mismo costo.

De acuerdo con (Phelps, 1972),

Argumenta que los empresarios toman como punto de referencia las características promedio de los distintos grupos y no las individuales, es decir, la lógica de contratación se basa en los prejuicios verdaderos o falsos con respecto a la productividad de los individuos de las minorías, en presencia de un mercado con información imperfecta. La información disponible de las habilidades de cada individuo es relativamente escasa, mientras que la concerniente a un promedio de un grupo es (o se cree que es) relativamente completa, y dado que la obtención de una información más detallada implica costos adicionales.

En este sentido, se puede decir que el empresario sale beneficiado, al recolectar la información de característica promedio observada del grupo, es más barato e implica un riesgo menor en el momento de seleccionar un trabajador, a diferencia del modelo de Becker, ya que la recolección de información más específica le resultaría muy costosa.

En la opinión de estos autores (Guataquí, Baquero, & Sarmiento, 2000), aseguran que se han podido evidenciar cuatro tipos de discriminación las cuales se clasifican así:

- Discriminación salarial: En este tipo de discriminación las mujeres ganan un salario menor al de los hombres, aun cuando estén igualmente clasificadas y desempeñen el mismo trabajo con la misma productividad.
- Discriminación en el empleo: Se da cuando un grupo de trabajadores presenta tasas de desempleo sustancialmente mayores que las del otro grupo. Los empresarios suelen tener la idea de que las mujeres tienen poca escolaridad y baja calificación para realizar tareas que exigen alta productividad, son consideradas como un grupo de menor movilidad y restricciones de horario, además de requerir mayores prestaciones.
- Discriminación ocupacional: denota que las mujeres están limitadas a empleos de baja categoría y escasa remuneración, por consiguiente, nunca o en casos muy esporádicos podrán alcanzar ciertos niveles jerárquicos en las empresas, aunque estén calificadas para ello.
- Discriminación en la adquisición de capital humano: se presenta cuando las mujeres tienen restricciones en cuanto al acceso a la educación formal y a la capacitación y entrenamiento que proporcionan las empresas, lo que como es de esperarse tiene efectos sobre su grado de

calificación y en el aumento de su productividad. También esta discriminación destaca las tradiciones sociales, ya que muchos padres tienen la concepción que el rol primordial de la mujer se encuentra en el ámbito doméstico. (p.4).

En este estudio indica que en el escenario económico se habla de discriminación laboral cuando existen dos trabajadores con la misma capacidad productiva pero que tiene una característica personal no relacionada con esta, por ello su trato es inferior en condiciones de empleo.

Para analizar la contribución de hombres y mujeres en el mercado laboral, (Tenjo & Herrera, 2009), “En el caso de las mujeres se encontró que la estructura ocupaciones las favorecía, porque las mujeres tenían una concentración relativamente mayor que los hombres en las ocupaciones – niveles de calificación de mayores salarios”.

No obstante, se encuentran hechos en los hombres como mujeres poseen las mismas características para realizar determinada ocupación y son los hombres quienes reciben más salario. Por lo tanto si les pagaran a las mujeres de la misma manera que los hombres, deberían ganar más que ellos ya que tienen mayor capital humano.

Cuando existen diferencias salariales entre hombres y mujeres no solamente son por discriminación, como (Ribero, Bernat, & G., 2005) afirman, “La discriminación ocurre cuando dos individuos con las mismas características económicas y habilidades, desempeñan las mismas labores pero con un pago salarial diferente y este tratamiento está sistemáticamente relacionado con determinadas características no económicas de dichos individuos”.

No necesariamente toda disparidad salarial es resultado de la discriminación, ya que existen diferencias en productividad dada a la inversión en el capital humano, como en el acceso a la educación y experiencia.

Expresa (Barraza, 2010),

En su investigación sobre discriminación salarial y segregación laboral por género en las áreas metropolitanas de Barranquilla, Cartagena y Montería, donde destaca que el promedio de años de educación ha aumentado en las mujeres quienes alcanzan un promedio superior de años de educación que los hombres.

Aproximadamente después de los años setenta América latina, la fuerza de trabajo por parte de las mujeres ha tenido un crecimiento significativo, favorable para el desarrollo tanto personal como profesional de las mujeres, pero después de este avance se pretendía que la desigualdad de género se disminuyera, pero ahora es evidente que la desigualdad persiste y no se presenta en forma de oportunidades laborales sino en discriminación en los salarios, eso por un lado, por el otro se ha observa que las ocupaciones están siendo masculinizadas o feminizadas ejemplo Enfermería, servicio doméstico, secretaria como lo plantea Alma Fernández.

La masculinización o feminización ocupacional no se perfila únicamente en términos de la proporción de hombres o mujeres en cada una de ellas. Las ocupaciones predominantemente ejecutadas por mujeres se asocian casi de manera directa con funciones que desempeñan cotidianamente en su papel domestico de amas de casa, cuidadoras del hogar y sus integrantes, y se pueden agrupar en cinco categorías: servicio doméstico, manufactura y tratamiento de ropa, ocupaciones relacionadas con la crianza y el cuidado infantil, asistencia a las labores de otras personas y ocupaciones que involucran el cuidado físico y emocional de otros. (HASAN, 2007)

También se observa que la mano de obra masculina se encuentra en actividades como la construcción y el transporte, tiende a ser más desempeñadas por ellos, debido al esfuerzo físico, al contrario de las mujeres que tienen mayor concentración que servicios comunitarios y financieros. Adicionalmente, el ingreso por hora aumentó en los salarios de las mujeres, mientras para los hombres, éstos han permanecido casi constantes durante el período de estudio.

Como expresan (Ardanche & Celiberti, 2011) agregan que “para el caso de las mujeres en el mercado laboral se habla de “techos de cristal” y de “pisos pegajosos”, que las limitan de diferentes maneras en ambos extremos por su sola condición de mujeres”.

Mientras que los techos describen el freno formulan que las mujeres temen ocupar posiciones de poder, ya que no les interesa ocupar puestos de responsabilidad, no pueden afrontar situaciones difíciles que requieran autoridad. El piso pegajoso alude a la situación de las mujeres les cuesta trabajo salir a realizar una carrera laboral, a las responsabilidades y cargas afectivas y emocionales que en el ámbito doméstico acaban recayendo sobre las mujeres, atrapándolas con los lazos de los afectos que dificultan o impiden su salida y realización personal lejos del ámbito familiar.

Con base en la investigación sobre los efectos de la segregación ocupacional en la brecha salarial de género en las zonas urbanas de Colombia entre 1986 y 2000. (Isaza Castro, 2014), concluye que: “La situación de las trabajadoras informales ha empeorado de manera desproporcionada en Colombia, puesto que las mujeres son sujetas de doble explotación, en primer lugar como un sexo oprimido y en segundo lugar como un proletariado disfrazado”.

Los efectos de selección son elemento clave en la evolución de las brechas salariales de género en zonas urbanas de Colombia, ya que reducen la disparidad salarial entre hombres y mujeres. Este grupo de trabajadoras que ingresan a la fuerza laboral está cambiando, aunque hay empleadores que pueden seleccionar a los más dotados en términos de motivación, capacidad innata y otros correlatos de productividad.

Ahora desde un contexto municipal y departamental se puede determinar que el nivel de desigualdad para la ciudad de Villavicencio sigue siendo alta como lo informa el periódico El tiempo:

Villavicencio fue uno de los 10 municipios del Meta donde se hizo la muestra, que dejó en evidencia indicadores que para nada corresponden a un entorno social del siglo XXI. Que la mujer deba pedir permiso al esposo o pareja para trabajar, que se reconozca el machismo como un fenómeno cultural latente o incluso que algunas no cuenten con autonomía para usar una prenda de vestir son un claro ejemplo (TIEMPO, 2016)

Villavicencio cuenta con una Política pública que es Equidad de Género para las Mujeres del Meta 2012 — 2023, contando con esta Política se sigue evidenciando índices de machismo, básicamente se deben crear leyes que fomenten la igualdad, la participación que se divulgadas, que sean ejecutadas para que la ciudadanía las tomen como un concepto de formación, esto permite que la sociedad tome las bases necesarias para la participación y la democracia “Que no se limita a adquirir derechos y obligaciones por parte del Estado sino que requiere que los individuos desarrollen la cualidad moral de pertenecer a una sociedad para asumir esos derechos y obligaciones, donde educación y democracia son indisolubles” (Reyes, Jiménez Galán, & Topete Barrera, 2017)

La equidad de género debe ser implementada y tomada como una responsabilidad a la hora de educar generando compromiso moral, que ella busca la igualdad en todos los aspectos tanto social y cultural, esto daría como resultado sociedades más justas donde el compromiso y formación ciudadana estarían presentes y una base fundamental es la educación básica que permita formación de cultura a la sociedad.

La concepción de la equidad de género se legitima desde la articulación de las políticas públicas en la institución educativa y se manifiesta a través del lenguaje de sus actores, lenguaje que da cuenta de la integración de contenidos simbólicos y sociales en las representaciones mentales.

Por ser las Instituciones de Educación Superior el lugar donde el individuo asimila la cultura de la sociedad a la que pertenece, se considera que es en la escuela donde los estudiantes podrían configurar una nueva cultura de colaboración, respeto y compromiso, debido a que es ahí donde se busca un conocimiento científico frente al saber vulgar, se fomenta la actitud crítica. (Reyes, Jiménez Galán, & Topete Barrera, 2017)

4.2.Marco Institucional

En Colombia los organismos y/o instituciones que intervienen en el desarrollo de las políticas públicas en la participación de las mujeres en el mercado laboral en el municipio de Villavicencio, Meta y de la atención a la población de mujeres, a través de coordinación, formulación e implementación de planes, programas, estrategias y proyectos dirigidos a la atención de sus necesidades, son:

4.2.1. Organización Internacional del Trabajo (OIT):

La OIT fomenta el tripartismo dentro de sus mandantes empleadores, trabajadores y Estados miembros, al promover el diálogo social entre las organizaciones sindicales y de empleadores en la formulación – y cuando es pertinente – en la aplicación de las políticas nacionales en el ámbito social y económico, así como respecto a muchas otras cuestiones. (OIT, s,f)

4.2.2. Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE):

Es una estrategia participativa con los usuarios de la información estadística. Esta estrategia busca generar un espacio de interlocución entre los usuarios de la información y el DANE. Es la entidad responsable de la planeación, levantamiento, procesamiento, análisis y difusión de las estadísticas oficiales de Colombia. (DANE, s,f)

4.2.3. Corte Constitucional de Colombia:

La corte constitucional de Colombia es un organismo perteneciente a la rama judicial del Poder Público y se le confía la guarda de la integridad y supremacía de la Carta Política. Consiste en decidir sobre las demandas de constitucionalidad que promuevan los

ciudadanos contra las leyes, los decretos con fuerza de ley dictados por el Gobierno y los actos legislativos reformativos de la Constitución. (Constitucional, s,f)

4.2.4. Alcaldía Municipal de Villavivencio:

Entidad es la encargada de promover y supervisar la gestión económica, planes de desarrollo urbano local, programas sociales, culturales y deportivos, mediante la formulación proyectos y planes dirigidos al lograr el desarrollo integral del municipio, para garantizar el cumplimiento de los fines esenciales de estado colombiano y los servicios a su cargo, consistentes en la promoción del desarrollo integral, la garantía de los derechos humanos y el fortalecimiento de la democracia participativa y pluralista, que beneficie positivamente la calidad Esta de vida de sus comunidades y las sostenibilidad territorial. (Alcaldía Municipal, s,f)

4.2.5. Secretaria de la Mujer de Villavivencio:

La Secretaría de la mujer en su condición de entidad rectora de la Política pública para las mujeres, contribuirá a la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres y a la disminución de prácticas discriminatorias que atenten contra el desarrollo político, social, económico y cultural de las mujeres del Municipio de Villavivencio. Ejercerá la coordinación interinstitucional de todos los planes, programas y proyectos concernientes a la mujer en el Municipio de Villavivencio. (De la Mujer, s,f)

4.2.6. Gobernación del Meta

La Gobernación es el organismo que vela por la seguridad y convivencia ciudadana a través de sus autoridades de control en la Provincia. Es una entidad pública de prestación de servicios a la ciudadanía. Entre sus funciones está seguir los lineamientos y políticas de

estado en el campo de lo administrativo y lo político, es decir que se aplicarán las normas y disposiciones establecidas desde los estamentos superiores, del Ejecutivo, Legislativo, Judicial, Poder Ciudadano, Consejo Nacional Electoral, Asamblea Nacional y Organismos de Control. (Meta, s,f)

4.3.Marco legal

En contexto Nacional, en la Constitución política de Colombia destacamos los siguientes artículos: el Art. 13 sobre “igualdad ante la ley y las autoridades”, que reconoce el derecho a la igualdad, cualquier forma por discriminación de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica; el Art. 40 acerca de los “Derechos del ciudadano y garantía para la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de la administración pública”, haciendo parte de derecho a participar en la conformación, ejercicio y control del poder político; y, finalmente, el Art. 43 de “Igualdad y protección de la mujer”, establece la discriminación contra la mujer.

A partir de 1990 se generan instituciones en el país, en coordinación de políticas contra la discriminación de las mujeres, dentro del gobierno de Gaviria se creó la Consejería presidencial para la juventud, la mujer, y la familia. Tuvo un papel importante en la formulación de la Política Integral para las Mujeres Colombianas (MUJERES P. S., 1992), y la “Política para el Desarrollo de la Mujer Rural” (CONPES, 1994); la Política de Participación y Equidad y de la Mujer – EPAM- (MUJERES P. D., 1997); y el “Plan de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres” (CONPES, 1999); Sus propósitos fueron en favorecer la integración de las mujeres.

Posteriormente, en el gobierno de Andrés Pastrana, fue remplazada la “Consejería para la Juventud, la Mujer y la Familia” (Decreto 1182 de 1990), en la “Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer” (Decreto 1182 de 1999), esta comienza a implementar la Política Pública “Mujeres Constructoras de Paz y Desarrollo”, aprobada en el año 2003.

Mediante el Decreto 4463, dentro del cual se destaca el programa de Equidad laboral con enfoque diferencial y de género para las mujeres, “Tiene por objeto definir las acciones necesarias para promover el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres, implementar mecanismos para hacer efectivo el derecho a la igualdad salarial y desarrollar campañas de erradicación de todo acto de discriminación y violencia contra las mujeres en el ámbito laboral” (2011).

Bajo la coordinación de la Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, en la formulación y ejecución de la Política Pública Nacional de Equidad de Género, mediante el Decreto 1930 de 2013, en septiembre de 2012, el Gobierno Nacional lanzó los “Lineamientos de la política pública de equidad de género para las mujeres”, deberá desarrollar planes específicos que garanticen los derechos de las mujeres en situación de desplazamiento y el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, asegurando el cumplimiento por parte del Estado colombiano de los estándares internacionales y nacionales en materia de derechos humanos de las Mujeres con un enfoque multisectorial y transversal. (MUJERES E. D., 2013).

La Constitución Política de 1991, siguieron los procesos de consolidación de los derechos de las mujeres, a través de: Ley 581 de 2000 (efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios del poder público); Ley 731 de 2002 (atención a mujeres rurales); Ley 823 de 2003: por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres; Ley 1009 de 2006 (observatorio de asuntos de género); Ley 1413 de 2010 (inclusión de la

economía del cuidado en el sistema de cuentas nacionales); Ley 1475 de 2011 (cuotas en la conformación de listas a cargos de elección popular); Ley 1496 de 2011(igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres).

- En contexto departamental y municipal la siguiente política pública que se rige desde del 2012 hasta el 2023 para el departamento del Meta y la ciudad de Villavicencio (Úrzola, 2012)

ORDENANZA No. 786 DE 2012 “Por medio de la cual se adopta la Política Pública de Equidad de Género para las Mujeres del Meta 2012 — 2023, y se dictan disposiciones generales para su implementación” Gobernación del Meta, Alan Jara Urzula.

