

**“ANALISIS DE LA PERCEPCION SOBRE LA DISCRIMINACION LABORAL DE LAS
MUJERES ESTRATO 1 Y 2 DE LA CIUDAD DE PALMIRA EN EL SECTOR
CONSTRUCCION EN EL AÑO 2015 - 2016”**

YERLY JHOANA CORREA PESCADOR

ESPERANZA VARELA ARIAS



UNIVERSIDAD DEL VALLE
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA ADMINISTRACION
ADMINISTRACION DE EMPRESAS
PALMIRA
2017

**“ANALISIS DE LA PERCEPCION SOBRE LA DISCRIMINACION LABORAL DE LAS
MUJERES ESTRATO 1 Y 2 DE LA CIUDAD DE PALMIRA EN EL SECTOR
CONSTRUCCION EN EL AÑO 2015 - 2016”**

YERLY JHOANA CORREA PESCADOR

ESPERANZA VARELA ARIAS

Trabajo de Grado

Director

EDWIN JAVIER BORTERO

UNIVERSIDAD DEL VALLE
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA ADMINISTRACION
ADMINISTRACION DE EMPRESAS
PALMIRA
2017

NOTA DE ACEPTACION

Firma Del Presidente del Jurado

Firma de Jurado

Firma de Jurado

Palmira, abril 2017

DEDICATORIA

Al Padre Creador B.H
Mis Padres, Abuelos, Tíos, en especial a Martha Lucia Correa López
Y demás personas quienes con su apoyo, afecto y motivación me impulsaron al logro de mi objetivo personal y profesional.

Yerly Johana Correa

A Dios,
A Mis padres, Esposo,
Y a todas esas personas que en algún momento hicieron parte de mi formación profesional, mil gracias a todos por el apoyo, los quiero mucho.

Esperanza Varela Arias

AGRADECIMIENTOS

En un trabajo tan arduo y lleno de retos importantes para nuestro desarrollo, no solo profesional sino personal, es inevitable que nos asalte un gran orgullo que lleva a concentrarlo, en mayor proporción, al mérito en el aporte que se ha realizado; sin embargo, un autoanálisis nos muestra que la magnitud del presente aporte hubiese sido imposible sin el apoyo y la participación de toda las personas, cuya motivación en todos los aspecto, fue fundamental para que hiciéramos efectiva la culminación del presente trabajo.

Es nuestro deseo agradecer en primera instancia a Dios, por prestarnos la vida para luchar por un ideal y hacer realidad los sueños; en Segunda instancia a nuestros seres queridos quienes con su amor, y los valores inculcados, nos mostraron que los limites solo se encuentran en la mente, pues cuando se quiere, se puede; de igual forma , la institución y los docentes quienes nos acompañaron en todos estos años de formación profesional, también merecen un espacio para expresarles nuestra sincera gratitud, pues su participación y aportes fueron pieza importante que facilitó la realización, de lo que al comienzo fue una carrera por el logro de un sueño. Agradecimiento especial a Profesor Edwin Javier Botero quien, con su conocimiento y gran trayectoria profesional, nos aportó bases muy importantes para el desarrollo del presente trabajo.

CONTENIDO

1. INTRODUCCION.....	18
2. ANTECEDENTES.....	20
2.1 TIPOLOGÍA DE LA DISCRIMINACIÓN	20
2.2 DISCRIMINACIÓN RESPECTO A LA MUJER.	21
2.3 DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL HACIA LA MUJER.	22
2.3.1 Discriminación Laboral Directa:	22
2.3.2 Discriminación Laboral Indirecta:	22
2.4 DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL HACIA LA MUJER EN COLOMBIA	23
2.4.1 Discriminación En El Ámbito Laboral Hacia La Mujer En El Valle Del Cauca	25
2.4.2 Discriminación En El Ámbito Laboral Hacia Las Mujeres En La Ciudad De Palmira	27
2.4.3 La Discriminación En El Ámbito Laboral Hacia Las Mujeres En La Ciudad De Palmira En El Sector Construcción.	28
3. DESCRIPCION DEL PROBLEMA	31
3.1 FORMULACION DEL PROBLEMA	37
3.2 SISTEMATIZACION DEL PROBLEMA	39
3.3 OBJETIVOS	40
3.3.1 Objetivo General	40
3.3.2 Objetivos Específicos	40
4. JUSTIFICACION.....	41
5. MARCO HISTORICO – CONTEXTUAL	43
5.1 ASPECTOS HISTÓRICOS INTERNACIONALES	43
5.2 ASPECTOS HISTÓRICOS NACIONALES.....	44
5.2.1 Discriminación femenina en Colombia.....	44
5.2.2 Discriminación laboral femenina en el Valle del Cauca.....	44
5.2.3 Discriminación laboral femenina en Palmira	45
6. MARCO JURIDICO-LEGAL.....	46
6.1 A TRABAJO IGUAL, SALARIO IGUAL	47
6.2 LEY 1010 DE ACOSO LABORAL	47
6.2.1 Maltrato laboral	48
6.2.2 Persecución laboral	48

6.2.3 Entorpecimiento laboral	48
6.2.4 Inequidad laboral	48
6.2.5 Desprotección laboral	49
6.3 LEY CONTRA LA DISCRIMINACIÓN DE LA MUJER	49
6.3.1 Daño psicológico	49
6.3.2 Daño o sufrimiento físico	50
6.3.3 Daño o sufrimiento sexual	50
6.3.4 Daño patrimonial.....	50
6.4 LEY CONTRA LA DISCRIMINACION LABORAL EN LA MUJER.....	50
7. MARCO TEORICO	51
7.1 DISCRIMINACIÓN EN LA MUJER.....	51
7.1.1 Teoría sexo-genero	51
7.1.2 El Uso Del Lenguaje	52
7.2 TEORÍAS DE DISCRIMINACIÓN EN EL MERCADO LABORAL.....	52
7.2.1 Modelo del poder del mercado	52
7.2.2 Modelo del gusto por la discriminación.....	53
7.3 TEORÍA DE LA DISCRIMINACIÓN ESTADÍSTICA.....	54
8. MARCO DE REFERENCIA	55
9. METODOLOGÍA.....	58
9.1 FUENTES PRIMARIAS	58
9.2 FUENTES SECUNDARIAS.....	59
9.3 TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	59
9.3.1 Teoría Del Muestreo Aleatorio Simple.....	59
9.3.2 Calculo De La Muestra Aleatoria Simple	60
9.4 TIPO DE POBLACION Y MUESTRA	60
9.5 AREA GEOGRAFICA DONDE SE REALIZARÁ LA ENCUESTA	61
9.5.1 Calculo de Formulas.....	63
9.6 TIPO DE ESTUDIO	65
9.6.1 Concepto del Estudio tipo Exploratorio.....	65
9.6.2 Concepto del Estudio Tipo Descriptivo	65
9.6.3 Plantilla de Encuesta	66
10. CAPITULO I.....	67
10.1 DISCRIMINACIÓN EN LA MUJER SEXO-GÉNERO.	68

10.2 EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS DE MUJERES QUE TRABAJAN COMO OBRERAS.....	76
10.2.1 Testimonios Reales de Obreras.....	77
11. CAPITULO II	79
11.1 PERCEPCION SOBRE LA BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES DE LA CIUDAD DE PALMIRA	79
11.2 LAS MUJERES PERCIBEN QUE RECIBEN MENOS INGRESOS QUE LOS HOMBRES	82
11.3 HALLAZGOS EN EL TRABAJO DE CAMPO	86
11.4 SOPORTE JURIDICO RESPECTO A LA IGUALDAD DE CONDICIONES LABORALES.....	89
12. CAPITULO III	91
12.1 DISCRIMINACIÓN LABORAL EN LA MUJER	91
12.2 DISCRIMINACIÓN LABORAL POR GÉNERO EN EL SECTOR CONSTRUCCIÓN DE LA CIUDAD DE PALMIRA.....	98
13. CAPITULO IV.....	116
13.1 DISEÑO DE UN MODELO DE NEGOCIO DE ECONOMIA SOLIDARIA.....	116
13.2 PLAN DE ANALISIS Y EJECUCION	121
13.3 ANALISIS DOFA.....	121
13.4 TAMAÑO DEL PROYECTO	124
13.5 MARCO DE LOCALIZACION.....	124
13.6 JUSTIFICACION DE LA EMPRESA.....	125
13.7 MARCO INSTITUCIONAL.....	125
13.7.1 Misión	125
13.7.2 Visión	125
13.8 PLAN ESTRATEGICO.....	126
13.8.1 Valores De La Fundación.....	126
13.8.2 Factores De Éxito	126
13.8.3 Líneas Estratégicas	127
13.8.4 Evaluación Del Plan De Acción.....	131
13.9 MATRIZ DE INVOLUCRADOS.....	131
13.9.1 Organigrama Fundación Mujeres Construyendo Sueños.....	131
13.9.2 Matriz De Aliados Estratégicos	132
13.9.3 Presupuesto Estimado.....	135

13.9.4 Estructura De Financiamiento.....	136
13.10 VENTAJAS DE LA PRESENTE PROPUESTA.....	136
13.10.1 Tendencia De Rotación De Personal	137
13.10.2 Mercado En Crecimiento	137
13.11 PUBLICIDAD ESTRATEGICA	137
13.11.1 Razón Social	137
13.11.2 Slogan.....	137
13.11.3 Logo	138
13.12 MODELO DE ESTATUTOS PARA CONSTITUIR UNA ASOCIACION SIN ANIMO DE LUCRO	138
14. CONCLUSIONES	144
15. RECOMENDACIONES	146
16. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	147

LISTA DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Participación laboral por género.....	24
Figura 2. Participación laboral por según tipo de ocupación.....	25
Figura 3. Tasa de desempleo en el Valle del cauca.....	27
Figura 4. Brecha salarial comparativo por genero.....	28
Figura 5. Crecimiento empresarial en el sector de la construcción.....	35
Figura 6. Crecimiento empresarial por porcentaje en el sector construcción.....	35
Figura 7. Crecimiento del PIB en Colombia en el sector de la construcción.....	37
Figura 8. Mapa de Palmira.....	45
Figura 9. Estratificación.....	67
Figura 10. Género.....	68
Figura 11. Hombres y mujeres (ingenieros) del sector de la construcción.....	69
Figura 12. Acoso laboral.....	70
Figura 12.1 Acoso laboral por género y estratificación.....	71
Figura 13. La maternidad como una	

desventaja.....	72
Figura 13.1 La maternidad como una desventaja por género y estratificación.....	73
Figura 14. Análisis sobre las herramientas para captar talento humano.....	74
Figura 14.1 Análisis sobre las herramientas para captar talento humano por género.....	75
Figura 15: Fotografía de Mujeres dedicada a la labor de la construcción.....	77
Figura 16. Opinión sobre la capacidad de la mujer para desempeñar labores de construcción.....	80
Figura 16. 1 Opinión sobre la capacidad de la mujer para desempeñar labores de construcción por género.....	81
Figura 17. Desigualdad salarial en un mismo cargo.....	83
Figura 17.1 Desigualdad salarial en un mismo cargo análisis por género y estratificación	84
Figura 18. Posibilidad que tiene la mujer de conseguir un empleo bien pago por estratificación y genero.....	85
Figura 19. Diferencia salarial entre hombres y mujeres que hacen una misma labor.....	87
Figura 19.1 Diferencia salarial entre hombres y mujeres que hacen una misma labor por estratificación y género	88
Figura 20. Igualdad de capacidades laborales en cualquier campo.....	91
Figura 20.1 Igualdad de capacidades laborales en cualquier campo por género y estratificación.....	92
Figura 21. Percepción sobre la responsabilidad y capacidad de la mujer frente al hombre.....	93

Figura 21.1 Percepción sobre la responsabilidad y capacidad de la mujer frente al hombre por estratificación y género.....	94
Figura 22. Percepción futura de igualdad para ocupar cualquier labor.....	95
Figura 22.1 Percepción futura de igualdad para ocupar cualquier labor por estratificación y género	96
Figura 23. Discriminación laboral a través del tiempo.....	97
Figura 23.1 Discriminación laboral a través del tiempo por género... ..	98
Figura 24. Percepción sobre si las tareas de construcción son solo para hombres.....	99
Figura 24.1. Sujeta a la pregunta de la figura 23.....	100
Figura 24.2 Percepción sobre si las tareas de construcción son solo para hombres por estratificación y genero.....	101
Figura 25. Tareas de la construcción cosa únicamente de hombres.....	102
Figura 25. 1 Tareas de la construcción cosa únicamente de hombres por género.....	103
Figura 26. Disposición de ingenieros a contratar mujeres para labores pesadas dentro de una construcción.....	104
Figura 26. 1 Disposición de ingenieros a contratar mujeres para labores pesadas dentro de una construcción por género.....	105
Figura 27. Perspectiva sobre la contratación de mano obra femenina y masculina.....	106
Figura 27.1. Opinión por género sobre la contratación de mano obra femenina y masculina.....	107
Figura 28. Opinión acerca de la apreciación sobre la mujer y su condición de género.....	107
Figura 28.1. Opinión Por género acerca de la apreciación sobre la mujer en trabajos de construcción.....	108
Figura 29. Percepción acerca de mano de obra femenina dentro una	

construcción.....	109
Figura 29.1 Análisis por genero acerca de mano de obra femenina dentro una construcción.....	110
Figura 30.1. Análisis de los limitantes para las mujeres en el sector de la construcción.....	111
Figura 30.1. Opinión de los ingenieros por género, acerca de los limitantes de las mujeres en el sector de la construcción.....	112
Figura 31. Análisis sobre a la contratación femenina y la labor que desempeñaría.....	113
Figura 31.1. Análisis por género sobre la contratación femenina y la labor que desempeñaría.....	114
Figura 32. Formas de apoyar a la mujer para ingresar en el campo de la construcción.....	117
Figura 32.1. Opinión por género sobre las formas de apoyar a la mujer para ingresar en el campo de la construcción.....	118
Figura 33. Opinión de la población, formas de apoyar a las mujeres en el sector Construcción.....	119
Figura 33.1. Opciones para apoyar a las mujeres en el sector construcción, opinión detallada.....	120
Figura 34. Mapa de la zona urbana de Palmira.....	124
Figura 35. Matriz de involucrados, organigrama.....	131
Figura 36: Posibles alianzas estratégicas para la fundación.....	132

LISTA DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Número de empresas y su actividad económica.....	31
Tabla 2. Población ocupada según red unidos en Palmira valle.....	34
Tabla 3. Porcentaje de acceso a la educación por parte de población Palmirana.....	38
Tabla 4. Consolidado estimado de la población urbana de Palmira por estrato socioeconómico.....	61
Tabla 5. Consolidado de la población por comunas de la zona urbana estrato 1 y 2 de la ciudad de Palmira.....	62
Tabla 6. Total población en edad para laborar, consolidado tres años consecutivos.....	63
Tabla 7. Consolidado de la población Palmirana en edad para laborar año 2014.....	63
Tabla 8. Consolidado de resultados de la población Palmirana.....	64
Tabla 9. Salarios y horas trabajadas promedio por hombres y mujeres.....	82
Tabla 10. Plan de acción de la fundación “Mujeres construyendo sueños”.....	131
Tabla 11. Cuadro presupuesto de nómina.....	132
Tabla 12: Justificación y propósito de las alianzas.....	135
Tabla 13: Inversión Inicial.....	136

GLOSARIO

Brecha Salarial: Es la diferencia existente entre los salarios de los hombres y los de las mujeres.

Condiciones laborales: Son situaciones estrechamente vinculadas con la salud y calidad de vida del trabajador, dentro y fuera del trabajo, como la salud, higiene, remuneración, incentivos y horarios.

Contratación: Es la materialización de un contrato a un individuo a través de la cual se conviene, acuerda, entre las partes intervinientes.

Derechos Humanos: Los derechos humanos son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición.

Domesticas: Personas que realizan labores de aseo, limpieza, cocina, planchado etc. Y demás tareas propias de un hogar.

Economía: Ciencia que estudia como la sociedad o los individuos manejan los recursos para satisfacer sus necesidades.

Empleo: Generación de valor a partir de la actividad realizada por una persona, el empleado aporta su conocimiento a cambio recibe una compensación económica.

Estereotipos: Es una imagen, idea o modelo, es asociado a un grupo social ya sea por su comportamiento, habilidades, así como otras características que lo identifican que por lo general no se pueden cambiar.

Estigma: Creencias culturales de carácter personal que son vistas de una forma negativa.

Equidad: Reconocer el derecho de cada uno de los miembros de la sociedad.

Feminismo: Movimiento social y político; que supone la toma de conciencia de las mujeres como grupo, de la opresión, dominación, y explotación de que han sido y víctima parte de los varones en todas las épocas.

Género: Identidad sexual de los seres vivos.

Inequidad: Es la ausencia de equidad, que es lo mismo a decir la existencia de desigualdad en algún aspecto o nivel, social, de género, entre los más comunes.

Informalidad: Personas que ejercen labores y carecen de protección laboral.

Inclusión: Integrar a todos los miembros de la sociedad.

Infraestructura: Obra o trabajo que realizan las personas, que generalmente está dirigida por los profesionales de arquitectura.

Injusticia: Falta de justicia, de bien común y de equilibrio que beneficie a la sociedad.

Masculinización: Sectores donde predomina la presencia de hombres.

Mercado laboral: Donde se origina la oferta y la demanda de trabajo.

Monopsonio: Es una situación en que el demandante, siendo único, puede fijar a su gusto el precio de mercado, con lo cual está en situación de apoderarse de parte del excedente del oferente

Obra Blanca: Es la etapa donde se ejecuta el trabajo de acabados y detalles finales. Comprende el estuco, pintura y adecuación del lugar, es decir, se instalan los servicios y se culminan los acabados, tales como: las puertas, ventanas, griferías, sanitarios y lavaplatos

Obra Gris: Es cuando ya hay un nivel intermedio listo y se pueden iniciar las labores de acabados (en algunos casos la gente se pasa a vivir en esta etapa).

Obra Negra: Ésta es una fase en la que se adapta el terreno para la construcción de la edificación o vivienda que se va a construir. Se realizan las acciones excavación y/o nivelación de terreno, delimitación del área de construcción o replanteo, cimentación, etc.

Obreras: Persona que ejerce un oficio de manera manual y que requiere de esfuerzo físico.

Peyorativo: Calificación negativa que se expresa sobre algo o alguien, que contribuye a empeorar el concepto que sobre él se tiene.

Prejuicios: Acción y efecto de pre-juzgar. Opinión previa a algo que se desconoce.

Sociedad: Grupo de seres que viven de una manera organizada. Supone la convivencia y la actividad conjunta del hombre, conscientemente organizado u ordenado e implica un cierto grado de comunicación y cooperación.

RESUMEN

El presente trabajo de grado, es una investigación acerca de la discriminación de la mujer en el sector de la construcción; se abordan temas como lo humanístico, salario, equidad de género y oportunidad laboral entre otros; se observa puntos específicos con respecto a la contratación de mano de obra femenina, demanda y oferta laboral de obreras; y la disponibilidad tanto de mujeres para incursionar en dicho sector, como de contratistas e ingenieros para contratarlas.

Se recopila información a través de la técnica de la encuesta dirigida hacia los profesionales en el campo y a la comunidad de estrato 1 y 2, de igual forma se hace algunas entrevistas a personas involucradas directas e indirectamente en el sector de la Construcción.

Se propone la creación de una Fundación con el nombre de “Mujeres Construyendo Sueños”, cuyo objetivo principal es, la formación escolar, técnica y profesional de las mujeres que deseen incursionar en el Sector de la Construcción; a su vez contribuir significativamente a la reducción de los porcentajes de desempleo y empobrecimiento femenino existentes en el Municipio.

Finalmente, en este informe se encuentra el respectivo análisis e interpretación de los resultados de la investigación realizada, así como una serie de conclusiones y recomendaciones encaminadas a la solución y mejoramiento de la población, y el Sector económico donde fue posible efectuar este proyecto.

Palabras Claves: Brecha Salarial, Discriminación Estratificación, Genero, Inclusión, Inequidad, Mercado Laboral, Percepción, Sector Construcción.

INTRODUCCION

El desarrollo de la presente investigación, tuvo lugar en la ciudad de Palmira en el departamento del Valle del Cauca; cuyo propósito principal, es el de conocer la percepción que tiene la comunidad, acerca de la discriminación laboral y salarial existente en las mujeres de estrato 1 y 2; en este mismo orden de ideas, se expresara la opinión profesional y particular de mujeres y hombres, involucrados directa e indirectamente, en las labores del sector de la construcción en el Municipio, lo anterior a través de métodos de recopilación de información entre otros.

Se hace un reconocimiento de los esfuerzos que realiza el género femenino, en pro de la necesidad de mejorar las condiciones de vida, haciendo uso de habilidades para abrirse paso en los campos que tradicionalmente son de dominio masculino; la posición y condición de la mujer en su vida laboral y extra-laboral, es un papel importante tomando en cuenta que las diferencias de oportunidades para ellas, deberían de ser parte de un continuo progreso de inclusión en todos los ámbitos.

Las diferencias biológicas no son más que las características físicas internas y externas, que no impide el desempeño o la realización de determinadas actividades; sin embargo, en la actualidad el comportamiento o las acciones son sellos que, desde el nacimiento, han sido impuestos por la sociedad sin importar las capacidades que ambos puedan desarrollar, revelando así la repartida y notaria desigual de participación de cada género.

El desempeño de los roles a asumir por cada género, resulta importante en el entorno social; pero esto no quiere decir que, tanto hombres como mujeres, se deba enfrascar en determinadas labores solo porque estas son diseñadas especialmente para cada uno; la presente investigación procura demostrar que, en el caso de las mujeres, ellas también pueden ejecutar actividades diferentes a las del servicio doméstico, como, por ejemplo, realizar trabajos de construcción.

Los esfuerzos que las mujeres han hecho a través del tiempo, no es solo para ser reconocidas como iguales a los hombres, sino también para ser tratadas en el ámbito laboral con las mismas condiciones y beneficios que poseen ellos, ha obtenido sus frutos, pues la mujer contemporánea posee una mayor independencia y es autónoma en la toma de decisiones, razón por la cual ella desea romper con esos límites impuesto por la sociedad.

El Sector de la Construcción, es un campo caracterizado por ejercer solo hombres, lo que podría generar un impedimento para la ejecución laboral de la mujer, encontrándose sometida a inclinarse por trabajos como los de limpieza, los quehaceres del hogar y otros similares que tienen que cumplir por el simple hecho de ser mujer.

A través del desarrollo del presente trabajo se pretende mostrar la intención que posee la mujer, de introducirse en el mundo de la construcción, sus capacidades para desenvolverse en este campo, y su deseo de auto superación abriéndose paso en espacios que, tradicionalmente se caracterizan por resaltar la presencia masculina, pues algunas mujeres aseguran tener todo lo que se requiere para ser unas excelentes obreras.

Uno de los sectores de mayor contribución al crecimiento económico de la ciudad de Palmira, es precisamente el de la Construcción; pues este ha tenido un incremento importante, el cual proporciona la capacidad de crear fuentes de empleo; pero es bien sabido que, para ser partícipes de dichas convocatorias, el posible candidato debe tener una previa capacitación o un mínimo de conocimiento en este campo.

Siendo consecuentes con lo anterior; el planteamiento de un proyecto que impulse la mano de obra femenina en el sector de la construcción, y que a su vez supla la necesidad de la posible demanda laboral producto del incremento del mismo, es una importante oportunidad, no solo desde el punto de vista de la reducción de la tasa de desempleo, sino también para las mujeres que deseen romper paradigmas sociales, al tiempo que amplían su abanico de posibilidades laborales.

La definición y elaboración de los instrumentos, los cuales servirán como apoyo para el análisis de datos, la evaluación y el alcance los objetivos, permitirán la recolección de información que fortalezca la comprobación de las hipótesis planteadas, y que a su vez apoyara la culminación de lo expuesto con una propuesta basada en el trabajo y la solidaridad, que le aporte a las mujeres y la comunidad en general aspectos positivos en todos los ámbitos sociales.

Basado en el diagnóstico del trabajo en el que se plantea aspectos importantes de datos, se reforzará la iniciativa de un modelo de economía solidaria, que promueva la formación escolar, en caso de ausencia de esta, y técnico-profesional en el sector de la construcción; ofreciendo programas dirigido a mujeres de escasos recursos que deseen involucrarse en dicho sector económico, al tiempo que se contribuye a la superación personal de las mismas, así como también se elimina la perspectiva de que las mujeres solo están para el servicio doméstico.

1. ANTECEDENTES

Cuando analizamos las causas que sustentan las fuertes barreras discriminatorias, que impiden la presencia del género femenino, en un sector como el que es objeto de la presente investigación, encontramos toda una gama de ideas y conceptos, cuyo origen radica en la mentalidad cultural de hombres y mujeres, producto de la construcción social dominante, la cual determina qué espacios laborales son propios para hombres y cuáles para mujeres. La discriminación en términos generales, hace referencias al hecho de separar, diferenciar o excluir a alguna persona, o tratarla como un ser inferior, o privarle de derechos, por ciertas características físicas, por sus ideas, religión, cultura, orientación sexual, posición económica, u otros motivos aparentes; en este sentido, se conceptualizaron algunos referentes como la Constitución Política Colombiana de 1991, la cual menciona que la discriminación en cualquiera de sus caracteres, se eliminó para dar paso a la igualdad de oportunidades.

“Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica”. (Constitución Política de Colombia, 2007, Art. 13).

Por lo general, la discriminación es concebida como una negativa, y a su vez da origen en a prejuicios o juicios sin fundamento o base alguna los cuales emiten sobre las personas. Los prejuicios, producto de la Discriminación como tal, respecto a ciertos grupos hace que nazca los estereotipos como: “los gitanos son sucios” “los negros son poco inteligentes” “los judíos son avaros” entre otros; y dichos estereotipos son siempre una prueba mas no se debe generalizar.

2.1 TIPOLOGÍA DE LA DISCRIMINACIÓN

- **Social:** Las personas discapacitadas son unas de las más afectadas. Para ellos es difícil: conseguir trabajo, obtener una óptima asistencia médica para su problema, lograr conseguir instituciones educativas acorde a sus necesidades y recursos.
- **Laboral:** En la actualidad, la crisis económica que genera un índice del 14% de desocupados produce inestabilidad en el plano laboral. Los empleadores, al existir una gran demanda, se toman ciertas licencias. Aquellos que superan los 40 años son viejos, las mujeres reciben menores sueldos, los jóvenes sino tienen experiencia no son tomados en cuenta. Para bajar los costos emplean obreros en régimen casi esclavizaste.

- Sexual: Entre hombres y mujeres ha existido una puja, desde que el mundo es mundo. Hasta nuestra época siguen haciéndose diferencia entre los géneros. Esta lucha se convirtió en bandera de dos ideologías: el machismo y el feminismo, relativamente nuevo.
- Racial: El racismo es una teoría fundamentada en prejuicio los cuales se dice hay razas humanas que presentan diferencias biológicas y por tanto justifican relaciones de dominio entre ellas, así como comportamientos de rechazo o agresión. El término 'racismo' se aplica al comportamiento inspirado en ello y se relaciona frecuentemente con los negros ya que lamentablemente es una de las razas más castigadas, desde los periodos coloniales, fueron víctimas de la esclavitud.
- Religiosa: La falta de comprensión por las costumbres de nuestros semejantes es la razón del rechazo a aquellos que practican otra religión o credo. Para muchos es difícil comprender que alguien tenga una creencia distinta. Así, los judíos, los hindúes, los budistas o los gitanos son rechazados. La intolerancia muestra una inmadurez de pensamiento y entendimiento.
- Ideológica: en gran semejanza con la discriminación por religión, esta se ejerce sobre las ideas lo que a su vez puede ser uno de los más grandes atentados en contra del libre albedrío y la libertad de expresión. (Rivera, 2012)

2.2 DISCRIMINACIÓN RESPECTO A LA MUJER.

Tradicionalmente las mujeres se han ocupado de las tareas domésticas, el cuidado, la atención a los miembros de la familia y la comunidad; los hombres, de actividades tales como la política, la económica y la parte social, dicha división entre estos espacios, ubica a las mujeres en un conflicto constante al momento de ejercer su ciudadanía en la participación social, así como para acceder en igualdad de condiciones, a los bienes y los recursos que ofrece la misma. Aunque la sociedad ha evolucionado mucho en los últimos treinta años, nos seguimos encontrando con situaciones que recuerdan la vida de siglos pasados, pese a que existen algunas leyes que han abierto la puerta a los derechos de las mujeres, en términos generales la participación laboral de la mujer es muy baja respecto a los hombres.

En Colombia actualmente la población la conforma en mayor número, mujeres a las cuales se les responsabiliza del cuidado de los integrantes de su grupo familiar, de sus necesidades y derechos básicos, ya que de ello depende el bienestar y el desarrollo del individuo; pero este proceso es asumido por ellas como consecuencia

del rol social; por otro lado, cuando ellas desean incursionar en la sociedad ejerciendo otro tipo de rol, les atribuyen cargos los cuales se espera que por cuestiones de naturaleza ejerzan; estos trabajos coinciden con sectores que, aunque son imprescindibles para el conjunto de la sociedad, son curiosamente menos valorados y, por lo tanto, menos remunerados y de menor prestigio social; incluso en estos ámbitos altamente feminizados, las mujeres tienen más dificultades para situarse en los niveles más altos, y mejor retribuidos que suelen ser ocupados por hombres.

2.3 DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL HACIA LA MUJER.

La discriminación laboral es un factor evidente, cuya presencia es irrefutable en todo el mundo; las personas que discriminan, no se dan cuenta de que están pasando por encima de los derechos humanos de aquellos en su entorno, y aunque no se lo esperen trae consecuencias de tipo Psicológico, social y económico; la discriminación laboral escasea las oportunidades de las personas, desperdicia el talento humano que cada vez es más necesario para el progreso, y su vez, resalta las desigualdades sociales; este tipo de discriminación se divide en dos:

2.3.1 Discriminación Laboral Directa:

“Son aquellas en las cuales se hace presente por género, religión, ideas políticas y raza, por lo que en la actualidad no es difícil de encontrar este tipo de discriminación” (Aldo Canales, 2013)

2.3.2 Discriminación Laboral Indirecta:

“Este tipo de discriminación se puede observar a mayor escala en los anuncios de periódicos, en los que se describen ciertas características las cuales limitan a las personas a que cumplan con los requisitos, es decir, que solo va dirigido a un público específico”. (Aldo Canales, 2013)

Pese a las diferentes medidas que se emplea para promover la igualdad entre géneros, la discriminación contra la mujer en el mercado laboral, es inminente gracias a los despidos injustificados, diferentes barreras que pone la empresa para que estas no puedan ascender a puestos más altos, variaciones obvias en el trato salarial o sencillamente porque aún existe el machismo en las organizaciones; sin embargo, también puede ser las violencia física, psicológica, malos tratos y el acoso moral o sexual.

A lo largo de los años la mujer ha ido evolucionando en el ámbito laboral, gracias a los grandes esfuerzos y la lucha constante por demostrar, que sus capacidades son iguales o mejores en comparación con los hombres; por lo anterior es que han logrado ocupar puestos más altos; sin embargo, aún siguen las diferencias con el género opuesto.

La edad es uno de los muchos obstáculos que debe enfrentar la mujer; pues estadísticamente hablando se puede evidenciar que los hombres, entre los 50 a 55 años, son muy buscados por las 'cazatalentos' para asumir posiciones ejecutivas, lo anterior gracias a su experiencia, eso es positivo; pero es algo que no viene sucediendo con las mujeres; en el caso ellas los requerimientos se hacen hasta los 38 o en el mejor de los casos hasta los 40 años, pues aquí prima el aspecto físico.

2.4 DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL HACIA LA MUJER EN COLOMBIA

“La última medición del mercado laboral por sexo del DANE, demuestra la amplia brecha laboral de género que aún padece Colombia. En el último trimestre de estudio, entre junio y agosto de 2015, el desempleo total fue de 8,7%. Para los hombres baja a 6,5%, mientras que para las mujeres asciende hasta el 11,6%”. (Revista Dinero, 2015)

El panorama que se presenta en Colombia respecto a los problemas en el campo laboral, ha sido materia de discusión en los últimos días; recientes informes sobre la inequidad salarial y condiciones laborales de las mujeres, revelaron que los sectores que más aporta a la economía, son aquellos que precisamente están ocupados en mayor proporción por hombres.

Resultados evaluados durante el año 2015 reflejan las circunstancias de las mujeres en cuanto a la participación, donde en el sector de la construcción tienen una menor intervención de mano de obra femenina con un 4,7%; y a continuación, muestra los datos anteriormente mencionados.

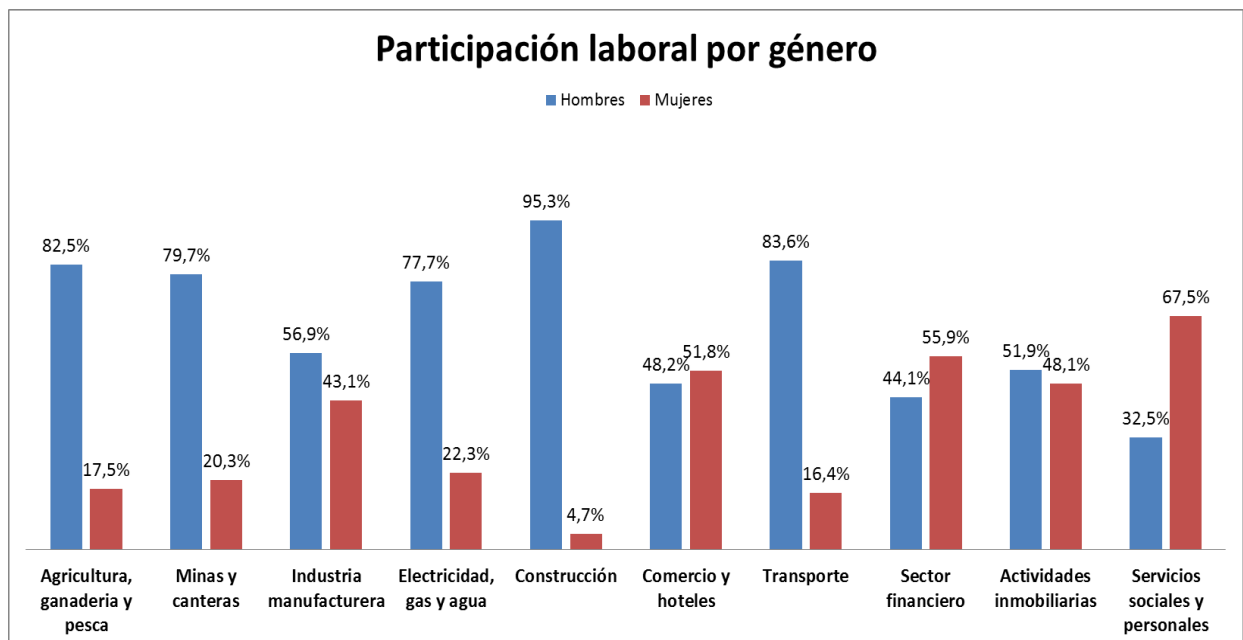


Figura 1. Participación Laboral Por Género
Fuente: Cálculos de la Revista Dinero, Dane 2015

El campo de la infraestructura y construcción, está en permanente crecimiento y expansión gracias a los múltiples desarrollos y avances en materia de tecnología y demás; ello de la mano de un ambiente altamente competitivo y generador de retos, donde la participación de las mujeres debe ser de carácter más amplio y en condiciones de total igualdad. Los expertos consultados afirman que mantener el equilibrio entre mujeres y hombres en una empresa, permite obtener mejores resultados por las diferencias en su liderazgo y estilo laboral.

Amparo Bocanegra, directora de Recursos Humanos de Cemex Colombia, también afirma que: “la misión de este Sector es entender y abrirles las puertas a las mujeres que quieren ingresar al mismo, en especial, a aquellas que se le miden al nivel de los hombres en el campo de trabajo”. De hecho, un reconocido maestro del Sector, el Sr. Luis Guillermo Aycardi desmintió que las mujeres abandonan su hogar por dedicarse al trabajo; El afirma llevar en este medio muchos años, por tanto, su amplia experiencia le permite asegurar que, al contrario de los hombres, las damas sí son multifuncionales. (Finanzas, 2014)

Algunos estudios, encargados de resaltar la concentración de las mujeres en los empleos de carácter asistencial y administrativo, y su escasa participación en los del nivel directivo en la mayoría de las empresas, estas solo ocupan los cargos de más baja escala salarial y con menor jerarquía.