LA ASAMBLEA DEL DEPARTAMENTO DEL META

En uso de sus atribuciones constitucionales y legales y en especial las previstas en el artículos 300; los específicos 2, 5, 13, 17, 40, 42, 43, 44, 45,46 y 103 de la Constitución Política; en la Ley 823 de 2003, Ley 812 de 2003, Ley 1257 de 2008 y demás normas concordantes

ORDENA

ARTICULO 1% ADÓPTESE: La Política Pública de Equidad de Género para las Mujeres del Meta 2012 — 2023.

ARTÍCULO 2% OBJETIVO: Garantizar el ejercicio y el restablecimiento de los derechos de las mujeres del Meta, mediante la generación de procesos incluyentes de cambio a nivel político, cultural, social económico e institucional, tanto en lo público como en lo privado. A partir del reconocimiento de las diferencias étnicas (Indígenas, Afro descendientes), sociales, territoriales, edad, por orientación sexual e identidad de género, en condición de

discapacidad, víctimas del conflicto, desarrollando condiciones sociales, culturales, institucionales y presupuestales que contribuyan en la construcción de paz, a superar las inequidades, disminuir las desigualdades y prácticas sociales de discriminación y exclusión por razón del género.

ARTICULO 3% PRINCIPIOS. La Política Pública de Equidad de Género para las Mujeres del Meta se regirá en todo tiempo, entidad y territorio del departamento por los siguientes principios rectores y orientadores dignidad humana, equidad, diferencia, igualdad, desarrollo con equidad, justicia social participación, autonomía, construcción de paz y desarrollo institucionalidad dialogante y garante de los derechos.

ARTICULO 4% ESTRATEGIAS: La Política Pública de Equidad de Género para las Mujeres, tendrá como estrategias las siguientes:

TRANSVERSALIZACIÓN: Es el proceso de articular políticas, planes, programas, proyectos, indicadores y presupuestos vigentes y futuros en todas las áreas y en todos los niveles para avanzar hacia la igualdad de género.

COMUNICACIÓN: Se constituye en una estrategia transversal para evidenciar la posición y condición de las mujeres Metenses y a partir de ello promover la transformación de referentes e imaginarios culturales, a través de los cuales se subvalora, discrimina y excluye lo femenino. Su desarrollo se realizara a través de diferentes instrumentos tales como campañas institucionales, trabajo con medios de comunicación, sensibilización y formación e información.

PARTICIPACION: Mediante esta estrategia se busca promover y fortalecer la participación y representación política de la Mujeres en todos los escenarios tanto sociales

como institucionales. Así mismo, consolidar un proceso de interlocución permanente entre las organizaciones de Mujeres y la institucionalidad para el seguimiento de ésta política.

“No se tiende a concebir y valorizar la participación de mujeres como sujetos sociales portadores de sus propias reivindicaciones y agendas en la esfera pública, ni a considerarlas como ciudadanas de plenos derechos” La participación ciudadana es base para la consolidación de una cultura democrática e incluyente, así mismo las representación equilibrada y autónoma de las mujeres y hombres del Meta en escenarios e instancias de participación en cada programa y proyecto contribuye a garantizar pertinencia, sostenibilidad y legitimidad de las acciones afirmativas, de las transformaciones de la posición de las mujeres como sujetas de derechos y la consolidación de la gobernabilidad democrática.

INTERSECTORIALIDAD: Se requiere viabilizar la puesta en marcha de la PPEGMM realizando permanente y sistemáticamente el intercambio de experiencias, conocimientos e innovaciones con otras políticas, entidades y organizaciones públicas y privadas tanto del departamento como del ámbito nacional e internacional, poner en marcha programas de la política que requieran la acción conjunta de diferentes entidades y actores sociales y transferir estos procesos a las dinámicas locales, creando condiciones técnicas y organizacionales para la armonización, integralidad y eficiencia de acciones y proyecciones de la política.

DESARROLLO INSTITUCIONAL: Hace referencia al fortalecimiento de la Secretaria de Equidad de Género para las Mujeres y de los mecanismos de coordinación interinstitucional para la implementación de la política. Para ello cada una de las entidades responsables de la implementación de las líneas de política designara referentes de género, con capacidad técnica y conceptual para coordinar al interior de sus entidades el cumplimiento de los compromisos de esta política, lo cual incluye la destinación de presupuestos específicos y metas verificables.

La designación de estos referentes de género se realizara, de manera inmediata una vez sea aprobada la ordenanza de la política, así mismo cada entidad formulara planes de transversalidad de género en toda su institución, La Secretaría de Equidad de Género para las Mujeres ejercerá la secretaria técnica del espacio de articulación que será el Comité de Equidad de Género para las Mujeres y consolidara los informes de cada una de las entidades para su rendición de cuentas.

ARTICULO 5% EJES PROGRAMATICOS: Para la Política Pública de Equidad de Género para las Mujeres se han priorizado los siguientes Ejes Programáticos: Derecho a una vida libre de violencias Autonomía y empoderamiento económico Participación y representación política Salud integral para las mujeres Educación con equidad de género Construcción de paz y justicia de género, hábitat, vivienda, medio ambiente y territorio

ARTÍCULO 6% PRESUPUESTOS SENSIBLES AL GÉNERO: El Departamento del Meta durante la aprobación del presupuesto de cada vigencia destinará recursos para la gestión de la política pública, hacia el empoderamiento para la incidencia política de las mujeres. Los recursos para los planes programas y proyectos deben ir insertos en el presupuesto de cada dependencia al aplicar el enfoque de género. Cada Secretaria debe diseñar ofertas pertinentes para las mujeres en condición de vulnerabilidad y ser incluyentes en TODOS sus planes, programas, proyectos y acciones integrales encaminadas al desarrollo de la política para las mujeres y la equidad de género, de acuerdo a los planes transversales formulados a través de las diferentes secretarías del Departamento.

ARTÍCULO 7% RESULTADOS: El Departamento de Meta presentará un informe cada seis meses de la Gestión a través de la Secretaría de Equidad de Género y rendirá cuenta ante la Asamblea y la ciudadanía de las acciones adelantadas desde su competencia para contribuir

a los objetivos de esta política de acuerdo a los planes transversales formulados a través de las diferentes secretarías del Departamento.

ARTÍCULO 8%: Los integrantes de la Comisión del Plan de la Asamblea Departamental del Meta; harán el seguimiento de la política Pública de Equidad de Género para las mujeres del Meta 2012-2023 e invitarán a las entidades afines a la defensa de la mujer incluidos los organismos Nacionales e internacionales.

ARTÍCULO 9%: La presente Ordenanza rige a partir de la fecha de su sanción y Publicación y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

4.4.Marco Conceptual

- **Políticas Publicas**

Las Políticas Públicas se pueden entender como el ámbito privilegiado de realización del “pacto” entre Estado y sociedad. Un nuevo papel del Estado, en el sentido de hacerlo más ágil y organizador”. Una política pública es un plan para alcanzar una meta de interés público, tanto una idea, como a un programa. (Ruiz & Cardénas, s.f)

- **Mercado laboral**

Por Mercado Laboral entendemos la confluencia de la demanda y la oferta de puestos de trabajo, es decir, aquellos agentes que ofrecen trabajo y aquellas personas que pueden ocupar dichos puestos. Dadas sus características especiales, el mercado laboral suele estar regulado por el Estado a través de herramientas tales como el derecho laboral, los convenios colectivos y los contratos. (Publicos, s,f):

El mercado de trabajo o laboral es la relación que existe entre empleadores y tranajadores o personas que buscan trabajo.

- **Género**

Según la organización mundial de la salud (OMS): “El género se refiere a los conceptos sociales de las funciones, comportamientos, actividades y atributos que cada sociedad considera apropiados para los hombres y las mujeres”. El concepto género son todas las características no biológicas asignadas a hombres y mujeres.

- **Discriminación**

De acuerdo con la Convención para la eliminación de todas las formas de Discriminación Racial, se define como:

Toda distinción, exclusión, restricción, o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos y libertades. (ONG, s,f)

El concepto discriminación es el trato diferente que se da una persona por diferentes motivos ya sea por su sexo, etc.

4.5. Metodología

4.5.1. Enfoque y Diseño

La finalidad de esta investigación es conocer que políticas públicas se encuentran ejerciendo en la ciudad de Villavicencio y en el Meta, como se han ejecutado y que tan eficientes han sido desde el momento de su aprobación.

La metodología del proyecto incluye un nivel de investigación descriptiva, que será utilizado para llevar a cabo la indagación de las políticas públicas, con las cuales han participado las mujeres de Villavicencio y del Meta. El diseño investigativo es documental, profundiza y observa los archivos adquiridos de estas, la exploración se llevara a cabo durante el año 2018.

Objetivo 1: Recolectar información secundaria sobre políticas públicas referentes a la participación de las mujeres en el mercado laboral, del Meta y posteriormente Villavicencio.

Esto se logrará mediante la revisión de la información disponible. Se analizarán las publicaciones departamental y/o municipal más importantes que atañen las políticas públicas en la participación de las mujeres en el mercado laboral. Esto incluirá documentos relativos a las condiciones de las mujeres y su inclusión en las leyes, las políticas y otros programas, así como los documentos pertinentes suministrados por las diferentes entidades o instituciones públicas.

En efecto la ciudad de Villavicencio en el momento no cuenta con una política pública de equidad de género. Hasta el presente año se está construyendo, con el fin de mejorar la situación actual del equipo poblacional, que se ha venido presentando un índice desempleo en las mujeres de Villavicencio, con el propósito de generar ingresos y mejorar su calidad de Vida.

Por lo tanto tomamos la única política pública que hay en el departamento del Meta como fuente de estudio. Esta fue creada en el año 2012, que se denomina “Política pública de Equidad de género para las mujeres del Meta 2012-2023” implementada en el mandato del Ex gobernador Alan Jara Urzola. Por otro lado Villavicencio carece de Políticas que respalden la equidad de género y promuevan el aumento de la participación laboral, conforme a esto se analiza los planes de desarrollo del Meta y de Villavicencio de los periodos 2008-2011 y 2012- 2015, examinando los gobernadores y los alcaldes de estos periodos como han contribuido con programas y proyectos, sobre equidad de género y especial en disminuir los índices de desigualdad laboral que presenta el Meta.

Objetivo 2: Recolectar datos del DANE (la gran encuesta de hogares), observando de qué manera han contribuido las políticas públicas de género, para evidenciar como se ha

comportado el acceso de oportunidades laborales para las mujeres en los últimos años en Villavicencio.

Cada componente del proceso de recopilación y análisis de datos se centrará especialmente en las mujeres, tal y como se indica en el objetivo específico anteriormente mencionado. Se cotejarán todos los resultados para identificar el grado de inclusión en los programas basados en el mercado laboral, así como sus necesidades particulares, y formular recomendaciones para su mejora.

Objetivo 3: Realizar un taller participativo con el fin de obtener información primaria que permita evidenciar las problemáticas que tienen las mujeres en el acceso al mercado laboral en la ciudad de Villavicencio, Meta.

Se realizaron encuestas en la locación de San Antonio – Villavicencio, tomando un grupo de mujeres y se incorporaron preguntas convencionales sobre edad, estado civil, nivel educativo, la descripción a su situación laboral actual, sector donde realiza su trabajo actual, el factor principal de discriminación y si consideran que las entidades gubernamentales apoyan la formación y el trabajo de las mismas, a través de la consulta con las féminas.

4.5.2. Fuentes y técnicas para la recolección de información

En la investigación se aborda y se implementan fuentes secundarias para identificar los programas institucionales, en relación con el mercado laboral de las mujeres de Villavicencio y analizar si esta ha sido eficiente. La información se respaldará bajo consultas de internet en páginas oficiales, como el DANE, la OIT, la Alcaldía Municipal de Villavicencio, la Secretaria de la Mujer y la Gobernación del Meta, se examinarán los planes de desarrollo y las políticas públicas propuestas en estos, como el cumplimiento de las mismas.

5. Resultado y Análisis de Resultado

La finalidad de esta investigación es conocer que políticas públicas se encuentran ejerciendo en la ciudad de Villavicencio y en el Meta, como se han ejecutado y que tan eficientes han sido desde el momento de su aprobación.

En efecto la ciudad de Villavicencio en el momento no cuenta con una política pública de equidad de género. Hasta el presente año se está construyendo, con el fin de mejorar la situación actual del equipo poblacional, que se ha venido presentando un índice desempleo en las mujeres de Villavicencio, con el propósito de generar ingresos y mejorar su calidad de Vida.

Por lo tanto tomamos la única política pública que hay en el departamento del Meta como fuente de estudio. Esta fue creada en el año 2012, que se denomina “Política pública de Equidad de género para las mujeres del Meta 2012-2023” implementada en el mandato del Ex gobernador Alan Jara Urzola por otro lado, Villavicencio carece de Políticas que respalden la equidad de género y promuevan el aumento de la participación laboral, conforme a esto se analiza los planes de desarrollo del Meta y de Villavicencio de los periodos 2008-2011 y 2012- 2015 examinando los gobernadores y los alcaldes de estos periodos como han contribuido con programas y proyectos, sobre equidad de género y en especial disminuir los índices de desigualdad laboral que presenta el Meta.

5.1.Política Pública de Equidad de Género para las Mujeres del Meta 2012 — 2023

Esta política pública fue establecida durante el mandato de Alan Jara Urzola, por un periodo del 2012 al 2023. La cual está articulada por:

Un objetivo que es: garantizar los derechos de las mujeres en el Meta para disminuir las desigualdades y prácticas sociales y exclusión por razones de género.

por unos principios que son dignidad humana como la libertad y en generación de oportunidades, equidad un trato justo y equivalente entre las diferencias de género, diferencia las personas deben ser tratadas de igual forma sin importar la condición, igualdad de trato con valores sin importar comportamientos y aspiraciones de mujeres, desarrollo con equidad tratar con igualdad los saberes y conocimientos entre hombres y mujeres sin desmeritar, justicia social igualdad de oportunidades y valoración, participación reconocer las mujeres como actoras políticas y pueden ejercer el pleno derecho de participación, autonomía libertar para que las mujeres puedan actuar y definir sus proyectos, construcción de paz y desarrollo que las mujeres sean la voz y tengan activa participación como actoras políticas, institucionalidad dialogante y garante de los derechos permitir relaciones de diálogo e interlocución de los diferentes actores sociales.

Las estrategias son: Transversalización, comunicación, participación, intersectorialidad y desarrollo institucional.

Ejes programáticos:

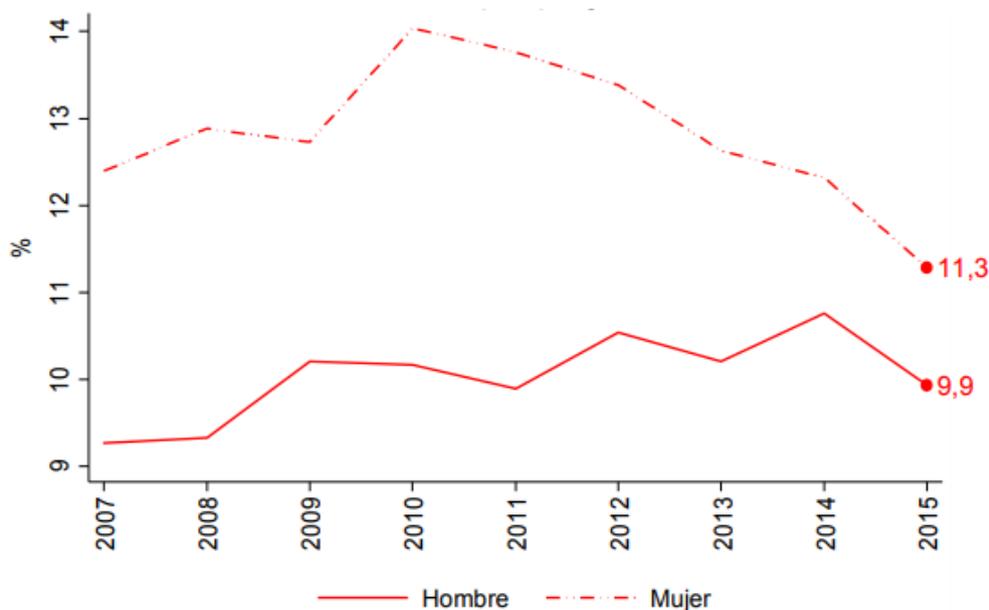
1. Derecho a la vida
2. Autonomía empoderamiento
3. Participación y representación política
4. Salud integrar para las mujeres
5. Educación con equidad de género
6. Construcción de paz y justicia de género
7. Hábitat, vivienda, medio ambiente y territorio

Presupuestos sensibles al género y por último resultados. La cual presentan informes a través de la secretaria de Equidad de género Y rendirá cuentas de la gestión.