Todo lo anterior, demuestra que la inequidad entre mujeres y hombres en el mercado del trabajo, es un tema que merece atención; uno de los limitantes más importantes que enfrentan las mujeres en términos de equidad, está relacionado con que son

ellas principalmente, quienes están a cargo de las actividades de cuidado del hogar y no son remuneradas. A continuación se muestra las ocupaciones en las cuales predomina la mujer, con un 95,8% el empleo doméstico y el trabajo familiar sin pago con el 63,1%, contribuyen al empobrecimiento femenino.

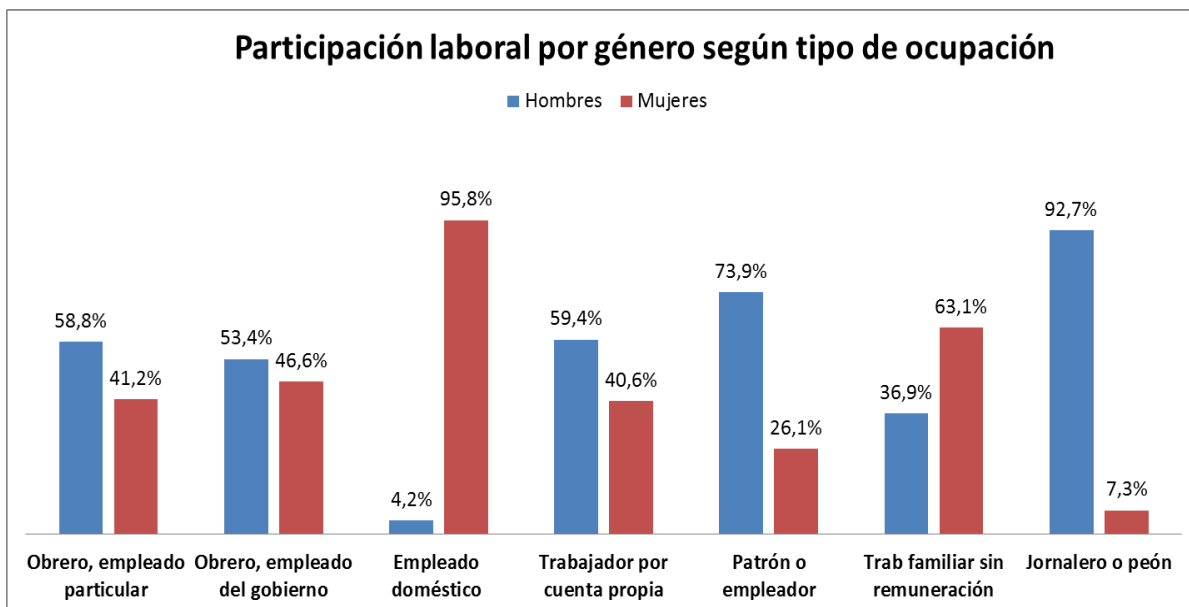


Figura 2. Participación por género según tipo de ocupación
Fuente. Cálculos de la Revista Dinero, Dane 2015

La ejecución de estas labores implica menor tiempo disponible para realizar actividades que promuevan el desarrollo, participación y autonomía de las mujeres en otros campos; con ello se puede inferir que ellas están limitadas por el rol que tradicionalmente la sociedad le ha impuesto, estudiar postgrados o ser trasladadas a otras ciudades, incluso hasta la participación en el campo político es inferior respecto de los hombres, por la simple razón de que se presume que no posee suficiente claridad respecto a la toma de decisiones.

2.4.1 Discriminación En El Ámbito Laboral Hacia La Mujer En El Valle Del Cauca

Durante la última década en el valle del cauca, se ha presentado una tasa de ocupación para los hombres la cual ha sido de casi un 65%, y de un 48% para las mujeres; la tasa de desempleo de las mujeres ha estado por encima de la de los hombres en casi más de cuatro puntos porcentuales y, aun cuando ha descendido en los últimos años, en el 2012 fue de un 16% mientras que para los hombres fue de un 12%. Con respecto a la informalidad, durante el segundo trimestre de 2014 la

proporción de mujeres en empleos informales era alrededor del 63%, y la de los hombres fue del 60%. El ICE para las mujeres fue de 50.24 y para los hombres, de 55.91. Durante este mismo año la brecha entre los salarios de hombres y mujeres fue de un 11%. Utilizando herramientas estadísticas de análisis, muestra cómo en el 2012 la brecha salarial fue del 13% y la discriminación, del 37%. (Trabajo, 2012)

“El Valle del Cauca presenta esta situación desde el 2006 en el cual la tasa de desempleo alcanzaba el 14.8%. El subempleo era de 37.4%, mientras que la tasa de informalidad fue del 61.3%. Estas cifras captan el deterioro del mercado laboral en forma agregada; por ello, el análisis de estos fenómenos exige un estudio detallado de las variables mencionadas”. (Carlos Humberto Ortiz, 2006)

“En ciudades como Santiago de Cali, se menciona una brecha salarial respecto de a las mujeres del 18% para el año 2012; la discriminación se presenta en algunas microempresas en un inexplicable 32% cuando se trata de aspectos como la edad, la maternidad, el liderato en el hogar y los títulos como: los diplomas de bachiller y universitario. En empresa pequeña y medianas se presenta una situación adversa en cuanto a que aquello que es muestra negativo, pasa a ser positivo para las mujeres”. (Marulanda, 2013)

Según el DANE, en municipios como Buenaventura el desempleo sigue golpeando mayoritariamente a las mujeres, a quienes afecta en un 13.9%, mientras que la tasa de desempleo masculina es del 7%. La pobreza está concentrada en la mujer y el acceso al mercado laboral en muchas ocasiones es limitado, sólo por el hecho de ser mujer; así mismo, los cargos directivos siguen siendo imperio de los hombres; Es importante aclarar que el Gobierno Nacional tiene como reto reducir el porcentaje de desempleo de las mujeres a un solo dígito, y lograr que ellas tengan acceso a cargos directivos o a cualquier cargo con la misma remuneración salarial que un hombre, bajo la ideología del trabajo de igual valor, igual salario. (MinTrabajo, 2015)

El siguiente gráfico muestra las variaciones respecto a la tasa de desempleo durante el periodo 2007 al 2014, en la cual se hace énfasis en los últimos tres años, ya que estos muestran una tendencia a reducir dicho porcentaje de desocupación en el Valle del Cauca; con lo que se puede apreciar un panorama de aspecto social positivo.

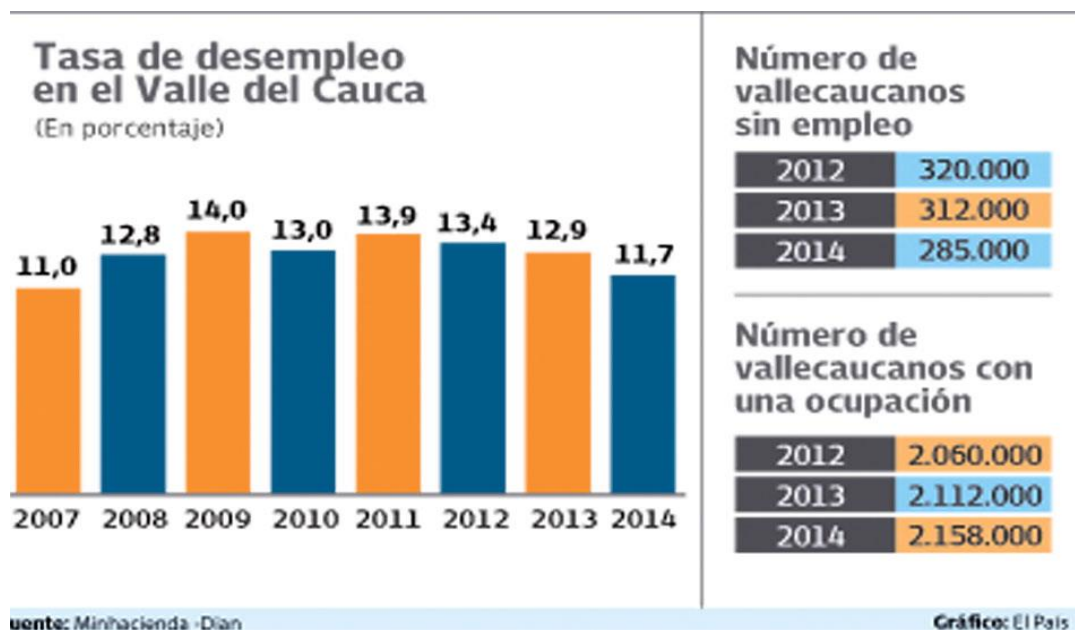


Figura 3: Tasa de Desempleo en el Valle del Cauca
Fuente: Periodico El Pais, Seccion Economía, DANE 2014

2.4.2 Discriminación En El Ámbito Laboral Hacia Las Mujeres En La Ciudad De Palmira

Para el año 2008 se desarrolló un estudio en el cual se observó que, las mujeres principalmente se dedican al trabajo infantil doméstico (20,2%), seguido del comercio callejero (16,7%), el menor porcentaje en semáforos (0,2%); con lo anterior se puede inferir que la actividad que más desarrollan, en común ambos géneros, es el comercio callejero; un análisis por sectores arrojó que la comuna con un mayor porcentaje de desfavorabilidad es la 3 (93%), y la zona rural (86%), seguida a estas comunas se ubican de mayor a menor, la comuna 5 (85%), 1 (84%) y 2 (80%); El total de mujeres cabeza de familia en el municipio es de 31.014; el 79% de esas mujeres se encuentran en la zona urbana y el 21% en la zona rural. (Pabón, Barco, & Martínez, 2010)

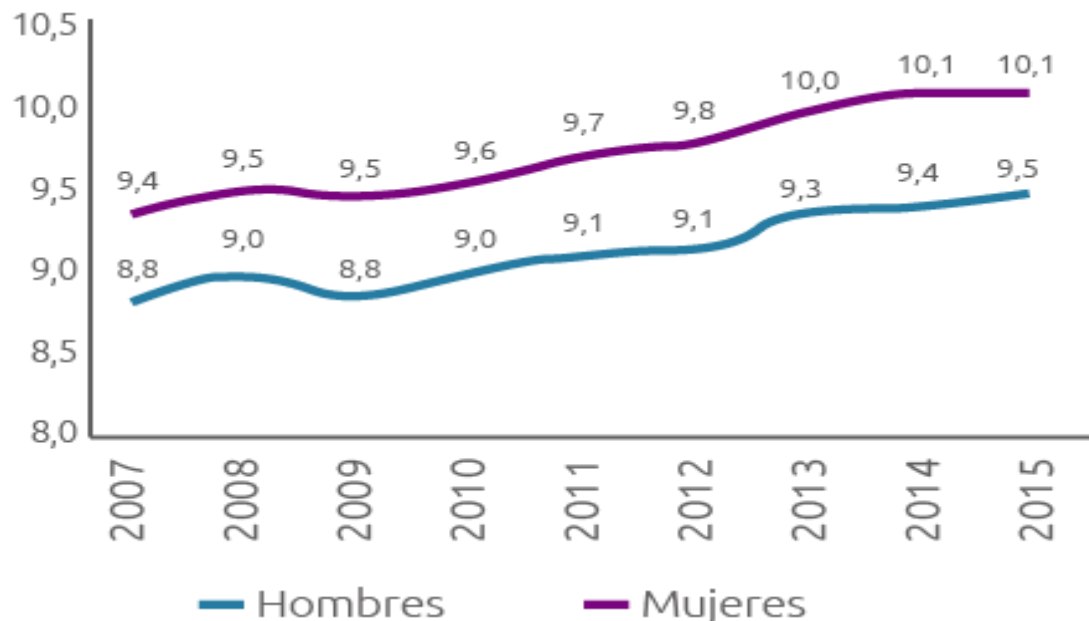


Figura 4: Brecha Salarial Comparativo por Genero
Fuente:Humanum Colombia, 2015

Los ingresos de las mujeres, al igual que la tasa de participación en el mercado laboral, refleja una constante de inequidad salarial que se mantiene sin mayores perspectivas de cambio en el periodo 2014 y 2015; los ingresos percibidos por las mujeres son inferiores a los de los hombres en un 18%, lo que refleja que sin importar su nivel de formación, la mujer devenga menos que los hombres.

2.4.3 La Discriminación En El Ámbito Laboral Hacia Las Mujeres En La Ciudad De Palmira En El Sector Construcción.

“En el cuarto trimestre de 2015, la economía colombiana creció 3,3% con relación al mismo trimestre de 2014; para el mismo período de referencia, el valor agregado de la construcción aumentó 4,3%” (DANE, 2015). Con lo que se podría pensar que existe la posibilidad de mejores oportunidades en este sector, pero lamentablemente en la actualidad la realidad que enfrentan las mujeres en el mercado laboral, aquellas quienes a la fecha se desempeñan en el sector de la construcción, no es nada sencillo en términos de condiciones de trabajo; dicha situación es gracias a que en los últimos años ha ocurrido una serie de eventos cuyo impacto ha sido negativo, frente a lo que hoy distinguimos como concepto de empleo; lo anterior sin contar que cuando un individuo decide dar inicio a una formación profesional, comprende cómo debe empezarla, pero lo que desconoce es como debe terminarla; esto, producto de las constantes variaciones que exige el mercado, y a las cuales, por supuesto, se debe someter la sociedad contemporánea; el sector de la construcción no es ajeno a dicha situación.

La presencia de mujeres en el sector objeto de estudio en Palmira, es muy escasa respecto de la población que se encuentra ocupada en el mismo; de hecho, la tasa de participación femenina es tan baja que, pese a que el sector ha mostrado un incremento considerable en pro de generar mejores y más oportunidades, las mujeres continúan en la lucha por la aceptación y el reconocimiento como obreras, téngase en cuenta que dicho sector es dinámico y gran contribuyente a la reducción de desempleo en el país.

De lo anterior se puede especular que la mujer Palmirana, se encuentra enfrascada y casi que obligada a continuar inclinándose por aquellas actividades como el servicio doméstico, el cual, por obvios motivos no promueve mayor evolución en términos monetarios, así como tampoco el acceso a un conocimiento que le permita un ascenso; ello está lejos de ser una realidad.

El Observatorio de Familia del municipio de Palmira, creó la “*Mesa de Erradicación de Violencia Contra la Mujer*” por medio del Decreto 414 de 2011; reglamentando los Decretos 164 de 2010 a nivel nacional y 0797 de 2010 a nivel departamental, a través de los cuales se crean los siguientes puntos:

1) Su objetivo principal es unir esfuerzos de cooperación y coordinación con las entidades, para lograr que la calidad de vida de las mujeres víctimas de cualquier tipo de violencia, mejore desde todo punto de vista; y que la atención a las mismas se caracterice por su integridad, diferenciación y fácil acceso.

2) Desempeñar funciones como:

- Proporcionar la información requerida sobre casos de violencia de género.
- Servir como instancia de coordinación y articulación interinstitucional para contribuir a la erradicación de la violencia contra las mujeres.
- Formular recomendaciones para la elaboración, difusión e implementación de un protocolo de coordinación Municipal en la materia.
- Promover la difusión de la normatividad nacional y demás normas e instrumentos internacionales que hagan frente a la violencia contra la mujer.
- Unificar, formular y hacer seguimiento a los indicadores sobre la violencia contra la mujer, manejados por las diferentes entidades que integran la Mesa Municipal.

- Dar lineamientos y recomendaciones con respecto a las campañas de sensibilización y capacitación, llevadas a cabo por las diferentes entidades con competencia en el tema.
- Elaborar y mantener actualizado un inventario de la oferta de servicios institucionales existentes a nivel municipal, regional y nacional.
- Promover la inclusión de la perspectiva de género en los Planes de Desarrollo Municipal adoptando un capítulo de prevención y atención a las víctimas de violencia contra la mujer.
- Proponer un sistema de registro unificado de casos de violencia contra las mujeres.
- Diseñar el Plan de Acción Anual. Dictar su reglamento interno

3) A su vez regido por normas tales como:

- El decreto 4798 de 2011 por medio de la cual se reglamenta la ley 1257 de 2008 en la que se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencias y discriminación contra las mujeres; a su vez apoya y fomenta los programas de educación básica primaria, secundaria y educación superior.
- El decreto 4463 de 2011, el presente decreto reglamenta de manera parcial la ley 1257 de 2008, estipulando las acciones necesarias para promover el reconocimiento del trabajo de las mujeres en el ámbito social y económico, al tiempo que implementa mecanismos para hacer efectivo el derecho a la igualdad salarial.
- Acuerdo 083 de 2011 a través de la cual se establecen las políticas públicas para la equidad de género para las mujeres del Municipio de Palmira. Entre otros decretos. (Municipio de Palmira; Camara de Comercio de Palmira, 2013)

“La actividad económica que más demanda trabajadores en el municipio de Palmira es la industria 37,67%, seguida del comercio 25,83%, las actividades inmobiliarias 7,12% y la agricultura 6,80%; ello siendo el sector Construcción uno de los de menor generación de demanda” (Alcaldía de Palmira, MinTrabajo, 2012).

Afortunadamente en las microempresas se puede apreciar una alianza de beneficio mutuo, entre actividades como el comercio y los servicios de reparación; por otro lado, empresas de mayor rango como las pequeñas, medianas y grandes se puede observar un relevante movimiento en actividades como la industria. (Tabla 1)

ACTIVIDAD ECONÓMICA	MICRO	PEQUEÑA	MEDIANA	GRANDE
Industrial	1.236	1.173	1.179	4.804
Comercio y servicios de reparación	3.744	1.098	368	546
Actividades inmobiliarias, empresariales y comunicaciones	688	636	262	1
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	450	433	236	396
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	616	191	112	157
Otros servicios	609	104	255	0
Construcción	123	646	59	8
Hoteles y restaurantes	767	66	0	0
Servicios sociales y de salud	289	15	186	0
Educación	339	8	0	0
Suministro de electricidad, gas y agua	0	0	6	307
Intermediación financiera y seguros	79	23	13	27
Explotación de minas y canteras	19	3	0	0
Administración pública y defensa, Seguridad Social	2	0	0	0
Pesca	1	0	0	0
Sub-Total empleados según tamaño de empresa	8.962	4.396	2.676	6.246
Total número de empleados	22.280			
Participación porcentual	40.2%	19.7%	12%	28%

Tabla 1: Número de Empresas y su Actividad Económica Fuente: Plan Local de Empleo, MinTrabajo 2012

2. DESCRIPCION DEL PROBLEMA

Las mujeres y los hombres desempeñan un papel fundamental dentro de la sociedad, sin embargo, la mujer se ve abocada a afrontar injusticias relacionadas, con la vulneración de sus derechos como mujeres y las diversas variables asociadas a la clase social, estado civil, orientaciones sexuales, discriminación laboral entre otros.

Para nadie es un secreto que existen sectores donde predomina el género según la actividad a realizar; es decir tradicionalmente la mujer se dedica, ya sea a ejercer en el sector Servicios, el cual de hecho se encuentra muy feminizado; o en otros casos a los quehaceres del hogar y a su familia, desempeñándose como ama de casa generando una dependencia casi que totalitaria del hombre, cuyo aporte económico en el hogar es fruto de la actividad laboral. Sectores como el que es objeto de investigación, se caracterizan por un poderío masculino, el cual culturalmente muestra que las mujeres no tienen cavidad; Pero esta perspectiva ha ido cambiando con el paso del tiempo, ya que la mujer es autónoma e independiente y hace parte de la economía familiar gracias al aporte monetario, y posee

habilidades que pueden abrir paso en otros sectores, por ejemplo, en el de la Construcción.

“Si observamos la tasa de participación laboral por género en las regiones del mundo, es positivo ver que estas se han reducido significativamente en los últimos 20 años. Por ejemplo, la diferencia en la participación laboral en regiones de países en desarrollo como el Medio Oriente y el Norte de África ha pasado de ser del 60% en 1990 a 50% en el 2010. De igual forma, en Sur América, la tasa ha pasado en estas dos décadas de ser cercana al 40% a una del 23%” (Lopez, 2015).

En Colombia donde las mujeres han mejorado sus condiciones laborales gracias al nivel de educación, la inclusión en las labores u oficios que eran realizados única y exclusivamente por hombres, aún son materia de discusión en cuanto a la Inequidad salarial y condiciones legales; es contemporánea dicha situación, pese a que la mujer se capacita más y se preocupa en mayor proporción por su educación, deseando tener las mismas oportunidades que tienen los hombres, aún se le sigue discriminando en el ámbito laboral donde la tasa de participación, es menor y su tasa de informalidad es mayor en mujeres de estratos 1 y 2 más específicamente; por lo que se podría decir que por su condición de mujer se le ha restringido, a actividades de menor rigor imposibilitando el acceso a un mercado laboral más justo.

“En Colombia la proporción de hombres que participan en el mercado laboral, ha sido un 50% superior a la proporción de mujeres. No obstante en el último lustro, dicha brecha se ha reducido al 39%, ya que la tasa global de participación de las mujeres oscila alrededor del 54% y la de los hombres alrededor del 75%.” (Villar, Ramirez, & Malagon, 2014).

En la ciudad de Palmira se está haciendo un trabajo arduo, que está favoreciendo los derechos de las mujeres y está contribuyendo al mejoramiento de las condiciones de vida, tanto para sí mismas como para sus entornos familiares y comunitarios a través de una “*Política Publica De Equidad De Género Para Las Mujeres De Palmira*”; esta iniciativa surge de la acción propia de las mujeres, garantizando la protección de sus derechos sociales, culturales, económicos, políticos y humanos; de acuerdo con esto el municipio de Palmira enfoca sus planes y proyectos al logro de la equidad, reconociendo que existe discriminación en las mujeres con respecto a los hombres. Gracias a su creciente participación la mujer es respaldada por el propósito de la política de equidad de género, que pretende disminuir la pobreza feminista favoreciendo a los sectores más vulnerables de Palmira. (Pabón, et,al, 2010, Pp 43)

El DANE es una de las entidades encargadas de realizar estudios referentes a temas salarial en nuestro país; un reporte hecho en el año 2011 reflejo una de las

formas más relevantes de discriminación, la cual es a través del salario y el tiempo de labor; información que se ampliará en el capítulo número 2, donde se podrá hallar datos específicos y cifras importantes.

La política anteriormente mencionada, no soluciona la problemática de desigualdad e inequidad en las mujeres por falta de empleo, simplemente se enfoca en la participación e inclusión laboral, pues esto se manifiesta en sus ingresos captados frente a los que perciben los hombres; la pobreza femenina, por así llamarlo, está relacionada con la falta de oportunidad y la insatisfacción de necesidades, producto de la enfermiza desigualdad que por tanto tiempo se ha venido presentando en nuestra sociedad; por lo tanto, algunas mujeres de Palmira de estratos 1 y 2 se ven beneficiadas con el plan anteriormente mencionado, el cual abarca todos los entornos para maximizar dichos benéficos, y pese al mismo, aún no es suficiente, ya que ellas son discriminadas por su bajo nivel educativo y la falta de experiencia laboral.

La situación de las mujeres en cuanto a oferta laboral en el municipio, es señalada como desfavorable, dicha categoría es uno de los porcentajes más altos, es decir, el 81%; las causas que expresan las mujeres son diversas, pero las más representativas se evidencian debido a la falta de capacitación, a condiciones biológicas de las mujeres que afectan su estabilidad laboral y a su edad.

El municipio de Palmira tiene la mayor población de estratos 1 y 2, en la comuna 3 (93%) y la zona rural (86%); es aquí donde se encuentra la mayor concentración de mujeres discriminadas en todos los ámbitos sociales, y donde muchas no son parte de un sistema laboral; no ejercen un trabajo digno que les ayude a desarrollar y explorar talentos, impidiendo el progreso de ella y su familia, pues la mayoría son mujeres cabeza de hogar que depende de un ingreso estable, y en muchas ocasiones no lo tienen o reciben solo una mínima parte, y esta es utilizada para los gastos básicos en el hogar; es aquí donde crece la pobreza feminista gracias a la falta de oportunidad y de una política gubernamental bien estructurada, donde la mujer sea participe y sea la más favorecida, teniendo mayores beneficios por encima del hombre por su condición de mujer, madre, esposa, trabajadora etc. (Pabón, et,al, 2010,Pp 43).

Ingresos por posición no ocupacional	Media(\$)	Dev. Estándar
Obrero o empleado de empresa particular	432.215	5.814,2
Obrero o empleado del Gobierno	590.324	59.309,9
Jornalero o peon	335.859	9.611,4
Empleado doméstico	221.192	4.991,7
Profesional independiente	736.777	220.578,4
Trabajador independiente o por cuenta propia	276.488	4.696,9
Patrón o empleador	226.818	67.245,4
Trabajador de su propia finca o de finca en arriendo o aparcería	335.357	29.513,3

Tabla 2: Población Ocupada Según Red Unidos en Palmira Valle. Recuperado de: Plan de empleo, 2012

“Otras 2.475 personas aparecen como desocupadas, siendo el 56% de estas mujeres. La otra parte de la población afectada por el desempleo son los jóvenes, quienes llegan a representar el 68% del total” (Alcaldía de Palmira, MinTrabajo, 2012). Las mujeres del Municipio de Palmira, en un breve trabajo de campo, que se desarrolló en un par de comunas del mismo, expresan desde su sentir que, existe una profesionalización la cual impone barreras intrínsecas y/o extrínsecas, que siguen condicionando el acceso laboral para ellas; haciendo que la gran mayoría de dichas mujeres, se desplacen a otros sectores como el de servicios; en este mismo orden de ideas se observa que, el sector construcción apunta a que la participación de la mujer en este campo, parte de unos niveles tan bajos que la brecha de género sigue siendo muy alta, por lo que hablar en términos de igualdad aún queda muy lejos para este sector.

“La explicación a esta masculinización del sector, la podemos encontrar en la visión tradicional anclada en el determinismo biológico, que considera la existencia de ambos sexos explícita y tajantemente diferenciados, y como compartimentos estancos, entendiendo que el comportamiento de los miembros de cada sexo, está fuertemente condicionado o predeterminado por su diferencia esencial genético-biológica”. (Infante, Román, & Traverso, 2012)

De esta manera, se expone el porqué de las diferencias en el ámbito social de Palmira, en la que delega roles y espacios en función de unas supuestas capacidades naturales para cada uno de los sexos, lo que evidentemente también expresa que cuando nacemos se nos atribuyen características, actitudes, comportamientos, pensamientos, sentimientos, etc. según nuestro sexo. Lo anterior solo lleva a una relación de poder entre los sexos tradicionalmente infundida por generaciones; las palmiranas también afirman que, dicho proceso de discriminación se apoya en el legado ideológico machista, de que hay trabajos u oficios que un hombre puede hacer y que una mujer no; como es el caso del Sector Construcción,

en el que los hombres expresan que, por ser un sector en el que prima la fuerza física y según el enfoque cultural, las mujeres no poseen las habilidades suficientes para ejercer estas actividades; esto, acompañado de un ambiente laboral en el que si una mujer desea ingresar como obrera, esta es solo objeto de burla, acoso sexual o rechazo por parte de los trabajadores o ingenieros a cargo de la obra.

Según las ciudadanas de Palmira, La distinta forma de visualizar a mujeres y hombres, condiciona la participación de los mismos en el mercado laboral, haciendo que tanto ellas como ellos tengan un acceso restringido según su ocupación o sector a incursionar; de este modo los sectores fuertemente masculinizados, como el de la construcción, y otros claramente feminizados como el sector servicios, adquiriendo una especial relevancia en el tema de la Discriminación Laboral.

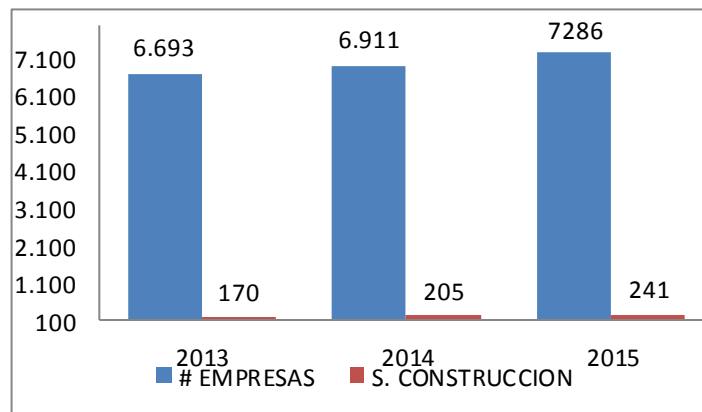


Figura 5: Crecimiento Empresarial en el Sector Construcción
Elaboración Propia a Partir de Datos Estadístico
Fuente: Anuario Estadístico, Palmira 2015

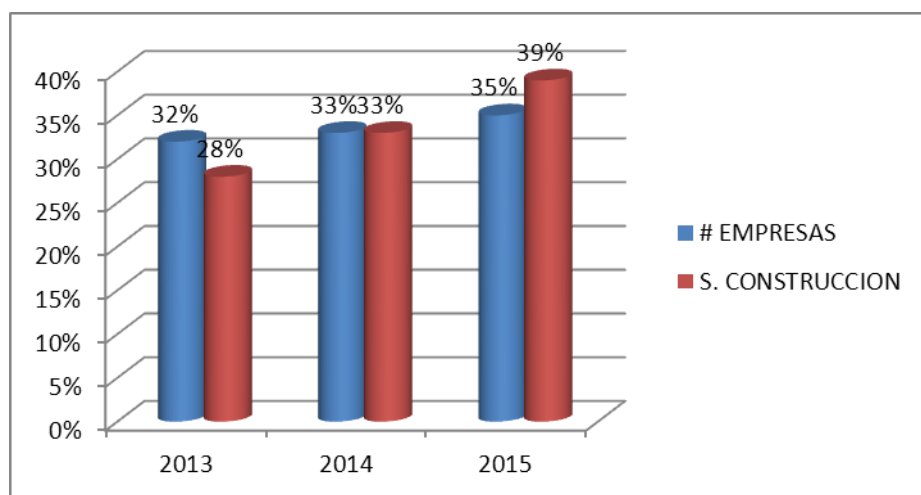


Figura 6: Crecimiento Empresarial en Porcentaje en el Sector Construcción
Elaboración Propia a Partir de "Anuario Estadístico" Recuperado de: Anuario Estadístico, Palmira 2015

El sector Construcción ha tenido un aumento significativo en cuanto a la creación de nuevas empresas, como se puede observar en los dos cuadros anteriores; pues la variabilidad de dicho incremento es en promedio por año del 3.5% aproximadamente; Por lo que se podría pensar que, sí hay movimiento en este sector, sí hay empleo y que en efecto se debería ofrecer mayores y mejores oportunidades laborales para la población Palmirana, además de permitírsele a las mujeres incursionar en este campo.

El sector de la construcción se encuentra catalogado dentro del sector terciario, el cual hace referencia a todas aquellas actividades en las que no se genera una mercancía o un producto tangible en sí, pero que proporcionan aportes importantes para el funcionamiento de la economía en nuestro país. Este sector se considera no productivo por su ya mencionada característica, pero contribuye a la formación del ingreso nacional y del producto nacional.

“De hecho un estudio desarrollado por la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI), manifiesta que la inversión en nuestro país, ha generado un impacto positivo referente al PIB, asegura que durante 2014 las actividades económicas que son la construcción conservan un incremento del 13.7%” (Asociación Nacional de Empresarios de Colombia, 2014).

“La construcción, ha sido una de las actividades productivas más dinámicas al registrar un crecimiento promedio entre el 2000-2012, de 7.5% frente a 4.3% del PIB total; lo que se ha traducido en un aumento de su participación en la economía pasando de representar 4.4% en el año 2000 a 6.8% en el 2014” (Asociación Nacional de Empresarios de Colombia, 2014). Durante el año 2014 el valor agregado de la rama Construcción creció en 13.7% como se mencionó anteriormente, producto de la extensión de obras civiles y edificaciones; con lo que se puede inferir que, en un sector con gran visión y con un potencial de desarrollo, que cada vez va en aumento, se puede crear actividades que involucre mano de obra femenina, pues las mujeres de nuestro país no poseen una buena participación en proyectos tan importantes, como son la elaboración obras de cualquier índole.

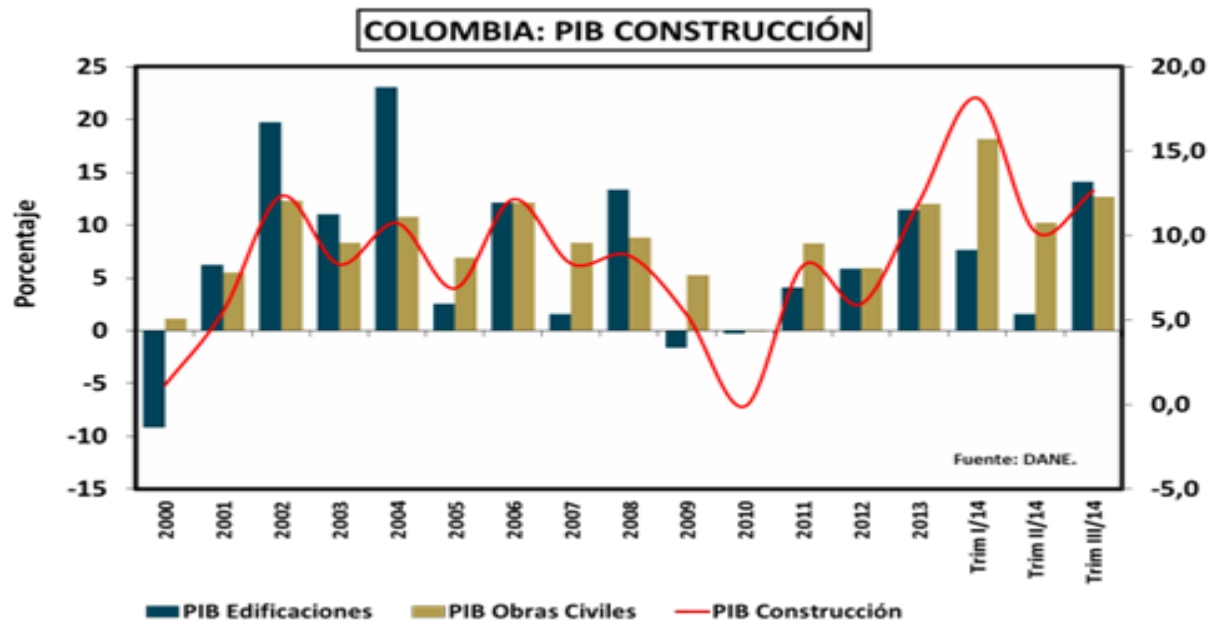


Figura 7: Crecimiento del PIB en Colombia en el Sector Construcción
Fuente: Asociación Nacional de Empresarios de Colombia, 2014

Como se puede observar, para el año 2014 el porcentaje del PIB en Colombia en el Sector de la Construcción, aumentó considerablemente, este incremento se concentra en las actividades de obras civiles y de construcción; dicho porcentaje desconoce género, lo que evidentemente incluye a las mujeres; por lo que se puede pensar que, el desarrollo de un programa de capacitación en el sector Construcción, que a su vez se dicte para aquellas mujeres que deseen incursionar y ejercer este tipo de labor como independientes; sería una herramienta muy positiva para generar opciones diversas al servicio doméstico.

3.1 FORMULACION DEL PROBLEMA

La discriminación ha estado presente en todos los ámbitos de la sociedad, en especial en el mundo laboral, influyendo aún más en las mujeres ya que son vulnerables a la estigmatización de ser el género más débil; lo que hace que casi siempre sean excluidas de diferentes roles o campos, y más aún en sectores tan masculinizados como el sector construcción; este campo laboral donde son muy pocas las oportunidades para las mujeres, pertenece al sector terciario o sector servicios, a su vez posee dos tipos de obra que son: las edificación que primordialmente se dedica a soluciones de vivienda en la cual evidentemente, se requiere de mano de obra con fuerza y personal totalmente capacitado; y la de las obras civiles de infraestructura, de esta última, se derivan las obras públicas y privadas, y en las que la posibilidad de mano de obra femenina presenta un poco

más de participación; no obstante, no todas las mujeres pueden ejercer en las obras civiles a falta de una formación previa, por ello es importante ampliar el campo de oportunidades para las mujeres en la parte de edificación, a fin de mejorar el desarrollo y la autonomía económica, pues ellas aseguran poseer las mismas capacidades para dicha labor como un hombre.

Las mujeres que pertenecen a los estratos 1 y 2 de la ciudad de Palmira, son las que más se caracterizaron por su falta de educación y capacitación, razón por la cual se presume que requieren incursionar en otros sectores que no sea necesariamente el servicio doméstico. Estas mujeres solicitan mejores oportunidades y desarrollo de nuevos talentos; solo un pequeño porcentaje de ellas tienen la posibilidad de salir adelante y tener un ascenso a otros sectores dentro de su escala laboral, pero no llegaría hacer parte de un empleo directivo o de alto mando, debido a su educación a no ser que tenga iniciativa empresarial y crezca a manera empírica y experticia.

VARIABLE	NIVEL EDUCATIVO	PALMIRA	VALLE	NACIONAL
% de Cobertura por Nivel Educativo	Preescolar	76,80%	61,30%	50,30%
	Básica primaria	94%	94,20%	90,70%
	Educación Media	83%	82,70%	79,90%
	Educación Superior	25%	23,40%	24,10%
Asistencia Escolar	Población de 3 a 5 años	63,30%	61,30%	50,30%
	Población de 6 a 10	94,0%	94,20%	90,70%
	Población de 11 a 17	82,90%	82,70%	79,90%
	Población de 18 a 26	24,90%	23,40%	24,10%
	Población mayor a 27	3,20%	3,50%	3,20%
Maximo Nivel Educativo Alcanzado	Preescolar	4,00%	4,40%	4,60%
	Básica primaria	35,10%	35,30%	37,20%
	Secundaria	35,10%	35,90%	31,70%
	Profesional	7,20%	6,90%	7%
	Especialización	1,00%	1,10%	1,30%
	Ninguna	6,30%	6,80%	10,50%

Tabla 3: Porcentaje de Acceso a la Educación por parte de Población Palmirana. Recuperado de: Plan Local De Empleo, 2012

Como se puede apreciar en todo el proceso, es muy baja la participación de mano de obra femenina, gracias a la falta de formación en este oficio; solo algunas mujeres se han atrevido a trascender los paradigmas sociales, y han accedido a cursos a través de instituciones, corporaciones u organismos los cuales ofrecen distintos programas desde, capacitación básica hasta una especialización, a fin de

adquirir un conocimiento que les permita incluso ser maestras de obra; pero ello se ha visto afectado gracias a la visión cultural de nuestra sociedad, la cual argumenta que dicha labor es solo para machos.

El marco legal proporciona las herramientas en materia de defensa, en cuanto a la igualdad de géneros de carácter muy amplio, pero la misma no proporciona información específica referente al sector Construcción; de hecho, en lo transcurrido al presente, muchas de las normas que regulan dicha igualdad no son tomadas en serio, y menos para las mujeres que, según ellas, desean marcar la diferencia en sectores profundamente dominados por el hombre.

La visión cultural de nuestro entorno también aporta su granito de arena, en cuanto a la discriminación de las capacidades de las mujeres en el sector objeto de estudio; pues tradicionalmente se asume que la delicadeza de estas, impide su habilidad para ejercer dichas labores de construcción.

Entonces, a raíz de todas estas desigualdades, el presente estudio es parte fundamental acerca de la preocupación del futuro laboral de las mujeres de la ciudad de Palmira; debido al estigma que se ha asignado por años, pese a que ellas se esfuerzan por incrementar sus conocimientos y desarrollar semejanzas cualitativas a los hombres, la pobreza feminista continua presente en las mujeres poco favorecidas.

3.2 SISTEMATIZACION DEL PROBLEMA

“CUAL ES LA PERCEPCION QUE SE POSEE SOBRE LA DISCRIMINACION LABORAL EN EL SECTOR CONSTRUCCION EN LAS MUJERES CARACTERIZADAS POR ESTRATO 1 Y 2?”

- ¿Cómo están distribuidas laboralmente en el Sector Construcción las mujeres de estrato 1 y 2 de la ciudad de Palmira?
- ¿Qué porcentaje de la población femenina de estrato 1 y 2 de la ciudad de Palmira siente que son excluidas de los trabajos u oficios que por años han sido ejercidos por el género masculino?
- ¿Qué conocimiento tienen las mujeres acerca de la desigualdad de salarios frente al hombre en igualdad de condiciones en el Sector Construcción?

- ¿Cómo toman las mujeres la diferencia en la brecha salarial entre hombres y mujeres de los extractos 1 y 2 de Palmira y cuales considera que son las causas de discriminación laboral en sector construcción?

3.3 OBJETIVOS

3.3.1 Objetivo General

- Evaluar la percepción acerca de la discriminación laboral de las mujeres estrato 1 y 2 en el sector de la construcción en la ciudad de Palmira.

2.3.2 Objetivos Específicos

- Caracterizar laboralmente en el Sector Construcción a las mujeres de estrato 1 y 2 de la ciudad de Palmira a fin de Conocer si estas son excluidas de trabajos u oficios que tradicionalmente han sido masculinos.
- Establecer si las mujeres perciben que obtienen menos salarios que los hombres en los trabajos, determinando la brecha salarial entre hombres y mujeres de Palmira de estratos 1 y 2.
- Definir las causas de Discriminación Laboral por género en el Sector Construcción de la ciudad de Palmira.
- Identificar un modelo de empresa de economía solidaria partiendo de los resultados de la presente investigación con la misión de brindar acompañamiento a las mujeres víctimas de la Discriminación Laboral.

3. JUSTIFICACION

El presente proyecto pretende reflejar, como en la actualidad al igual que en la antigüedad, se libra una batalla constante de la mujer trabajadora por el respeto y la igualdad de oportunidades sin discriminación alguna, el machismo en las sociedades contemporáneas es un factor eminente al momento de una mujer pretender acceder a un determinado cargo, infortunadamente para ellas ha sido una lucha por ser reconocidas como iguales ante los hombres, pues lamentablemente una de las formas más evidentes de discriminación se refleja en la diferencia salarial; la existencia de un poder jerárquico o línea vertical liderada por una absoluta membresía masculina, con respecto a los cargos laborales, provocando en las frustración frente a sus deseos de auto superación personal y profesional, cuya consecuencia se refleja en datos expuestos por el Ministerio de Trabajo el cual asegura que:

“La participación laboral es de 76% para los hombres y 54% para las mujeres, la desigualdad laboral entre hombres y mujeres en Colombia sigue siendo significativa. La inequidad salarial de las mujeres respecto a la de los hombres es de alrededor el 21%” (Economía, 2015).

Lo anterior solo es las muestras de lo que una sociedad discriminatoria como la nuestra, puede hacer hacia las mujeres; en este mismo sentido, la falta de oportunidades no se hace esperar, durante la historia de la humanidad siempre se ha visto una diferencia de género creada por hombres y mujeres; las mujeres siempre han sido relegadas, y se les ha creado una distorsionada caracterización como el "sexo débil" e incapaces de adaptarse a varias actividades, ya sea por razones ideológicas o simple cultura; por ejemplo, en sectores económicos como la construcción, la sociedad se ha encargado de ejecutar el término de discriminación fielmente, al negar la más mínima posibilidad para que las mujeres puedan introducirse en este campo; se habla de un pequeño porcentaje de ellas ejecutando esta labor, pero su perspectiva frente a "si le es fácil que le empleen en el campo de la construcción", es otro panorama.

Otra forma representativa de la discriminación laboral hacia las mujeres, es por su falta de capacitación; en este punto se hace énfasis en las mujeres cuyo accesos a la educación, es demasiado limitado, ya sea por razones económicas, que es lo más frecuente, o por aspectos como la maternidad a temprana edad, lo anterior, producto de la falta de orientación; puntos característicos de una población de escasos recursos, es decir, aquellas familias ubicadas en estratos 1 y 2, de hecho son estratos con la mayor cantidad de habitantes en la ciudad de Palmira.

Se habla de que el municipio de Palmira tiene una población relativamente joven, pero con falta de oportunidades y poco apoyo al talento, sin mencionar la discriminación laboral hacia la mujer por su edad, razón por la cual muchas de las

mujeres hallan la manera de subsistir, ocupándose en el campo de lo informal, para ser más precisa, en el comercio callejero.

Este análisis se desarrolla con el propósito principal de mostrar las inequidades, y la falta de inclusión laboral hacia las mujeres de Palmira con las anteriores características, a fin de proporcionar un conocimiento sobre la estructura laboral que actualmente viven en especial las mujeres, y la posibilidad de romper ese estigma que se discrimina por su condición de mujer, madre, esposa y trabajadora. (Pabón, Barco, & Martínez, 2010).

La presente investigación se considera de gran importancia para la Universidad del Valle, ya que la misma proporciona un punto de partida para las futuras generaciones, que deseen darle continuidad a una problemática que afecta, no solo las mujeres quienes son el primordial objeto de investigación, sino también a la comunidad Palmirana en general; pues la discriminación en cualquiera de sus aspectos no es un asunto de exclusividad para las autoridades competentes, es un escenario que involucra todos los campos de desempeño de un individuo, en especial en el entorno laboral; téngase en cuenta que la mayoría de los egresados de esta prestigiosa institución, son mujeres cuyo firme deseo, una vez culminada su formación profesional, es desempeñar cargos propios a sus competencias, pero infortunadamente el machismo en algunas organizaciones no se hace esperar.

Dicha investigación genera los conocimientos principales en materias de estadística y trabajo de campo, con los cuales, se puede poner en conocimiento a la población tanto interna como externa de la Universidad, a fin de disminuir estos índices de discriminación y generar mayores oportunidades para las mujeres; es cuestión de reconocimiento de igualdad tanto en género como en competencias.

Para los estudiantes de la Universidad del Valle, se pretende dejar un legado en el que se evidencie las condiciones en las que nuestra sociedad se moviliza, es de vital importancia reconocer qué papel se desempeñara cuando salgamos al mundo laboral, y más aún para las mujeres, pues no es un secreto que la discriminación o el mismo acoso laboral seguirán presentes, gracias a la tradicional cultura machista característica de un país subdesarrollado incluso mentalmente.

4. MARCO HISTORICO – CONTEXTUAL

5.1 ASPECTOS HISTÓRICOS INTERNACIONALES

La discriminación en la mujer es una problemática que ha estado presente en nuestra historia y aun en la actualidad existen manifestaciones de desigualdad de género; a continuación, estudiaremos los referentes históricos de mayor relevancia sobre dicho tema entre los cuales esta:

“Todas las personas nacen libres, iguales en dignidad de derecho sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política, origen nacional o social, posición económica o cualquier otra condición” (La Asamblea General de la ONU, 1948)

Lo anterior supone un paralelismo social, el cual no puede ser desconocido sin que atente contra la dignidad de la persona; con esta declaración universal los seres humanos somos conscientes que tenemos igualdad de derechos y deberes, pero biológicamente impone diferencias tanto en hombre como la mujer.

Desde tiempo atrás el hombre por naturaleza ha ejercido el poder gracias a su fuerza, inteligencia y capacidad para tomar decisiones, siendo este un modelo a seguir a través de épocas; caso contrario ocurre con la mujer ya que, está siempre se ha visto olvidada gracias a su condición femenina, recibe un trato discriminatorio y poco equitativo frente a los hombres en muchas situaciones de la vida.

La lucha de la mujer comienza a tener finalidades precisas a partir de *La Revolución Francesa* (1789), ligada a la ideología igualitaria y racionalista del iluminismo, y a las nuevas condiciones de trabajo surgidas a partir de *La Revolución Industrial* (1760-1840). Olimpia de Gouges, en su “*Declaración de los Derechos de la Mujer y la Ciudadana*” (1791) Los derechos naturales de la mujer están limitados por la tiranía del hombre, situación que debe ser reformada según las leyes de la naturaleza y la razón.

En 1792 Mary Wollstonecraft escribe la “*Vindicación de los derechos de la mujer*”, planteando argumentos insólitos para la época como, por ejemplo, igualdad de derechos civiles, políticos, laborales y educativos, y derecho al divorcio como libre decisión de las partes. En el s. XIX, Flora Tristán vincula las Reivindicaciones de la Mujer con las Luchas Obreras; publicado en 1842 por La Unión Obrera, la presentación del primer proyecto de una Unión Internacional de trabajadores, el cual expresa lo siguiente: “La mujer es la proletaria del proletariado, hasta el más oprimido de los hombres quiere oprimir a otro ser: su mujer” (Gamba, 2005).

“La sobrina de un militar peruano, residió un tiempo en Perú en figura de reivindicada especialmente por el feminismo latinoamericano” (Gamba, 2005). Pero la revolución no ha sido fácil, esta práctica llevo a que la mujer comprendiera que debía luchar en forma autónoma por conquistar sus reivindicaciones. La principal razón fue el derecho al sufragio, a partir del cual esperaban lograr las demás conquistas en cualquiera de los otros campos.

5.2 ASPECTOS HISTÓRICOS NACIONALES

5.2.1 Discriminación femenina en Colombia

Colombia es uno de los países en América Latina, en los que aún se continúa favoreciendo a los hombres a la hora de realizar contrataciones, en especial para ocupar cargos altos bien sea en empresas privadas o en entidades públicas. A pesar de que se han visto avances con respecto a la inclusión de la mujer en el mercado laboral en la última década, la desigualdad salarial es la mejor prueba de que estas diferencias no se han eliminado.

La condición civil y jurídica de la mujer en Colombia era de una total dependencia del marido o del padre. El Código Civil colombiano consignaba que el marido debe protección a la mujer y la mujer obediencia al marido, el marido tiene derecho a obligarla a vivir con él y seguirle a donde quiera que traslade su residencia. La mujer por su parte, tiene el derecho a que el marido la reciba en su casa, el domicilio era del marido no de ella. Al casarse la mujer perdía la capacidad de manejar su dinero y sus bienes, dado que la ley le otorgaba al marido la administración exclusiva de los de la sociedad conyugal y los de la propiedad de la mujer (Velez, 2007)

5.2.2 Discriminación laboral femenina en el Valle del Cauca

El Valle del Cauca es uno de los mayores lugares de concentración del movimiento feminista en el país especialmente en la ciudad de Cali, con la socialización feminista, la cual inician procesos organizativos que dejan antecedentes a nivel nacional; en el periodo de 1892- 1989 se caracteriza por el desarrollo del trabajo autónomo momento en el cual se forma grupos de alianzas tales como el CAMI (Centro de Atención a la Mujer y el Infante) en 1983, la Fundación “Cer Mujer” en 1988 y el SUTEV (Sindicato de Trabajadoras) en 1989. Dichas organizaciones están atentas a comprender las necesidades de la mujer vallecaucana.

En el periodo de 1988-1995 el movimiento de la mujer en el valle del cauca empieza a ocupar un lugar importante en las agendas políticas a nivel nacional fortaleciendo su ingreso al Estado a nivel local; la Coordinadora de grupos en Cali convocaba a

diversas organizaciones con el objetivo de impulsar el movimiento para la participación política. Los principales logros obtenidos por las mujeres del Valle se encuentran reflejados en la ubicación en el contexto regional e institucional. (Astroz, 2012)

5.2.3 Discriminación laboral femenina en Palmira

Producto de la necesidad de generación de oportunidades de movimiento para las mujeres palmiranas, se crea el acceso a la ciudadanía el cual garantice los derechos económicos, sociales y políticos del género femenino. A través de la historia las mujeres han vivido la cruda realidad de ser excluida de temas como la política, y es gracias a la posibilidad de participar en este campo de manera efectiva que las damas adquieren un espacio dentro de la vida pública, con el propósito de salir del riesgo de pobreza y exclusión social enfrentando con valentía el abuso del poder y las desventajas fruto de la imponente reglamentaria de los hombres, con lo que se hizo necesario crear oportunidades y recursos individuales y colectivos para conquistar la libertad de opinión femenina.

Nuestro estudio es llevado a cabo en la ciudad de Palmira más conocida como "La Villa de las Palmas", su ubicación geográfica es al suroccidente del departamento del Valle del Cauca, a 22 km de Cali, la capital, cuenta con ingenios azucareros de gran producción y prestigio; esta a su vez es también conocida como "Capital Agrícola de Colombia"



Figura 8: Mapa de Palmira. Fuente: Alcaldía de Palmira, 2012

Por estas y otras razones se inicia con la creación de *“La Secretaría Departamental de Equidad de Género”* en el año 2006 y posteriormente la formulación de la *“Política Pública para la Equidad de las Mujeres Vallecaucanas”* en el 2007, con el propósito de fomentar la diversidad étnica y territorial de las mujeres palmiranas, quedando comprometidas con la promoción y gestión de espacios de participación y acontecimiento de tipo político en el municipio. De esta manera, han desarrollado a lo largo de un proceso organizativo desde 2008 actividades en las que por ejemplo, se concreta con la firma de un Acuerdo Social, que ha aportado a su reconocimiento como actrices claves del desarrollo ciudadano partiendo de la interacción con el gobierno municipal. (Pabón, Barco, & Martínez, 2010)

Denominada como capital agrícola de Colombia, ya que, a su vez, es sede de institutos y corporaciones que basan sus estudios en aspectos que tienen que ver con la preservación y uso adecuado del medio ambiente y de los recursos naturales, en el mejoramiento de cultivos, competitividad, acceso a tecnología de punta entre otros.

5. MARCO JURIDICO-LEGAL

Este argumento jurídico se basa en la Constitución, las leyes, los decretos, los acuerdos, los reglamentos y las resoluciones que en efecto expresan prohibiciones o permisiones; con lo anterior se desarrolla un breve análisis de los diferentes puntos de vista, que competen al estudio sobre la discriminación hacia la mujer en el ámbito laboral en cualquiera que sea la organización, en la que se genere este tipo de rechazo. El objetivo primordial de este, es atender las necesidades sentidas por el género femenino las cuales tienen fundamentos jurídicos, que se identifican y se determinan para la obtención de sus metas y alcances.

El presente marco se permite entonces, presentar alguna de las formas legales más usadas en los diversos campos, y que son definidas y aceptadas en nuestra constitución; con el fin de determinar el alcance de sus efectos dentro de una organización en la cual, las mujeres tengan acceso. En el 2011, se hicieron grandes cambios constitucionales: se decretó la ley 1496 “por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial, y de retribución laboral entre hombres y mujeres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación, y se dictan otras disposiciones” (Congreso de la República, 2011).

El Código Sustantivo del Trabajo regula también, de manera directa e indirecta, los derechos al trabajo de la población femenina en sus artículos:

6.1A TRABAJO IGUAL, SALARIO IGUAL

“1. A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual, comprendiendo en éste todos los elementos a que se refiere el artículo 127.

2. No pueden establecerse diferencias en el salario por razones de edad, sexo, nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales.” (Ley 1496, 2011, Art. 143)

Las Naciones Unidas y la oficina del alto comisionado para los derechos humanos, celebran la lucha contra la discriminación de la mujer. La igualdad de género es fundamental para la realización de los derechos humanos de todas las personas. La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) establece de manera explícita que:

“Los Estados que han ratificado la Convención deben reconocer a la mujer a igualdad con el hombre. Los Estados que han ratificado la Convención a adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer”. (Derechos Humanos, 2009, Artículo 2).

La discriminación por sexo en la ley de Derechos Civiles de 1964, en su Título VII, afirma protección contra la discriminación por género en empleos específicamente, dicho título considera ilegal en un empleador los siguientes aspectos:

“1. Se niegue a contratar, despidan o discrimine a una persona de cualquier forma en materia de remuneración, términos de privilegios de empleo debido al sexo de esa persona.

2. Limite, segregue o clasifique a los empleados o postulantes de formas que prive o intente privar a un empleado de determinadas oportunidades laborales, o afecte de cualquier forma el estado de esa persona como empleado debido a su sexo” (Derechos Civiles, 1964, título VII).

6.2 LEY 1010 DE ACOSO LABORAL:

A través de la cual se imponen medidas para la prevención, la corrección y su respectiva sanción en temas de acoso laboral, y otros hostigamientos en el campo de las relaciones de trabajo.

La presente ley define el Acoso laboral de la siguiente manera:

Para efectos de la presente ley, se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

En secuencia con lo anterior, dicha ley en su Artículo 2 menciona los tipos de acoso a los que puede estar sometido un individuo en el campo laboral, independientemente del rango jerárquico al que este pertenezca.

6.2.1 Maltrato laboral

El cual contempla Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal ofensiva o ultrajante que lesione la rectitud moral o los derechos a la intimidad y el buen nombre de las partes involucradas en una relación de tipo laboral; como todo comportamiento con propósitos de menospreciar la autoestima y la dignidad de quien participa en dicha relación de trabajo.

6.2.2 Persecución laboral

Conductas cuyas características sean frecuentes y de evidente arbitrariedad, y a través de las cuales su principal propósito es inducir la renuncia del empleado o trabajador mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

6.2.3 Entorpecimiento laboral

Todas aquellas acciones tendientes a obstaculizar el cumplimiento de la labor o generar agravantes o simplemente producir un perjuicio para el trabajador o empleado.

6.2.4 Inequidad laboral

Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

6.2.5 Desprotección laboral

Actividades con tendencia a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin los previos requisitos mínimos que cumplan con la protección y seguridad para el empleado. (Ley1010, 2006, Art, 1).

6.3 LEY CONTRA LA DISCRIMINACIÓN DE LA MUJER:

Mediante la cual busca, a través de las normas, sensibilizar, prevenir y sancionar todas aquellas formas de violencia y discriminación contra las mujeres, y a su vez se reforman los Códigos Penales de Procedimiento, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones.

Por consiguiente dicha ley en su Artículo 1, tiene por objeto la aceptación de normas que proporcionen y garanticen la convivencia de las mujeres, libre de todo acto de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado, ejercer sus derechos y ser reconocidos en el campo jurídico nacional e internacional, acceder a los procedimientos administrativos y de carácter legal para su protección y atención, y la adopción de las políticas públicas necesarias para su realización personal.(Ley1257, 2008, Art, 1).

En este orden de ideas, la presente ley en su Artículo 2, proporciona una definición sobre la violencia en contra de las mujeres, la cual manifiesta lo siguiente:

“Por violencia contra la mujer se entiende cualquier acción u omisión, que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado.” (Ley1257, 2008, Art, 2).

Con respecto a lo anterior, se consideran algunos conceptos sobre el daño contra la mujer en su Artículo 3, y con los que se puede identificar las características de un perjuicio inequívoco hacia la integridad femenina, los cuales se expresan de la siguiente manera:

6.3.1 Daño psicológico

Toda actitud que genere consecuencias orientadas a degradar o controlar las acciones, comportamientos, creencias y decisiones de otras personas, por medio de intimidación, manipulación, amenaza, directa o indirecta, humillación,

aislamiento o cualquier otra conducta que implique un perjuicio en la salud psicológica, o afecte el desarrollo personal.

6.3.2 Daño o sufrimiento físico

Toda conducta cuyo objetivo es poner en riesgo la integridad corporal de una persona u ocasione disminución en la misma.

6.3.3 Daño o sufrimiento sexual

Acciones provenientes del ultraje cuyo objetivo es obligar a una persona a mantener contacto sexual, físico o verbal, partiendo de otras interacciones sexuales mediante la aplicación de fuerza física, intimidación, dominación, chantaje, soborno, manipulación, amenaza o cualquier otro medio que impida la voluntad del individuo.

6.3.4 Daño patrimonial

Toda acción que provoque pérdida, transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores, derechos o económicos destinados a satisfacer las necesidades de la mujer. (Ley 1257, 2008, Art. 3).

6.4 LEY CONTRA LA DISCRIMINACION LABORAL EN LA MUJER

Con respecto a la discriminación laboral contra la mujer, con los años, la legislación colombiana ha venido promulgando leyes inspiradas en la normativa internacional, en la Constitución y en el Código Sustantivo del Trabajo que buscan prevenir, sancionar y erradicar cualquier tipo de discriminación, inequidad y violencia hacia las mujeres en su lugar de trabajo, así como también, reconocer la importancia de la participación femenina en el mercado laboral y por ende, la necesidad de brindar y garantizar su trabajo en condiciones dignas y justas. De igual manera, la *Ley 823 de 2003*, modificada por la *Ley 1496 de 2011*, establece el marco institucional y orienta las políticas y acciones, por parte del Gobierno, para garantizar la equidad y la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en los ámbitos públicos y privados.

Dos años después, se creó el *Observatorio de Asuntos de Género*, empleado para la Presidencia de la República con el propósito de investigar, documentar, sistematizar, analizar y generar información sobre la situación de las mujeres y la equidad de género en Colombia, generalizar a nivel internacional, nacional y

territorial la información proporcionada, contribuir al fortalecimiento institucional de la equidad de género y formular recomendaciones en materia de políticas, planes, programas, proyectos y normas, que contribuyan a cerrar las brechas en cuanto a equidad de género en el país.

La anterior propuesta se desarrollara en el Observatorio, por decreto impuesto por la Ley, deben hacerse con la ayuda de la cooperación internacional y con la colaboración de las diferentes entidades nacionales, departamentales, distritales y municipales que maneje información al respecto (Congreso de Colombia, Ley 1009, 2006).

6. MARCO TEORICO

7.1 DISCRIMINACIÓN EN LA MUJER

7.1.1 Teoría sexo-genero

Estas han permanecido durante muchos años son las de carácter biológico y las de carácter social.

El sexo: Características biológicas que diferencian el hombre de la mujer.

El género: Diferencias sociales entre hombres y mujeres según la cultura.

En ambos contextos, la mujer siempre se encuentra en desventaja frente al hombre por su condición ya que, a través de la historia siempre la han relegado llevándolas a un sometimiento, donde el género masculino permanece superior ante el femenino, a pesar de que poseen las mismas características y lo que los hace diferentes es su sexo.

Biológicamente la mujer sufre más por parte de la sociedad, golpeándola históricamente y llevándola a una lucha social, política, económica y en reclamo de sus derechos como mujer, estigmatizándola como el sexo débil y dependiente del hombre, educándolas solo para las labores domésticas y los hombres como el modelo patriarca y dominante frente a esta, cada uno desempeñando roles que se le han atribuido a través del tiempo, y aunque el mundo ha evolucionado en algunos casos, se ha quedado en el pasado debido a su contexto cultural donde aún es muy arraigado.

Estereotipos de Género: “son los valores, comportamientos y actitudes donde las define el sexo sin tener en cuenta su personalidad; estos estereotipos no son iguales para los géneros, tiene una connotación diferente uno del otro; la mujer inspira

ternura, físicamente es débil, sumisa, independiente, intuitiva y abnegada; en cuanto al hombre este posee la razón, violento, autoritario, emprendedor, dominante y tiene un gran impulso sexual. Los estereotipos pueden llegar a influir de una manera positiva o negativa provocando situaciones discriminatorias donde es más vulnerable la mujer”. (Mujeres en Red, 2005, Pag. 2)

7.1.2 El Uso Del Lenguaje

- La familia como primera transmisora de ideas y valores que incorpora estereotipos sexuales a los niños y las niñas.
- La escuela que reproduce pautas de comportamiento discriminatorio; a través de la coeducación se transmiten valores igualitarios entre mujeres y hombres.
- Los medios de comunicación son instrumentos de gran influencia en el proceso de socialización diferenciada, y transmisores de los estereotipos de género.
- La publicidad que refuerza los estereotipos tradicionales sexistas.

El lenguaje es la principal vía de comunicación del ser humano, donde se adquiere valores y actitudes reflejando una realidad y un sentir en la sociedad, su uso adecuado incurre en comportamientos discriminatorios según la forma en que se hace. Esta lucha exige una adecuación de la lengua, para liberar a la mujer de estereotipos discriminatorios.

Como podemos ver la primera discriminación en que se ve sometida la mujer, es por su género y sexo esto va desencadenando una serie de estereotipos, donde esta se ve contextualizada como un sexo débil y sumiso, en que es muy fácil pasar por encima de sus valores y principios, dejándola en situaciones vulnerables de discriminación. En cuanto al lenguaje se ha venido luchando en la modificación del uso adecuado hacia la mujer, ya que esta ha evolucionado y necesita que la liberen de este tipo de lenguaje discriminatorio. (Mujeres en red, Et Al, 2005, Pag 5)

7.2 TEORÍAS DE DISCRIMINACIÓN EN EL MERCADO LABORAL

7.2.1 Modelo del poder del mercado

Por Johan Robinson, publicado en 1933 y modificado en 1965; la premisa de este modelo es que, “un solo comprador, un monopsonista, fijará salarios por debajo de la productividad marginal; mientras más inelástica la oferta laboral, más bajos los salarios relativos a la productividad. De esta forma, diferenciando salarios entre

grupos con distintas elasticidades de oferta de trabajo, el monopsonista obtiene mayores beneficios” (Baquero, Guataqui, & Sarmiento, 2000, Pag 6).

La elasticidad está fundamentada en estas razones:

1. Debido a que las mujeres desempeñan varios roles en el hogar, se abstienen de realizar actividades de desplazamientos largos, y prefieren, en algunos casos estar cerca de su lugar de trabajo, para estar más pendiente de su familia (esposo-hijos); también a las exigencias que tienen ciertos cargos donde solo exige perfil masculino.
2. Dado a que las mujeres tienen poca participación en los sindicatos, tienen poco poder de negociación frente al empresario monopsonista, generando una brecha salarial diferencial entre el hombre y la mujer.

Es aquí donde el empresario monopsonista se beneficia, a mayor discriminación que ejerce, presenta costos de producción bajos frente a los que no la practican, esta última tiende a desaparecer en el mercado por sus altos costos. La crítica fundamental al modelo del monopsonio, parte del supuesto de la elasticidad de la oferta de trabajo femenino menor que la masculina. (Baquero, Et,Al, Pag 6).

“Killinsworth 1983, en su libro *Labor Supply*” estudiado en países desarrollados, se dice que cuando la mujer experimenta una reducción significativa en su salario, esta prefiere no pertenecer más al mercado laboral, y dedicarse mejor a las labores del hogar así no tenga una remuneración monetaria. (Baquero, Et,Al, Pag 7).

“Manning 1994 y Burdett y Mortensen 1998”, dicen que cada empresa u organización tiene su propia curva de oferta laboral individual. (Baquero, Et,Al, Pag 8) “*cuando un trabajador renuncia, este tiene que ser reemplazado por una nueva contratación*” a mejor salario, disminución del número de renuncias y mayor demanda de nuevos trabajadores.

7.2.2 Modelo del gusto por la discriminación

“*The Economics of Discrimination* Libro publicado por Gary Becker en 1957” Dice: según la preferencia que tenga el empleador y la influencia que ejerzan sus trabajadores, en el ambiente organizacional los nuevos trabajadores que se incorporen, que posean características distintas a las del empleador o a las de sus trabajadores, serán sometidos a este tipo de discriminaciones como la de recibir un salario menor que el de sus compañero; es aquí donde empleador prefiere sacrificar la productividad a cambio de su perjuicio.

Existen dos versiones del modelo de la discriminación según Becker:

1. Todos los empleadores tenían los mismos perjuicios.

“los trabajadores que no son discriminados, generan más costos que los trabajadores discriminados de esta forma se da un equilibrio en el mercado competitivo”.

2. Variación en los gustos de los empleadores.

“Los que poseen menos perjuicios, contrataran trabajadores discriminados disminuyendo así la discriminación dentro de la organización” (Baquero, Et,Al, Pag 9).

7.3 TEORÍA DE LA DISCRIMINACIÓN ESTADÍSTICA

Teoría demostrada por Edmund Phelps (1972) Y Dennis Aigner Y Glen Cain (1977).

“Los empresarios toman como punto de referencia las características promedio de los distintos grupos y no las individuales recopilando una información imperfecta”. (Baquero, Et,Al, Pag 10). Para obtener una información más precisa de cada trabajador, al empresario le genera un costo más alto, este se ve obligado a tener una información promedio de las personas, que va a contratar en cuanto a competencias y habilidades tomando riesgos y confiando en su intuición.

7. MARCO DE REFERENCIA

Término De Referencia: Acoso

- No discrimina sexo, pues todas las personas están expuestas a sufrir cualquier tipo de acoso; gracias a ciertas disposiciones de ley las personas, son beneficiadas con estas leyes y permite dejar expuesta a su victimario.

Término De Referencia: Capacitación

- Para la población objeto de estudio, se hace necesario, como proceso de aprendizaje, proporcionar conocimientos y herramientas suficientes que desarrollen al máximo sus habilidades y destrezas; fortaleciendo en caso de ausencia de estudio básico, enseñarle y prepararlas para que en un futuro puedan ejercer labores dentro de las obras, que adquieran nuevas experiencias y sea más competitiva en el mercado laboral, especialmente en el sector de la construcción.

Término De Referencia: Discriminación

- La discriminación es un término que ha estado presente a lo largo de los años, sin embargo la sociedad ha tratado de disminuir ciertas actitudes separatistas, pero aún no se renuncia a la diferencia el uno del otro, y para las mujeres este flagelo ha estado más presente, pues son ellas las más vulneradas y aunque a nivel mundial se han establecido normas en contra de la discriminación, la lucha es una constante de nunca acabar. En cuanto a términos laborales, la existente brecha salarial toca más a las mujeres, pues a pesar de que estén en igualdad de condiciones, algunos empleadores culturalmente favorecen al género masculino; En el sector de la construcción está mucho más marcado, pues aunque contribuye a un crecimiento importante a la economía del país, las mujeres tienen una mínima participación dentro de este, perdiéndose de grandes oportunidades.

Término De Referencia: Educación

- La educación, es el proceso por el cual, el ser humano, aprende diversas materias inherentes a él; por medio de la educación, es que sabemos cómo actuar y comportarnos sociedad; gracias a la educación las personas pueden acceder a mejores oportunidades laborales y mejorar la calidad de vida. El ser humano, está constantemente, en un

proceso de educación; cuando las personas reciben una buena formación, se toman mejores decisiones y son mucho más independiente.

Término De Referencia: Estrato

- El nivel socioeconómico que ostenta tal o cual persona; así es que a las sociedades se les dividen en diferentes estratos, dependiendo del mencionado nivel. Para la investigación es de un gran aporte la opinión de las personas más vulneradas de la ciudad de Palmira, saber cuál es su percepción y analizar sus resultados.

Término De Referencia: Género

- Es la forma en cómo se diferencia los hombres de las mujeres, poseen características comunes, pero son sus pensamientos y su forma de asimilar cada situación lo que los hace diferente.

Término De Referencia: Laboral

- Son los elementos vinculados de una u otra forma con el trabajo, que tiene algún tipo de remuneración; para la presente investigación es importante indagar y confirmar si realmente existe discriminación laboral hacia la mujer en el sector objeto de estudio, ya que, es bien notorio que tiene un gran crecimiento económico y puede generar nuevos empleos, donde las mujeres muy poco participan.

Término De Referencia: Mujer

- Se entiende por mujer a todo ser humano de sexo femenino, biológicamente tiene una ventaja sobre el hombre, pues genera vida; Si bien muchos la ven frágil, es una valiente, pues en comparación con el hombre, se preocupa mucho más por su aprendizaje, y cuando forma un hogar es el pilar del mismo, así sea abandonada por su conyugue ella nunca dejara de luchar por sus hijos.

Término De Referencia: Percepción

- Es un proceso cognoscitivo a través del cual, las personas son capaces de comprender su entorno y actuar en consecuencia a los impulsos que reciben; a través de preguntas se desea conocer la opinión de la población, sobre el tema objeto de la investigación; tratando de hallar y darle un orden a esta exploración.

Término De Referencia: Población

- Es un conjunto de seres vivos de una especie, que habita en un determinado lugar; se utiliza también para referirse al conjunto de viviendas, de forma similar al término 'localidad'; procede del latín *populatio*, *-ōnis*. Para llevar a cabo la investigación, se tomó una parte de la población para conocer la opinión sobre la discriminación laboral en el sector de la construcción.