El departamento del Meta no contaba con una política pública por ordenanza o decreto, se manejaba por programas en los planes de desarrollo si los gobernantes así lo plasmaban. Esta política se implementó en el 2012 con el fin de reducción las desigualdades en el mercado laboral y otras índoles, en Villavicencio desde el 2013 se han presentado disminución en la tasa de desempleo en las mujeres y el desempleo se centró en los hombres.

Tasa de desempleo por género en Villavicencio

Grafica 2



Fuente: DANE - GEIH, Cálculos: DNP – DEE (DNP, 2012).

Por género, se evidenció una reducción en las brechas de desempleo, por cuanto el aumento del desempleo se centró en los hombres, quienes vieron un incremento en su tasa de desempleo de 0,7 pp, mientras que las mujeres lograron una leve disminución de 1,1 pp. Con ello, la brecha entre el desempleo masculino y femenino se redujo de 3,1 pp en 2007 a 1,4 pp en 2015, cuando la tasa masculina fue de 9,9% y la femenina de 11,3%. De esta

manera, Villavicencio se ubicó como la ciudad con la menor brecha de desempleo entre las 13 áreas observadas. (DANE, EVOLUCIÓN DEL MERCADO LABORAL URBANO: VILLAVICENCIO, 2016)

En vista que se puede evidenciar con el informe del DANE, como redujeron los índices de desempleo para las mujeres en la ciudad de Villavicencio y aumentando el de los hombres, al comparar esta evidencia de igual modo se sigue observando en el gráfico, que se esa brecha de desigualdad entre hombres y mujeres es muy significativa, pero es de resaltar lo importante y evidente que ha sido la reducción en los años 2012 al 2015. Por lo cual es probable que, aunque Villavicencio no cuente con una política pública Municipal, la departamental ha generado un gran efecto en los índices de desempleo en las mujeres de Villavicencio.

5.2 Análisis del plan de desarrollo departamental, sobre la participación de la mujer en el campo laboral, por parte Darío Vásquez Gobernador del Meta 2008 – 2015.

Para los periodos del 2008 al 2009, Darío Vásquez gobernador de esos periodos implemento en su plan de desarrollo el siguiente subprograma para la equidad de género, en el cual en sus metas para desarrollar, no presenta algún aporte para el aumento de la participación laboral de las mujeres, utiliza las metas como una sensibilización y su enfoque es reducir la violencia contra las mujeres, en consecuencia no hay implementación explícita en el tema laboral.

Resumen del programa Darío Vásquez (VASQUEZ, 2008)

Tabla 1

Plan desarrollo Darío Vásquez

<p>Título II Componente estratégico. Dimensión social: Política Social Más Humano e incluyente.</p> <p>Líneas rectoras</p>	<p>El siguiente componente básicamente generar que hombres y mujeres metenses tenga seguridad social equitativa, acceso a la educación, al mercado laboral. Entre uno de sus ocho declaraciones esta promover la equidad de género y la autonomía de la mujer, generando espacios para la formación de ciudadanos, como base un acuerdo social y político que impulse, facilitando la inserción de nuestra comunidad</p> <p>Existencia, desarrollo, Ciudadanía, protección y garantías.</p>
<p>Equidad género, familia y participación.</p>	<p>Con el fin de incorporar un plan de equidad de género, para generar un plan más humano e incluyente entre hombres y mujeres, garantizando derechos, oportunidades económicas, sociales, políticas y culturales para hombre y mujeres del Meta.</p>
<p>OBJETIVO ESTRATEGICO</p> <p>1. Estrategia mejoramiento de acceso a los servicios y al beneficio de inversión pública.</p> <p>1.1 desarrollo social con perspectiva de derechos.</p> <p>1.1.1 programa sistema intersectorial de política social y de participación.</p> <p>1.1.1.3 subprograma equidad de género visibilizarían entre hombres y mujeres</p>	<p>La participación ciudadana, apoyo a organizaciones sociales, fortalecimiento institucional y participación en política, educación y cultura, entre otras Acciones.</p> <p>METAS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Realizar 4 Campañas para la promoción, difusión y visibilizarían de los derechos de las mujeres. • Realizar 8 encuentros departamentales para el posicionamiento de la política de equidad de género. • Realizar programas de formación con perspectiva de género en 29 Municipios (Meta, 2010)

Elaboración propia

Con respecto a la primera meta del cuadro, durante el periodo de gobernación solo implemento una campaña la cual denominó “tu silencio no detendrá el maltrato” con una vinculación de 18 municipios, en definitiva solo se aplicó una de las cuatro campañas del mandato equivalente al 25% del 100% de la Meta. La segunda meta solo se obtuvo un encuentro del cual hubo una participación de 203 mujeres de diferentes municipios, para la socialización de la política equidad de género, siendo el 25% del 100% propuesto en la meta y por ultimo realizar los programas de formación con perspectiva de género, se realizó en veinte nueve municipios.

Programas con falencias en la ejecución de ellas y por ultimo no hubo un programa o subprograma que influya en la reducción de índices de desempleo en las mujeres.

5.2.1 Análisis del plan de desarrollo Municipal, sobre la participación de la mujer en el campo laboral, por parte Raúl franco Roa 2008 – 2015.

El plan de desarrollo del Ex alcalde Raúl Franco Roa, no tiene alguno programa de equidad de género que fomente la mayor participación de la mujer el campo laboral. Cabe resaltar que para los años del periodo del alcalde Raúl Franco, Villavicencio presentaba un índice desempleo en las mujeres de aproximadamente 12,8% pp, que para el año 2009 tuvo leve disminución de 0,3% pp, pero para en el año 2010 tuvo elevación quedando con un índice de 14% pp (Revisar grafico 2) , aunque no permaneció, en efecto se evidencia un incremento significativo, que no se sostuvo ya que posteriormente empezó a disminuir para el año 2012 luego del cambio de alcaldía y gobernación junto con la implementación de la Política pública.

5.3 Análisis del plan de desarrollo departamental, sobre la participación de la mujer en el campo laboral, por parte Alan Jara del Meta. 2012 -2015

Tabla 2

Síntesis Plan de desarrollo Alan jara

CAPÍTULO III CONTENIDO PROGRAMÁTICO EJE 1.	Objetivo	Resultados
UN GOBIERNO SOCIAL PARA EL DESARROLLO HUMANO ESTRATEGIA 2.	Atender las necesidades más apremiantes de los diferentes grupos poblacionales del Meta para incrementar el goce y la garantía de sus derechos.	
Programa 4. Género y Desarrollo Humano.	Lograr el reconocimiento y ejercicio pleno de los derechos de las mujeres del Meta que contribuya con la disminución de las brechas de desigualdad de género	
Subprograma 1. Empoderamiento e Incidencia Política para Promover la Igualdad de Género	Mantener en el 50% la participación en las mujeres en cargos públicos en los niveles decisorios del departamento.	El porcentaje de cumplimiento del indicador fue de 73,4%.
	60% de las mujeres capacitadas en la Escuela de Formación Política y Liderazgo participando en escenarios de construcción colectiva y participación Ciudadana.	El porcentaje de cumplimiento del indicador fue del 100% Financiera 70 %
	Implementar 3 proyectos que dinamicen las redes de mujeres, formas organizativas y la Red de Mujeres Electas del Meta.	El porcentaje de cumplimiento del indicador fue del 100%. Financiamiento 59%
Subprograma 3. Empoderamiento Económico para buscar la igualdad de género	Implementar 4 proyectos destinados a incrementar las oportunidades y desarrollo económico de las mujeres	El porcentaje de cumplimiento del indicador fue del 100%. Financiamiento 1%

	Implementar 4 proyectos que fortalezcan la rentabilidad y productividad de emprendimientos gestionados por mujeres	El porcentaje de cumplimiento del indicador fue del 100%. Financiamiento 3%
	100% de las madres comunitarias, Fami y sustitutas del Departamento apoyadas con estímulos especiales.	El porcentaje de cumplimiento del indicador fue del 98%. Financiamiento 88%

Elaboración propia

En relación con la tabla anterior se identifican elementos claves para el desarrollo y aporte de la participación laboral en Villavicencio, es destacar el programa y los tres subprogramas dedicados a la equidad de género, se toma como referencia solo dos subprogramas: el enfoque de estudio Empoderamiento e Incidencia Política para Promover la Igualdad de Género y Empoderamiento Económico para buscar la igualdad de género, estos están enfocados disminuir la brecha laboral que hay entre hombres y mujeres.

En el primer programa su enfoque era el empoderamiento e Incidencia Política, con el cual se logró capacitar las mujeres aproximadamente 870 "Escuela de Liderazgo y Participación Política para las Mujeres del Meta" certificado por la Universidad Santo Tomás, 400 mujeres en seminarios sobre "Participación Política y Liderazgo", como resultado del subprograma se evidencio que al finalizar y hacer empalme con el siguiente periodo de la gobernación, hay una mayor participación en escenarios políticos como : 42 Edilesas, 62 Concejalas, 2 Diputadas, 1 Representante a la Cámara, 2 Senadoras, una Gobernadora y las 720 mujeres pertenecientes a las mesas de género de los municipios del departamento. En el segundo Subprograma analizado que su enfoque empoderamiento económico se fortalecieron 18 proyectos de emprendimiento en el sector primario como gallinas ponedoras, comercialización del huevo y pollos de engorde, beneficiando aproximadamente

481 unidades familiares de las cuales 375 mujeres empoderadas fortalecieron la economía y dinámica familiar, siendo viables para créditos de emprendimiento.

5.3.1 Análisis del plan de desarrollo departamental, sobre la participación de la mujer en el campo laboral, por parte de Juan Guillermo Zuluaga. 2012 -2015

Tabla 3.

Plan de desarrollo Juan sin miedo

Desafío estratégico cuatro: sin miedo a la participación, construyendo en equipo.	Objetivo	Resultados
Estrategia 4.1 enfoque humano y solidario	Búsqueda de la inclusión, participación y atención a la población vulnerable y en especial a la infancia, la niñez y la adolescencia.	
Sin miedo a la equidad entre mujeres y hombres que construyen ciudad subprograma: igualdad de genero	Implementar programas de atención integral para las mujeres que propendan por la disminución de las desigualdades de género.	NO SE EJECUTO
	Implementar programas de atención integral a las mujeres y hombres cabeza de hogar que garanticen los derechos en igualdad de condiciones.	tuvo un avance físico promedio del 91.67%, Financiamiento 80.16%.

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo con la tabla anterior, se evidencia lo limitado que es el subprograma igualdad de género, que cuenta con dos metas las cuales ninguna aporta con relación a la participación laboral en Villavicencio, por otro lado una de ellas no fue ejecutada y la segunda en los cuatro años de mandato, solo se ejecutaron tres programas uno por cada año.

Aunque en Villavicencio se han disminuido el índice de desempleo laboral por parte de las mujeres, aún se sigue presentando desigualdad significativa en comparación de los hombres (grafico 2).

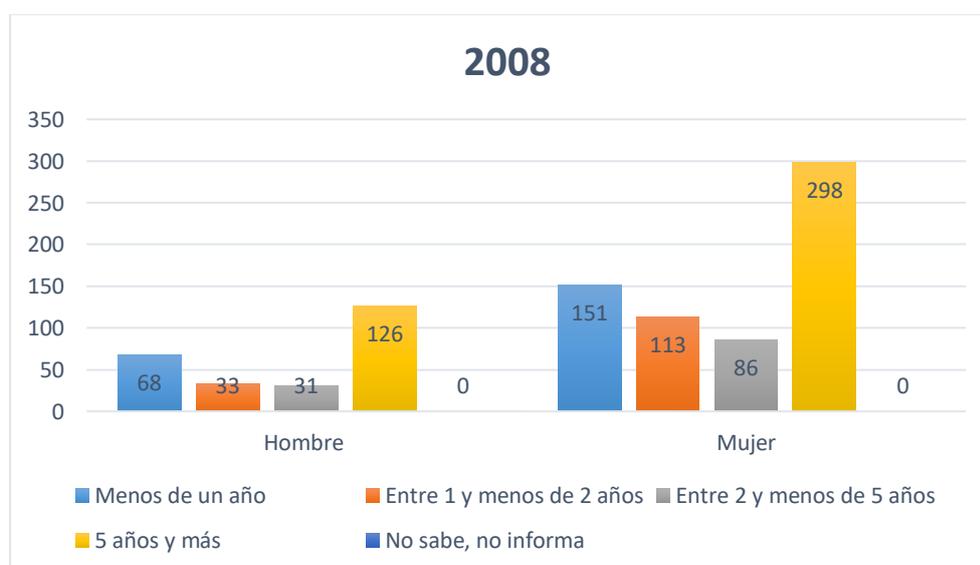
5.4 Análisis de datos, de la Gran encuesta de hogares

Como se ha dicho anteriormente el propósito es generar un análisis de la participación laboral de las mujeres, primeramente se tomó como base las políticas, proyectos u programas que hay en el Meta y Villavicencio.

En segunda instancia se toman variables específicas de la Gran encuesta de hogares, con el fin de observar tres variables, para ratificar cual fue el aporte de las políticas frente a la disminución de desigualdad laboral de las mujeres y analizar en qué áreas tiene una mayor participación laboral, la información se examina por rangos, como anteriormente se realizó del 2008-2011 y 2012- 2015 para efectos de análisis de acuerdo a los de gobierno anteriormente estudiados.

5.4.1 ¿Cuánto hace que trabajo por última vez? 2008- 2011

Grafica 3.



Fuente: Elaboración propia

En el 2008 de 648 mujeres encuestas 298 llevan si trabajar cinco años o más, es la cifra más representativa para las mujeres, así mismo para los hombres de 258 hombres la mitad aproximadamente que son 126 llevan sin trabajo cinco años o más.

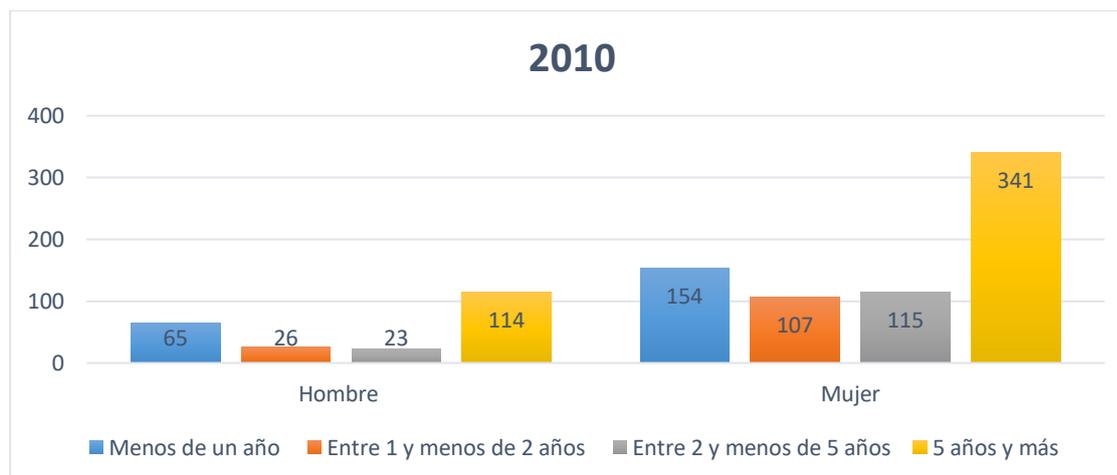
Grafica 4



Fuente: Elaboración propia

Para este año se evidencia una reducción en el índice de los hombres de pasar 126 a 94 hombres sin tener trabajo de cinco años o más respecto al año anterior, mientras que para las mujeres se generó un leve aumento, pasando de 298 a 304 mujeres del mismo indicador.