Término De Referencia: Vulnerabilidad

- Se asocia con la pobreza, pero también son vulnerables las personas que viven en aislamiento, inseguridad e indefensión ante riesgos, traumas o presiones; y la mujer es más propensa a este estado, ya que, a través del tiempo ha cargado con el estigma de que por ser mujer, es la que debe realizar todas las tareas del hogar, creciendo dentro de una cultura machista, donde los hombres son los que, en ocasiones, por aportar el dinero en el hogar, sienten que la mujer es de su propiedad, haciendo de esta un ser indefenso y lleno de temores, creando un daño psicológico en ellas y le hacen pensar que sin el apoyo de ellos, nunca se podría salir adelante.

8. METODOLOGÍA

La presente investigación, pretende un desarrollo basado en un enfoque cuantitativo, por cuanto se deseó analizar un problema real y a su vez contemporáneo, el cual se pueden medir y cuantificar los resultados. A cerca del presente tema el libro (Sampieri, 2006) *“Metodología de la Investigación”* cuarta edición manifiesta que, “para obtener tales resultados el investigador recolecta datos numéricos de los objetos, fenómenos o participantes, que estudia y analiza mediante procedimientos estadísticos” (p. 5); en el proceso investigativo se recolectaron datos que luego son representados numéricamente.

Para llevar a cabo la realización del presente estudio, se contemplaron algunas variables como: género, brecha salarial, visión cultural, percepción social, inclusión laboral, oportunidad de capacitación entre otros; cuya asignación de definiciones se efectuará de carácter conceptual y operacional. Dichas variables se definen según los enfoques teóricos y los puntos de vista, que manifiesta el problema objeto de estudio y esto a su vez, fundamentan el proceso metodológico en el análisis e interpretación de los datos, por lo que son la guía que direcciona todo el proceso de la investigación; para los efectos de definición, se sustenta en la revisión teórica de situaciones propiamente relacionadas, con los objetivos que persigue la investigación.

Por otro, lado se ejecutaran actividades como entrevistas, observación y análisis en los lugares respectivos; lo anterior producto del trabajo de campo realizado, el cual refleja que, efectivamente el sector Construcción continua siendo un mercado demasiado masculinizado; esto gracias a la visión socio-cultural, soportada en un machismo que proviene de sociedades anteriores, y en el cual gracias a su trayectoria, en la actualidad las mujeres poca participación posee; pues las mismas solo se limitan a participar cuando se les requiere para actividades como limpieza, o quizás se les emplee para realizar los últimos acabados en obra blancas.

9.1 FUENTES PRIMARIAS

Los individuos quienes nos brindan su opinión a través de una entrevista, personas cuyas características son obreros independientes y amas de casa de estratos 1 y 2, ambos con formación académica poca o nada; y profesionales como Ingenieros y Contratistas encargados, no solo de las obras de construcción como tal, sino también del proceso de contratación, ambos con formación académica profesional o empírica.

9.2 FUENTES SECUNDARIAS

Información sustentada en textos de metodología y enfoque socio-económico, se analizaron libros con temática Psicosocial e investigaciones desarrolladas en otras ciudades, evidencia fotográfica de antecedentes, se examinaron páginas de la intranet y se citaron autores con visión Psico-social.

9.3 TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Se Desarrollaran modelos de recopilación de información a través de encuestas, las cuales se aplicaran a dos tipos de población; tendremos la visión profesional como es la de los contratistas e ingenieros de obra, y por otra parte la opinión de la población de estratos 1 y 2; con el propósito de percibir de manera más apropiada, si efectivamente se ejerce algún grado de discriminación por género en el sector Construcción, o si por otro lado la mujer no posee interés en incursionar en este sector económico.

9.3.1 Teoría Del Muestreo Aleatorio Simple

“Es el estudio de las relaciones existentes entre una población y la muestra extraída de la misma. Este muestreo es realizado en ciertas condiciones y sometido a ciertos requisitos, es un procedimiento práctico, económico y rápido para generar conclusiones obtenidas a través de una muestra a toda una población dentro de ciertos límites de confiabilidad previamente establecidos.” (Castro, 1986, Pag 72).

Se empleará una metodología para la recopilación de los datos requeridos, a través del *Muestreo Aleatorio Simple* el cual se caracteriza por ser una fórmula matemática, que consta de los siguientes elementos:

- n: Tamaño de la muestra;
- Z: Nivel de confianza;
- p: Es la variable positiva;
- q: Es la variable negativa;
- N: Tamaño de la población;
- E: Es la precisión o error.

Con lo anterior, se pretende obtener la cantidad de individuos a encuestar, y posteriormente realizara un estudio de carácter estadístico, el cual proporciona una información de mayor exactitud con base a unos datos numéricos.

9.3.2 Calculo De La Muestra Aleatoria Simple

Para llevar a cabo el análisis de percepción, sobre la discriminación laboral en la mujer de estrato 1 y 2, fue escogido el método de muestreo aleatorio simple, en que se extraerá de la población una muestra representativa al azar; donde todos los elementos de la misma tienen la posibilidad de ser incluidos gracias a su homogeneidad y características.

Ecuación 1. Tamaño de la muestra (población)

$$n = \frac{Z^2 pq N}{NE^2 Z^2 pq}$$

A la hora de resolver nuestra ecuación, como se conoce el tamaño de la población, el tamaño de la muestra es más precisa; para determinar la dimensión de la muestra, suponemos el tamaño exacto de la población **N** que es igual a 125485; **Z** con un nivel de confianza del 95%, que es equivalente al 1.96; con un margen de precisión **E** al 5%, Su variabilidad por no existir antecedentes de investigación, sobre la discriminación laboral femenina en el sector construcción, será de un **p= 0.5**

$$n = \frac{(1,96)^2 (0,5)(0,5)(125485)}{(125485) (0,05)^2 + (1,96)^2 (0,5)(0,5)} = 383 \quad \text{Encuestas}$$

Ecuación 2. Tamaño de la muestra (Ingenieros)

$$n = \frac{Z^2 pq N}{NE^2 Z^2 pq}$$

Para realizar la segunda encuesta, también conocemos exactamente el tamaño de la población, determinando la dimensión de la muestra suponemos el tamaño exacto de la población **N** que es igual a 55, número de empresas del sector construcción; **Z** con un nivel de confianza del 95% que es equivalente al 1.96; con un margen de precisión **E** al 5%; Su variabilidad por no existir antecedentes de investigación sobre la discriminación laboral femenina en el sector construcción, será de un **p= 0.5** (Reyes, 2011).

$$n = \frac{(1,96)^2 (0,5)(0,5)(55)}{(55)(0,05^2) + (1,96)^2 (0,5)(0,5)} = 48 \quad \text{Encuestas}$$

9.4 TIPO DE POBLACION Y MUESTRA

El objetivo primordial, es analizar la percepción que tiene la población de Palmira de estrato 1 y 2, sobre la discriminación laboral de la mujer en el sector de la construcción; para desarrollar a largo plazo una empresa de economía solidaria, que brinde acompañamiento a estas mujeres vulneradas que son víctimas de la discriminación.

Este estudio ayudará a identificar los motivos por los cuales, la mujer es discriminada en el sector de la construcción; si lo que las limita es su capacidad o son un ente distractor para los hombres en ese entorno, o si tal vez son menospreciadas por su condición de género, y porque en una ciudad como Palmira no se ha implementado una solución a este flagelo.

Aquí se investigará, por qué aun la mujer sigue siendo discriminada y cuáles son los motivos de los contratistas de la construcción, a no emplear la mujer en el sector, y qué les impide a ellas no tener como opción un empleo en este campo.

9.5 AREA GEOGRAFICA DONDE SE REALIZARÁ LA ENCUESTA

Se realizará en la ciudad de Palmira, y estará dirigida a hombres y mujeres activos laboralmente de los estratos 1 y 2 de la misma, también se analizará la percepción que tienen los contratistas de las distintas empresas constructoras de la ciudad, al momento de requerir su personal y porque en su equipo de trabajo la mano de obra femenina es menor.

La siguiente tabla, muestra un estimado de población palmirana en el sector socio-económico, exponiendo su distribución por comunas, estrato y población total, validando la información de la investigación que se está realizando; esta información ayuda a conocer el tamaño exacto de la población a encuestar.

POBLACIÓN							
	ESTRATIFICACION					TOTAL POBLACIÓN	
COMUNAS	1	2	3	4	5		
1	7.009	34.200	144	-	-	41.353	13,4%
2	162	16.654	19.616	6.970	3.924	47.326	15,4%
3	191	11.776	13.205	3.532	4	28.706	9,3%
4	2.376	5.144	13.252	457	-	21.229	6,9%
5	1.444	35.050	8.010	1.339	-	45.842	14,9%
6	479	5.076	12.460	2.696	11	20.772	6,7%
7	1.141	20.293	15.718	7.801	4	44.959	14,6%
TOTAL	12.802	128.193	82.405	22.795	3.943	250.187	

Tabla 4: Consolidado Estimado De La Población Urbana De Palmira Por Estrato Socioeconómico. Elaboración Propia a Partir de Datos Estadístico. Fuente: Anuario Estadístico, Cámara de Comercio de Palmira 2015

Con estos datos, podemos inferir claramente que la mayor concentración de la población Palmirana, se ubica en los estratos 1 y 2; lo que muestra una gran necesidad de generar empleo a la población; en el sector construcción de la ciudad de Palmira, la creación de nuevos empleos es muy baja en comparación con otras actividades económicas, a pesar de que se ha presentado en los últimos tres años un incremento empresarial en dicho sector. A continuación, se muestran los datos de la población Palmirana.

COMUNAS DE PALMIRA	ESTRATO 1	ESTRATO 2
Comuna 1	7009	34200
Comuna 2	162	16654
Comuna 3	191	11776
Comuna 4	2376	5144
Comuna 5	1444	35050
Comuna 6	479	5076
Comuna 7	1141	20293
Total	12802	128193
Total Población		140995

Tabla 5: Consolidado De La Población Por Comunas De La Zona Urbana Estrato 1 Y 2 De La Ciudad De Palmira. Elaboración Propia a Partir de Datos Estadístico
Fuente: Anuario Estadístico, Cámara de Comercio de Palmira 2015

Esta información muestra la población objetivo y al que va dirigida la investigación, pero hay que tener en cuenta que los datos muestran la población de forma global, es decir, hombres, mujeres, ancianos y niños de los estratos 1 y 2 de la ciudad de Palmira. A continuación, se muestra la población de hombres y mujeres de estratos 1 y 2 en la edad donde ellos ya pertenecen a un mundo laboral.

EDAD	2012			2013			2014		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
20-24	26.222	13.523	12.699	26.392	13.552	12.840	26.479	13.554	12.925
25-29	24.295	12.084	12.211	24.582	12.346	12.236	24.871	12.585	12.286
30-34	22.317	10.826	11.491	22.670	10.967	11.703	23.014	11.127	11.827
35-39	20.556	9.908	10.648	20.884	10.085	10.799	21.190	10.245	10.945
40-44	20.914	9.706	11.208	20.640	9.653	10.987	20.433	9.624	10.809

45-49	21.283	9.842	11.441	21.306	9.808	11.498	21.305	9.779	11.526
50-54	18.395	8.369	10.026	19.120	8.751	10.369	19.764	9.081	10.683
55-59	14.583	6.519	8.064	15.145	6.752	8.393	15.729	7.004	8.725

Tabla 6: Total Población En Edad Para Laborar, Consolidado Tres Años Consecutivos
Fuente: Anuario Estadístico, Cámara de Comercio de Palmira 2015

El anterior cuadro muestra la clasificación de la población Palmirana por edades y sexo, de 3 años consecutivos; con lo que evidentemente se puede concluir que se está hablando de una población joven, y en la cual se caracteriza por poseer más habitantes femeninas que masculinos.

EDADES	2014	
	HOMBRES	MUJERES
20-24	13.554	12.925
25-29	12.585	12.286
30-34	11.127	11.827
35-39	10.245	10.945
40-44	9.624	10.809
45-49	9.779	11.526
50-54	9.081	10.683
55-59	7.004	8.725
60-64	5.534	6.941
65-69	4.359	5.457
TOTAL	92.892	102.124

Tabla 7: Consolidado De La Población Palmirana En Edad Para Laborar Año 2014
. Elaboración Propia a Partir de Datos Estadístico
Fuente: Anuario Estadístico, Cámara de Comercio de Palmira 2015

9.5.1 Calculo de Formulas

La siguiente información se extrae de los datos anteriores de la población de la ciudad de Palmira; para conocer el tamaño exacto de la población

Formula Para Hallar % De La Población Urbana:

$$\frac{308.123}{250.187} \times 100\% = \frac{250.187 \times 100}{308.123} = 81,2\%$$

Al aplicar la regla de tres para hallar el porcentaje de la población urbana, este es el resultado 81.2% que equivale a 250187 personas.

Formula Para Hallar % De La Población Rural:

$$\frac{308.123 - 250.187}{57.396} = \frac{57.396}{308.123} \times 100\% = 18,8\%$$

Para hallar la población rural, se hizo el mismo procedimiento dando como resultado el 18.8%, que equivale a 36663 personas ubicadas en estas zonas.

Formula Para Hallar El Total De La Población En Edad Para Laborar:

$$\begin{aligned} 195016 \times 81,2\% &= 158352 && \text{URBANA} \\ 195016 \times 18,8\% &= 36663 && \text{RURAL} \end{aligned}$$

En este paso tenemos el total de la población que está en edad de laboral, la cual se encuentra entre los 20 a los 69 años, y se multiplicó por el porcentaje de cada zona rural y urbana de la ciudad de Palmira.

Formula Para Hallar La Población Urbana De Estrato 1 Y 2 En Edad Para Laborar:

$$\frac{158352}{140995} = \frac{140995}{158352} \times 100\% = 89\%$$

$$140995 \times 89\% = 125485 \quad \text{Población A Encuestar}$$

En este paso se dará, como resultado final, el consolidado de la población exacta a encuestar, se aplica una regla de tres simple con los valores totales anteriores de la población de estrato 1 y 2, y de la población urbana que está en edad de laboral el cual arroja el 89%, correspondiente a 125.485 personas.

Total Población de Palmira	308.123	100%
Total población Urbana	250.187	81.2%
Total población Rural	57.936	18.8%
Total población de 20-69 años	195.016	100%
Total Población Urbana de 20-69 años	158.352	81.2%
Total Población Rural de 20-69 años	36.663	18.8%
Total Población estrato 1 y 2 de Palmira	140.995	100%
Total Población estrato 1 y 2 Urbana de 20-69	125485	89%
Total Población estrato 1 y 2 Rural de 20-69	15509	11%

Tabla 8: Consolidado De Resultados De La Población Palmirana. Cálculos de las Autoras Con Base en Datos Estadísticos. Fuente: Anuario Estadístico, Cámara de Comercio de Palmira 2015

El número de empresas pertenecientes al Sector de la Construcción en la ciudad de Palmira es de 55, según informe proporcionado por la Cámara de Comercio, con base en el registro mercantil al año 2015.

9.6 TIPO DE ESTUDIO:

Para el presente estudio se llevara a cabo dos tipo de investigación, a razón de que el mismo posee las características relevantes que permiten este modelo de análisis; en primer lugar está el tipo exploratorio, ya que, el tema de La Percepción Sobre la Discriminación Laboral de las Mujeres de Estrato 1 y 2 de la Ciudad de Palmira, en el Sector Construcción, y su influencia en el proceso de inclusión laboral de las mismas, ha sido poco abordado, de hecho a la fecha solo existen estudios afines, relacionados con la temática o realizados en ciudades diferentes a la del municipio de Palmira, razón por la cual no solo se carece de información, sino de una investigación directamente enfocada al asunto como tal. Para una conceptualización más clara acerca del modelo Exploratorio, Barrantes (2008), señala que *“su objetivo es examinar un tema poco estudiado”* (p.131).

9.6.1 Concepto del Estudio tipo Exploratorio:

“Se dice que cuando no existen investigaciones previas sobre el objeto de estudio, o cuando nuestro conocimiento del tema es tan vago e impreciso, que nos impide sacar las más provisorias conclusiones sobre qué aspectos son relevantes y cuáles no, se requiere en primer término explorar e indagar, para lo que se utiliza la investigación exploratoria”. (Sampieri, et, al)

En segunda instancia, decimos que es de tipo descriptivo, ya que la recolección de datos permite cuantificar la información generada, de forma independiente o conjunta sobre el tema de, La Percepción Sobre la Discriminación Laboral de las Mujeres de Estrato 1 y 2 de la Ciudad de Palmira en el Sector Construcción.

Nuevamente Barrantes (2008) aporta que, las investigaciones descriptivas *“buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis”* (p.131); y evidentemente es lo que se pretende demostrar con la presente propuesta investigativa: Analizar si en efecto existe una percepción por parte de la comunidad Palmirana de estrato 1 y 2, con respecto a la situación de discriminación por género en el Sector Construcción.

9.6.2 Concepto del Estudio Tipo Descriptivo:

“El objetivo de la investigación descriptiva consiste en, llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción

exacta de las actividades, objetos, procesos y personas. Su meta no se limita a la recolección de datos, sino a la predicción e identificación de las relaciones que existen entre dos o más variables. Los investigadores no son meros tabuladores, sino que recogen los datos, sobre la base de una hipótesis o teoría, exponen y resumen la información de manera cuidadosa y luego analizan minuciosamente los resultados, a fin de extraer generalizaciones significativas que contribuyan al conocimiento”. (Sampieri, et, al)

9.6.3 Plantilla de Encuesta

Aquí se describe la tabulación y el análisis de los resultados que arrojaron las encuestas aplicadas, tanto a la población en edad de laboral, como a contratista o ingenieros de obra; con los resultados obtenidos a través de esta, se extraerá la información más significativa sobre la percepción que tiene la misma, a cerca de la mujer en el sector de la construcción de la ciudad de Palmira.

Para la recolección de los datos, se estudió con detalle cuales eran las preguntas apropiadas para realizarle a la población e ingenieros, y que está a la hora de arrojar la información sea más clara y argumente la investigación, para que en un futuro a largo plazo dé existencia un modelo de economía solidaria, de interés general dirigido a las mujeres.

9. CAPITULO I

Como ya se ha mencionado, la discriminación de género es un flagelo con el que se ha tenido que batallar durante siglos, la mujer ha soportado distintas formas de exclusión y en el campo laboral no ha sido la excepción, a pesar de que la mujer ha abierto muchos caminos laboralmente, aún no es suficiente.

En Palmira, las mujeres cuentan con una política de inclusión de género, donde se desea mejorar sus condiciones a través de diferentes programas, en los que se les garantiza sus derechos ya que, se es consciente de que la mujer es la más afectada en sus distintos roles, especialmente en el campo laboral, pues a pesar de que es madre cabeza de hogar tiene una participación muy baja y en muchos casos de manera informal.

A pesar de los grandes esfuerzos que ha realizado el municipio para apoyar a estas mujeres no logra cubrir todas las necesidades, y aquellas de estratificaciones bajas presenta mayor vulnerabilidad por su nivel de escolaridad, especialmente en el estrato 1 que es donde, se presenta mayor analfabetismo y hace crecer los índices de empobrecimiento en ellas, a falta de una oportunidad y experiencia laboral.

En el trabajo de campo realizado a la población Palmirana, se ha obtenido los siguientes resultados.

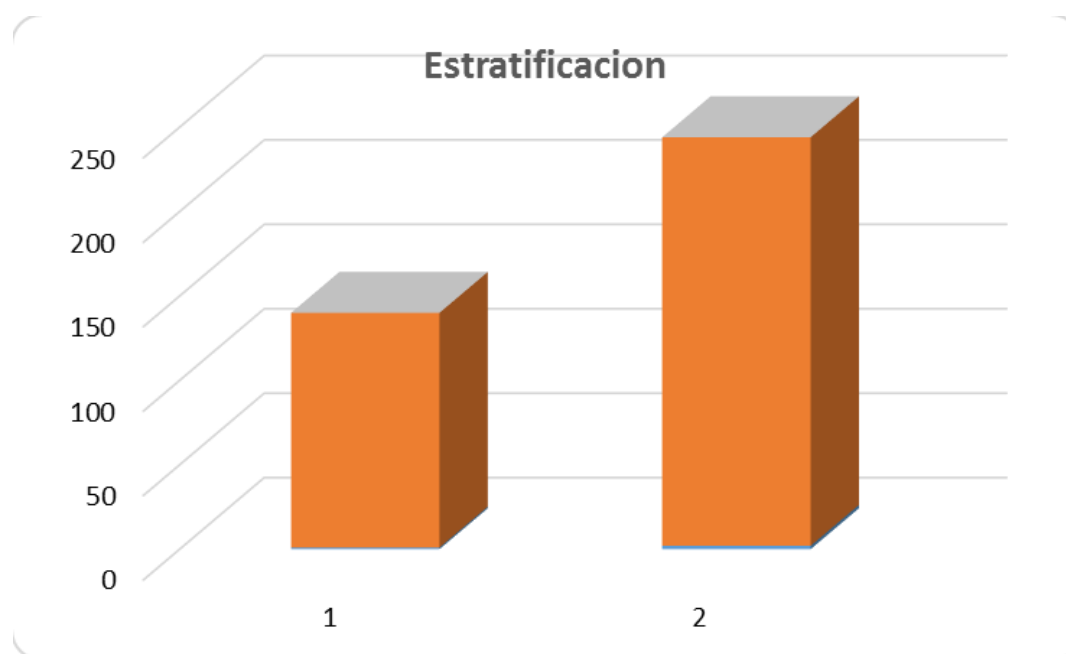


Figura 9. Estratificación
Fuente: Elaboración de los autores.

La figura 9 pertenece al encabezado de la encuesta; para la investigación es fundamental la información, ya que, combinada con otros datos ayuda a caracterizar las personas laboralmente; aunque es una pregunta simple hace un gran aporte a la hora de recolectar la información.

10.1 DISCRIMINACIÓN EN LA MUJER SEXO-GÉNERO.

La mujer presenta una desventaja ante el género masculino gracias a su rudeza y a su rol de patriarca en la sociedad; El papel de la mujer ante la humanidad es mucho más sutil y tierno, pues está enfocada a realizar las tareas del hogar y hace de esta una larga disputa económica, política y social.

En las encuestas realizadas a la población Palmirana, confirma que hay sobre población femenina en la ciudad, a continuación, arroja los siguientes resultados: Las mujeres que contestaron la encuesta tiene una participación de 61.2%, en comparación a los hombres con un 38.8% para un total de 383 encuestas.

Genero

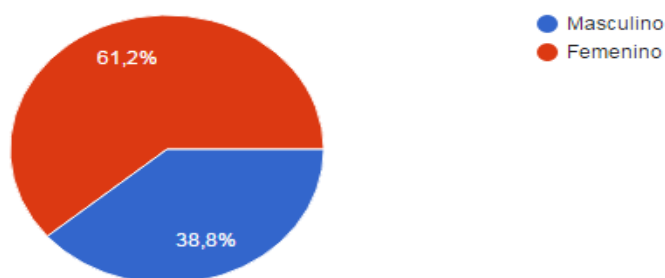


Figura 10: Genero
Fuente: Elaboración de los autores

La figura 10 determina cuantos hombres y cuantas mujeres hicieron parte de la recolección de datos, y cuál es la opinión frente a las otras preguntas del cuestionario; determinando si la discriminación en el sector solo la perciben ellas o de igual manera los hombres.

De acuerdo a estos resultados se puede decir que la mujer está mucho más propensa a ser discriminada, es por esto que se busca a través de las normatividades, poner un alto a este tipo de situaciones, donde se sancionan todos los aspectos de violencia y discriminación en contra la mujer (ley 1257 contra la discriminación en la mujer).

Gracias a estas legislaciones la mujer puede sentirse segura, protegida y con la confianza que ésta necesita para desempeñar diferentes roles dentro de una sociedad; son considerados como actos de discriminación los psicológicos, físicos, sexual y patrimonial (Artículo 3, ley 1257).

Se puede decir que la mujer de hoy día disfruta de su rol ante la sociedad, pues está demostrado que se preocupa más por aprender y desarrollar habilidades que solo eran realizadas por los hombres, demostrando que es igual o mejor que este; la sociedad poco a poco le está dando el lugar y respeto que siempre se ha merecido el género femenino.

En cuanto a las encuestas realizadas directamente en el sector de la construcción, se puede decir que este sector tiene mayor presencia masculina, no importa el nivel de estudio siempre predomina el hombre ya sea ingeniero u obrero.

La figura 11 pertenece a la población encuestada de ingenieros de la ciudad de Palmira, esta se realizó con el fin de conocer una opinión profesional dentro del sector de la construcción; como se puede observar, este sector en el campo profesional, está liderado por hombres con un 91.7% y las mujeres tan solo un 8.3%.

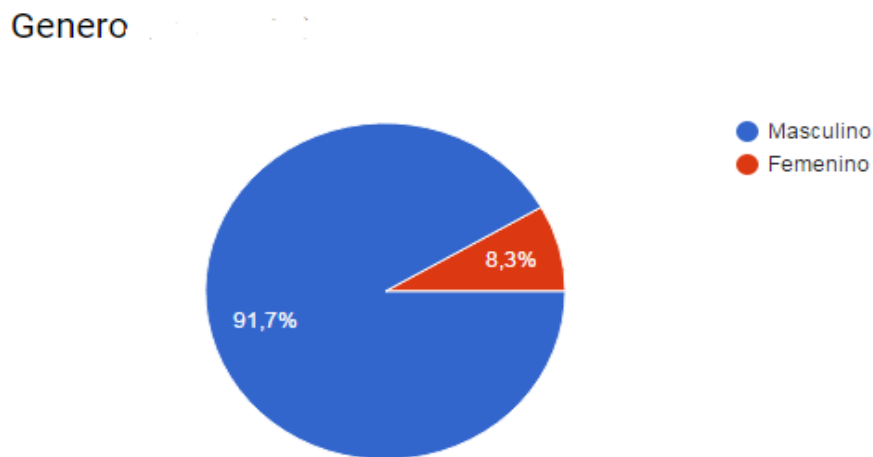


Figura 11: Hombres y Mujeres (Ingenieros) del Sector de la Construcción
Fuente: Elaboración de los autores

Se puede decir que, en este sector de la construcción de la ciudad de Palmira impera el género masculino, la participación de la mujer es mínima, lo que confirma que no importa el grado de escolaridad; En este sector reina el hombre ya sea por su habilidad, capacidad, fuerza, poder de decisión entre otros; las mujeres pueden tener un mismo desempeño, pero el hombre tiene mejores oportunidades en dicho sector.

A continuación, se conocerá la opinión de los encuestados frente al acoso laboral, si es igual en ambos géneros o si se inclina más hacia las femeninas por ser sexo débil. La figura 12 enseña una problemática que ha existido a lo largo de los años, que es el acoso laboral; la población encuestada está en desacuerdo con un 59.4%, cuando se le interroga sobre si existe el acoso solo en la mujer y de acuerdo con un 14.9%, lo curioso de esta pregunta es que muchas personas no saben nada de este tema con un 26.6%.

Creo que solo existe acoso laboral para las mujeres?

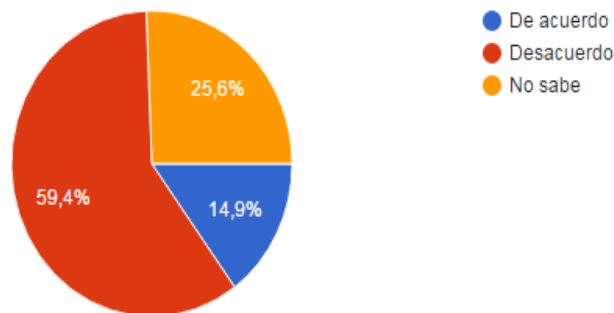


Figura 12: Acoso Laboral
Fuente: Elaboración de los autores

Este interrogante nos lleva a pensar que, a la hora de ejercer cualquier tipo de labor, todos los seres humanos pueden ser víctimas de hostigamiento por parte de un empleador o un jefe superior; pues este no discrimina sexo. Todos pueden ser vulnerados.

Figura 12.1 es mucho más precisa en el estrato dos, hombres y mujeres tienen conocimiento de las leyes laborales que rigen el código sustantivo del trabajo, y están en desacuerdo con un 40.9% en que el acoso laboral solo existe en las mujeres; la población encuestada que desconoce el acoso laboral en mujeres, también es más relevante en el al estrato 2 con un 18.1%.

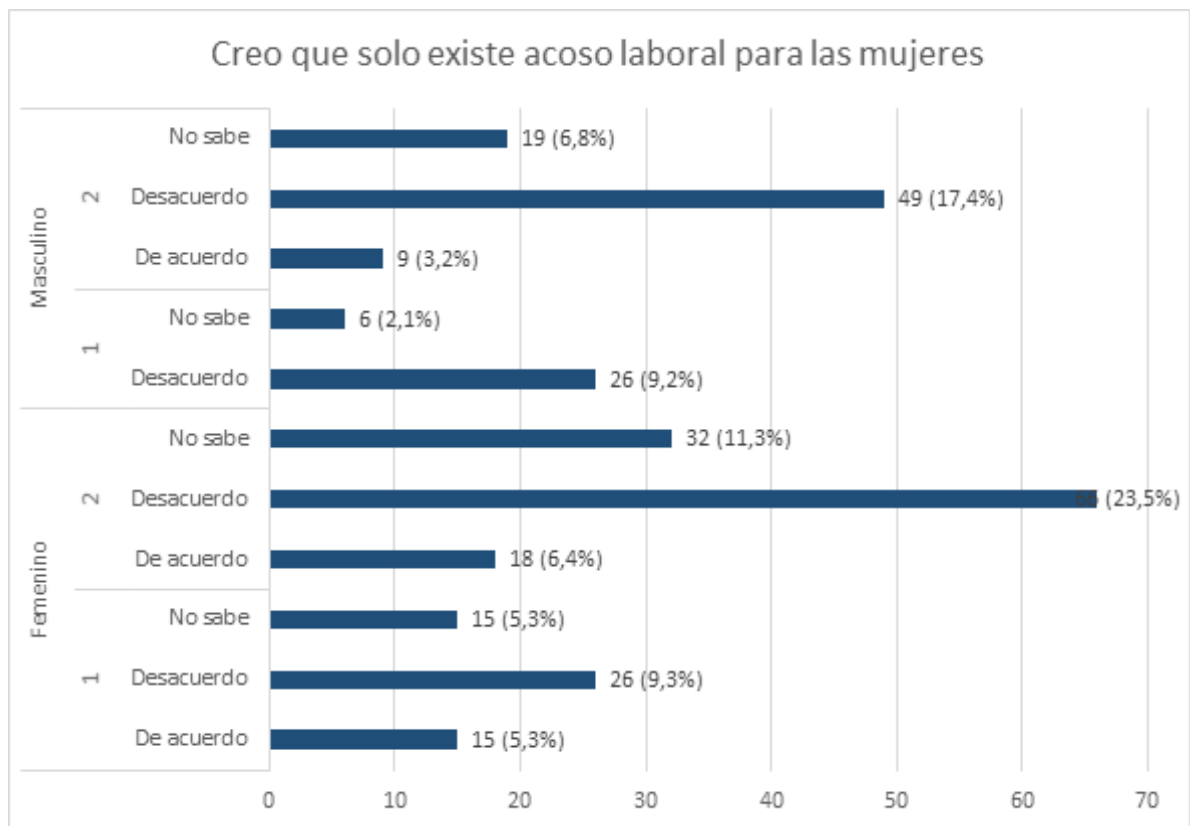


Figura 12.1: Acoso laboral por género y estratificación
Fuente: Elaboración de los autores

El acoso laboral se puede dar en cualquier situación y no discrimina género, para evitar que las personas sean vulneradas y sometidas a cualquier tipo de maltrato en el trabajo, existe una ley que los ampara según el ambiente que se presente en el momento, pues no está bien visto que el empleador sea causante de situaciones estresantes en el trabajador, donde este puede disminuir su productividad, causar ausencia laboral y por ende la pérdida de su trabajo. (Ley 1010 Acoso Laboral enero 23 2016)

La maternidad en la mujer es una etapa muy bonita en su vida, ya que, se da existencia a un ser que está creciendo dentro de ella durante nueve meses; aquí es donde biológicamente se tiene una gran ventaja frente al hombre. Cuando se es madre, su rol como mujer cambia drásticamente, pues son los hijos el centro de atención y se anhela brindarles la felicidad que ellas no han podido alcanzar. En algunos casos los hombres abandonan el hogar y con esto llega la escasez económica viéndose obligadas a trabajar, y a ser madres cabeza de familia.

Para algunos empleadores esto representa una desventaja, pues se piensa que la mujer es mucho más productiva cuando esta soltera, ya que, las obligaciones con sus hijos no les permiten tener una concentración en su trabajo, requiriendo manejar

un horario laboral flexible y permisos por calamidades domésticas; lo que a la empresa contratante le representa pérdida en costos en cuanto a tiempo y recurso humano por la ausencia en el cargo, aunque la mujer en estado de embarazo está amparada por la Ley 1468 de 2011 de la maternidad.

A continuación, se muestra los resultados de las encuestas realizadas a los ingenieros y/o contratistas del sector de la construcción. La figura 13 muestra si la maternidad de la mujer, al momento de ser parte de una empresa, es una desventaja para la organización, donde la mayoría de los encuestados piensan que no perjudica su condición con un 65.8%; y las personas que creen que si es una desventaja con un 31%.

Creo que la maternidad es una desventaja al momento de contratar obreras?

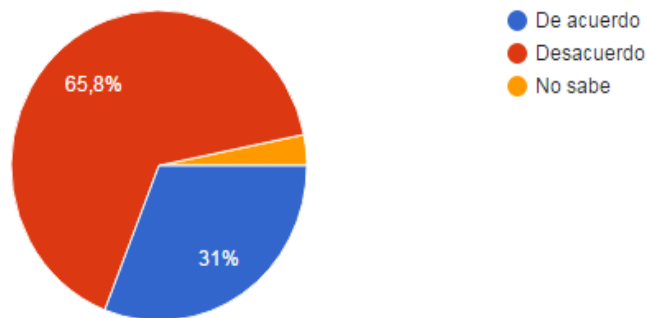


Figura 13: La Maternidad Como una Desventaja
Fuente: Elaboración de los autores

A pesar de los grandes obstáculos que la mujer ha tenido que afrontar, se ha diversificado y la maternidad no ha sido un impedimento para su crecimiento personal, laboral y profesional; su posición de matrona no es un obstáculo a la hora de desempeñar varios roles dentro de la sociedad, pues gracias a su independencia ella toma sus propias decisiones.

Figura 13.1 muestra de una forma más clara que, las mujeres de estrato 1 y 2 no están de acuerdo con que la maternidad sea una desventaja a la hora de ser contratadas, con un 45.1% ellas piensan que este no es una dificultad, seguida de los hombres con un 20.5% de la población.

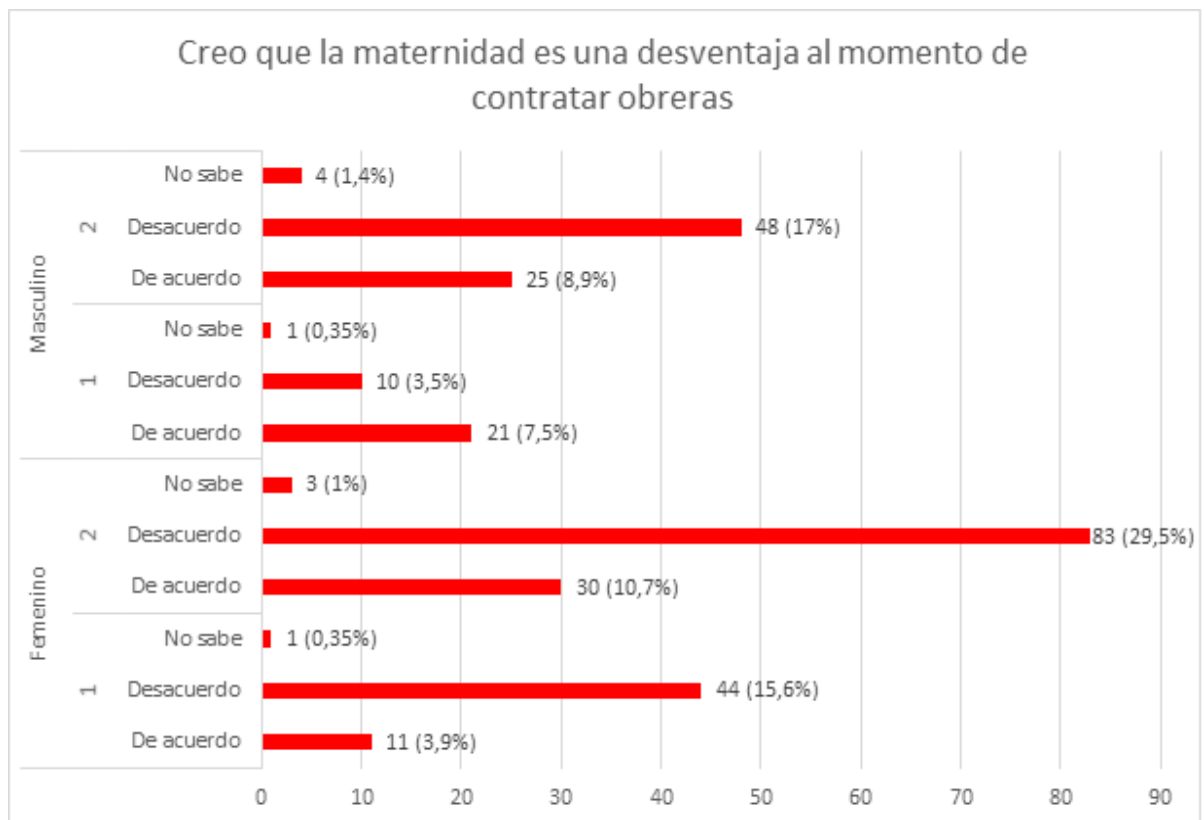


Figura 13.1: La Maternidad Como una Desventaja (Estratificación y Genero)
Fuente: Elaboración de los autores

Se confirma una vez más la necesidad de apoyar a la población femenina, pues está dispuesta a crecer laboralmente; no es tan sumisa porque la misma sociedad la ha obligado a hacer valer sus derechos, y como es evidente la mujer cabeza de hogar asume la totalidad de las responsabilidades, puesto que los hombres han evadido sus compromisos; y aunque para algunos empleadores la maternidad no sea de su agrado, estos se deben acoger a las leyes establecidas por la constitución Política de Colombia, para la protección de la mujer que encentra en este estado.

A continuación, se conocerá la forma en cómo se capta el personal en el sector de la construcción. En la figura 14 se puede apreciar la forma que más gusta para contratar personal en las obras de construcción, donde el 54.2% de los ingenieros y/o contratistas prefieren hacer una convocatoria abierta.

Cuando usted necesita personal para realizar sus obras de construcción por lo regular

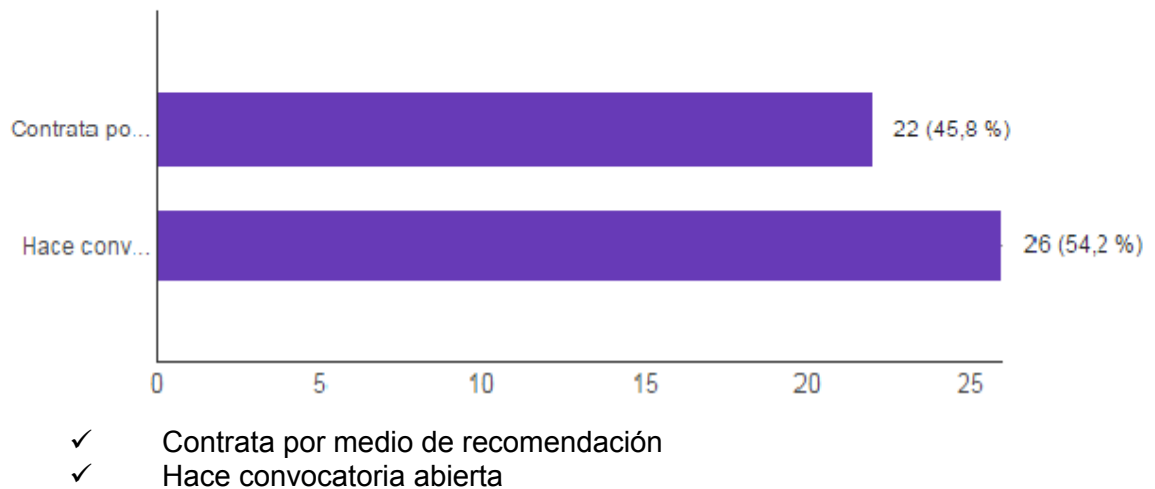


Figura 14: análisis sobre las herramientas para captar talento humano (Ingenieros)
Fuente: Elaboración de los autores

El proceso de contratación, es una de las actividades que determina el nivel de conocimiento y confiabilidad acerca del personal que se desea ocupar para las determinadas labores. Con esta forma de contratación se puede decir que se proporciona igualdad de oportunidades para toda la comunidad.

En la figura 14.1 se puede apreciar la opinión por género en cuanto al proceso de contratación, los ingenieros se inclinan más por utilizar las convocatorias abiertas, mientras que las ingenieras prefieren contratar por recomendación, ya que para ellas le proporciona mayor confianza trabajar con personas cercanas a su círculo.

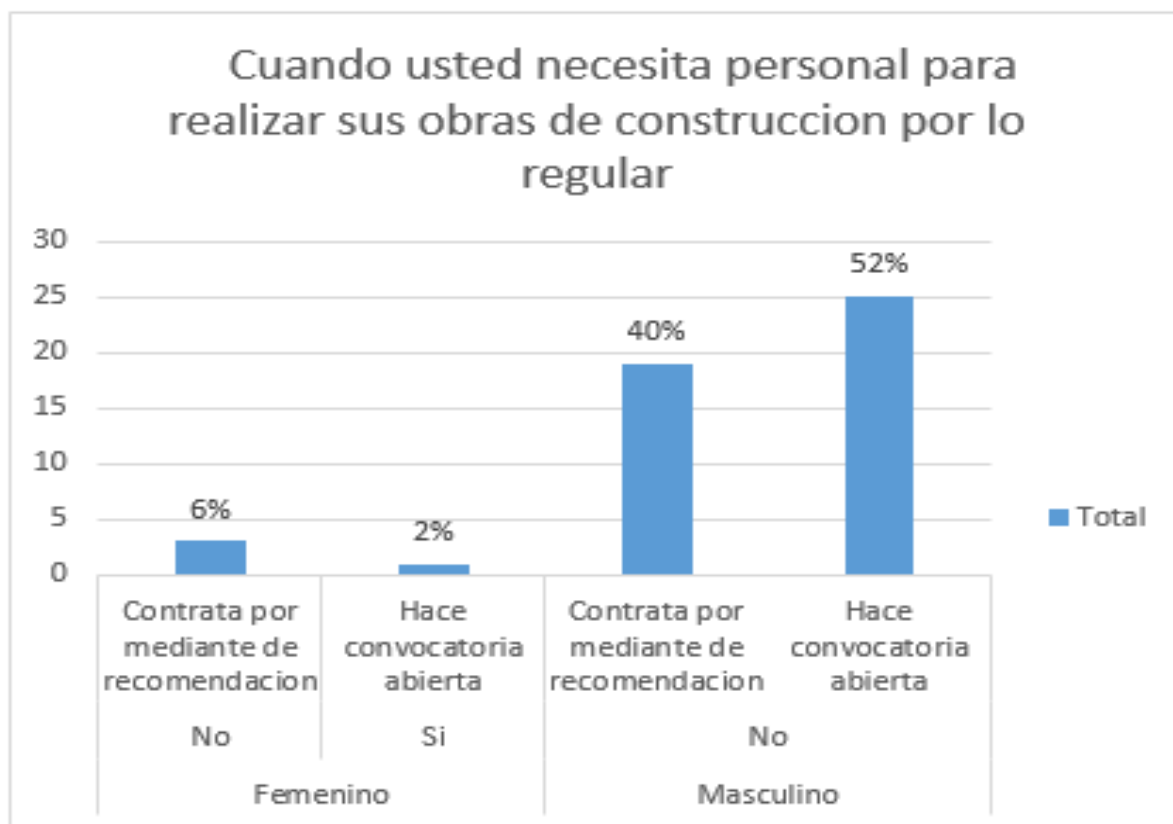


Figura 14.1: Análisis sobre las herramientas para captar talento humano (ingeniero por genero)
Fuente: Elaboración de los autores

A la fecha se está desarrollando programas de inclusión femenina en todos los ámbitos, en la ciudad de Palmira; pero lamentablemente no abarca la totalidad de la población de estrato 1 y 2, la cual se encuentra más afectada por la discriminación de cualquier índole; la ciudadanía necesita de carácter importante, un ente impulsador que promueva el apoyo para el desarrollo de nuevas habilidades y, apertura de otros campos laborales fuera del servicio doméstico.

10.2 EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS DE MUJERES QUE TRABAJAN COMO OBRERAS.



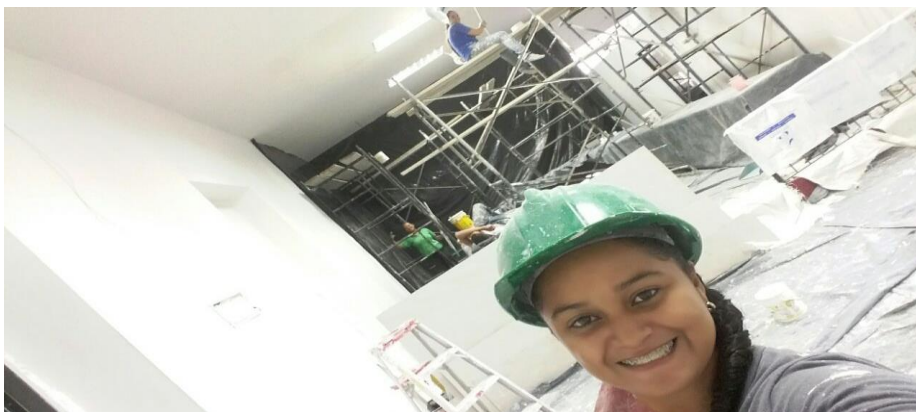


Figura 15: Fotografías de Mujeres Dedicadas a la Labor de la Construcción
Fuente: Autoría Propia, 2017

10.2.1 Testimonios Reales de Obreras.

En el proceso de investigación, se llevó a cabo unas entrevistas a un par de mujeres las cuales, la primera expresa la intención que posee de incursionar en el sector de la construcción, y la segunda ya se encuentra involucrada en dicho sector ejerciendo como tal; ello con el propósito de mostrar la visión, la experiencia y la razones que las llevaron ser partícipes de un campo en el que, por lo general, domina la presencia masculina.

Es bien sabido que la mayor concentración de la población palmirana se encuentra en los estratos 1 y 2, donde sus habitantes en proporción superior son mujeres con características como: poca o nada educación, condiciones de pobreza y vulnerabilidad y régimen machista en niveles muy altos; una de las entrevistas que se realizó fue a la señora *Sra. María Inés Bermúdez* quien declaró lo siguiente:

“Cuando yo salgo a buscar trabajo en casa de familia, no resulta, que, porque uno no es conocido, cuando pido trabajo así en obras de construcción me dicen que no, que porque es un trabajo pesado para mí y me mandan es a limpiar, yo soy capaz de pegar ladrillo, pero si no le dan la oportunidad a uno”.
(Bermudez, 2016)

En segunda instancia, está la *Sra. Mireya Silva Minotta* quien afirma que: “En el campo de la construcción lleva trabajando 5 años, su primera experiencia fue por casualidad, pues no tenía empleo y le dijeron que necesitaban una persona, de esta forma fue aprendiendo y le fue gustando esta labor.

En cuanto a la discriminación opina que sigue latente, a pesar de que su maestro confía en su buen desempeño, sus compañeros obreros no le gustan mucho trabajar con ella, pues se expresan de manera negativa hacia su labor, diciendo que no sabe y que no lo puede hacer, dudan de su capacidad como mujer; lo que ellos

no saben es que ella es más perfeccionista y realiza mejor su labor.

Doña Mireya se ha desempeñado en los tres campos obra negra, gris y blanca, su inclinación es la obra blanca, allí ha desarrollado todo su potencial, adquiriendo conocimientos en cuanto a las últimas tendencias en esta rama, es aquí donde su rango es de maestra; En la obra negra y gris su trabajo sigue siendo de ayudante de obra.

La remuneración salarial depende del trabajo que se está realizando, algunos pactan al contrato o al día. Ella es independiente y no le gusta mucho trabajar con constructoras porque siente que su trabajo es desvalorizado.

Actualmente Doña Mireya se encuentra tomando clases de nuevas tendencias en obra blanca, estos cursos los realiza en la ciudad de Cali, en una entidad privada. Ella se siente muy orgullosa de su trabajo, pues gracias a este ha llevado el sustento a su hogar durante 5 años, no le importa si sus compañeros la hacen sentir inferior, tanto ella como su maestro confía en sus conocimiento y destrezas, y no va a dejar este campo, pues más que una labor, es su pasión” (Minotta, 2017)

10. CAPITULO II

11.1 PERCEPCION SOBRE LA BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES DE LA CIUDAD DE PALMIRA.

Hipotéticamente se ha planteado la idea de que las mujeres son discriminadas de actividades, que tradicionalmente son ejecutadas por hombres, la base de esta especulación radica en el punto de desigualdad salarial y falta de oportunidades en el campo laboral. La razón por la que muchas mujeres desean incursionar en áreas como la Construcción, es precisamente la necesidad de generar más y mejores ingresos, pero que a su vez dichos ingresos no dependan exclusivamente de la actividad del servicio doméstico; pues como ya se ha comentado, según la visión cultural de nuestra sociedad, las mujeres sin formación educativa solo pueden laborar en campos como el anteriormente mencionado.

A través del método para recolectar información aplicado al campo de investigación, se encontró que, afortunadamente la población palmirana, especialmente los hombres, han ampliado su perspectiva frente a la idea de laborar en alianza con mujeres; a continuación, la siguiente imagen ilustra la opinión de la comunidad de Palmira acerca de la capacidad de desempeño de la mujer en la construcción.

En general, la Figura 16 demuestra la afirmación por parte de la comunidad Palmirana, referente a si la mujer tiene la capacidad de desempeñar labores de construcción; para fortuna de las mujeres, el 56.3% apoya totalmente su presencia en las obras, sin embargo, un 43.8% opinan lo contrario, por lo que se puede percibir que aún existe personas reacias a esta posición y esto a su vez podría ser causal de brecha salarial.

Usted cree que la mujer esta en la capacidad de desempeñar labores dentro de un construccion

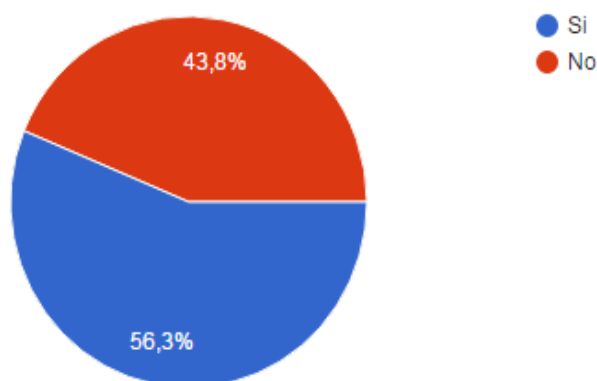


Figura 16: Opinión Sobre Capacidad de la Mujer para Desempeñar labores de Construcción
Fuente: Elaboración de los autores

Es importante destacar que, pese a que la mujer ha sido tildada de ser el sexo débil, hoy en día dicho peyorativo ha perdido validez con el pasar del tiempo, pues ella se preocupa más por su educación y por ser parte de una sociedad incluyente, su necesidad de emprender otros caminos en la búsqueda de nuevas alternativas para su supervivencia, la han llevado a generar cambios e introducirse en campos que cultural y tradicionalmente, se caracterizan por prevalecer la presencia masculina.

La teoría de Douglas McGregor apoya lo anterior al expresar que, los estereotipo del genero solo son valores, comportamientos y actitudes que son atribuidos a un individuo por su sexo, mas no define la personalidad del mismo; con lo que se podría pensar que, aunque hombres y mujeres tengan diferentes formas de actuar, ambos están capacitados para realizar actividades iguales. Sin embargo; esta la otra cara de la moneda con una opinión negativa para las mujeres como lo muestra la siguiente gráfica.

De manera más específica, Figura 16.1 muestra la opinión de ingenieros y/o contratistas de la construcción, en cuanto a la capacidad que tiene la mujer para desempeñar labores dentro de las obras; es curioso encontrar que precisamente son los hombres quienes con el 54%; expresan que las mujeres si están capacitadas para dichas actividades, mientras que las mujeres con un 6.25%; opina que no están capacitadas, en este caso se podría pensar que son las mismas mujeres las que pones limitantes; de igual manera se contempla como una causal de brecha salarial.

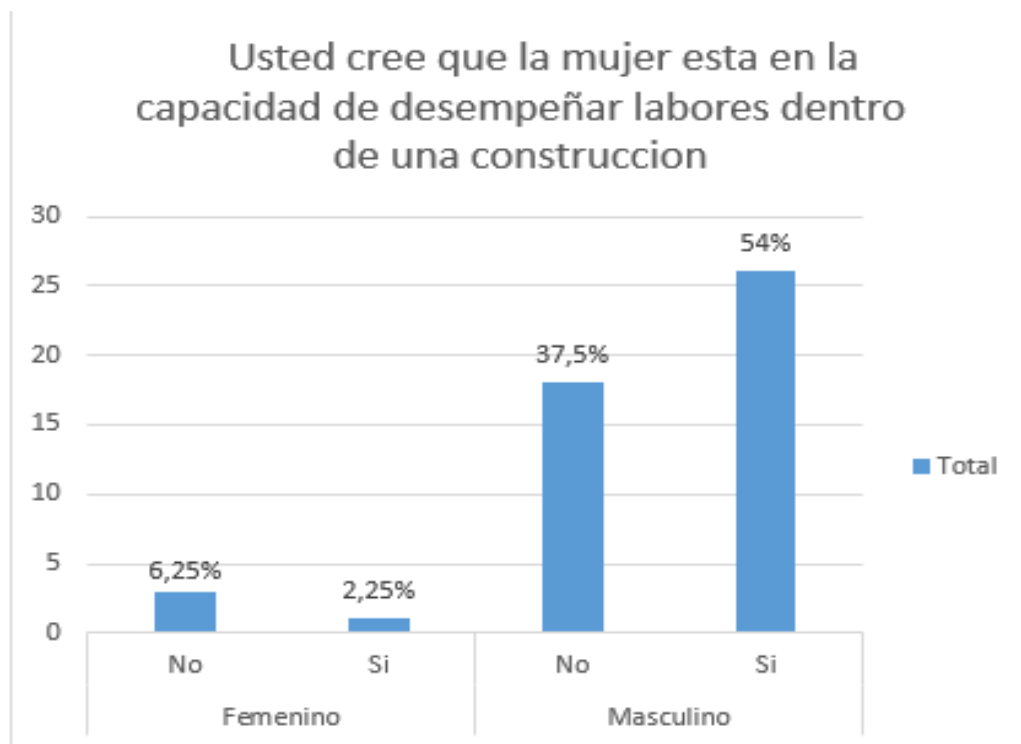


Figura 16.1: Opinión Sobre la Capacidad de la Mujer para Desempeñar labores de Construcción (Ingenieros-Genero)

Fuente: Elaboración de los autores

Es claro que el sector de la construcción es un campo demasiado masculinizado, pero aun con esta visión, en la actualidad existen mujeres que se consideran capaces de ejecutar actividades, casi que de la misma forma que un hombre; pero lamentablemente al momento de éstas pretender solicitar un trabajo en una obra de construcción, se les asignan actividades de limpieza o, quizás en otros casos ni siquiera le brindan la oportunidad de ingresar.

Al igual que el Servicio doméstico, el Sector de la Construcción pertenece al de servicios o terciario, pese a que ambos pertenecen a dicho sector la diferencia de participación de mano de obra femenina es muy significativa; Una de las principales características de esta abismal diferencia, es justamente la estigmatización de ser el género más débil o delicado; esta apreciación se atribuye a la, arcaica pero aun presente, forma de pensamiento de algunos hombres; aunque que la sociedad contemporánea se ha permitido ampliar su visión respecto a dicha estigmatización aún se puede hallar personas con este tipo de pensamiento.

Como ya se ha mencionado, la mujer ha trasformado su entorno convirtiéndose en un individuo con todas las capacidades y habilidades para desempeñar cualquier labor, sin importar cuan pesada o difícil sea esta, al tiempo que aceptan el reto demostrando cada día que no hay diferencia y que todos son iguales.

Lo anterior se apoya un poco en la historia con La declaración Universal de los Derechos Humanos, la cual reconoce a todos los individuos como iguales desde el momento de su nacimiento, con libre albedrío y sin distinción por razones que haga alusión a la discriminación sobre la persona.

Si se habla en términos de brecha salarial, las mujeres son las menos favorecidas, no solo por su característica de, en algunos casos, analfabetismo; sino también a su falta de experiencias en sectores como el que es objeto de estudio, lo cual es una justa causa para no proporcionar una oportunidad de empleo. A continuación, se menciona uno de los muchos aspectos que demuestran la indiscutible diferencia salarial entre hombres y mujeres de estrato 1 y 2 de la ciudad de Palmira.

11.2 LAS MUJERES PERCIBEN QUE RECIBEN MENOS INGRESOS QUE LOS HOMBRES

Según el DANE, en un estudio que realizó para el año 2011 a la comunidad en edad para laborar entre los 25 y 55 años, y cuyo tiempo es de 40 horas a la semana; los resultados de dicha investigación mostraron que, pese a que tanto mujeres como hombres poseen casi la misma cantidad de horas laboradas semanalmente, los ingresos captados por cada mujer son inferiores en un 14,5%, en términos monetarios las mujeres ganan \$148.683 menos que los hombres. Lo anterior es tan solo uno de los puntos más evidentes de desigualdad salarial, esto teniendo en cuenta que se trata de mujeres activas laboralmente. (Tabla 9)

	Mujeres	Hombres	Total
Ingreso laboral	883.100	1.031.783	964.139
Horas trabajadas semanalmente	51	54,6	53.0
Salario real por hora	4.242	4.671	4.476
Log salario real por hora	7.9	8,0	8.0
Años de Educación promedio	11.3	10,6	10.9

Nota: Salarios en precios; los cálculos se realizan para asalariados entre 25 y 55 años que laboran al menos 40 horas a la semana.

Tabla 9: Salarios y horas trabajadas promedio por hombres y mujeres. Fuente: Documentos de Trabajo Sobre Economía Regional, 2010

De igual forma, el trabajo de campo que se desarrolló apoya lo anteriormente mencionado, al mostrar a través del siguiente gráfico, la desigualdad que la población femenina percibe en sus cargos laborales, pues estos también son

despeñados por hombres y ello son los más favorecidos al momento de la remuneración.

La Figura 17 ilustra la percepción que tienen las personas frente a la forma de remuneración en nuestro país, donde la mayoría de los encuestados sienten que los hombres obtienen mejores pagos que las mujeres cuando ambos ejecutan un mismo cargo; con un 56.2% la población afirma su afectación, por otro lado, un 39.9% está en oposición con este interrogante.

Opino que a las mujeres ganan menos sueldo que los hombres en el mismo cargo

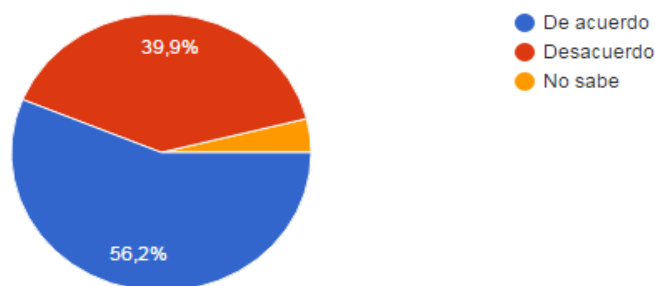


Figura 17: Desigualdad Salarial en un mismo Cargo
Fuente: Elaboración de los autores

A su vez, se puede decir que con el salario y el tiempo de labor se puede identificar una forma de discriminación, pues la mujer manifiesta deseos de ampliar sus opciones laborales además de preocuparse por su nivel de educación, pero lamentablemente, sus ingresos están en notoria desventaja frente a los hombres a la hora de ocupar un cargo importante dentro de una obra ya sea pública o privada

La figura 17.1 se analizó por género y estratificación, y este presenta como resultado que, efectivamente las mujeres sienten mayor desigualdad salarial cuando ejercen una misma labor que los hombres; el 26,3% es el porcentaje más relevante pertenecientes a las mujeres de estrato 2, acompañado del 14,6% el cual corresponde a la mujeres de estrato 1, evidentemente los hombres poseen una opinión contraria a las mujeres, con lo que se podría pensar que estos no perciben lo mismo que ellas ya que no les afecta de ninguna forma.

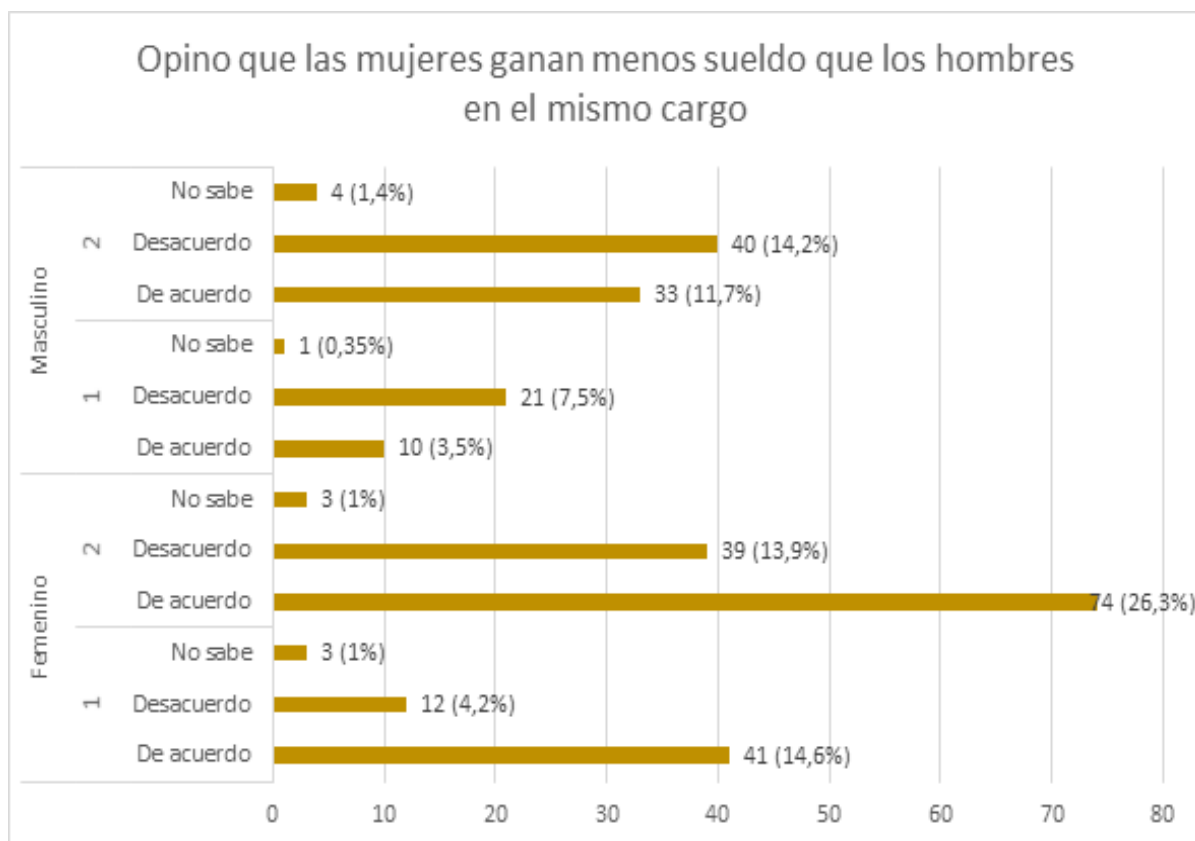


Figura 17.1: Desigualdad Salarial en un mismo Cargo, analisis por Genero y Estratificacion
Fuente: Elaboración de los autores

Aunque la mujer ha incursionado en muchos ámbitos laborales y se ha capacitado para ejercerlos, considera que hay discriminación y más aún en cargos donde son igualmente ocupados por hombres. Estos resultados proporcionan una idea de que en los estratos 1 y 2 de la ciudad de Palmira, la pobreza femenina es una realidad relacionada a la falta de oportunidad, lo cual impide el acceso a un mercado laboral más justo.

Siendo consecuente con lo anterior, la desigualdad que perciben la población femenina de Palmira, no solo es a nivel salarial, es incluso para obtener un empleo como tal; pues como lo refleja el siguiente gráfico, las mujeres tienen claro que son las más afectadas en cuanto a ofertas laborales; lo cual también se podría expresar como una causal de brecha salarial, a razón de que cuando por fin la mujer obtiene una oportunidad, esta se debe someter a las condiciones salariales que imponga el empleador.

La Figura 18 de igual forma, se analizó por género y estratificación, se presume que las personas que pertenecen al estrato 2 tienen una visión más amplia y poseen más conocimiento acerca de este flagelo que afecta directamente a las mujeres, es

evidente que tanto hombres como mujeres perciben claramente que hay una dificultad para que dichas mujeres, puedan obtener buenos trabajos y bien remunerados; a pesar de que esta tenga una mayor demanda en el mercado laboral y tenga un poco de formación académica, no dejan de sentirse discriminadas en cualquier campo.

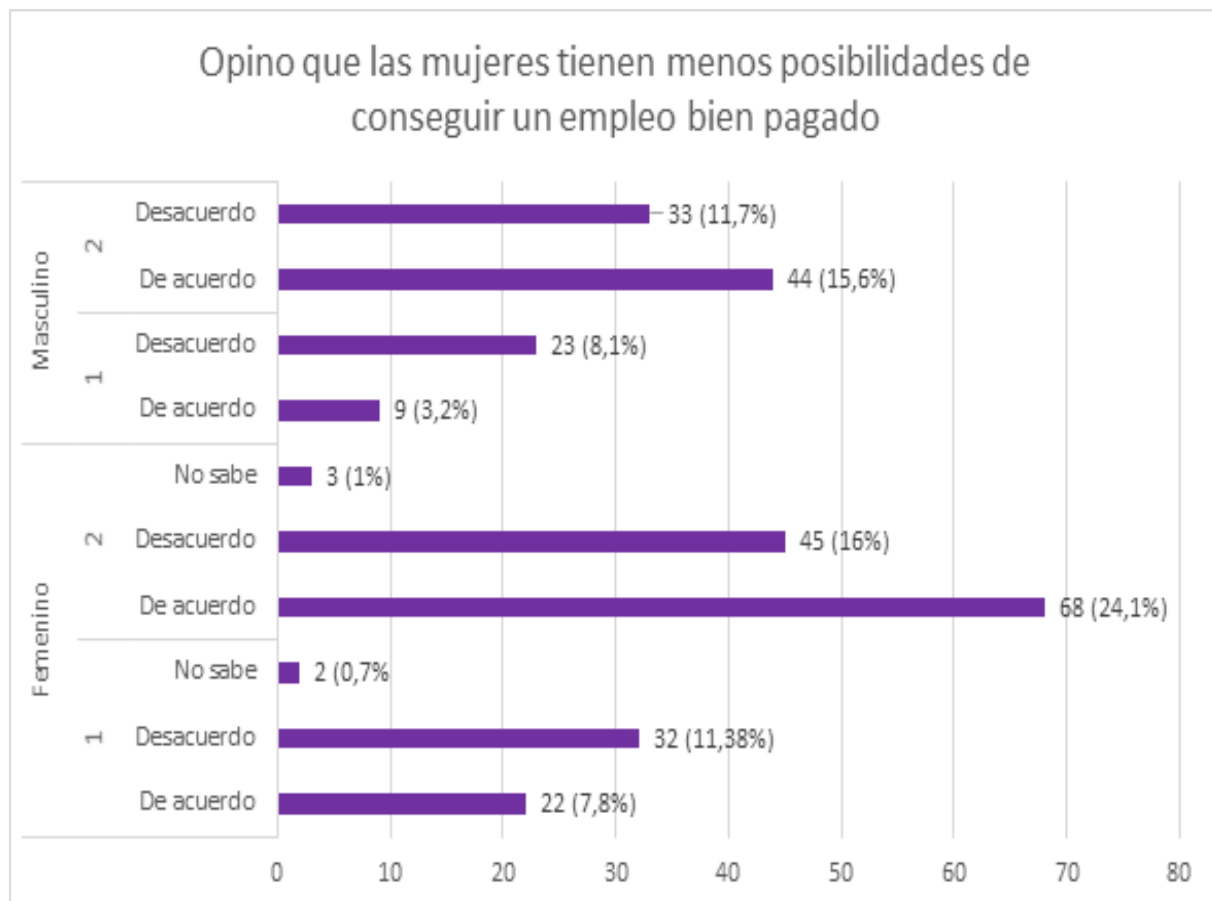


Figura: 18: Análisis sobre las Posibilidades de las Mujeres en el Campo Laboral (Opinión por Genero)
Fuente: Elaboración de los autores

Tanto hombres como mujeres de estrato 1, no tiene los conocimientos suficientes para discernir bien sobre este tema, ya que, por su escasa formación académica, ambos son sometidos a devengar un salario igual o inferior al mínimo por realizar la misma labor; no obstante, se puede observar que estos también perciben dicha desigualdad de oportunidades.

Afirmaciones como la anterior, demuestran que la discriminación continua presente en nuestra sociedad, la oferta laboral cada vez es más limitada para las mujeres de escasos recursos, pues como se puede observar ellas no solo perciben que ganan

menos que los hombres, sino que en muchos casos ni siquiera ganan nada porque no les brindan una oportunidad.

Algunos teóricos como el *Sr Killinsworth*, aseguran que cuando la mujer percibe una disminución importante en sus ingresos, ella opta por desistir en la búsqueda de más oportunidades en el mercado laboral y dedicarse a las actividades hogareñas, así no obtenga una remuneración como tal por su labor. Con lo que se podría inferir que, gracias a la desigualdad salarial con la que se convive, algunas mujeres prefieren que sus esposos les sustenten, después de todo ellos son los que se encuentran mejor remunerados.

11.3 HALLAZGOS EN EL TRABAJO DE CAMPO

En el trabajo de campo que se aplicó en el sector objeto de estudio, se puede hallar la clara opinión que posee los contratistas frente al tema de contratar mano de obra femenina para labores de construcción; la posición de las mujeres es radical en cuanto a que ellas creen que también pueden ejecutar trabajos de construcción, tan eficientemente como un hombre; pero infortunadamente por su condición de género no son bien vistas por los contratistas de las obras, estos aseguran que uno de los puntos en contra de las mujeres es precisamente la fuerza bruta, pues es lo que, en mayor proporción, se requiere para llevar a cabo las tareas asignadas.

Sin embargo, se pudo encontrar mujeres obreras desempeñando labores de construcción de la mano con los hombres; y en un breve análisis en conjunto con los datos estadísticos, tanto hombres como mujeres coinciden en que no debería existir una diferencia salarial, ya que ambos ejecutan las mismas labores y en los mismos tiempos; pero la realidad es otra cosa; pues cuando la mujer finalmente es contratada para laborar en una obra de construcción, los términos de remuneración son inferiores a los del hombre, pues a él se le paga un poco más con la excusa de que es quien tiene mayor experiencias o quizás porque tiene mayor fuerza física, lo cual influye fuertemente en que exista brecha salarial, y la población refleja su descontento.