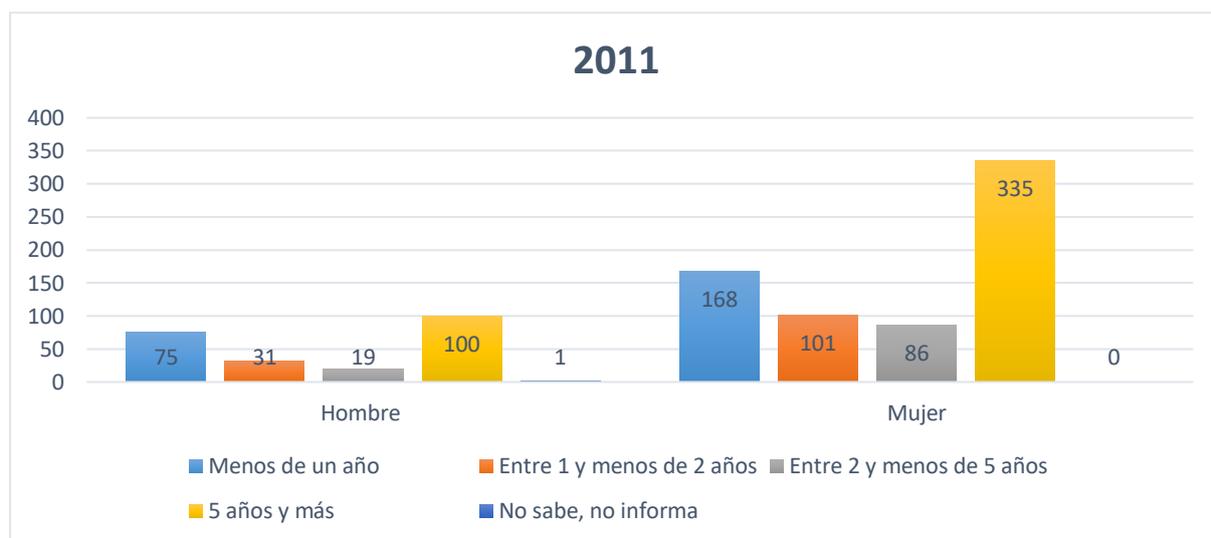
Grafica 5



Fuente: Elaboración propia

En este año 2010 las mujeres tuvieron un aumento al pasar de 304 a 341 del indicador cinco años o más referente al año anterior, y hubo un leve aumento de pasar de 96 a 114 hombres en el mismo indicador.

Grafica 6.



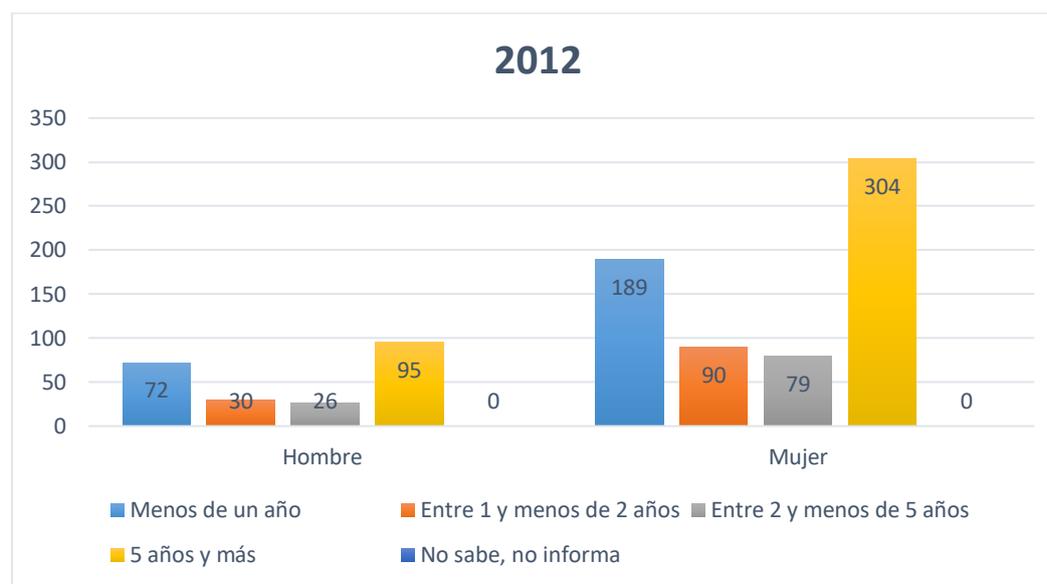
Fuente: Elaboración propia

En los años anteriores se puede observar la disparidad entre hombres y mujeres, evidenciando que los hombres para los años 2008- 2011, el índice de inactivos era menor que las mujeres, con un promedio 258 inactivos frente a 648 mujeres en promedio, de donde se infiere que para los anteriores años las mujeres presentaban mayor desempleo. Por otro lado un rasgo importante de resaltar es la variable que mayor participación obtuvo en ambos sexos, los últimos trabajos fueron con tiempo de cinco años o más, lo que representa que para esos años llevan cinco años o más sin trabajo. Como resultado se evidencia que las mujeres cada año iba aumentando el indicador hasta el 2011 que hubo una leve disminución afectando el factor desigualdad laboral, con índices realmente preocupantes. Recapitulando que para estos años la gobernación del Meta y la alcaldía de Villavicencio no contaba con políticas

públicas, planes o proyectos realmente estructurados que aportaran a disminuir los índices de desigualdad laboral.

5.4.1.1 ¿Cuánto hace que trabajo por última vez? 2011- 2015

Grafica 7.



Fuente: Elaboración propia

Para el año 2012 se empieza a notar una leve disminución en el indicador con mayor afectación en las mujeres que es 5 años o más que trabajo por última vez, de la misma manera en los hombres también hubo una leve disminución.

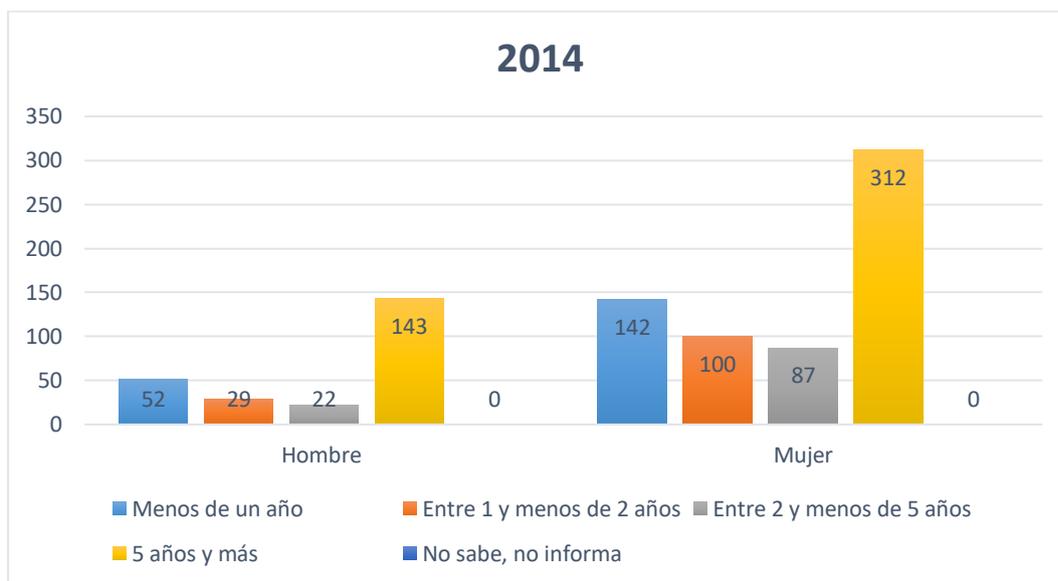
Grafica 8



Fuente: Elaboración propia

Para el año 2013, se ve afectado nuevamente el indicador respecto año anterior, teniendo un leve aumento el indicador de 5 años o más, afectando a hombres y mujeres.

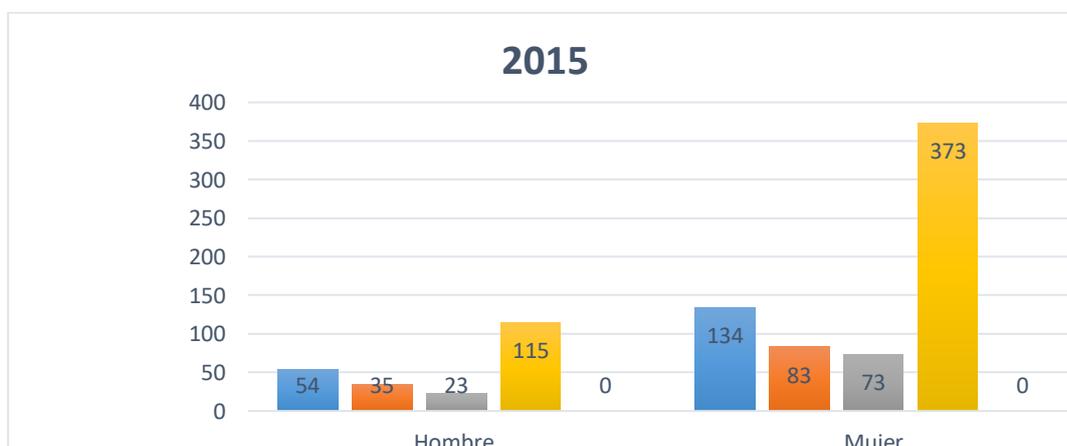
Grafica 9.



Fuente: Elaboración propia

Para el 2014, respecto al año anterior se evidencia una leve disminución en el indicador de 5 años o más para hombres pasando de 150 a 143 y un leve aumento para las mujeres pasando de 305 a 312 mujeres.

Grafica 10



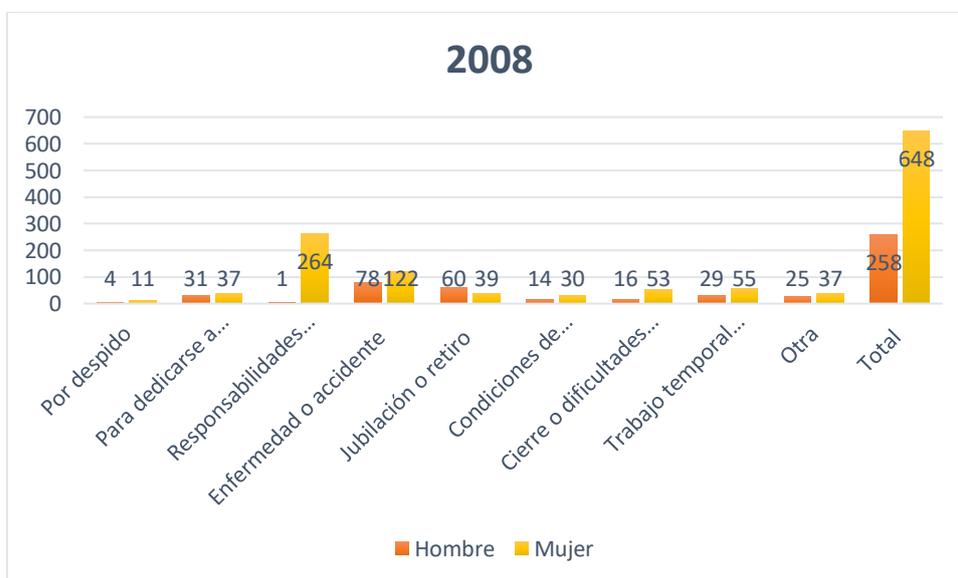
Elaboración propia

Para los años 2012- 2015 en el Meta ya se habia creado una ordenanza o Politica pública y fue ejecutada, según los datos del DNP (grafica 2), Villavicencio redujo los indices de desempleo en las mujeres para estos años.

Ahora bien, en los datos examinados por la Gran encuesta de hogares se observo lo contrario; los hombres tienen una leve disminucion de inactivos y las mujeres tienden a mantenerse constante, presentando una mayor desigualdad en la cantidad de mujeres sin trabajo en comparación de los hombres , donde nuevamente la variable que indica que llevan cinco años o mas inactivos, es la mas representada por hombres y mujeres, y por ultimo se observa que para el año 2015 los indices de mujeres inactivas aumentaron de forma significativa frente a la de los hombres, que por el contrario hubo una leve disminución en comparación al año anterior.

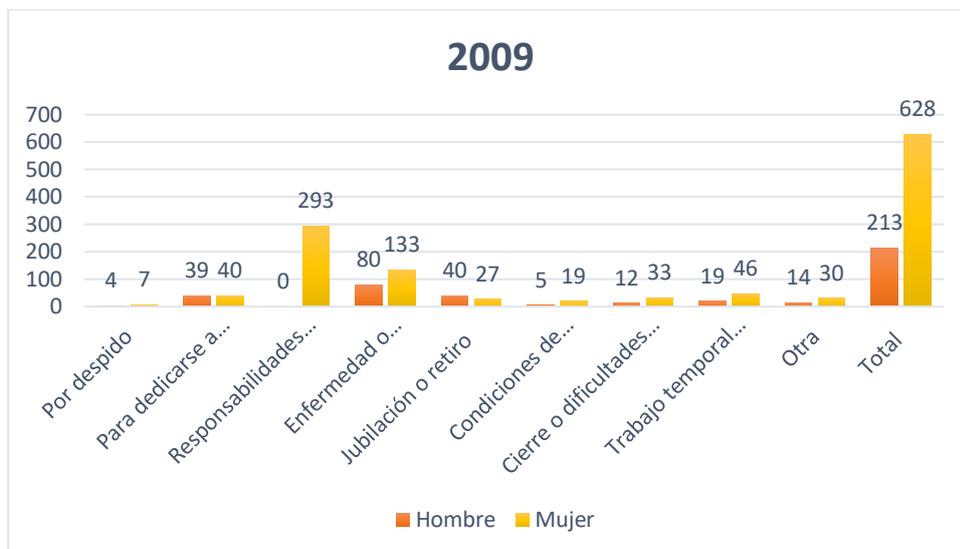
5.4.2 ¿Por qué motivo o razón principal dejo ese trabajo? 2008-2011

Grafica 11



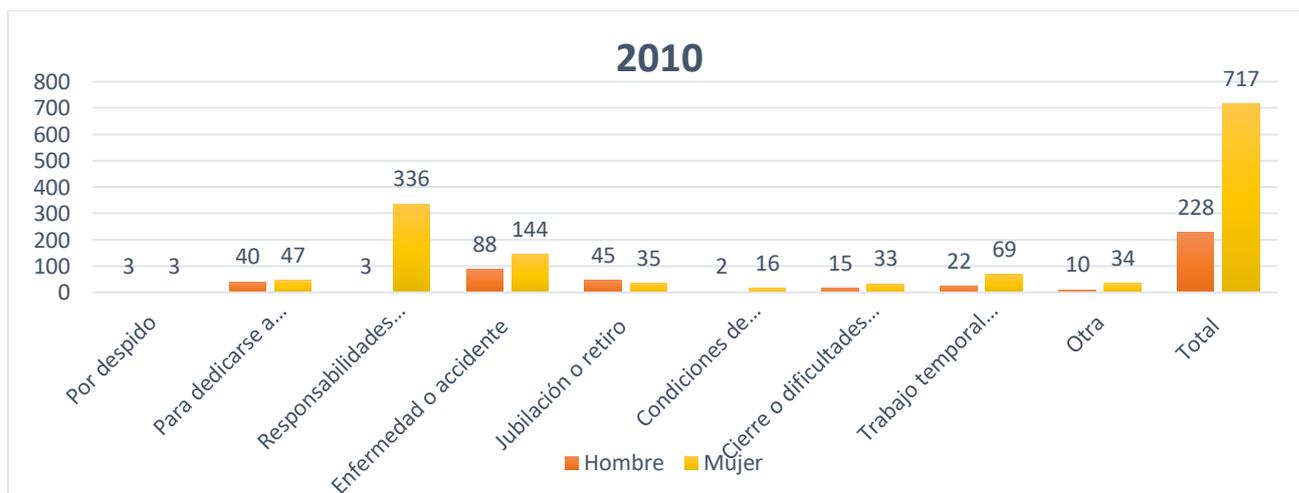
Fuente: Elaboración propia

En el 2008 el indicador con mayor participación para las mujeres por la razón que dejaron el trabajo es responsabilidades con 264 frente a 648 encuestadas, referente con los hombres que fue el indicador de Enfermedad o accidente.