La siguiente imagen 19, muestra la inconformidad existente producto de la diferencia salarial entre géneros que desempeñan una misma labor, esta refleja que el 76.9% de los encuestados están en contra del estilo de remuneración si, tanto hombre como mujer, ejerce una misma, frente a un 23.1%; que si está de acuerdo; por lo que se puede pensar que infortunadamente existen personas con idiosincrasia machista.

Esta usted de acuerdo con que exista una diferencia salarial entre hombres y mujeres que ejercen una misma labor?

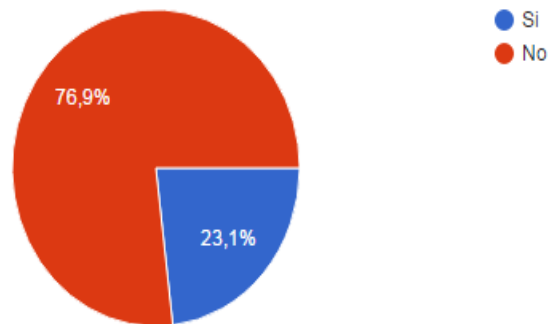


Figura 19: Diferencia Salarial entre Hombres y Mujeres que hacen una misma Labor
Fuente: Elaboración de los autores

La ley del Trabajo ha sido clara acerca de la igualdad salarial en Colombia, pero en realidad esta no es acatada en su totalidad, pues la mujer devenga menos que el hombre en labores similares, un acto de injusticia para el género femenino, ya que tanto hombres como mujeres deben ser tratados por igual y se debe hacer cumplir las leyes laborales para eliminar cualquier forma de discriminación.

La Figura 19.1 desarrollada por estratificación y género, muestra la opinión que tiene la población frente a la diferencia salarial impuesta, de manera arbitraria, por la sociedad que nos rodea. Las mujeres de estrato 2 con un 28%, no están de acuerdo con la diferencia salarial existente entre hombres y mujeres que ejercen una misma labor, igual que los hombres de estrato 2 con el 17,7% le apoyan en dicha opinión.

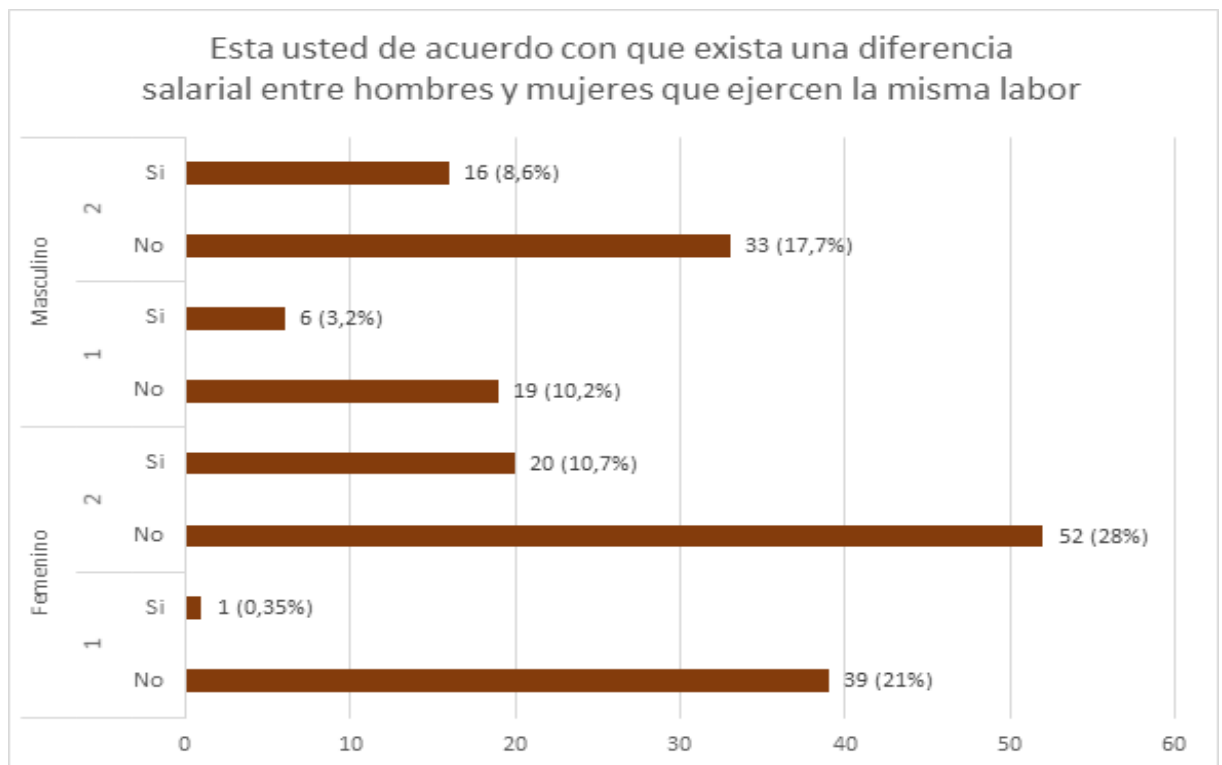


Figura 19.1: Diferencia Salarial entre Hombres y Mujeres que hacen una misma Labor (análisis por género)
Fuente: Elaboración de los autores

Con base en lo anterior, se podría considerar que la mujer en términos laborales se siente desfavorecida por muchos talentos, aunque ésta se preocupe por mejorar y ampliar su campo de probabilidades laborales, ellas perciben que finalmente los hombres son los que gozan de mejores oportunidades en cuanto a cargo y remuneración. Aunque desde el conocimiento de la normatividad “*Los Derechos Civiles*” son una prioridad para el adecuado desarrollo de un individuo; leyes como la de 1964 en el Título VII, establece la protección para la mujer contra la discriminación por género en el campo laboral, para ser más exactos, expresa que un empleador no puede negarse a contratar una mujer y menos discriminarle en materia de remuneración o simplemente privarle de privilegios por su condición de género; pero lamentablemente en sectores como el que es objeto de estudio esta norma no se aplica en su totalidad.

Ahora, no solo su condición de género hace que las mujeres sean más rechazables para los contratistas, también entra a participar aspectos como su falta de experiencia en este campo, pero como ya se había mencionado y con base en la declaración hecha por una dama, si no se les permite obtener una oportunidad es imposible ganar una buena experiencia; lo anterior es gracias a la, poca pero aun existente, visión machista de que esas son actividades solo para hombres, lo que

hace que se limite la participación de las mujeres en ese sector. Dicho esto, la brecha salarial se puede identificar a grandes rasgos ya que o no existe mucha oferta de obreras, o sencillamente las pocas mujeres que desean ingresar a este mercado laboral, son discriminadas porque culturalmente ellas están hechas para otras cosas, esto sin contar con la tan indispensable fuerza física; y las que ya se encuentran laborando les remuneran menos porque se les contrata solo como ayudantes de obra.

Realmente son muy pocas las constructoras o inmobiliarias las que permite que se empleen mano de obra femenina, y en esas pocas empresas donde se hallan estas mujeres, se encuentran desempeñando actividades en obra blanca; esto se debe a su característica de detallistas y pulidas, ya que es lo que más se requiere para que los acabados queden perfectos.

Muchos contratistas están dispuestos a crear oportunidades de empleo para que las mujeres ingresen al sector de la construcción, pero infortunadamente no se presenta mucha oferta de las mismas. En ciudades como Santiago de Cali, Bogotá, Medellín y otras grandes capitales, hay presencia de obreras como tal, por lo que se puede pensar que, sí existe una oferta laboral, lo que sucede es que el modelo de obreras en Palmira no se encuentra implementado para que, a su vez, despierte en las mujeres no solo el deseo de aprendizaje, sino también generar la visión de otros campos de empleo adversos al servicio doméstico.

11.4 SOPORTE JURIDICO RESPECTO A LA IGUALDAD DE CONDICIONES LABORALES.

El Congreso de la República para el año 2011 decreta una norma en la que se garantiza la igualdad salarial y demás condiciones de empleo, así como también proporciona la herramientas necesarias para eliminar la discriminación en cualquiera que sea sus formas; como se puede observar, legalmente está prohibido rechazar a un individuo por género y mucho menos remunerarle de manera desfavorable, pero lamentablemente el punto de mayor causa para no acceder un contratista a laborar con mujeres, es la fuerza física, pues para ello se requiere ejecutar acciones de resistencia. Por otro lado, estos mismos contratistas resaltan aspectos como el detalle, la delicadeza, el orden y la precisión, cualidades propias de la mujer, y que al tiempo son muy relevantes a momento de realizar labores en obra blanca.

Con lo anterior se puede inferir que, la mujer no es que no tenga cavidad en el sector de la construcción, sino que hay que saber ubicarla reconociendo sus fortalezas; así como el hombre tiene la fuerza física y la resistencia para laborar en obra negra, la mujer tiene perspectiva, la precisión y el orden para desempeñarse en la obra

blanca; cualidades que deben ser muy bien remuneradas en igualdad de condiciones, pues ninguna es menos importante que la otra.

De hecho, el *Código Sustantivo del Trabajo* también expresa claramente en su *artículo 143 numeral 2* que, está totalmente prohibido generar diferencias salariales por condiciones de edad, género, raza, etc. pues ello no es causa justa para que se origine algún tipo de desigualdad laboral; una razón más para que por derecho propio, aquella mujer que desee incursionar en el Sector de la Construcción, pueda hacerlo exactamente bajo los mismos beneficios laborales que se ofrece a los hombres.

No es oculto para la actual sociedad, que el entorno en el que las mujeres se desenvolverían en el sector objeto de estudio, es un poco complicado en cuestiones de lenguaje y cultura, este es otro punto en el que los contratistas también hacen referencia al momento que justificar su prevención para contratar mano de obra femenina; a lo que las mujeres responden afirmando su seguridad para darse a respetar en cualquier situación; pues constitucionalmente están amparadas por la *ley 1010 contra el acoso laboral*, la cual establece las medidas de prevención, corrección y sanciones para aquellos empleadores o compañeros que ejerzan presión u hostigamiento laboral.

Es cierto que, desde lo profesional, en el campo de la construcción prevalece la presencia masculina, por lo cual se podría pensar que resulta algo intimidante para muchas mujeres, el hecho de solicitar trabajo; lo anterior sin contar con que, una vez que la mujer se acerca a una obra de construcción para realizar dicha petición de trabajo, inmediatamente se le asocia con el servicio doméstico; razón por la cual para muchas mujeres, no solo de la ciudad de Palmira sino de todo el país, les resulta casi imposible incursionar en dicho sector.

La sociedad se ha encargado de generar peyorativos para las mujeres, a causa de algunos limitantes que solo pretenden destacara la debilidad por condición de género, con el anterior estudio se percibe que, en términos generales, los ingenieros estarían dispuestos a trabajar hombro a hombro con las mujeres, pero continúan resistiéndose en cuanto al proceso de contratación, pues estas son sinónimo de distracción, debilidad y fragilidad para labores tan pesadas como la construcción.

11. CAPITULO III

12.1 DISCRIMINACIÓN LABORAL EN LA MUJER

La mujer dentro del campo laboral ha tenido un arduo trabajo, no ha sido fácil incursionar en algunos campos laborales, pues históricamente ha estado sometida al machismo de los hombres gracias a esa naturaleza que los ha caracterizado. Sin embargo, las femeninas a pesar de las dificultades han salido adelante y se están preocupando cada día más por prepararse en este ámbito y ser igual o mejor que el hombre en una misma labor.

A continuación, conoceremos la opinión de la población frente a las capacidades laborales que tiene el hombre vs la mujer

Figura 20 muestra la percepción que se tiene cara a la igualdad de capacidades que tiene el hombre y la mujer al desempeñar cualquier tipo de labor dando un resultado positivo, ya que, están de acuerdo con 68.7% que no importa el género, si no las capacidades que tienen las personas al realizar un trabajo o labor, un 30.6% no está de acuerdo, creen que las mujeres no tienen las mismas capacidades que los hombres.

Creo que las mujeres tienen las mismas capacidades que los hombres en cualquier campo de trabajo

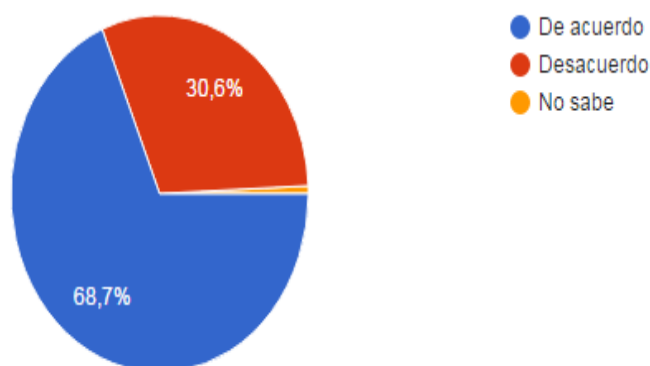


Figura 20: Opinión Sobre la Igualdad de Capacidades Laborales en Cualquier Campo
Fuente: Elaboración de los autores

Aunque esta respuesta es muy positiva para las mujeres, se debe tener en cuenta que muchas de estas tienen un bajo nivel de escolaridad y el mercado laboral es muy exigente en cuanto a la experiencia, capacidad y las lleva a superarse mucho más en este ámbito.

Se dice que la discriminación laboral en la mujer ha disminuido sustancialmente, pues las personas perciben que poseen las mismas capacidades tanto el hombre como la mujer al desempeñar cualquier tipo de labor, hoy día es común ver a mujeres que ejercen labores que anteriormente eran solo para hombres, el paradigma ha cambiado paulatinamente ya que, está se preocupa más por su nivel de escolaridad y ha desarrollado destrezas que la ponen en la misma situación del hombre, sin dejar a un lado su rol como madres y mujeres cabeza de familia.

Figura 20. 1 muestra la respuesta según su estratificación y género. Como se había mencionado inicialmente, se está de acuerdo en que los hombres y mujeres tienen las mismas capacidades al realizar una labor, también podemos observar que la mujer tanto en estrato 1 como 2 dobla su opinión con un 44.4% en comparación al hombre con un 24.2% y en desacuerdo podemos ver a las mujeres con un 16.3%; frente a un 14.2%; en los hombres.

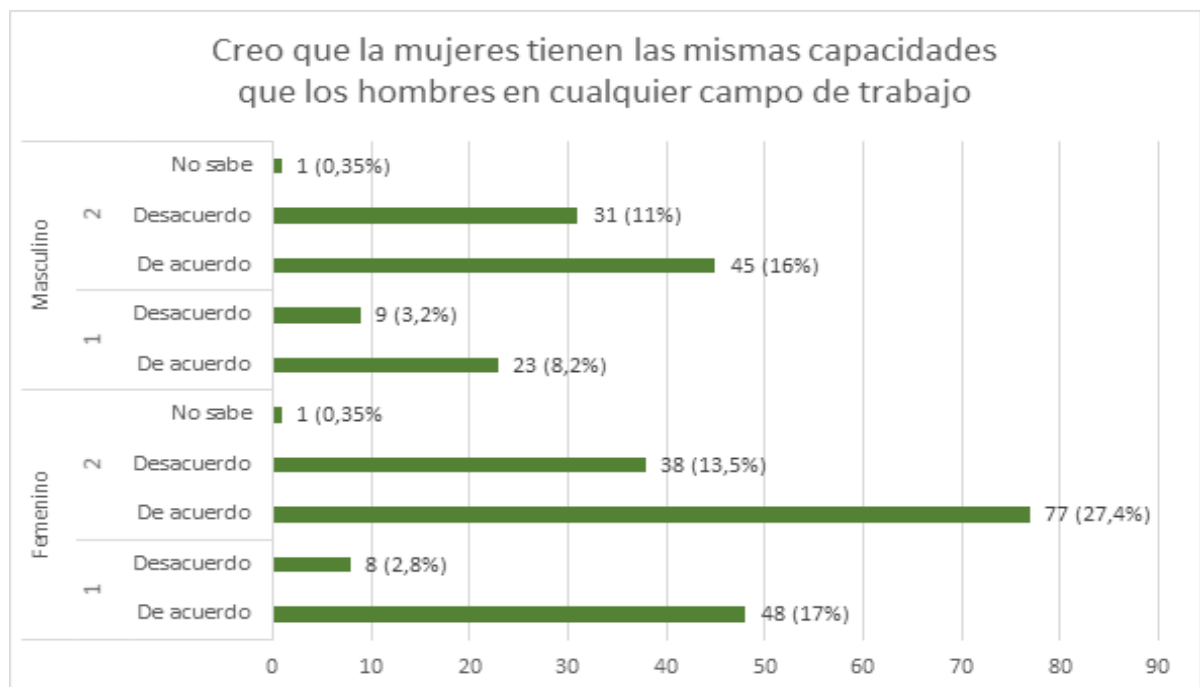


Figura 20.1: Opinión sobre la igualdad de Capacidades laborales entre géneros (estratificación y género)
Fuente: Elaboración de los autores

La mujer frente a esta pregunta se muestra de una forma muy objetiva, ya que, su perspectiva ha cambiado con el paso de los años y ya hace parte de una economía familiar, desea cada día más adquirir destrezas para poderse expandir a otros sectores donde solo son reinados por hombres.

A continuación, veremos los resultados de la percepción de capacidad y responsabilidad que tienen los hombres y las mujeres al desempeñar una labor. La figura 21 muestra la percepción que se tiene cuando se pregunta si cree que la mujer tiene más capacidad y responsabilidad en trabajo comparado con el hombre, la cual la gran mayoría contestó que está de acuerdo con un 56.6%; y un 40.6% no está de acuerdo.

Creo que las mujeres son mas responsables y tienen mas capacidades en el trabajo que el hombre?

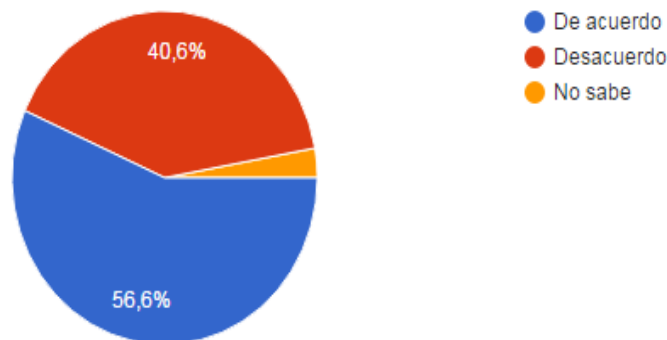


Figura 21: Percepción de Capacidad y Responsabilidad de la Mujer frente al Hombre
Fuente: Elaboración de los autores

No se puede obviar que la mayoría de la población encuestada fueron mujeres, donde estas sienten que tienen todas las habilidades para desempeñar una buena labor en comparación con el hombre, opinan que son mucho más eficientes y comprometidas la hora realizar una tarea.

En cuanto a los resultados por estratificación y género son los siguientes: La figura 21.1 enseña una respuesta más detallada acerca de la opinión de la población por estratificación y género, la mayoría de las mujeres con un 43.8%, piensan que son más responsables y tienen más capacidades que el hombre; Los hombres que desarrollaron la encuesta no están de acuerdo con esa opinión con un 24.5%.

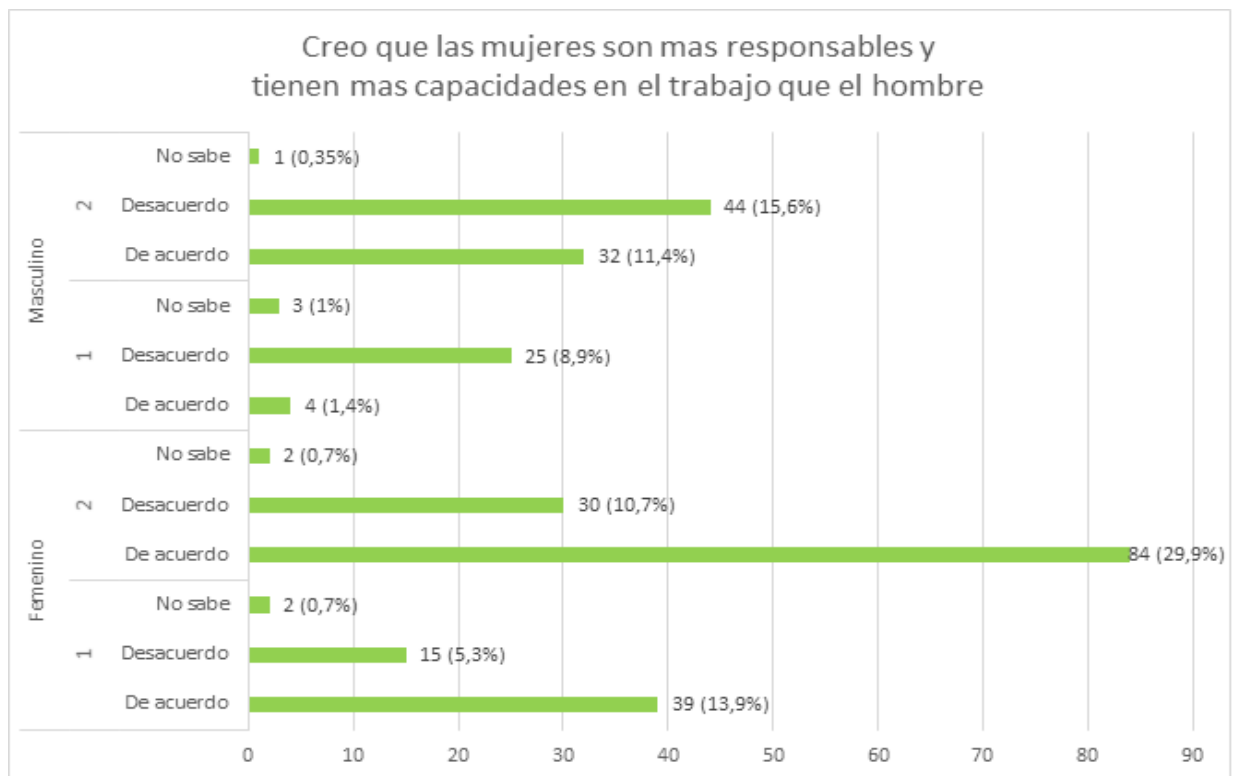


Figura 21.1: Percepción de Capacidad y Responsabilidad frente al Hombre (Estratificación y Genero)

Fuente: Elaboración de los autores

Ya está claro que, la mujer a través de la historia ha tenido un gran progreso y está jugando un papel muy importante en el desarrollo económico de la sociedad, prácticamente los espacios que eran propios de los hombres, poco a poco están siendo ocupados por mujeres donde está demostrando las habilidades propias de ellas en cualquier campo. Hoy la mujer se ha ganado respeto y ha demostrado sus capacidades, lo que le permite estar segura de sí misma.

Si se retoma por un momento el pasado, se puede notar un gran cambio en el pensamiento del hombre en el espacio laboral de la mujer, donde se pensaba que está siempre iba a desear estar con su esposo e hijos conformando una hermosa familia, y no estaría dispuesta a aceptar trabajos de desplazamiento lejano, tampoco largas horas de ausencia en el hogar, del mismo modo se pensaba que el hombre poseía mejor poder de negociación, haciendo de esta habilidad un gran diferencial en su salario.

Este modelo monopsonista hace que las mujeres se sientan discriminadas de alguna u otra manera en el ámbito laboral, ya sea por el cargo o tipo de salario, pues ya no está dispuesta a someterse a las condiciones de sus empleadores, y donde la ley le garantiza la equidad y la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito público y privado (ley 1496 del 2011).

Entonces se puede decir que la mujer en el ámbito laboral tiene un futuro prominente, en el que se tienen grandes expectativas; a continuación, se conocerá la percepción que tiene la población a cerca de la igualdad de la mujer en cualquier labor. La figura 22 muestra la posibilidad de que las mujeres puedan desempeñar cualquier labor, donde la mayoría opina con un 84%, que sí hay una gran posibilidad de que estas lo realicen y un 16% opina que no.

Cree usted que algún día las mujeres podrán ser iguales que los hombres en cualquier labor?

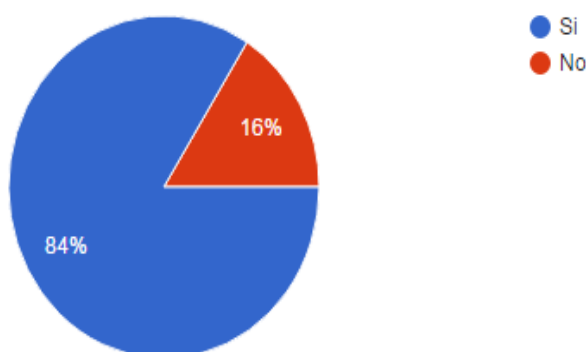


Figura 22: Percepción Futura de Igualdad para Ocupar Cualquier Labor
Fuente: Elaboración de los autores

Como anteriormente se ha dicho, la mujer ha ganado un espacio en la sociedad, y aunque no ha sido fácil combatir una cultura machista, ya no hay razón alguna para ser excluidas, y de ser así, sería atentar contra sus derechos; son más feministas que nunca y el apoyo de la sociedad es total. Es por esta razón que en un futuro no muy lejano ellas están dispuestas a dominar labores que solo son ocupados por hombres.

Figura 22.1 enseña de una manera más precisa las respuesta por estratificación y género, donde la mujer con un 54.4% piensa que algún día pueden ser iguales que los hombres en cualquier labor, y el hombre apoya esa percepción con un 29.5%.

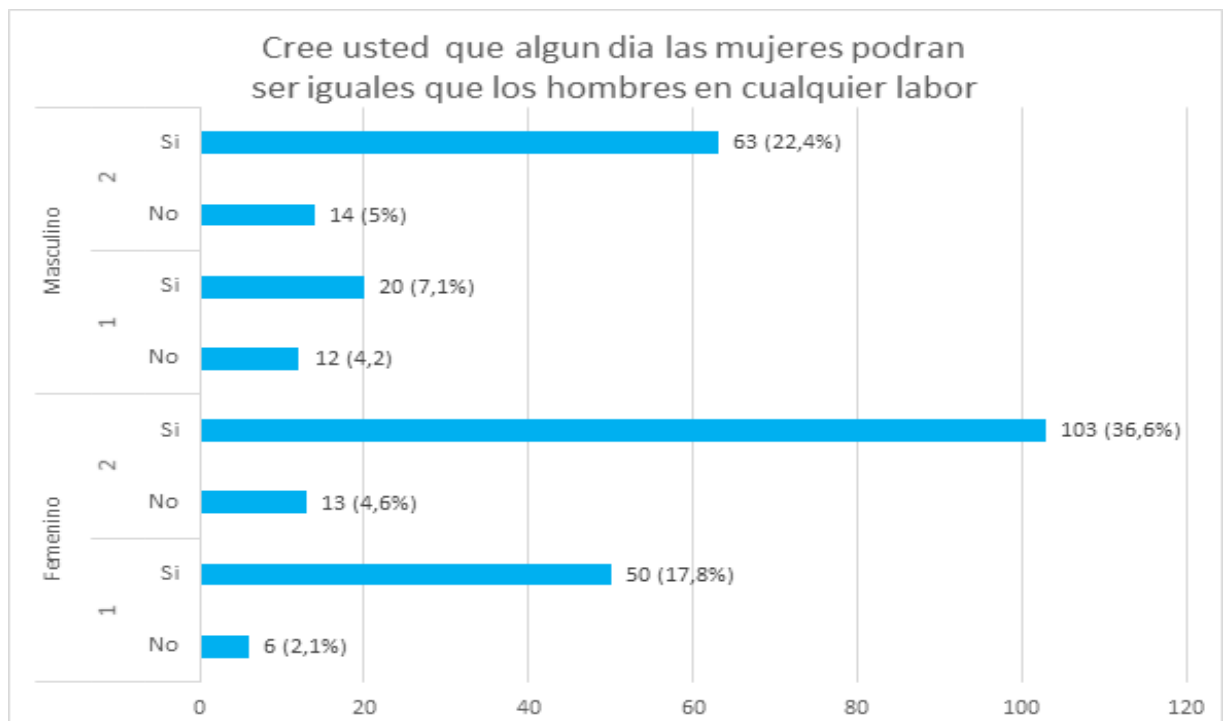


Figura 22.1: Percepción Futura de Igualdad para Ocupar Cualquier Labor (Estratificación y Genero)
Fuente: Elaboración de los autores

Los hombres hoy en día son más conscientes de las habilidades que han adquirido las mujeres, brindándoles apoyo y abriéndoles un lugar en la sociedad, ya no son vistas por ellos como las empleadas del hogar, ya las tareas son repartidas y comparten obligaciones económicas, esto ha hecho que el hombre en gran parte la respalde y considere que en cualquier momento lo puedan superar.

En la encuesta realizada a los ingenieros y/o contratistas del sector de la construcción, la opinión frente al interrogante sobre la discriminación laboral a través del tiempo se tienen los siguientes resultados: La figura 23 muestra la percepción que tienen los ingenieros a través de tiempo, acerca de la discriminación laboral en la mujer donde la mayoría de los encuestados piensan que, ha disminuido con un 81.3% y tan solo el 18.8% piensa que ha aumentado.

Cree usted que la discriminación laboral en la mujer a través del tiempo ha:

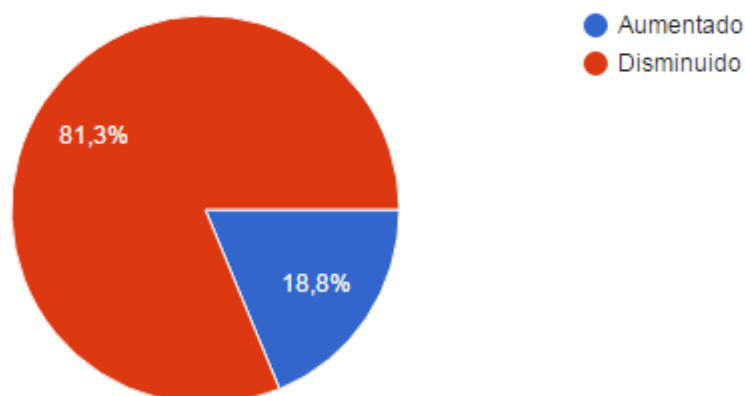


Figura 23: Discriminación Laboran a través del Tiempo
Fuente: Elaboración de los autores

Según la mayoría de los encuestados la mujer a través del tiempo ha ganado un espacio en la sociedad, poco a poco ha abierto las puertas a través de corrientes femeninas que se han expandido por todo el mundo, donde estas hacen valer sus derechos políticos, normativos e ideológicos.

La figura 23.1 enseña cómo se percibe por género, la discriminación en la mujer a través del tiempo, y como anteriormente se manifestó, la mayoría de los hombres que participaron en la encuesta opinan que ha disminuido, igualmente que la mujer en su pequeño porcentaje de participación siente que las damas han quebrado gran parte de este paradigma.

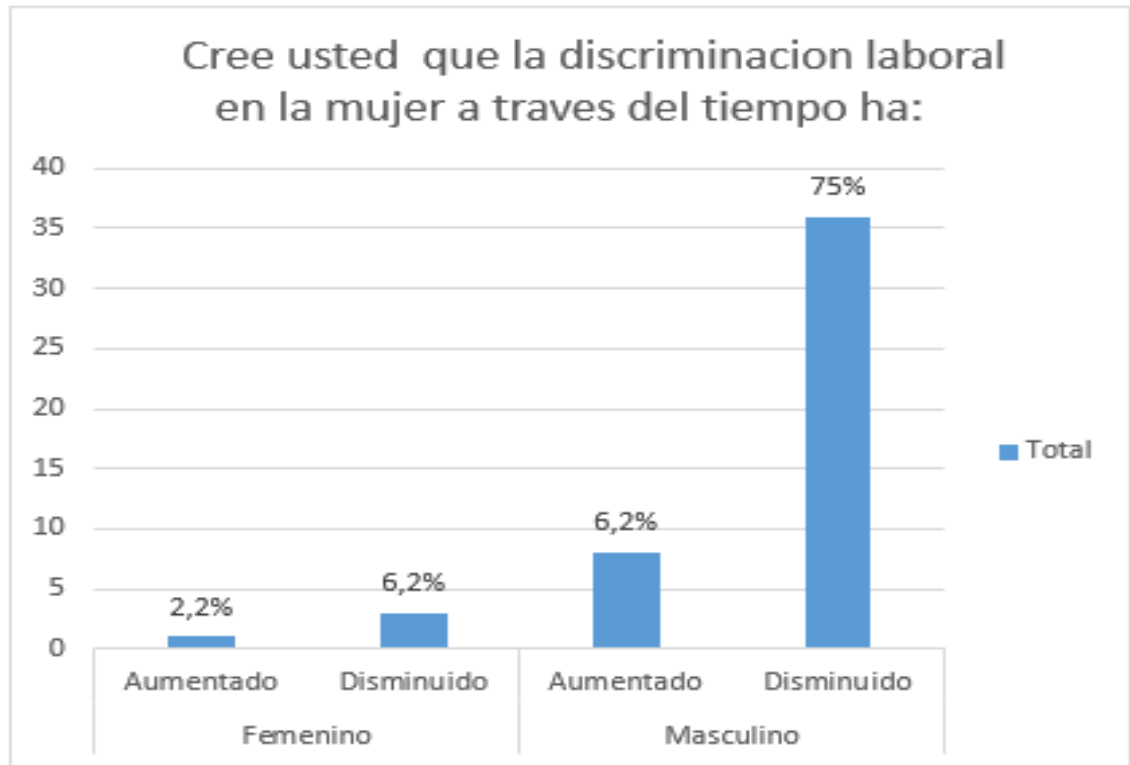


Figura 23.1: Discriminación Laboral a través del Tiempo por Genero
Fuente: Elaboración de los autores

Como inicialmente se mencionó la mujer ha recorrido un largo camino para conseguir el respeto y la admiración de sus semejantes, especialmente de los hombres, que por muchos años la han visto como un ser que se le puede manejar y disponer a su antojo. En cuanto al tema laboral, está subiendo peldaños gracias a esa capacidad y fuerza que la ha caracterizado, demostrando que es más que una figura femenina inspiradora de ternura, ella ha demostrado que puede superar muchos retos de los que se puede imaginar, que ha sido creada con las mismas capacidades y habilidades que un hombre.

12.2 DISCRIMINACIÓN LABORAL POR GÉNERO EN EL SECTOR CONSTRUCCIÓN DE LA CIUDAD DE PALMIRA

La discriminación laboral ha estado presente en muchos campos, y el sector de la construcción no ha sido la excepción, pues cabe recordar que en este ámbito por lo regular siempre encontramos hombres ejerciendo labores como ingenieros, contratistas y obreros. En Palmira esta actividad económica ha aportado al crecimiento de la ciudad, gracias a la expansión que ha tenido durante estos últimos años y tiene una gran oportunidad para generar empleo en la ciudad.

A continuación, se exponen las opiniones de la población encuestada, acerca de las tareas que se realizan en la construcción considerada solo para hombres. La figura 1 enseña que la percepción es totalmente falsa, las mujeres se sienten con la capacidad para ejercer esta labor a pesar de que, el sector de la construcción en Palmira está liderado por hombres y que es muy poca la mujer que ejerce en el mismo. Se debe recordar que las personas encuestadas en su mayoría fueron mujeres (61.2%) en edad para laboral.

Considero que las tareas de construcción son cosa únicamente de hombres?

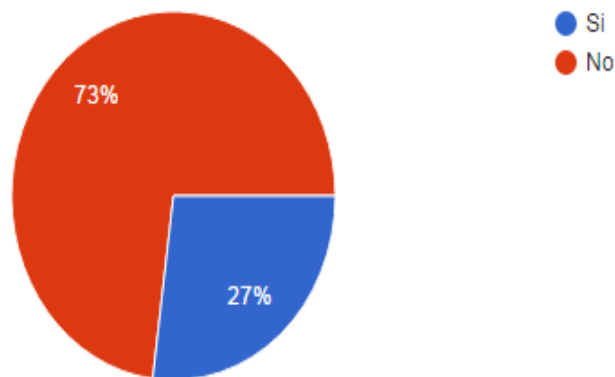
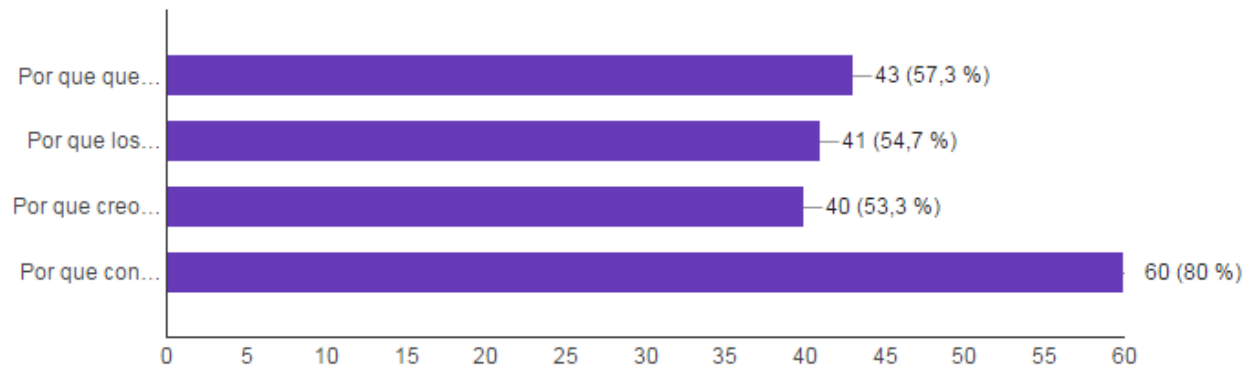


Figura 24: Percepción sobre si las tareas de Construcción son solo para Hombres
Fuente: Elaboración de los autores

Esta pregunta tiene dos cuestionamientos, ya que, la persona que contesto si, debe contestar una serie de variables que justifique por qué cree que las labores de construcción son únicamente para los hombres, donde un 80% de la población opina que las mujeres no están capacitadas para ejercer esta labor; y un 57.3% piensa que las mujeres no son buenas obreras para realizar las actividades de la construcción.

Si contesto si (Puede contestar varias)



- ✓ Porque opino que las mujeres no son buenas obreras en las actividades de Construcción.
- ✓ Porque los contratistas de Construcción emplean más hombres que mujeres
- ✓ Porque creo que las mujeres hacen mejor otras actividades como limpieza
- ✓ Porque Considero que las mujeres no están capacitadas para hacer trabajos de Construcción.

Figura: 24.1 Está sujeta a la pregunta de la figura 23
Fuente: Elaboración de los autores

Se puede decir que la mujer se siente con toda la actitud para ejercer una labor, aunque esta sea exclusivamente trabajo de hombre, solo necesita una oportunidad para demostrar que posee las mismas capacidades que el hombre; es su falta de conocimiento lo que la lleva a no ejercer en este sector que es considerado solo para hombres.

La figura 24.2 muestra con detalle que, las mujeres con 33.3% y los hombres 21% de estrato 2, tienen una mentalidad más abierta frente a la pregunta “piensan que las mujeres están capacitadas para cualquier labor” y en caso de que no lo estén pueden aprender, la población de estrato 1 tiene un porcentaje más bajo frente al 2, y considera que no es solo una tarea de hombres. Las personas que contestaron sí, las labores son únicamente para hombre es muy parejo en cuanto a la estratificación y su género.

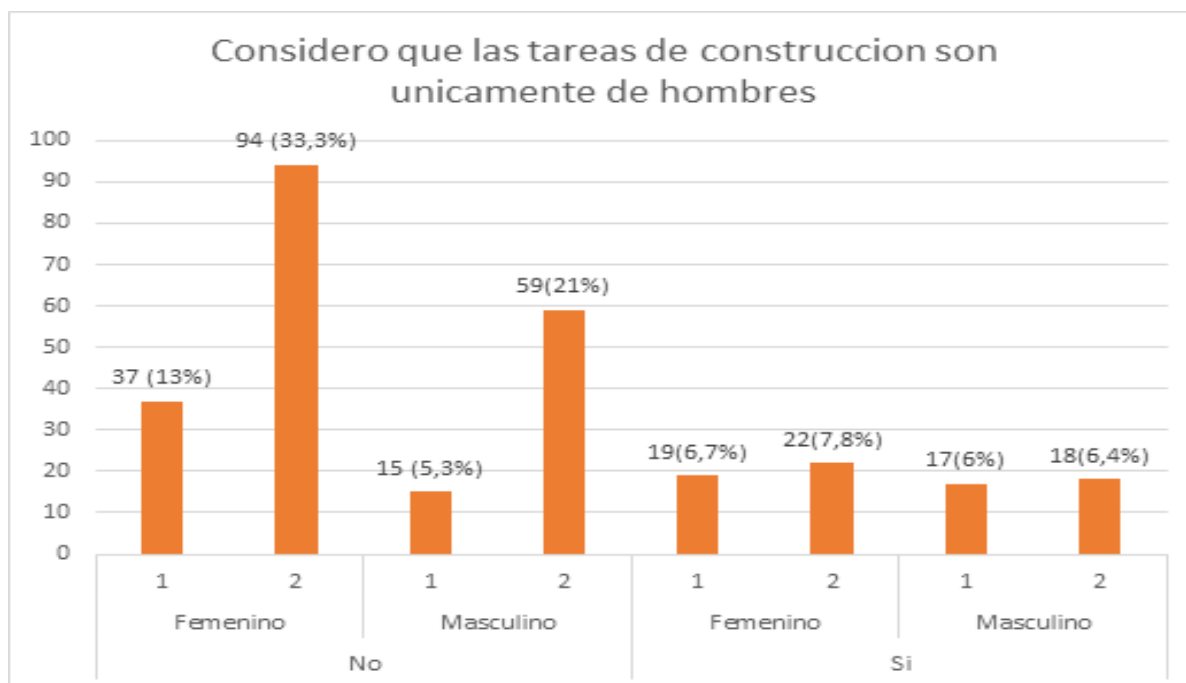


Figura: 24.2: Percepción sobre si las tareas de construcción son solo para hombres (Estrato y Género)
Fuente: Elaboración de los autores

Las amas hoy día tienen la buena intención de participar en el sector de la construcción, pues aunque este muy masculinizado, sienten que tiene las mismas capacidades de un hombre, aunque se piense que no son buenas obreras. Las mujeres especialmente del estrato 2, han desarrollado un pensamiento más amplio y están dispuestas a realizar un trabajo, donde solo participan en su mayoría hombres; a pesar de que su nivel de escolaridad no es muy alto, les gustaría ser participe y aprender más de este sector.

En la encuesta que se les realizó a los ingenieros y/o contratistas, se desea saber más a fondo sobre el sector y la perspectiva que tienen respecto, a la penetración de las mujeres en este campo; a continuación, se arrojaron los siguientes resultados; la figura 25 enseña la percepción que se tiene frente a una labor pesada como es el campo de la construcción, donde el 75% de los encuestados opinan que, no es una labor únicamente de hombres, y tan solo un 25% piensa que sí.

Considera usted que las tareas de Construcción son cosa únicamente de hombres

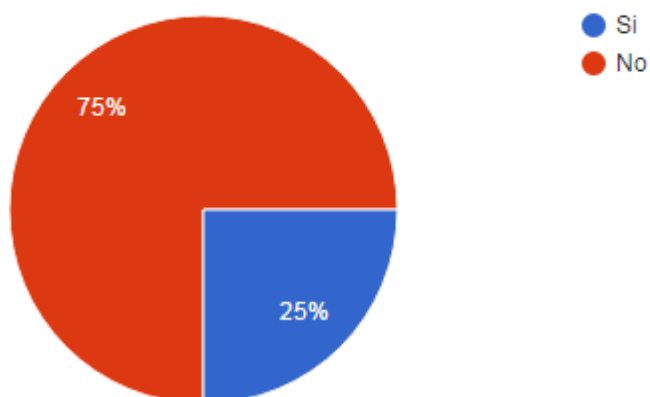


Figura 25: Tareas de Construcción cosa Únicamente de Hombres
Fuente: Elaboración de los autores

Como anteriormente se mencionó, la mujer ha transformado su entorno convirtiéndose en un ser con todas las capacidades y habilidades para desempeñar cualquier labor, sin importar cuán pesada o difícil sea, y aceptan el reto demostrando cada día más que no hay diferencia y que todos son iguales.

En la figura 25.1 muestra la opinión que tienen los hombres cuando se les pregunta: si consideran que la labor desempeñada en ese campo es única y exclusiva para ellos, donde el 71%; piensa que no, frente a un 21% que considera que sí.

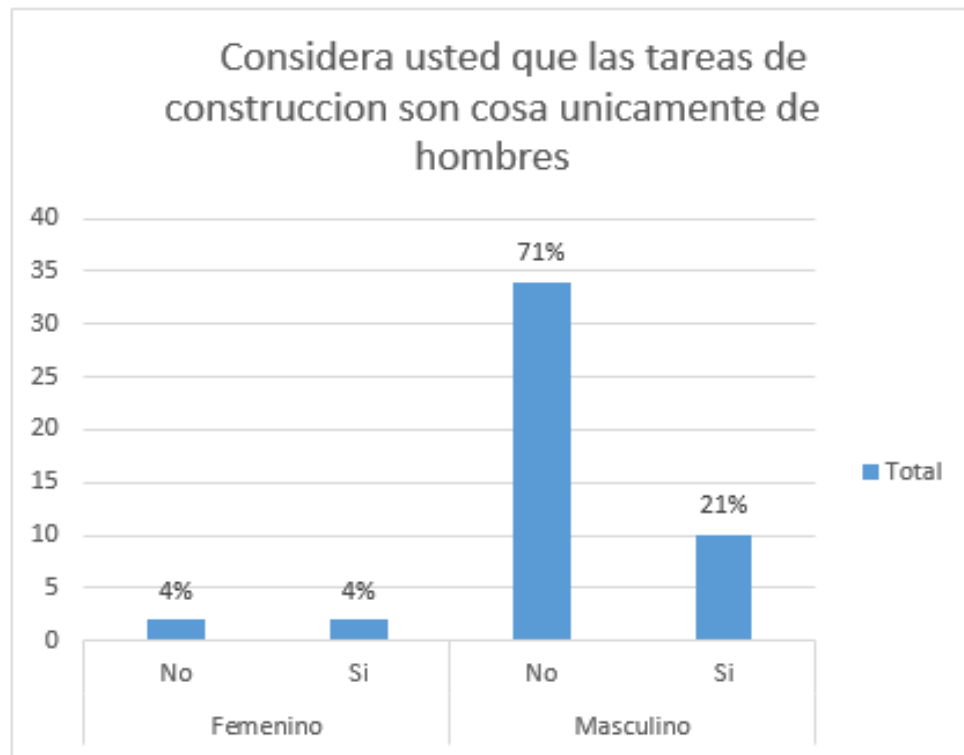


Figura 25.1: Opinión Sobre si las Tareas de Construcción son cosa Únicamente de Hombres por Género
Fuente: Elaboración de los autores

Como se puede apreciar, la visión machista que culturalmente ha señalado a las mujeres, de inapropiadas para algunas actividades, hoy en día ha disminuido gracias a la lucha por la igualdad de condiciones para ambos géneros.

La figura 26 enseña la disposición que tienen los ingenieros, para contratar mano de obra femenina en las labores de construcción, donde el 79.2% opina que no está dispuesto, frente a un 20.8% que considera que las mujeres pueden realizar labores pesadas.

Estaría dispuesto usted a contratar mano de obra femenina para labores pesadas dentro de la obra

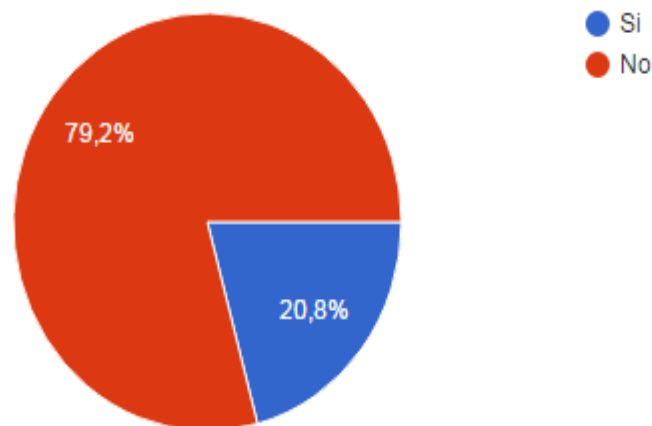


Figura 26: Disposición de Ingenieros a Contratar Mujeres Para Labores Pesadas dentro de una Construcción
Fuente: Elaboración de los autores

Pese a la negativa que existe, por parte de los ingenieros y/o contratistas, en contratar mano de obra femenina para labores pesadas, se continúa impulsado esta fuerza laboral con el fin de superar estos limitantes.

Como podemos observar en la figura 26.1, la respuesta de los ingenieros es la más destacada, no solo porque son la mayoría de encuestados sino porque, además, están totalmente reacios a la posibilidad de contratar mujeres obreras para las construcciones en las labores pesada.

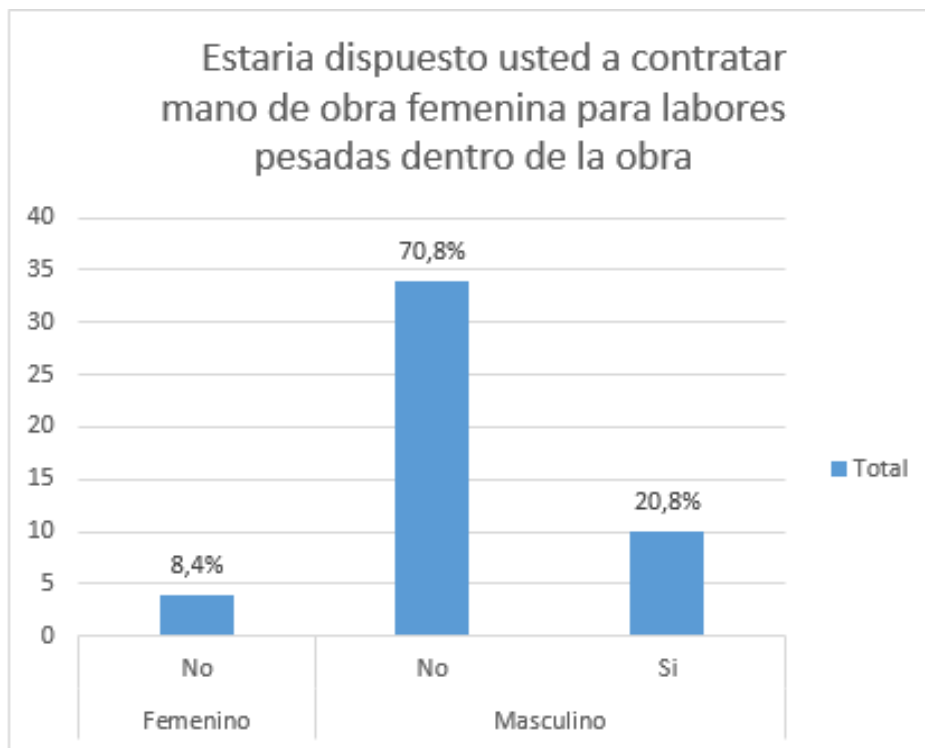


Figura 26.1: Disposición de Ingenieros a Contratar Mujeres Para Labores Pesadas (Opinión por Genero)
Fuente: Elaboración de los autores

En este caso de contratación en las labores pesadas, se puede decir que la ciudad de Palmira aún no cuenta con mano de obra femenina para realizar estas tareas, se puede pensar que los contratistas no están discriminando, sino, que no están acostumbrados a tener este tipo de demanda laboral, y por eso su negativa a la hora de contratar, pero si damos una mirada en las grandes ciudades este tipo de demanda es normal para ellos.

Como se puede apreciar en la Figura 27, aunque los índices de discriminación por género en el sector de la construcción, se han reducido significativamente, el estudio que se desarrolló, muestra una mayor preferencia, por parte de los contratistas, en emplear más hombres que mujeres, un 56,3% ve más positivo la contratación de mano de obra masculina, por razones aún no específicas, pero que indican que la hipótesis inicialmente planteada se sostiene en su fundamento.

Ve positivo que los contratistas empleen mas hombres que mujeres

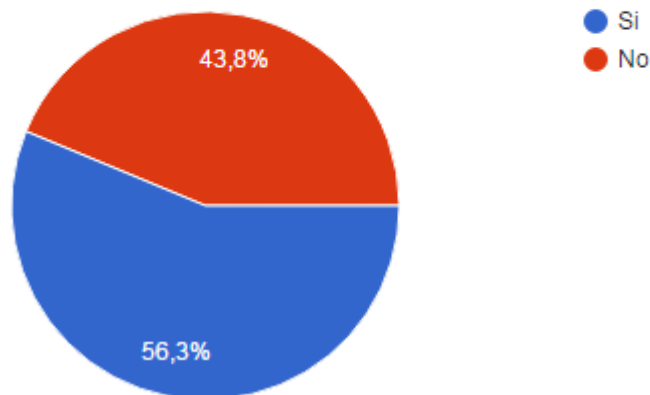


Figura 27: Perspectiva sobre la contratación de mano obra femenina y masculina
Fuente: Elaboración de los autores.

La figura 27.1 especifica más claramente, la perspectiva de ingenieros tanto de hombres como de mujeres, respecto a la contratación de mano de obra en el sector de la construcción; la visión cultural por parte de la comunidad es la que ha creado ciertos paradigmas frente las capacidades o habilidades de las mujeres, en algunos campos, esta imagen expresa, una vez más, la inclinación hacia la contratación de mano de obra masculina, afirmándose en un 50% que es positiva la presencia de más hombres que de mujeres en las obras construcción.

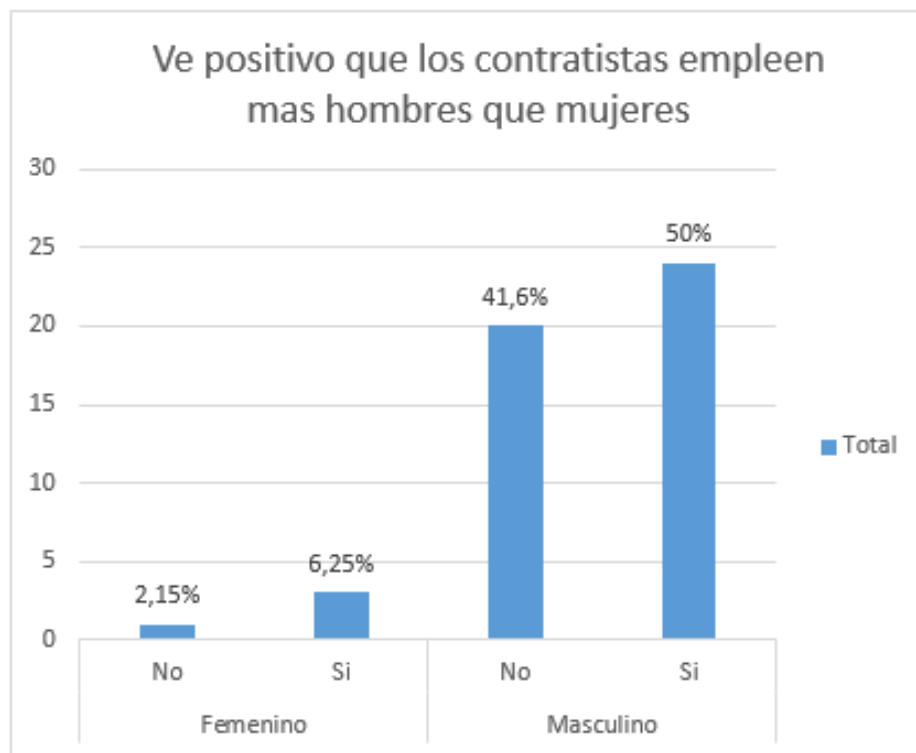


Figura 27.1: Opinión por género sobre la contratación de mano obra femenina y masculina
Fuente: Elaboración de los autores

En la figura 28 se puede observar que, un 97.9% de las mujeres no son rechazadas en las obras de construcción por su condición de género; con lo que nos surge una un nuevo interrogante ¿Entonces, porque no hay obreras?

Cree que a la mujer se le menosprecia en trabajos de construcción por su condición de genero

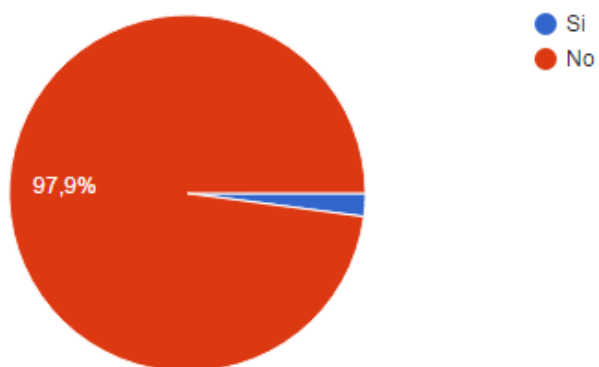
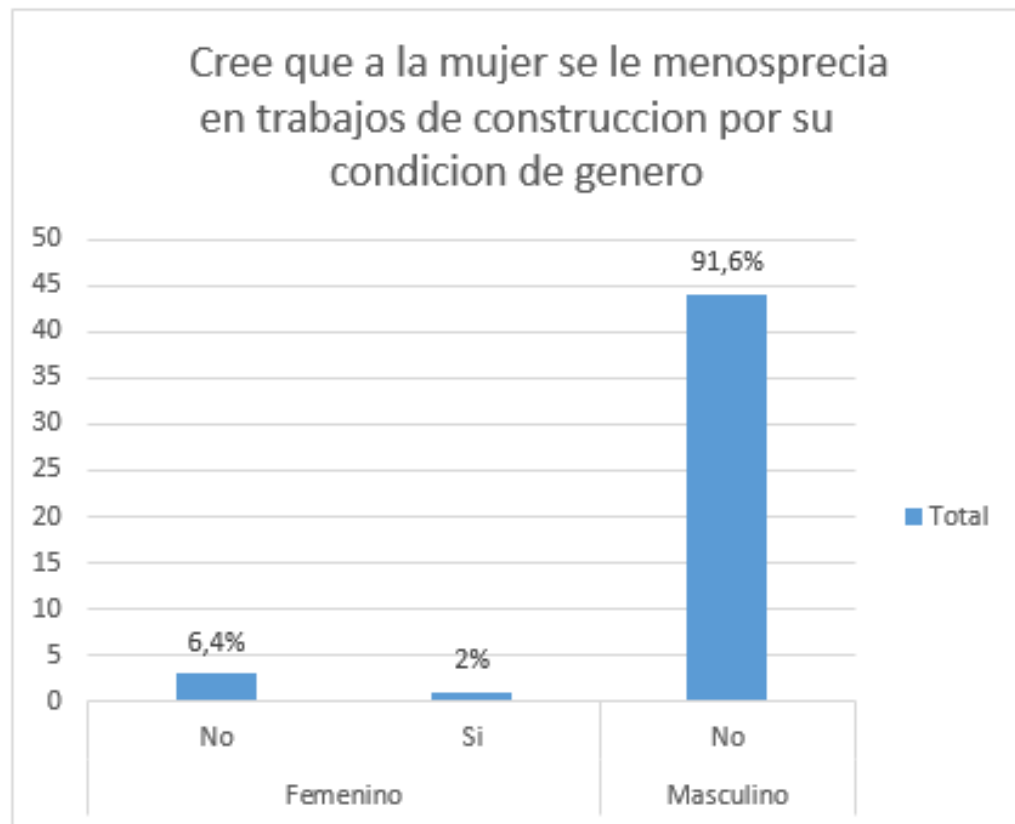


Figura 28: opinión acerca de la apreciación sobre la mujer y su condición de género.
Fuente: Elaboración de los autores

Como ya se ha mencionado, nuestra sociedad no percibe la negación a contratar mujeres obreras, como un concepto de discriminación, solo se presume que las mismas no están en condiciones de ejecutar labores tan pesadas como las de la Construcción.

La figura 28.1 explica que, el 91,6% de los ingenieros contratista, no discriminan por condición de género, la hipótesis menciona que parte de la discriminación es por razones de fuerza física.



-Figura 28.1: Opinión Por Género Acerca de la Apresiasi Sobre la Mujer en Trabajos de Construcción.

Fuente: Elaboración de los autores

El discernimiento por parte de los ingenieros como de las ingenieras, acerca de la presencia de mano de obra femenina, se queda sujeto a la tradición social de que el hombre es el único capacitado para ejecutar labores de construcción.

En la figura 29, refleja la percepción de los ingenieros acerca de la presencia de mujeres en las obras de construcción, donde regularmente son hombres, a lo que claramente se le atribuye que el 72,9% de los encuestados responde que o existe mucha oferta de obreras.

Que percepción tiene usted a cerca de la mano de obra femenina dentro de una construcción donde por lo general son hombres

Figura 29

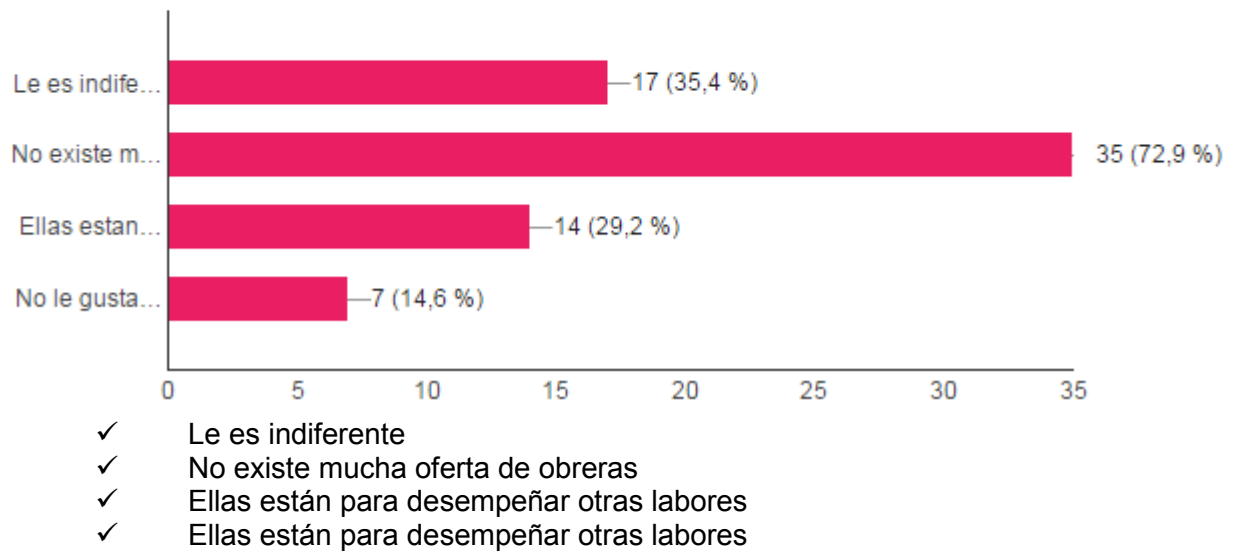


Figura 29: Percepción acerca de mano de obra femenina dentro de la Construcción.
Fuente: Elaboración de los autores

Es aquí donde la iniciativa de negocio sale a relucir para disminuir, de alguna u otra forma, el desempleo en la ciudad, e impulsar a estas mujeres a que tengan más opciones de empleo distintas a las labores domésticas u otro tipo de oficios.

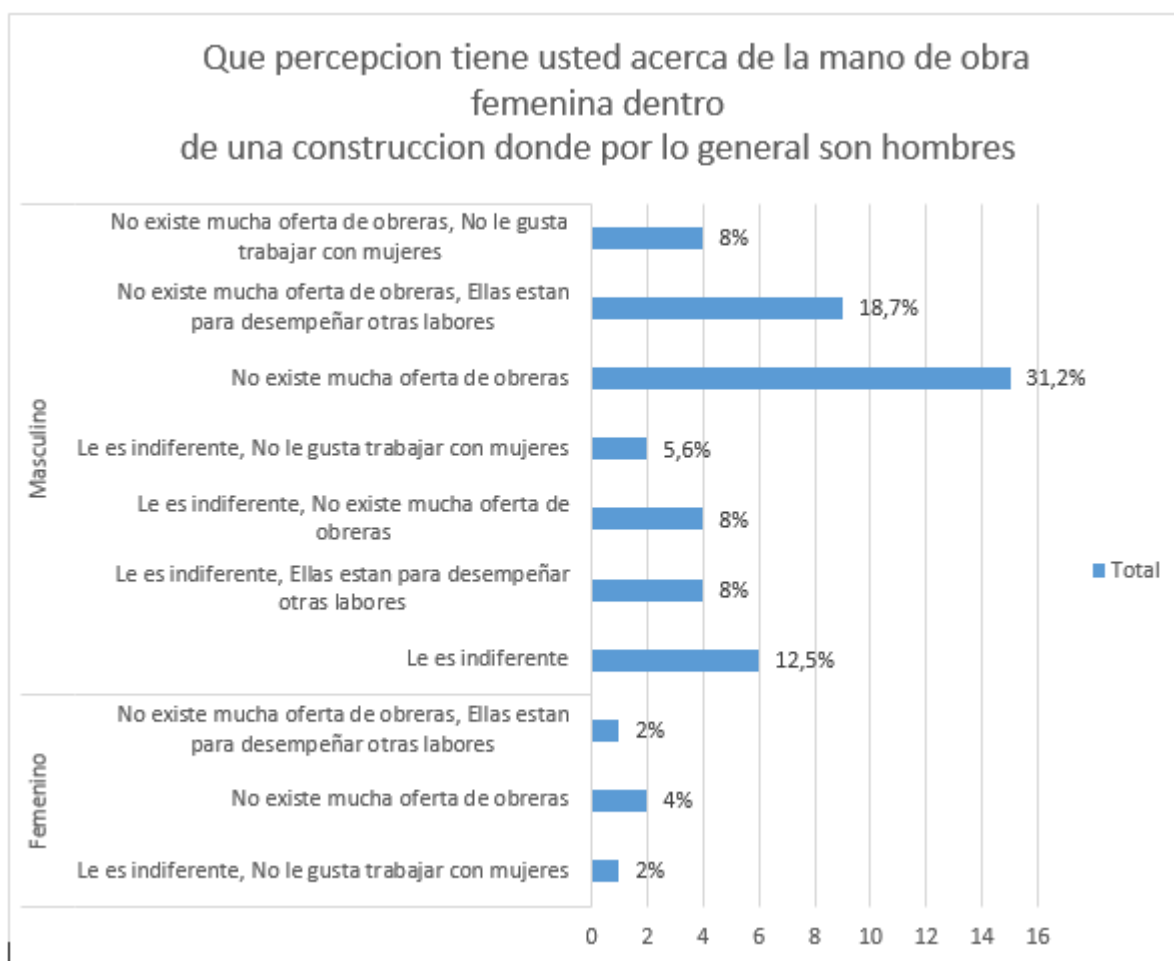


Figura 29.1 análisis por genero acerca de mano de obra femenina dentro de la Construcción.

Fuente: Elaboración de los autores

En la figura 29.1 Muestra que, las ingenieras les es indiferente la presencia de obrera, pues no tienen ningún grado de significancia; más para los ingenieros, su percepción es que no existe mucha mano de obra femenina, lo que es razón suficiente para que haya una mayor circulación de hombres en las obras de construcción. Lo que para la propuesta representa una excelente oportunidad para incursionar con las mujeres en dicho sector.

En la figura 30, se deseó analizar cuáles son los limitantes que las mujeres tienen en el sector de la Construcción, siendo en primer lugar la fuerza física con un 89.6%, y en segundo lugar, es la falta de experiencia con un 35.4%; y por último es la falta de capacitación con un 29.2%. Apoyar a las mujeres es importante para que adopten destrezas que le permitan su desempeño en este campo.

Cree usted que las mujeres en una obra de construcción las limita

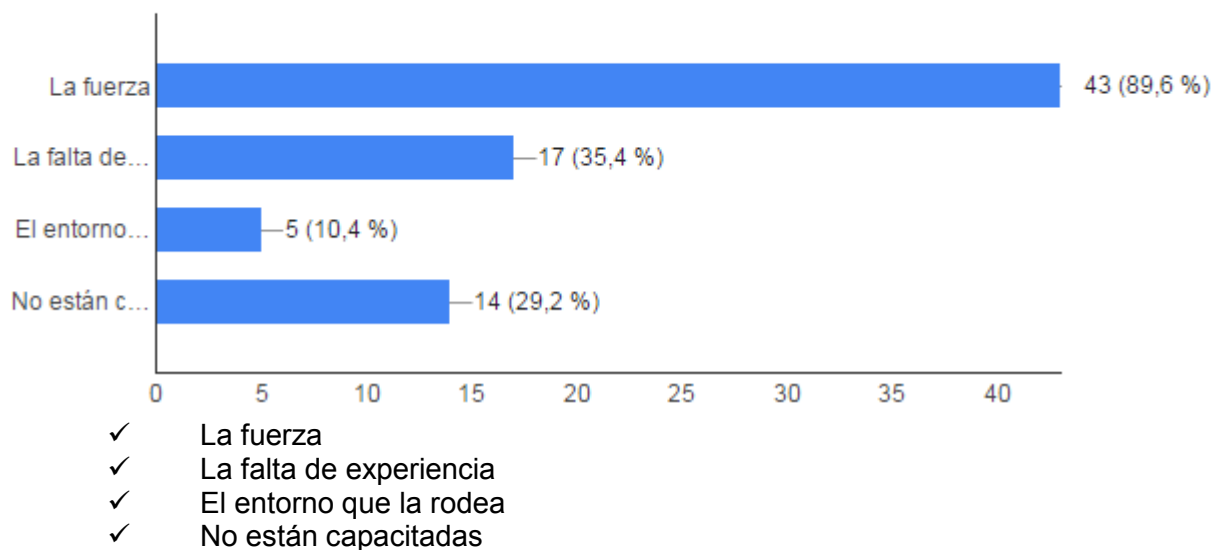


Figura 30: Análisis de los limitantes para las mujeres en el Sector de la Construcción.
Fuente: Elaboración de los autores

Como era de esperarse, para nadie es un secreto que la mujer tiene una gran desventaja en comparación al hombre; sin embargo, es bien sabido que al paso del tiempo y con la ejecución de actividades repetitivas, dicha habilidad se puede adquirir; la posición frente a este tema no es convertir a una mujer en un hombre en términos de físico, simplemente es ampliar más su mercado laboral, brindándoles oportunidades en sectores masculinizados.

En la figura 30.1 Por otro lado, se obtiene el resultado más explícito de la opinión de los ingenieros hombre y mujeres, cuya respuesta al presente interrogante es, en el caso de los ingenieros, con un 29% continúa prevaleciendo la fuerza física; mientras que la percepción de las ingenieras, es que a las mujeres les limita la falta de experiencia y capacitación.