Grafica 12.

Fuente: Elaboración propia

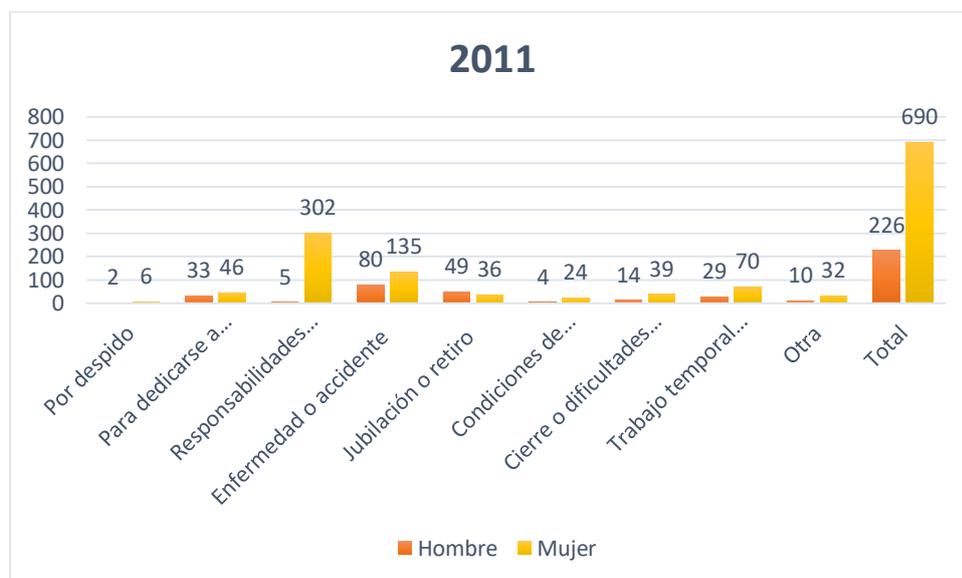
En el 2009 el indicador con mayor participación para las mujeres por la razón que dejaron el trabajo es responsabilidades con 293 frente a 628 encuestadas respecto al año anterior hubo una leve de disminución de mujeres que abandonaron el trabajo, referente con los hombres que fue el indicador de Enfermedad o accidente con 80 de 213 hombres.

Grafica 13.

Fuente: Elaboración propia

En el 2010 el indicador con mayor participación para las mujeres por la razón que dejaron el trabajo es responsabilidades con 336 frente a 717 encuestadas respecto al año anterior hubo un aumento de mujeres que abandonaron el trabajo, referente con los hombres que fue el indicador de Enfermedad o accidente con 88 de 228 hombres, así mismo los hombres tuvieron un leve aumento en su indicador más significativo.

Grafica 14.



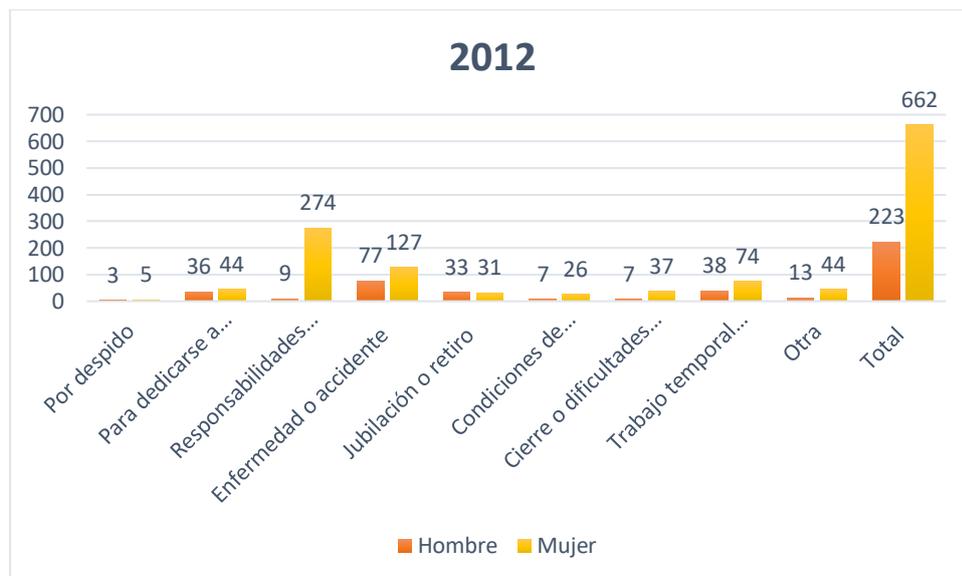
Fuente: Elaboración propia

Considerando que las mujeres en Villavicencio para estos años tienen un índice de desempleo alto y una desigualdad laboral significativa, con esta variable podemos determinar uno de los factores por los cuales las mujeres se encuentran desempleadas e inactivas. En las anteriores gráficas se observa que para los años 2008-2011 los factores que más influyeron en las mujeres, a la hora de dejar el trabajo fue por responsabilidad y enfermedad o accidente, en contraste con los hombres el factor influyente fue enfermedad o accidente, mientras que los otros años fueron factores relativos. Para el 2008 – 2011 el siguiente factor que influyó en los hombres fue jubilación o retiro, al observar la gráficas se puede terminar que los hombres tienen poca participación en el factor de responsabilidades, mientras que

para las mujeres este factor tuvo una mayor participación, planteando como hipótesis que las mujeres que las mujeres deben abandonar su trabajo, sus proyectos por encargarse de las labores del hogar, porque la sociedad así lo ha venido marcando atreves del tiempo.

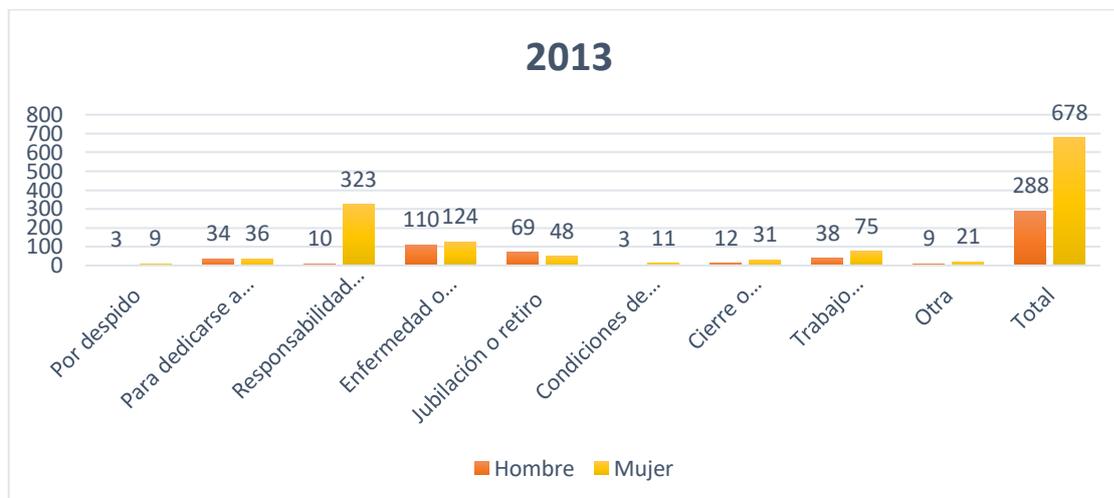
4.5.2.1 ¿Por qué motivo o razón principal dejo ese trabajo? 2012-2015

Grafica 15.



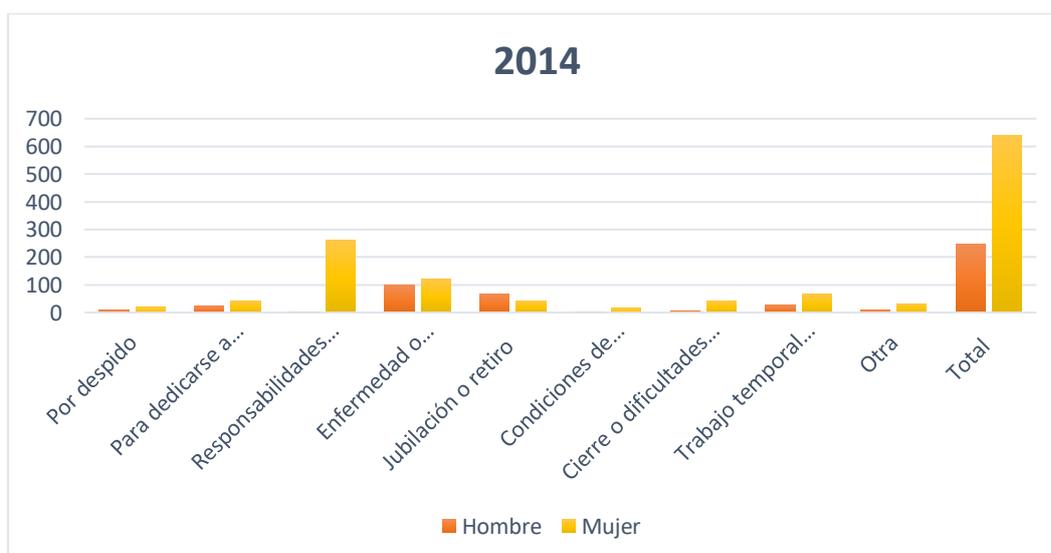
Fuente: Elaboración propia

En el 2012 el indicador con mayor participación para las mujeres por la razón que dejaron el trabajo es responsabilidades con 274 frente a 662 encuestadas respecto al año anterior hubo una leve disminución de mujeres que abandonaron el trabajo, referente con los hombres que fue el indicador de Enfermedad o accidente con 77 de 223 hombres, así mismo los hombres tuvieron una leve disminución en su indicador más significativo respecto al año anterior.

Grafica 16

Fuente: Elaboración propia

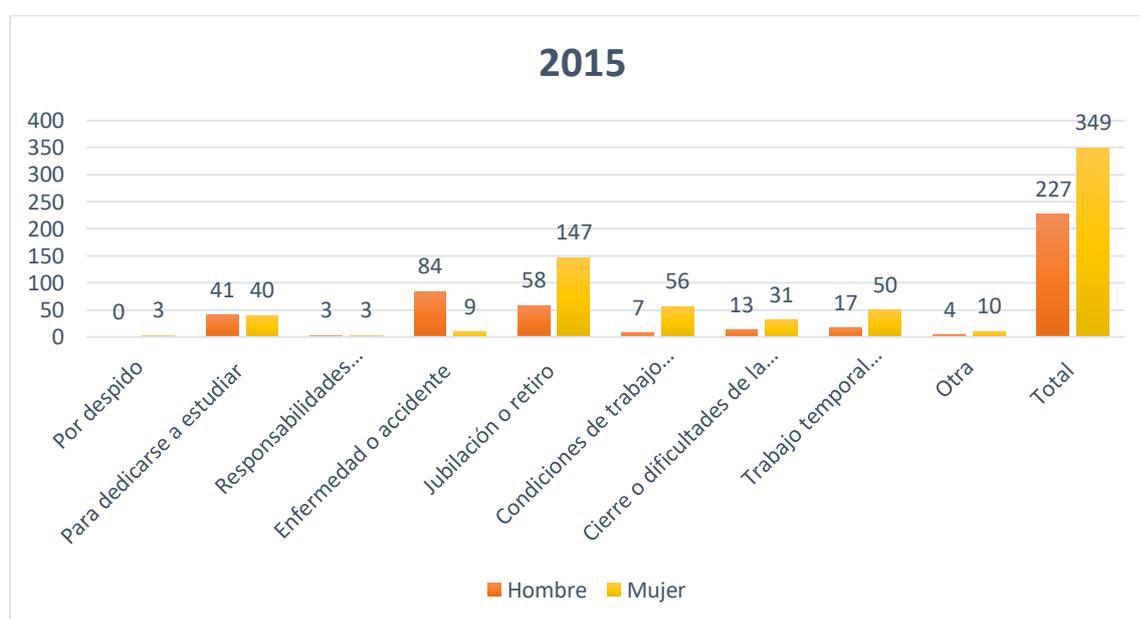
En el 2013 el indicador con mayor participación para las mujeres por la razón que dejaron el trabajo es responsabilidades con 323 frente a 678 encuestadas respecto al año anterior hubo un aumento de mujeres que abandonaron el trabajo, referente con los hombres que fue el indicador de Enfermedad o accidente con 110 de 228 hombres, así mismo los hombres tuvieron una leve aumento en su indicador más significativo respecto al año anterior.

Grafica 17

Fuente: Elaboración propia

En el 2014 el indicador con mayor participación para las mujeres por la razón que dejaron el trabajo es responsabilidades con 323 frente a 678 encuestadas respecto al año anterior hubo un aumento de mujeres que abandonaron el trabajo, referente con los hombres que fue el indicador de Enfermedad o accidente con 110 de 228 hombres, así mismo los hombres tuvieron una leve aumento en su indicador más significativo respecto al año anterior.

Grafica 18



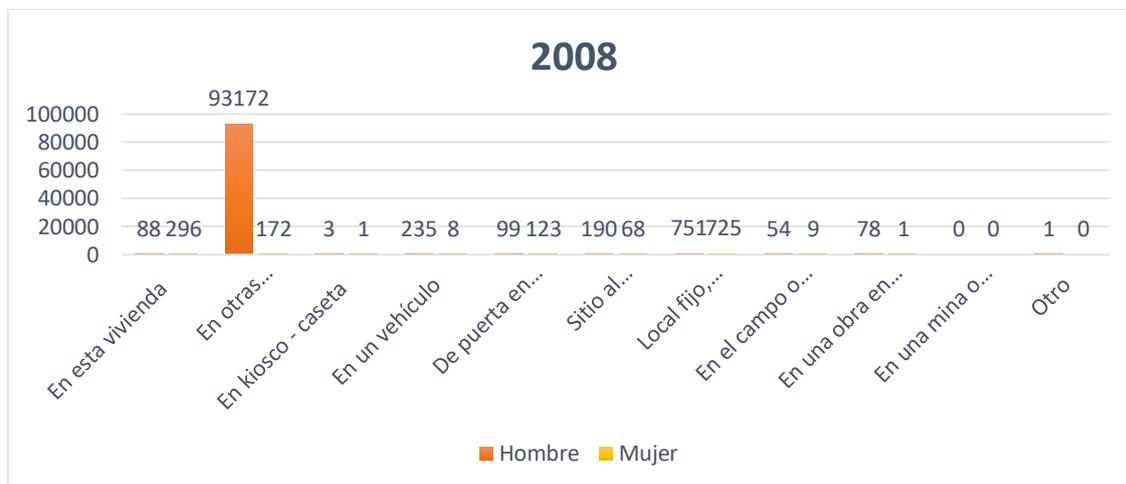
Fuente: Elaboración propia

Para los años 2012-2014 el factor responsabilidad sigue con mayor participación en las mujeres pero en 2015 se determina que el factor que influye fue jubilación o retiro, mientras que para los hombres sigue evidenciando el mismo factor de los años anteriores enfermedad o accidente y relativos los otros factores.

Villavicencio durante el 2010-2014, presento similitud en los índices solo un cambio en el 2015 que presento jubilación o retiro, se puede concluir que hubo mayores mujeres jubiladas o que se retiraron por factores externos.

4.5.3 ¿Dónde realiza su trabajo? 2008- 2011

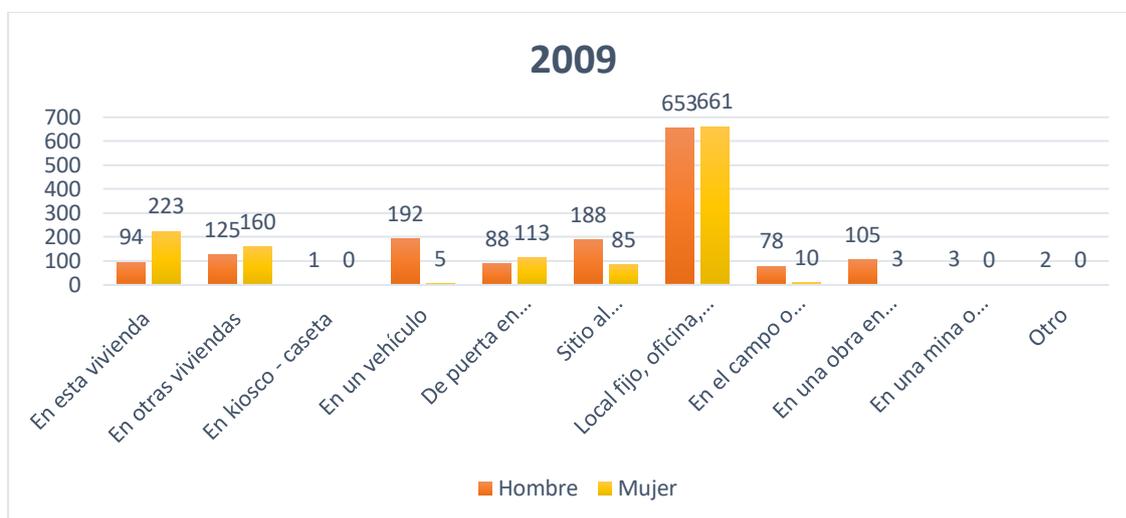
Grafica 19.



Fuente: Elaboración propia

Para el 2008 el indicador con mayor participación es que realiza su trabajo en otras actividades quienes representan este indicador tan significativos son las mujeres.

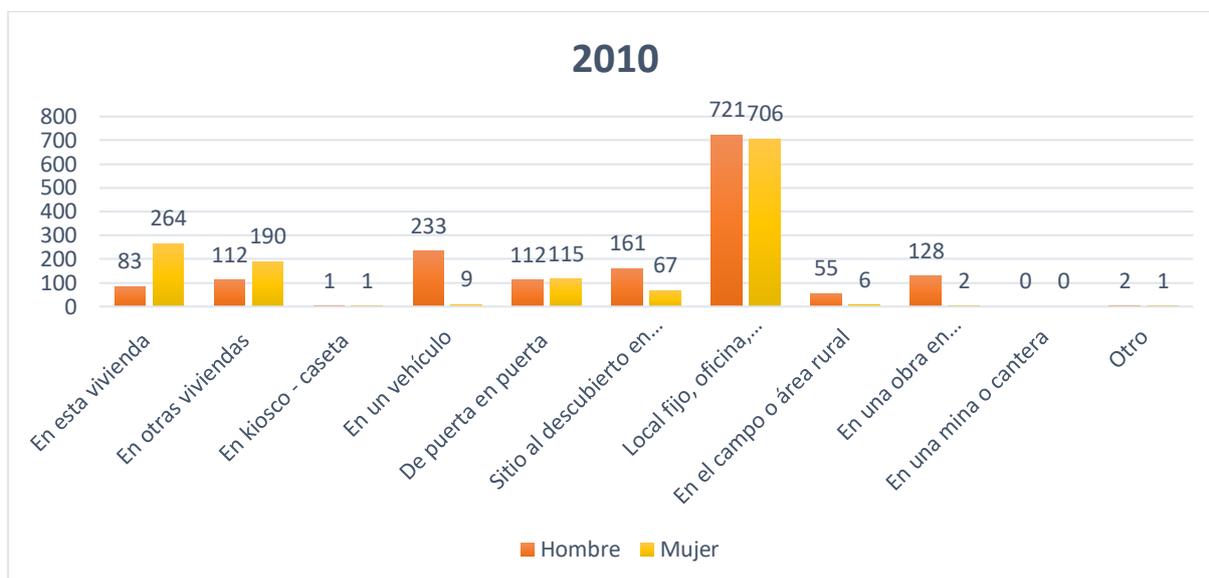
Grafica 20.



Fuente: Elaboración propia

Para el 2009 el indicador con mayor participación es el que realizan su trabajo en un local fijo, oficina, etc. Demostrando similitud entre hombres y mujeres marcando 653 y 661 respectivamente, teniendo un aumento significativo del indicador respecto al anterior.

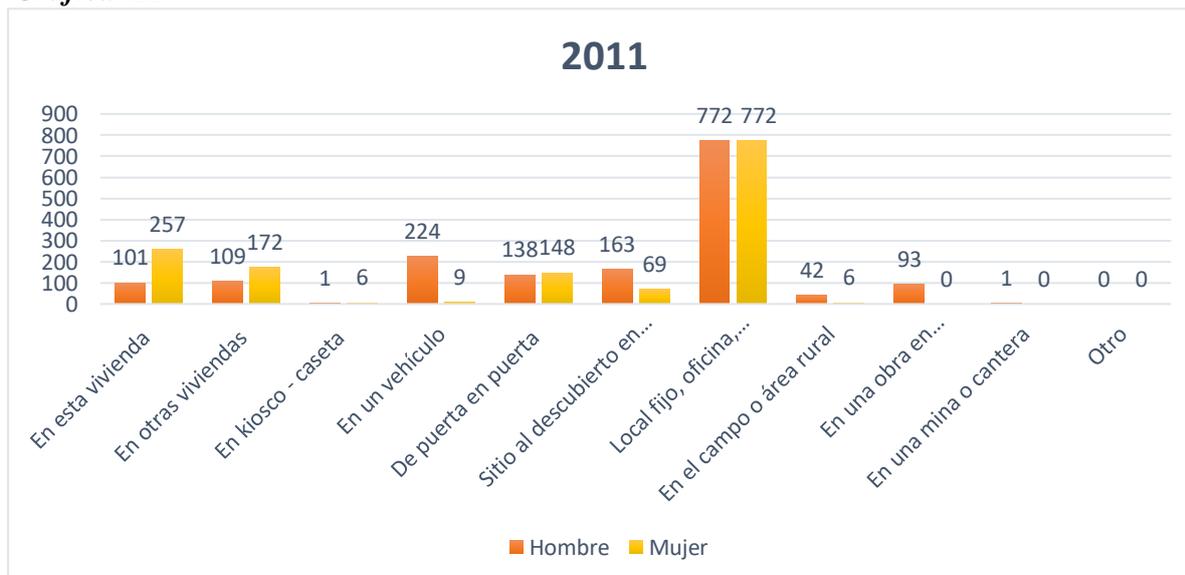
Grafica 21



Fuente: Elaboración propia

Para el 2011 el indicador con mayor participación es el que realizan su trabajo en un local fijo, oficina, etc. Demostrando similitud entre hombres y mujeres marcando 721 y 706 respectivamente.

Grafica 22



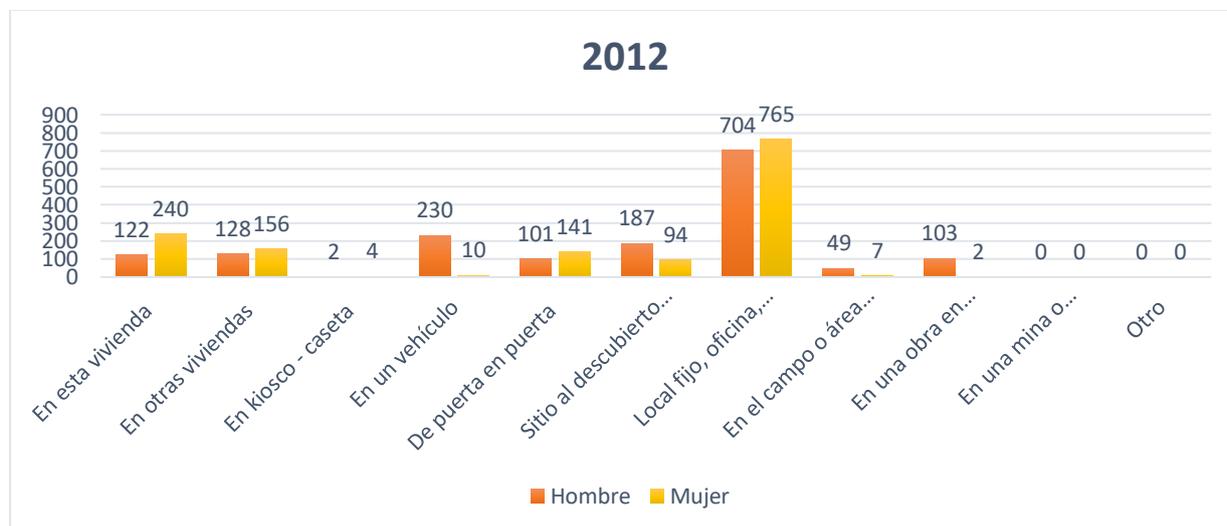
Fuente: Elaboración propia

De los años 2008 – 2011, se puede analizar que los hombres para el año 2008 tuvieron una mayor participación en cual responden que trabajan en otras viviendas, a diferencia de los siguientes años, las mujeres y hombres respondieron con mayor frecuencia que laboran en local fijo, oficina, fábrica, etc. Teniendo en cuenta que se encuentra una mayor concentración en esa respuesta, dando como resultado que hombres y mujeres para estos años, se dedicaron a actividades similares, con un índice de participación similar.

En otras actividades como estar en las viviendas ò en otras viviendas, después del 2009 las mujeres de Villavicencio tienen un índice de participación mayor que los hombres, generando como resultado que están dedicadas al hogar como se ha venido planteando o se están dedicando hacer trabajos como servicios generales en otras viviendas

4.5.3.1 ¿Dónde realiza su trabajo? 2012- 2015

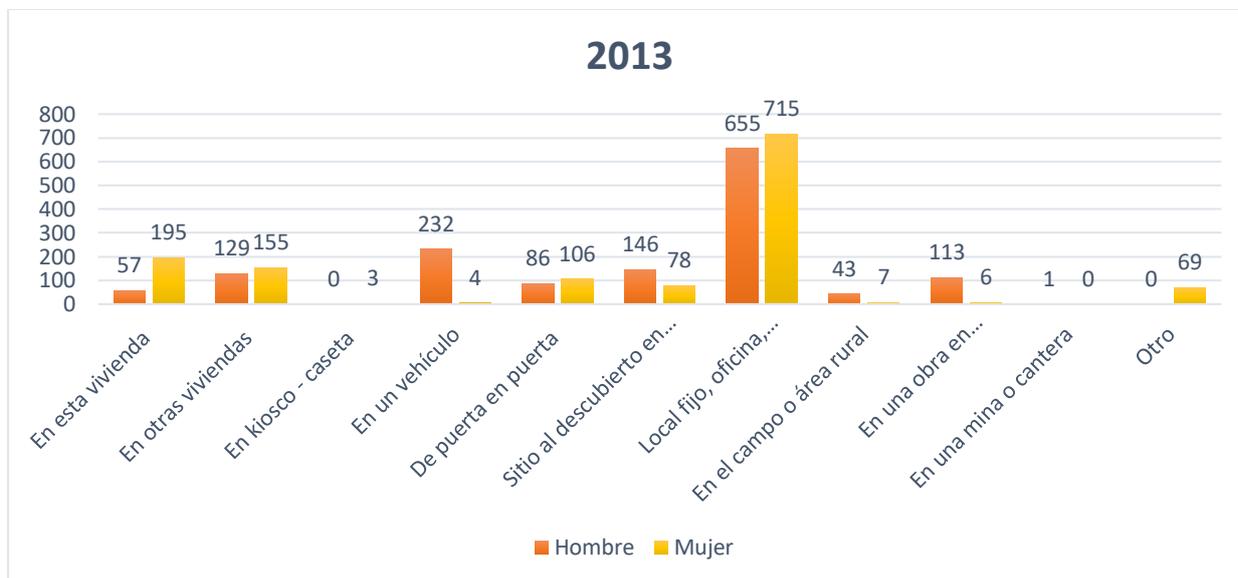
Grafica 23



Fuente: Elaboración propia

Para el 2012 el indicador con mayor participación es el que realizan su trabajo en un local fijo, oficina, etc. Demostrando similitud entre hombres y mujeres marcando 704 y 765 respectivamente.

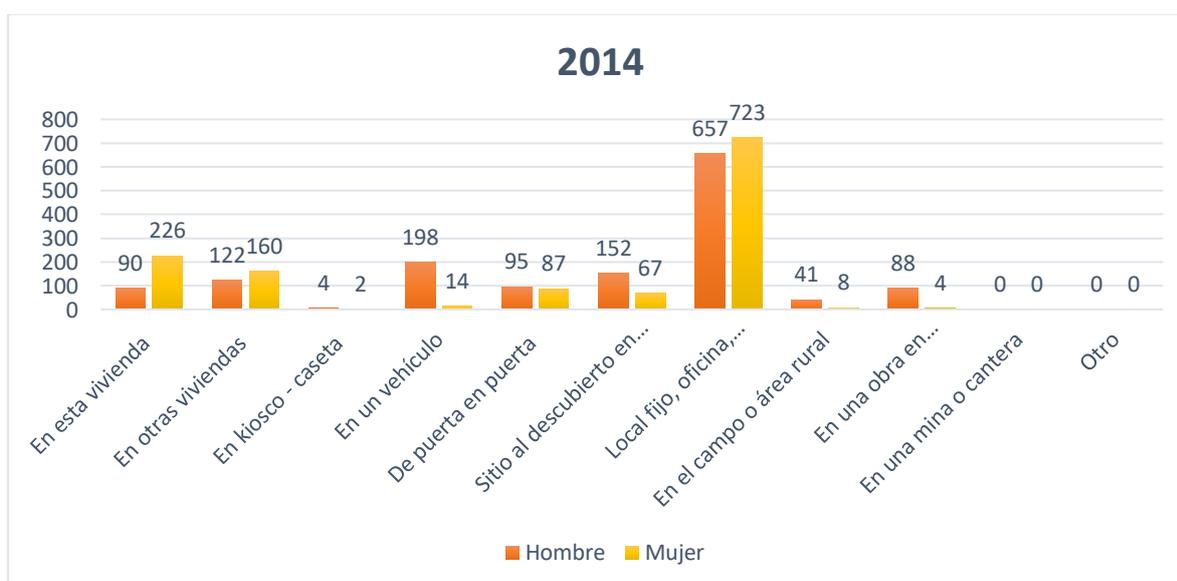
Grafica 24



Fuente: Elaboración propia

Para el 2013 el indicador con mayor participación es el que realizan su trabajo en un local fijo, oficina, etc. Demostrando una leve disminución respecto al año anterior en los hombres y mujeres marcando 655 y 715 respectivamente.

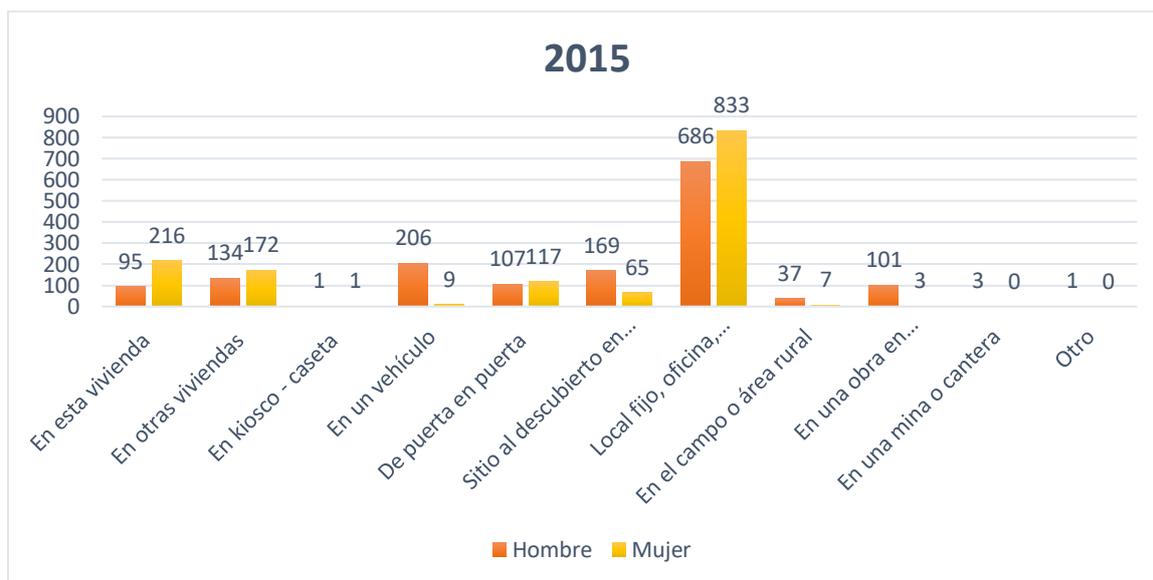
Grafica 25



Fuente: Elaboración propia

Para el 2014 el indicador con mayor participación es el que realizan su trabajo en un local fijo, oficina, etc. Demostrando similitud entre hombres y mujeres marcando 657 y 723 respectivamente.

Grafica 26



Fuente: Elaboración propia

En los siguientes años 2012- 2015, se evidencia que las mujeres han venido tomando una mayor participación donde realizan su trabajo, disminuyendo los índices en la participación de los hombres, y por otro lado los índices que siguen permaneciendo con mayor participación de las mujeres son; En estas viviendas y en otras viviendas.

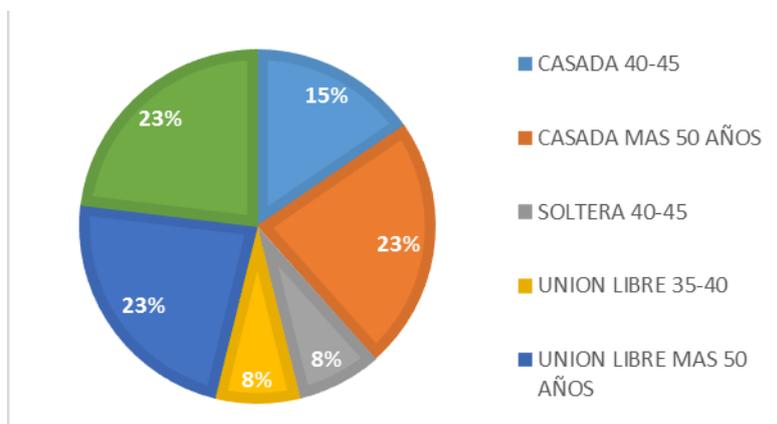
5.5 Análisis de encuestas realizadas

Para fines de la investigación se realizó una encuesta en la ciudad de Villavicencio, en el barrio San Antonio con un grupo de mujeres, para conocer que perspectiva tenían sobre la discriminación salarial, como se han visto afectadas, en que influye que suceda estas marcadas desigualdades entre hombres y mujeres de Villavicencio y el Meta.

Se toman datos que nos resalten información que aporten al desarrollo de la investigación

5.5.1 Participación laboral de la mujer y el estado civil

Grafica 27



Fuente: *Elaboración propia*

Con respecto al estado civil, las mujeres casadas acusan las mayores tasas de participación laboral con un promedio de 38% durante todo el periodo de análisis, seguido por las mujeres en unión libre y las que están viudas con 31% y 23%, respectivamente; por el contrario, las mujeres solteras son las que muestran las menores tasas de participación laboral con un 8%, finalmente.

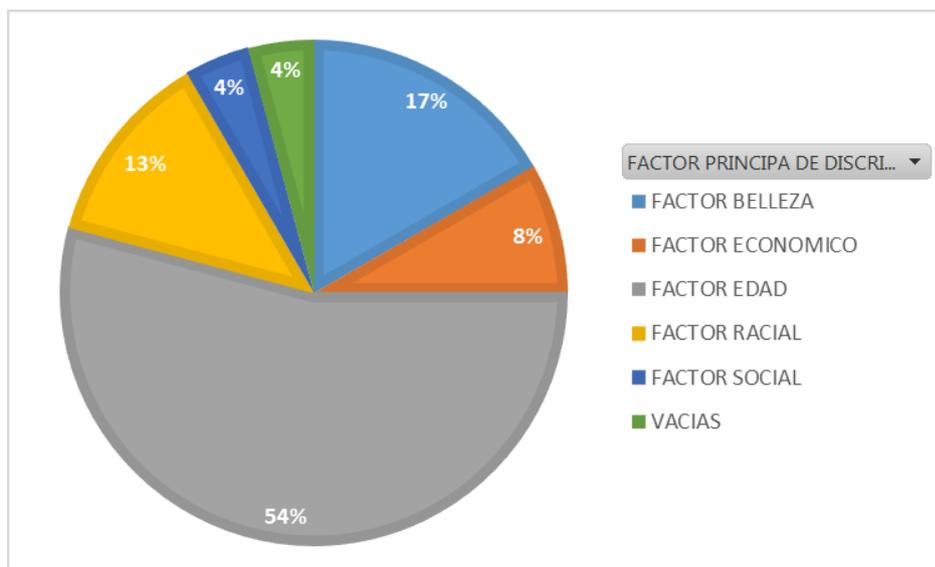
La situación experimentada por las mujeres casadas en cuanto a niveles de participación, es consistente con el hecho de que en los hogares de Villavicencio por lo general, las responsabilidades de la manutención de la familia típica está a cargo del hombre y al caer éste en una situación de desprotección debido a su edad, la mujer se ve en la necesidad de aportar ingresos y cubrir todas las necesidades económicas que tengan lugar en el seno de este.

Sin embargo, dicha participación pone de manifiesto los resultados de la transformación social que ha tenido la ciudad, en cuanto al componente cultural, donde comienzan a compartirse responsabilidades; de tal manera que se ven a las mujeres como un componente

valioso de la economía familiar y cuya contribución es de suma importancia para el desarrollo de la sociedad actual.

5.5.2 Discriminación femenina

Grafica 28



Fuente: Elaboración propia

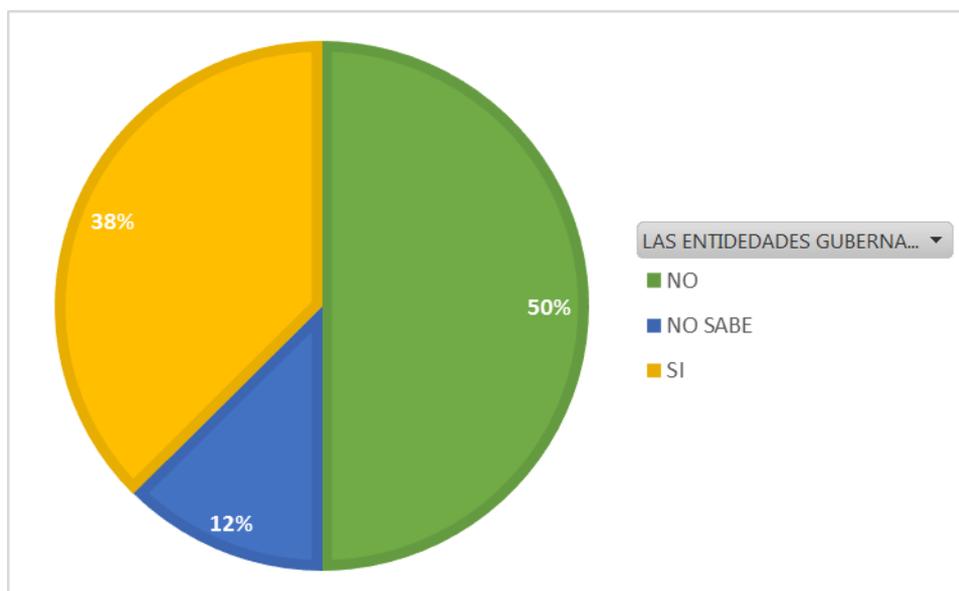
Esta pregunta se realizó con el propósito de conocer, que factor de la discriminación laboral femenina es el más predominante en Villavicencio. Los resultados obtenidos por esta grafica indican que, la mayor participación en la discriminación laboral, es el factor por edad con un promedio de 54%, seguido por el factor de belleza y racial con 17% y 13% respectivamente; por el contrario el factor económico y social con un 8% y 4% evidencian los menores indicadores de discriminación laboral.

Dentro de esta perspectiva, cada día es mayor la tendencia en nuestra ciudad a ejercer discriminación etaria para la fuerza laboral de edad madura, incrementando con esta práctica, el desempleo masivo. Para nadie es un secreto que los empleadores rechazan a solicitantes de empleo que ofrecen madurez, estabilidad, experiencia y buenas calificaciones a causa de la edad.

De hecho, las empresas ejercen políticas que alientan libremente o disimuladamente la discriminación laboral, por razón de la edad, en efecto en sus anuncios de vacantes proclama los límites máximos de edad como requisito a los solicitantes, siendo un criterio demasiado arbitrario para servir a las técnicas de selección de empleo

5.5.3 Apoyo de las entidades gubernamentales

Grafica 29



Fuente: Elaboración propia

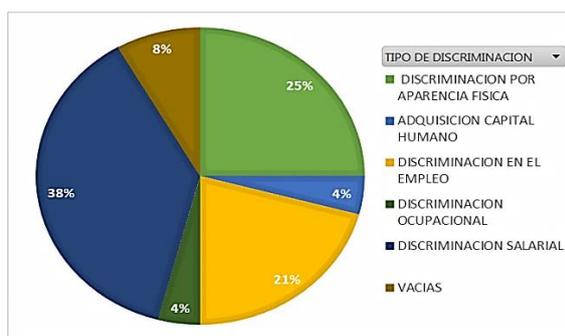
La gráfica muestra el resultado de las opiniones respecto a las ayudas que brindan las entidades gubernamentales en la formación y el trabajo en las mujeres de Villavicencio. Se observa que de las 24 mujeres encuestadas, 12 de ellas contestaron No, con un promedio de 50%, seguido con un 38% que respondieron Si, y finalmente las mujeres con un menor indicador del 12%, no saben si el gobierno les respalde con políticas públicas o programas.

Si bien en la ciudad de Villavicencio, se evidencia la ausencia de una política para que las mujeres accedan en igualdad de condiciones y oportunidades a las diferentes esferas políticas, económicas y sociales.

Ahora bien, existe una Política Pública de Mujeres y Equidad a nivel departamental, la cual se evidencia.

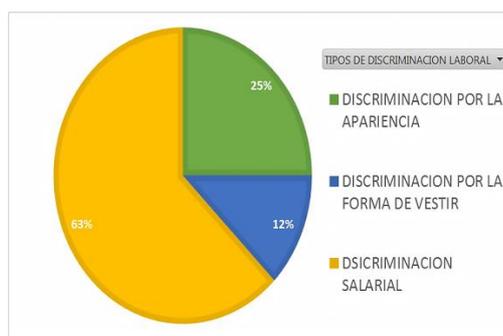
5.5.4 Tipos de discriminación

Grafica 30



Fuente: Elaboración propia

Grafica 31.



Fuente: Elaboración propia

Con base en las gráficas, podemos observar que las mujeres encuestadas creen que el tipo de discriminación más frecuente, es lo salarial, con un promedio de 38%, que consiste en toda distinción, exclusión o preferencia de trato que ocurre por motivo de preferencia de género en una relación de trabajo, por el contrario, con un indicador del 4% la adquisición de capital humano es menos frecuente, ya que es un factor de producción que atañe la cantidad, la calidad, el grado de formación y la productividad de las personas involucradas en un proceso productivo.

Las mujeres de Villavicencio, con un porcentaje de 63%, entienden como concepto de discriminación laboral, a la existencia de diferencias de salario que no se justifican en la productividad, sino por su género, es decir la discriminación salarial.

6. Conclusiones

Para los años 2008-2011, Villavicencio presentó una de las tasas más alta sobre desempleo en las mujeres en comparación con los hombres, la desigualdad laboral para estos años se vio marcada, esto se puede diferir que es por la falta de organismos de control primeramente, segundo la falta de interés de los gobernadores por intervenir, como el alcalde Raúl Franco, el cual no se evidencio algún programa sobre equidad de género en presentación de Villavicencio, el punto máximo de desempleo laboral, se debió crear planes realmente contribuyentes a la formación de cultura hacia la sociedad, para lograr disminuir esa brecha laboral y además de desigualdad de género, que por otro los planes de desarrollo tampoco apuntan de forma significativa a generar la equidad de género.

Mientras que para los años 2012- 2015 el gobernador Alan Jara presento una política pública de equidad de género junto con su plan de gobierno, al que le dedico una parte importante para disminuir la desigualdad, Villavicencio en ese rango de años presento disminución en los índices de desempleo aunque esta brecha entre hombres y mujeres se sigue destacando, es resaltar que la política cumple con las necesidades básicas que se necesitan para transformación y la igualdad de género.

En gran en cuesta de hogares, se puede evidenciar los índices de mujeres inactivas bastante relevantes frente a la de los hombres, por otro lado las mujeres de Villavicencio están dejando los trabajos por ocuparse en las labores del hogar como lo planteaba Carolina Martínez Pulido

Estudios realizados consideraban que las mujeres simplemente eran participantes pasivas en el cambio evolutivo, que se limitaban a tener hijos, alimentarlos y cuidarlos. Mientras que los hombres fueron descritos como los responsables de la evolución como la creación de herramientas, el surgimiento de andar bípedo que es un rasgo que se ha venido presentando y aun se sigue teniendo esa perspectiva.(Pulido, 2015).

La autora se refiere a la época de los setenta, pero si tomamos como referencia es evidente que aún se sigue presentando esta situación, se puede deducir que los resultados de estudio de las políticas y los datos del DANE indicaría que el índice desempleo de las mujeres es porque ellas están abandonando su trabajo para dedicarse al hogar mientras el hombre trabaja.

Por último de la muestra que tomamos en barrio San Antonio, para conocer las opiniones de las mujeres acerca de la discriminación laboral, ellas evidenciaron que en Villavicencio hay una a la discriminación por edad, salarial, laboral que ellas siguen siendo marcadas como el sexo débil, las mujeres casadas y encuestadas se han visto en la necesidad de apoyar al cubrir la necesidades económicas para el hogar, otro resultado obtenido cada día es mayor la tendencia a ejercer discriminación de edad fuerza laboral, lo que ha generado de que los empresarios tomen este criterio arbitrariamente en la selección de empleo de lo solicitando y aumenten los índices de desempleo.

El 50% del grupo de mujeres encuestadas argumentan que el gobierno no le respalda con políticas públicas que le permitan acceder a la igualdad de condiciones y oportunidades.

Con el fin de mejorar los aspectos estudiados, se recomienda mayor interés por parte de los gobernadores y alcaldes promover programas que ayuden a la reducción desigualdad laboral, en Villavicencio por otra parte están elaborando la política pública por lo tanto se recomienda que a la hora elaborarla tener en cuenta los tipos de discriminación más relevantes como lo destacaba los autores (Guataquí, Baquero, & Sarmiento, 2000)

- Discriminación salarial: En este tipo de discriminación las mujeres ganan un salario menor al de los hombres, aun cuando estén igualmente clasificadas y desempeñen el mismo trabajo con la misma productividad.
- Discriminación en el empleo: Se da cuando un grupo de trabajadores presenta tasas de desempleo sustancialmente mayores que las del otro grupo. Los empresarios suelen tener la idea de que las mujeres tienen poca escolaridad y baja calificación para realizar tareas que exigen alta

productividad, son consideradas como un grupo de menor movilidad y restricciones de horario, además de requerir mayores prestaciones.

- Discriminación ocupacional: denota que las mujeres están limitadas a empleos de baja categoría y escasa remuneración, por consiguiente, nunca o en casos muy esporádicos podrán alcanzar ciertos niveles jerárquicos en las empresas, aunque estén calificadas para ello.

- Discriminación en la adquisición de capital humano: se presenta cuando las mujeres tienen restricciones en cuanto al acceso a la educación formal y a la capacitación y entrenamiento que proporcionan las empresas, lo que como es de esperarse tiene efectos sobre su grado de calificación y en el aumento de su productividad. También esta discriminación destaca las tradiciones sociales, ya que muchos padres tienen la concepción que el rol primordial de la mujer se encuentra en el ámbito doméstico. (p.4).

Por último es fundamental campañas de formación para las mujeres de Villavicencio y puedan tener conocimiento de la Política pública.

Cabe señalar que la ausencia de una política pública municipal entorno a la mujer, reduce los avances en materia de discriminación laboral ya que no atienden a las diferentes problemáticas de las mujeres, que conlleva una ruptura de procesos y desmotivación de las mismas, en hacer valer sus derechos y gozar de un trabajo digno, donde no carezcan de un buen trato.

Hoy en la ciudad de Villavicencio necesitamos resultados en materia de políticas de igualdad de género en el mercado laboral, ya que es ausente. Las normas y leyes ya están dadas y el desafío es implementarlas. Es un asunto de responsabilidad, de modo que las entidades gubernamentales y/o municipales asuman su deber de garantizar el pleno derecho de las mujeres a trabajar, sin ser discriminadas.

Teniendo en cuenta lo anterior, es de vital importancia crear un mecanismo para el adelanto de la mujer. Se estima que estos mecanismos, deben poseer un personal idóneo y con conocimiento de la problemática para un eficaz funcionamiento de esta instancia, que cuente con el apoyo de capacitaciones de género a los representantes claves este medio.

De manera complementaria al anterior mecanismo, se recomienda el funcionamiento permanente y con reuniones periódicas de una instancia de coordinación para el seguimiento y evaluación, así mejorar la eficacia e impacto de las políticas públicas en el adelanto de la mujer, con participación de las secretarías sociales, así como de las áreas de presupuesto, planeación y talento humano.

También, utilizar los medios sociales para generar conciencia sobre Igualdad de Género y empoderamiento de las mujeres, adoptando nuevas tecnologías que tenga en cuenta las necesidades de las mujeres y así implementar programas (incluso anuncios publicitarios) dirigidos a eliminar prototipos, actitudes y valores que contribuyen a mantener situaciones de desigualdad y discriminación; en efecto, campañas dirigidas al empresariado para romper los estereotipos vigentes, y la apuesta por un mundo más justo y humano, donde todas las personas sean respetadas en sus derechos y ciudadanía y, por tanto, las mujeres no sean subordinadas.

7. Recomendaciones

Hoy en la ciudad de Villavicencio necesitamos resultados en materia de políticas de igualdad de género en el mercado laboral, ya que es ausente. Las normas y leyes ya están dadas y el desafío es implementarlas. Es un asunto de responsabilidad, de modo que las entidades gubernamentales y/o municipales asuman su deber de garantizar el pleno derecho de las mujeres a trabajar, sin ser discriminadas.

Teniendo en cuenta lo anterior, es de vital importancia crear un mecanismo para el adelanto de la mujer. Se estima que estos mecanismos, deben poseer un personal idóneo y con conocimiento de la problemática para un eficaz funcionamiento de esta instancia, que cuente con el apoyo de capacitaciones de género a los representantes claves este medio.

De manera complementaria al anterior mecanismo, se recomienda el funcionamiento permanente y con reuniones periódicas de una instancia de coordinación para el seguimiento y evaluación, así mejorar la eficacia e impacto de las políticas públicas en el adelanto de la mujer, con participación de las secretarías sociales, así como de las áreas de presupuesto, planeación y talento humano.

También, utilizar los medios sociales para generar conciencia sobre Igualdad de Género y empoderamiento de las mujeres, adoptando nuevas tecnologías que tenga en cuenta las necesidades de las mujeres y así implementar programas (incluso anuncios publicitarios) dirigidos a eliminar prototipos, actitudes y valores que contribuyen a mantener situaciones de desigualdad y discriminación; en efecto, campañas dirigidas al empresariado para romper los estereotipos vigentes, y la apuesta por un mundo más justo y humano, donde todas las personas sean respetadas en sus derechos y ciudadanía y, por tanto, las mujeres no sean subordinadas.

8. Bibliografía

1. Aguilar, N. M. (OCTUBRE de 2010). *EVOLUCIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO*. Obtenido de ACIAMERICAS: <https://www.aciamericas.coop/IMG/pdf/evolucionenfoquegenero.pdf>
2. Alcaldia Municipal, V. (s,f). Obtenido de <http://www.villavicencio.gov.co/NuestraAlcaldia/Paginas/Mision-y-Vision.aspx>
3. Ardanche, M., & Celiberti, L. (2011). *Entre el techo de cristal*. Montevideo: Cotidiano Mujer. Obtenido de https://www.cotidianomujer.org.uy/sitio/pdf/pub_trabajo11baja.pdf
4. Barraza, N. (Junio de 2010). *Discriminación salarial y segregación laboral por género en las áreas metropolitanas de Barranquilla, Cartagena y Montería*. Obtenido de https://guayacan.uninorte.edu.co/publicaciones/upload/File/Documentos_IEEC_31.pdf
5. Becker, G. (1957). *The Economics of Discrimination*. Chicago: University of Chicago Press.
6. Becker, G. (1983). *EL CAPITAL HUMANO: UN ANÁLISIS TEÓRICO Y EMPIRICO REFERIDO FUNDAMENTALMENTE A LA EDUCACION* (2 ed.). MADRID: ALIANZA.
7. Becker, G. S. (1983). *EL CAPITAL HUMANO: UN ANÁLISIS TEÓRICO Y EMPIRICO REFERIDO FUNDAMENTALMENTE A LA EDUCACION* (2 ed.). MADRID: ALIANZA.
8. BENAVENTER, M. C., & ALEJANDRA VALDES B. (OCTUBRE de 2014). *POLITICAS PUBLICAS PARA IGUALDAD DE GENERO*. Obtenido de COMISION ECONOMICA PARA AMERICA LATINA Y EL CARIBE (CEPAL): https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/37226/S1420372_es.pdf
9. Bogotá, L. p. (2014). Tensiones y aciertos.
10. CONPES. (1994).
11. CONPES. (1999).
12. Constitucional, C. (s,f). Obtenido de <http://www.corteconstitucional.gov.co/lacorte/>
13. DANE. (2016). *EVOLUCIÓN DEL MERCADO LABORAL URBANO: VILLAVICENCIO*. VILLAVICENCIO : DANE .
14. DANE. (s,f). Obtenido de http://www.dane.gov.co/index.php?option=com_content&view=article&id=307
15. De la Mujer, A. d. (s,f). Obtenido de <http://www.villavicencio.gov.co/NuestraAlcaldia/Dependencias/Paginas/De-la-Mujer.aspx>
16. Dinero. (1 de Abril de 2017). *Revista Dinero* . Obtenido de Revista Dinero : <https://www.dinero.com/economia/articulo/equidad-de-genero-en-el-mercado-laboral-colombiano/240583>
17. DNP. (2012). *Departamento Nacional de Planeación* . Obtenido de Departamento Nacional de Planeación :

- <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Estudios%20Economicos/14.%20Informe%20Urbano%20Ciudad%20Villavicencio%20-%202015.pdf>
18. Fernández Pérez, G. (Junio de 2011). *Teoría de género: una aproximación a sus postulados, en Contribuciones a las Ciencias Sociales*. Obtenido de Contribuciones a las Ciencias Sociales: www.eumed.net/rev/cccss/12/
 19. Guataquí, J., Baquero, J., & Sarmiento, L. (8 de Junio de 2000). *Un Marco Analítico de la Discriminación Laboral*. Obtenido de <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/10807/3679.pdf>
 20. HASAN, A. F. (Julio de 2007). *UNIVERSIDAD DE LOS LLANOS*. Obtenido de EBSCOhost: <http://unillanos.elogim.com:2071/ehost/results?vid=3&sid=088cd25e-8061-475b-a784-ec90e9aa77b5%40pdc-v-sessmgr06&bquery=desigualdad+%22de%22+mujeres&bdata=JmRiPWFwaCZjbGkwPUZUJmNsdjA9WSZsYW5nPWVzJnR5cGU9MCZzaXRIPWVob3N0LWxpdmU%3d>
 21. Isaza Castro, J. (21 de Marzo de 2014). *Segregación ocupacional, efectos de selección y diferencias salariales de género: evidencia de la zona urbana de Colombia*. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-30532014000100004
 22. Jara, A. (03 de Diciembre de 2012). Ordenanza No.786 de 2012. *Política Pública de equidad de género para las mujeres del Meta*. Villavicencio, Meta, Villavicencio, Colombia: Gobernación del Meta.
 23. L., D., & Jakobosn, H. (2008). Three perspectives on women and the gender. *Master Thesis in Peace and Vaxjo University. School of Social Science*. .
 24. Lagunas-Vázquez, M., Beltrán, L., & Ortega, A. (2016). Desarrollo, feminismo y género: cinco teorías. *Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*, 64-68.
 25. Meta, G. d. (febrero de 2010). Informe de evaluación de la gestión 2010 . *Informe de evaluación de la gestión 2010* . Villavicencio , Meta , Colombia : Gobernación del Meta .
 26. Meta, G. d. (s,f). Obtenido de <http://www.meta.gov.co/web/content/departamento-administrativo-de-planeaci%C3%B3n-departamental>
 27. Mujer y trabajo En Colombia, C. (2017).
 28. MUJER, I. D. (2003).
 29. MUJERES, E. D. (12 de MARZO de 2013). *CONPES SOCIAL 161*. Obtenido de <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Conpes/Social/161.pdf>
 30. MUJERES, O. (2015).
 31. MUJERES, P. D. (13 de AGOSTO de 1997). *CONPES 2941*. Obtenido de <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Conpes/Econ%C3%B3micos/2941.pdf>
 32. MUJERES, P. S. (23 de NOVIEMBRE de 1992). *CONPES 2626*. Obtenido de <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Conpes/Econ%C3%B3micos/2626.pdf>
 33. OEA. (2007). IGUALDAD DE GENERO PARA EL TRABAJO DECENTE. . *Propuestas para la transversalización de género en las políticas laborales y de empleo en el marco de la CIMT*.

34. OIT, O. (s.f). Obtenido de <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/lang-es/index.htm>
35. OMS, O. (s.f.). *Género*. Obtenido de <https://www.who.int/topics/gender/es/>
36. ONG, O. A. (s,f). Obtenido de <http://www.gitanos.org/publicaciones/discriminacionGuiaAsoc/asociaciones-02.pdf>
37. ONU. (2017).
38. Osorio, V. (2016). *Brecha salarial entre hombres y mujeres en Colombia: Un problema descuidado*. Edición 486 – Semana.
39. Phelps, E. S. (Septiembre de 1972). *The Statistical Theory of Racism and Sexism*. Obtenido de http://www2.econ.iastate.edu/classes/econ321/orazem/Phelps_stat-discrimination.pdf
40. Publicos, S. (s,f). *Concepto de Mercado de Trabajo*. Obtenido de http://servicios.aragon.es/redo_docs/guias_ol/docs/conceptos_mercado_trabajo.pdf
41. Pulido, C. M. (Enero de 7 de 2015). *Mujeres con ciencia* . Obtenido de La evolución humana con perspectiva de género: un combate por la objetividad: <https://mujeresconciencia.com/2015/01/07/la-evolucion-humana-con-perspectiva-de-genero-un-combate-por-la-objetividad/>
42. Reyes, A. M., Jiménez Galán, Y., & Topete Barrera, C. (2017). *Universidad de los llanos* . Obtenido de EBSCOhost: <http://unillanos.elogim.com:2071/ehost/results?vid=1&sid=8c981388-3dc1-4485-8975-935420f3275f%40pdc-v-sessmgr01&bquery=equidad+%22de%22+genero&bdata=JmRiPWFwaCZjbGkwPUZUJmNsdjA9WSZsYW5nPWVzJnR5cGU9MCZzaXRIPWVob3N0LWxpdmU%3d>
43. Ribero, R., Bernat, L. F., & G., J. (Marzo de 2005). *Evolución de las Diferencias Salariales por sexo en seis países de América Latina un intento de Interpretación*. Obtenido de https://economia.uniandes.edu.co/components/com_booklibrary/ebooks/d2005-18.pdf
44. Ruiz, D., & Cardénas, C. (s.f). ¿Que es una Política Pública? *Revista Juridica IUS*, 4. Obtenido de [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/8122BC01AACC9C6505257E3400731431/\\$FILE/QU%C3%89_ES_UNA_POL%C3%8DTICA_P%C3%9ABLICA.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/8122BC01AACC9C6505257E3400731431/$FILE/QU%C3%89_ES_UNA_POL%C3%8DTICA_P%C3%9ABLICA.pdf)
45. SANTOS, J. M. (2012).
46. Sepúlveda, B., Algarra Paredes, A., & Ramos Melero , R. (2012). Explicaciones Teóricas de la Discriminación de la Mujer. *Revista Internacional de Ciencias Sociales*, 3-4.
47. Sepúlveda, B., Algarra Paredes, A., & Ramos Melero , R. (2012). Explicaciones Teóricas de la Discriminación de la Mujer. *Revista Internacional de Ciencias Sociales*, 3,4.
48. Tenjo, J., & Herrera, P. (Enero de 2009). *Dos Ensayos sobre Discriminacion: Discriminación salarial y discriminación en acceso al empleo por origen y por género*. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/7077194.pdf>
49. TIEMPO, E. (08 de marzo de 2016). *Preocupante presente de las mujeres en Villavicencio*. Obtenido de EL TIEMPO: <https://www.eltiempo.com/archivo/documento/CMS-16531620>

50. Úrzola, A. J. (2012). *Política Pública de Equidad de Género para las Mujeres del Meta 2012 - 2023*. Villavicencio, Meta : Gobernación .
51. Varela, N. (2013). *Feminismo para principiantes*. España : Ediciones B, estudios multidisciplinares de.
52. VASQUEZ, D. (31 de Mayo de 2008). PLAN DE DESARROLLO ECONOMICO Y SOCIAL DEL DEPARTAMENTO DEL META. *PLAN DE DESARROLLO ECONOMICO Y SOCIAL DEL DEPARTAMENTO DEL META*. Villavicencio, Meta, Colombia : Gobernación del Meta.
53. Vélez, G. B. (2010). *Teoría feminista, Ilustración y modernidad*. Universidad de Cartagena: Universidad de Cartagena.