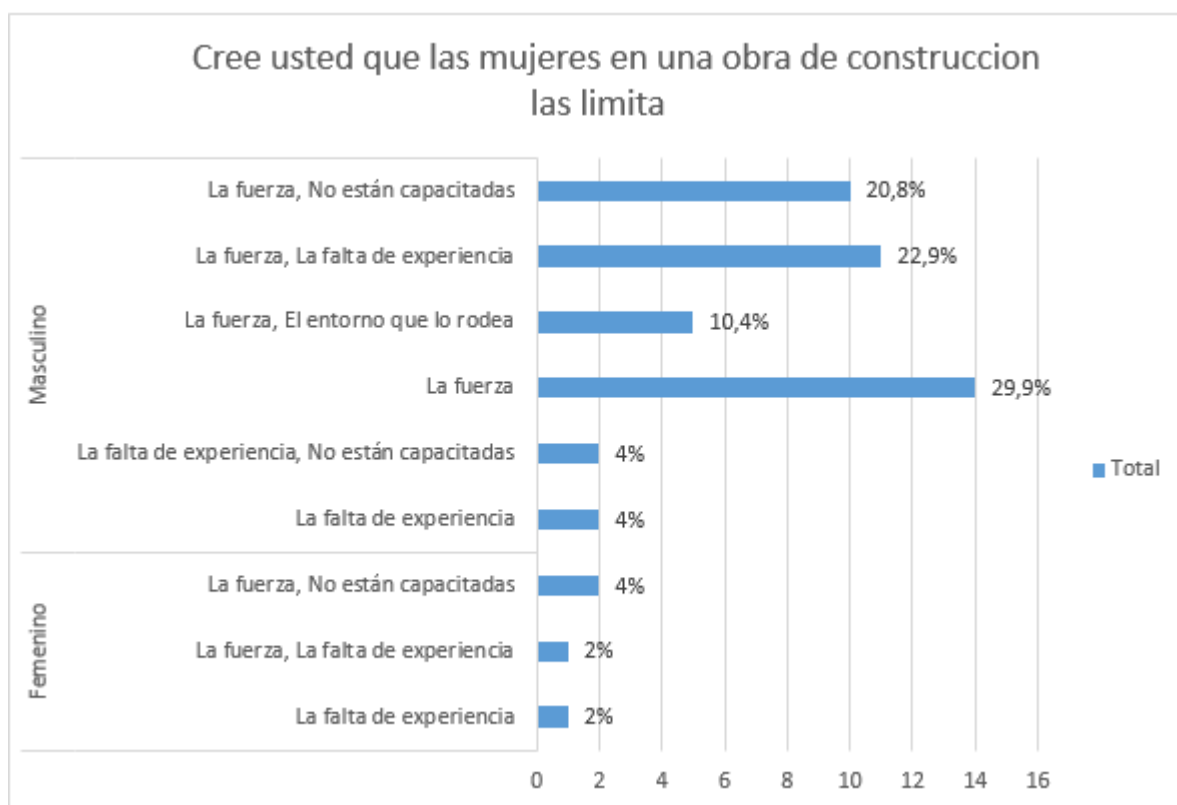


Figura 30.1: Opinión de los ingenieros por Genero, acerca de los limitantes de las mujeres en el Sector de la Construcción.

Fuente: Elaboración de los autores

Este resultado es un punto más a favor, para llevar a cabo la idea de negocio que contribuirá a impulsar la mano de obra femenina capacitada para cubrir las necesidades de Sector de la Construcción.

En la figura 31 los ingenieros y/o contratistas expresan que, si se deseara contratar mujeres dentro de las labores, ellas desempeñarían actividades de obra blanca, siendo este 97.9% del resultado.

En caso de contratar mano de obra femenina en la construcción ella desempeñaría labores de

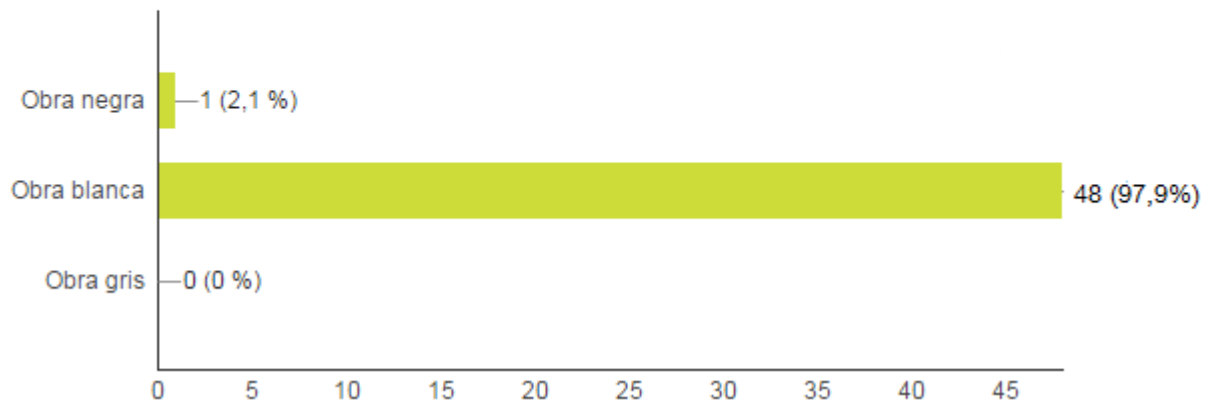


Figura 31: Análisis sobre a la contratación Femenina y la Labor que Desempeñaría.
Fuente: Elaboración de los autores

En las obras de construcción, se contratan con ciertas especificaciones y la descripción de los cargos y las actividades a desempeñar, razón por la cual, cuando una mujer realiza una solicitud para ingresar como obrera, por lo regular se le asignan labores, como por ejemplo de aseo, por otro lado, se encuentran aquellas construcciones en las que si se les involucra en actividades más propias del oficio.

A continuación, en la figura 31.1 podemos observar, en un análisis más específico, los ingenieros y/o contratistas están dispuestos a contratar mano de obra femenina especialmente para realizar labores en obra blanca, se podría pensar que esta perspectiva se atribuye a aspectos como la delicadeza, la delicadeza en los detalles y la perfección profunda, característicos de las mujeres.

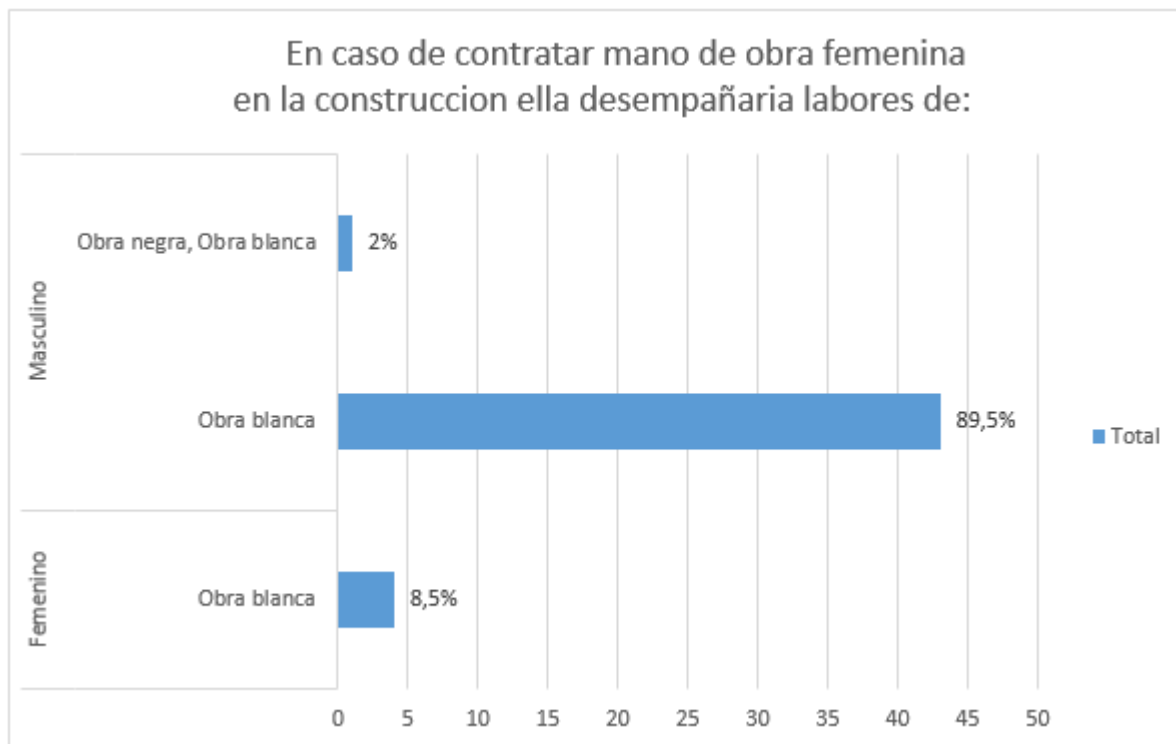


Figura 31.1: Análisis por Genero Sobre la Contratación Femenina y la Labor que Desempeñaría
Fuente: Elaboración de los autores

Como anteriormente se ha mencionado, se debe seguir luchando por la inclusión de la mujer en los sectores reinados por hombres, y que estas puedan ingresar a un mundo laboral con igualdad de oportunidades. Es bien sabido que en el sector de la construcción existe mano de obra femenina, pero esta sobresale en áreas administrativa como lo son las ingenieras y vendedoras de bienes raíz, más las obreras son realmente escasas.

El presente estudio ha proporcionado información muy valiosa, y refleja de qué manera se pueden ayudar a las mujeres cabeza de hogar, aportando un granito de arena y tratar de disminuir, aunque sea un poco, el desempleo en la ciudad, ya que, el género femenino de estrato 1 y 2 son las que poseen la tasa de desempleo más alta en comparación a los hombres, mostrando una mayor vulnerabilidad ante la situación y se someten a ejercer cualquier tipo de labor sin ninguna seguridad social.

Para ellas el hecho de ser mujeres cabeza de hogar, se sienten en la necesidad de aprender otras labores, a parte de las que tradicionalmente conocen; y en caso de que se les brindaran una oportunidad en conocimiento, aprendizaje y experiencia no dudarían en tomarlo.

En este sector existen varias etapas de la construcción, como obra negra, gris y blanca, en la primera se desarrollan trabajos pesados donde la fuerza es un elemento clave para realizar las tareas, es aquí donde la mujer y los contratistas de las obras sienten que aún no están preparadas para realizarlas; pero en las obras siguientes, perciben que pueden llegar a desenvolver en esta actividad de una manera muy eficiente.

Los ingenieros y/o contratistas, tienen una perspectiva positiva respecto al emplear mujeres dentro de las obras, ellos en ningún momento han rechazado este tipo de oferta, y menos por su condición de género; simplemente no es muy común ver a estas mujeres solicitando este tipo de empleo, porque su limitante principal, en parte, es la fuerza que se realiza y la falta de experiencia en este campo. En el caso de presentarse mayor oferta de mujeres en las obras, ellas desempeñarían muy bien la labor en la obra blanca, dado que éstas por ser más meticulosas al realizar su trabajo, pueden quedar mejor o igual que el realizado por los hombres.

12. CAPITULO IV

13.1 DISEÑO DE UN MODELO DE NEGOCIO DE ECONOMIA SOLIDARIA

El presente planteamiento tiene como objetivo identificar cuáles son los pasos a seguir a largo plazo para llevar a cabo la idea de fundar una entidad de economía solidaria con el nombre de “*Mujeres Construyendo Sueños*” su funcionamiento y el cumplimiento de sus fines de interés general; se llevaran a cabo con el propósito de brindar acompañamientos a las mujeres de escasos recursos, cuyo mayor deseo es el generar otros horizontes laborales los cuales proporcionen un mejoramiento en los ingresos captados por las mujeres.

La idea parte de las insuficiencias detectada en la comunidad femenina de Palmira de estratos 1 y 2, las cuales solo desean cubrir necesidades insatisfechas producto de la escasez económica debido a la falta de oportunidades; a su vez las mujeres Palmiranas consideran que necesitan salir de esa única opción que el mundo laboral les ha brindado, el conocido sector doméstico; pues como ya se ha mencionado a lo largo de esta investigación, las mujeres desean introducirse en otros sectores como por ejemplo, el que es objeto de estudio.

A la fecha, se ha mencionado la visión cultural que poseen los hombres, acerca de las mujeres y su deseo de involucrarse en el sector construcción; los señalamientos hacen referencia a aspectos como: la falta de capacitación o formación educativa, la estigmatización de género débil o delicado o, simplemente su carencia de condición física para desempeñar actividades pesadas; pero téngase en cuenta que en la actualidad, la crisis económica que genera un índice del 14% de desocupados, produce inestabilidad en el plano laboral; no solo para la mujeres, sino para la comunidad en general.

Recordemos que el DANE en el 2015 realizo un estudio, donde afirmo que en el periodo de Junio a Agosto del mismo año, la brecha laboral por genero sigue vigente en Colombia, pues la tasa de desempleo en las mujeres continúa siendo mayor que la de los hombres, en más de cinco puntos porcentuales; con lo que se puede inferir claramente que la pobreza femenina en el país, es una realidad innegable,

A través del método de recolección de información, se indago en aquellas formas en las que tanto los ingenieros como la población en general, considera que se puede impulsar la fuerza laboral femenina, lo que da lugar a la presente propuesta bajo el modelo de fundación, cuyo objetivo primordial es el de ilustrar a estas mujeres en el campo de la construcción para que puedan, no solo mejorar sus ingresos, sino también ampliar su abanico de posibilidades laborales.

Si se deseara apoyar a las mujeres para que puedan trabajar en el sector construcción y no ser discriminadas, esto se podría lograr a través de

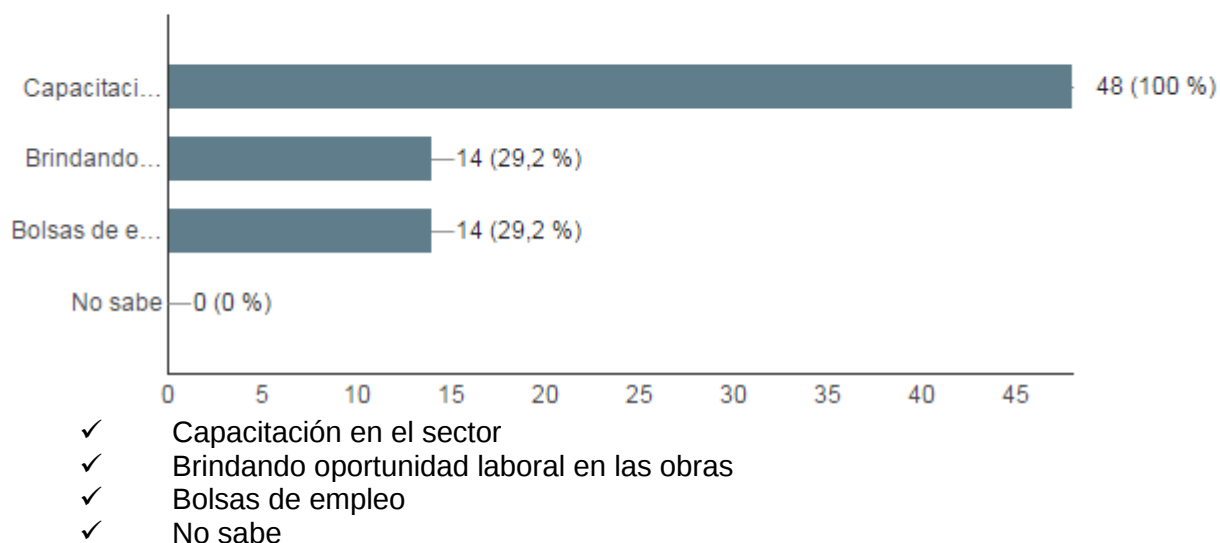


Figura 32: Formas de apoyar a la mujer para ingresar en el Campo de la Construcción
Fuente: Elaboración de los autores

Precisando en la necesidad de la mujer de incursionar en nuevos mercados laborales como el de la construcción; la presente figura 32, su análisis deja como resultado que los ingenieros con el 48%, opinan que la mejor forma de apoyar a la mujer es capacitándole para su desempeño.

En muchas maneras se ha mencionado la inclusión de la mujer al mundo laboral, con igualdad de oportunidades. En el sector de la construcción se sabe que existe mano de obra femenina, pero esta sobresale en áreas administrativa como lo son las ingenieras y vendedoras de bienes raíz, más las obreras son realmente escasas.

El apoyo en todos los aspectos para las mujeres es demasiado importante, y mas aun cuando se trata de mejorar sus condiciones de vida. La figura 32.1 muestra de manera mas especifica la opinion de los ingeniero y las ingenieras acerca de como contribuir a dicho apoyo.



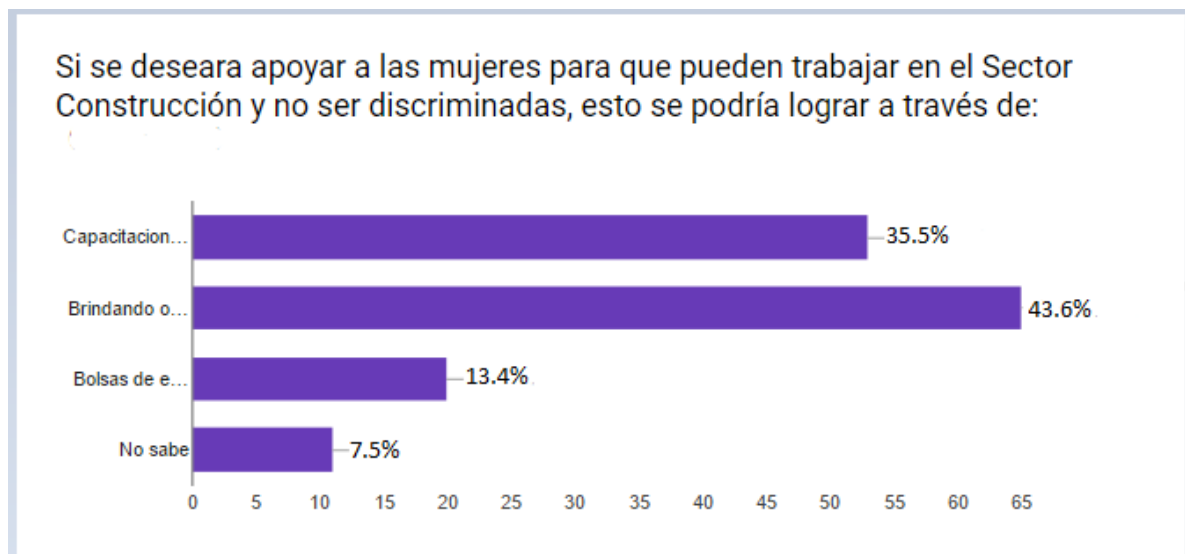
Figura 32.1: Formas de apoyar a la mujer para ingresar en el Campo de la Construcción (ingenieros-genero)

Fuente: Elaboración de los autores

Como se puede observar, el 40% de los ingenieros opina que la capacitacion en el sector de la construccion, es la mejor opción para apoyar estas mujeres, mas las ingenieras con un 4% dicen que no solo la capacitacion es suficiente, tambien la bolsas de empleo pueden contribuir a impulsar la mano de obra femenina.

Gracias a los anteriores resultados, se puede generar un vision mas clara de las herramientas requeridas para suplir dicha necesidad; los profesionales proponen una idea, la presente propuesta expone una solucion, con la que se percibe la seguridad de mejorar las condiciones de vida de mucha palmiranas.

Lo anterior es la opinión profesional de los ingenieros y contratistas de construcción, visión que fue fundamental para penetrar en la raíz de la problemática y generara posibles soluciones; a continuación, se analiza con igual grado de importancia el aporte de la comunidad en general.



- ✓ Capacitación en el sector
- ✓ Brindando oportunidad laboral en las obras
- ✓ Bolsas de empleo
- ✓ No sabe

Figura 33: Opinión de la Población, Formas de Apoyar a las Mujeres en el Sector Construcción.
Fuente: Elaboración de los autores

La presente Imagen 33 Muestra el sentir de la población Palmirana respecto de la forma en que se puede apoyar a las mujeres, especialmente aquellas de estrato 1 y 2 en el sector de la construcción; teniendo en cuenta que este gremio es liderado por hombres, el 43,6% de los encuestados consideran que brindando oportunidades laborales es la mejor opción, y con un 35,5%; opina que a través de la capacitación en el sector las mujeres pueden tener mejores oportunidades laborales.

Con lo anterior se puede identificar que la población solicita de carácter importante oportunidades dentro del sector, sin embargo, también es relevante que conocen su carencia de capacitación; las mujeres de escasos recursos requieren una formación técnica diferente a la tradicional, enfocada en un sector donde es regido en su mayoría por hombres.

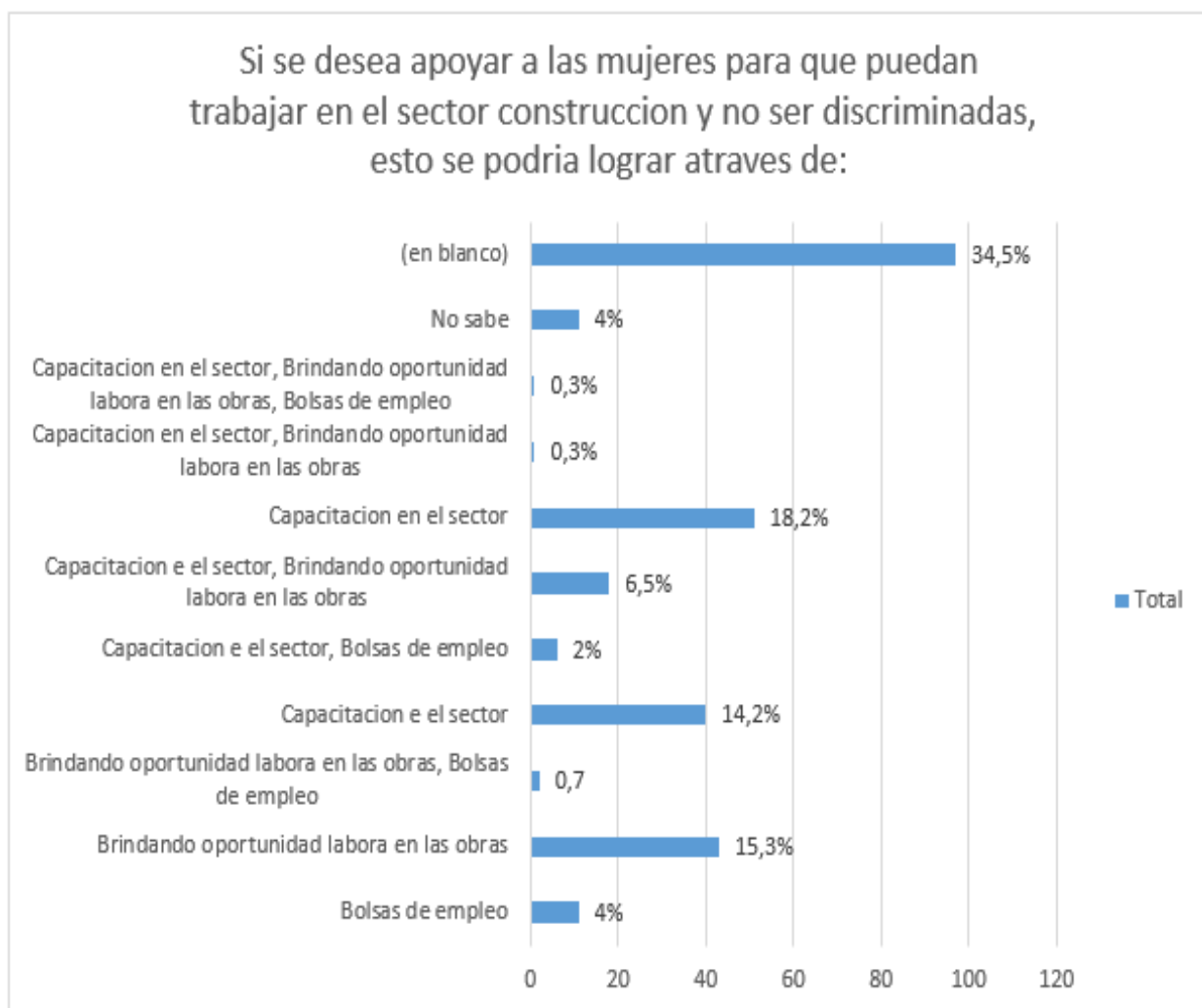


Figura 33.1: Opciones para Apoyar a Las Mujeres en el Sector Construccion, Opinion Detallada.
Fuente: Elaboración de los autores

En un análisis más preciso, la Imagen 33.1 muestra el apoyo que se le puede brindar a las mujeres de escasos recursos, para contribuir con la reducción de discriminación por género en el sector de la construcción; la población con un 18,2 % continúan opinando que la capacitación en el sector sería el apoyo más eficiente para estas mujeres, y el 15,3% considera que brindar oportunidad en las obras de construcción, es la forma adecuada para que ellas puedan mejorar sus ingresos.

13.2 PLAN DE ANALISIS Y EJECUCION

- a) Hacer un análisis DOFA de la fundación conocer sus debilidades, fortalezas, amenazas y oportunidades que nos sirve para identificar un diagnostico real, claro y global para la toma de decisiones.
- b) Definir la misión, visión y los objetivos de la fundación encaminados al cumplimiento y a su razón de ser.
- c) Crear con base a lo investigado un plan estratégico que se aplicara a largo plazo para el modelo de economía solidaria que está enfocada en capacitar a mujeres víctimas de discriminación laboral.
- d) De acuerdo al análisis del resultado anterior se definen las estrategias y objetivos de la fundación.
- e) Hacer un seguimiento del plan estratégico a través de indicadores.

13.3 ANALISIS DOFA

A continuación, se presenta el Análisis DAFO de la Fundación “Mujeres Construyendo Sueños”



Debilidades

- a) La fundación se encuentra en sus inicios, por lo que apenas cubre sus gastos con los ingresos.
- b) La fundación no puede igualar los salarios de sus competidores con fines de lucro.
- c) Los profesionales involucrados en una organización sin fines de lucro, por lo general se centran más en la satisfacción de una laboral cumplida, especialmente en una pequeña empresa como la de la presente propuesta.
- d) Nosotras como empresarias no tendrá ninguna oportunidad para el retorno de la inversión y, solo podemos esperar un sueldo mínimo.
- e) Se pueden presentar problemas presupuestarios también al momento de realizar algún tipo de compra a proveedores.
- f) Empresas como la nuestra, son especialmente vulnerables al déficit presupuestario y necesitan economizar sus dotaciones.

Amenazas

- a) Una organización como la nuestra, sin fines de lucro, por lo regular son muy vulnerables a las crisis económicas.
- b) Infortunadamente, las donaciones caritativas son una de las primeras en generar flujo de efectivo, pues para continuar satisfaciendo los consumidores se entraría en gastos cuando el dinero es escaso.
- c) Debemos tener claro que nuestra fundación se llevara a cabo con propósitos que van más allá de los fines de lucro, pues como sabemos esta depende de las contribuciones.
- d) El nivel de aceptación por parte de algunas mujeres a participar de los programas que ofrece la fundación por temor a ser acosadas en el entorno a incursionar.
- e) El surgimiento de competidores que pueden ofrecer el mismo servicio.
- f) La oferta y demanda laboral en el sector de la Construcción.

Fortalezas

- a) las organizaciones sin fines lucrativos como la fundación, por lo general están exentas de impuestos.
- b) Su nómina estaría conformada por voluntarios los cuales pueden significar un enorme ahorro para la empresa en gastos de personal.
- c) El consejo de administración debe estar compuesto por la ley de los voluntarios, que pueden ser una ventaja para la empresa.
- d) Publicación constante de programas de formación para las damas que deseen incursionar en el sector de la construcción.
- e) Los programas de formación estarán dirigidos a las mujeres de bajos recursos sin límite de escolaridad.
- f) proporcionamos la seguridad (ARL) de todos nuestros aprendices, cuando las empresas requieran el personal.

Oportunidades

- a) Las ayudas o donaciones que realicen los contribuyentes como obra de caridad, pueden ser elegibles en el momento de realizar la contribución.
- b) Estos aportes que se reciban, podrán provenir de todo tipo de empresa o agencia bien sea gubernamental o privada; de grupos comunitarios o persona natural.
- c) La Fundación “Mujeres Construyendo Sueños” a menudo disfrutará de alianzas con otras organizaciones, empresas comerciales u otras sociedades de igual carácter.
- d) Las entidades de igual índole interesadas en la misión de nuestra fundación, pueden aportar experiencia desde su propio campo, pues esto ayudara a enriquecer la cadena de valor, mejorar la calidad y se Puede actuar como centros de intercambio de información general.
- e) La poca o casi inexistencia de entidades enfocadas a la formación de personal femenino en el sector de la construcción, nos permitirá, no solo apoyar a las mujeres para que desarrollen nuevas habilidades, sino también diferenciarnos en cuanto a la misión social.

- f) Palmira posee un significativo número de empresas pertenecientes al sector de la construcción, por lo que las posibilidades de apertura mercado laboral para las mujeres, no se encuentra fuera de nuestros alcances.

13.4 TAMAÑO DEL PROYECTO

La dimensión del presente proyecto como iniciativa de emprendimiento, estará reflejada en las condiciones que caracterizan a una empresa de economía solidaria; se desea poner en marcha propuesta en la ciudad de Palmira, con una visión de crecimiento organizacional en un horizonte de tiempo, una vez se inicien sus operaciones se desarrollaran en el marco de los siguientes aspectos: las características de la población Palmirana, la capacidad de apoyo por parte de la ciudadanía, con el personal profesional que generosamente nos aporte sus conocimientos y la contribución de las entidades que solidariamente se unas nuestra causa, son algunos de los factores importantes que hacen parte en el tamaño del proyectó.

13.5 MARCO DE LOCALIZACION

La zona en la cual el proyecto se ubicará para generar mayor impacto es en la ciudad de Palmira en la región sur del departamento del Valle del Cauca, ciudad reconocida con “La Villa de las Palmas” se ha convertido en una ciudad para invertir en solidaridad ciudadana. Actualmente se adelanta numerosos proyectos enfocados en su gran proporción a interés social.

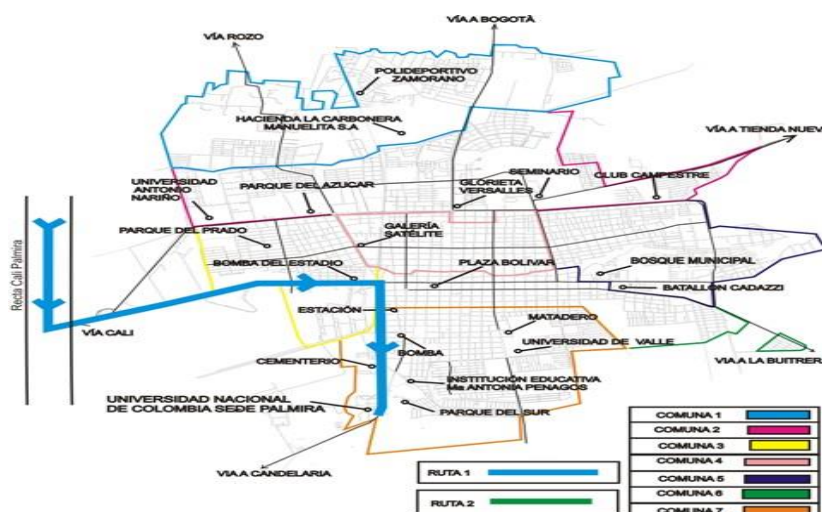


Figura 34: Mapa de la Zona Urbana de Palmira. Fuentes: Velada Diseño e Innovación Social, 2010

13.6 JUSTIFICACION DE LA EMPRESA

El origen de la presente propuesta surge de analizar e identificar necesidades insatisfechas, del deseo de apoyar a un gran número de habitantes, en especial mujeres de estratos 1 y 2 de la ciudad de Palmira, en condiciones de escasos recursos y baja oportunidad laboral. Se espera poder trabajar con estas personas en el proceso de formación tanto personal como intelectual desarrollando habilidades y capacidades en el sector de la construcción. Sector el cual, en la ciudad de Palmira, tiene una participación del 36% y un incremento a nivel nacional el 9% al año 2016.

Se pretende suplir dichas necesidades de las mujeres Palmiranas, quien son las más beneficiadas con el presente proyecto, a través de brindar programas de capacitación con los cuales se estimule la capacidad de desarrollo autónomo, habilidades técnicas y profesionales en sector de la construcción, formación avanzada en áreas específicas y acompañamiento con asesorías especializadas para la atención de las integrantes. razón por la cual se considera que con esta idea se puede lograr cumplir la metas propuesta en un plazo mediano; con el apoyo de los contribuyentes, la demás entidades y la comunidad en general, aquella que se solidarice con el objeto social de la fundación, se obtendrá no solo un lugar para capacitara mujeres de escasos recursos, sino también la posibilidad de ayudar a muchas de ellas a no continuar sometidas a unos limitantes psicológicos, sociales y económicos que la sociedad les ha impuesto simplemente por condiciones de género.

13.7 MARCO INSTITUCIONAL

13.7.1 Misión

La misión como fundación es la de brindar a las Mujeres de escasos recursos, a través de la formación técnica, una opción laboral en el Sector de la Construcción, diferente a la tradicionalmente atribuida en el servicio doméstico; a su vez ampliar el portafolio de posibilidades laborales y la visión cultural de la comunidad, con el objetivo de crear una mayor oportunidad para la mujer Palmirana, que desee autogenerar un crecimiento personal y económico, cruzando paradigmas sicosociales con calidad y actitud de servicio.

13.7.2 Visión

Ser una fundación experta en formar personal femenino totalmente capacitado para ejecutar actividades propias del Sector Construcción; al 2020 ser reconocida a nivel local por su calidad de servicio, como la mejor organización de capacitación técnica

para la mujer Palmirana; a su vez anticiparnos a las nuevas necesidades y retos de dicho sector económico.

13.8 PLAN ESTRATEGICO

13.8.1 Valores De La Fundación

- ✓ CALIDAD: Desarrollar siempre nuevas formas de hacer mejor las cosas.
- ✓ COHERENCIA: Entre nuestra misión y visión
- ✓ TRABAJO EN EQUIPO: Unidos podemos hacer mas
- ✓ COMPROMISO: Sentido de pertenencia y lealtad por lo que hacemos
- ✓ EFICIENCIA: Desarrollo de actividades con cumplimiento y excelencia.
- ✓ RESPONSABILIDAD: Conocimiento de la normatividad y la seguridad en todas las actividades.
- ✓ PROFESIONALISMO: Formar personal con 100% de ética profesional y enfocado a los resultados.
- ✓ HONESTIDAD: Transparencia en todas las actividades.
- ✓ SOLIDARIDAD: Siempre en pro de ayudar a nuestra comunidad.
- ✓ PARTICIPACION: De forma incluyente y equitativa para todos nuestros asociados.

13.8.2 Factores De Éxito

Lo que necesita la fundación para conseguir la Misión.

1. Capacitación: Perspectiva por parte de las mujeres, Atención personalizada y acompañamiento profesional siempre a disposición.
2. Derechos humanos: conocimiento de las normatividades para realizar una apropiada asesoría en los respectivos casos.
3. Organización interna: por parte de todos nuestros colaboradores.

4. Sostenibilidad: creación de convenios los cuales con sus aportes contribuirán al constante crecimiento organizacional y la permanencia para continuar brindando apoyo a la comunidad.
5. Comunicación: disposición de todos los medios físicos y magnéticos al servicio de la comunidad a fin de conocer siempre sus necesidades.
6. Toma de decisiones eficiente: una lluvia o aporte de ideas conllevan a una excelente idea, y esta a su vez a una decisión oportuna, con lo que puede generar cambios positivos para el desarrollo de los objetivos puestos en marcha.
7. Evaluación continuada: Nos permite la realización de mejoras oportunamente a fin de garantizar siempre un excelente servicio en todos los aspectos organizacionales.
8. Definición de las funciones y responsabilidades: trabajo organizado y en equipo con una clara orientación hacia los resultados deseados.
9. Presencia externa: convenios con instituciones, coordinación de redes de información y demás asociados que nos puedan aportar todo tipo de capital.
10. Participación: medios publicitarios para incentivar a la comunidad de la ciudad de Palmira a formar parte de este bello proyecto de desarrollo social.

13.8.3 Líneas Estratégicas

A) Línea estrategia 1: Perspectiva de aprendizaje y crecimiento.

Disponer de profesionales capacitados y comprometidos a colaborarnos para llevar a cabo la misión de la fundación, a su vez que se sientan satisfechos con dicha labor desarrollando:

1. Mejoras continuas en los programas de capacitación de las mujeres que trabajaran en el Sector Construcción.
2. Mejorar la gestión del conocimiento externo e interno.
3. Defensiones de los derechos de igualdad en el trabajo a través del acompañamiento jurídico.

B) Línea estratégica 2: Perspectiva financiera:

Lograr una sostenibilidad económica consiguiendo nuevos convenios y haciendo más eficiente los gastos.

C) Línea estratégica 3: Perspectiva proceso interno:

Generar una coordinación y comunicación apropiada y oportuna entre las áreas de trabajo y las actividades claves, para poder ofrecer programas innovadores de máxima calidad que den respuesta a las necesidades de quienes lo requieran. Lo anterior se puede lograr a través de:

1. Establecer un conocimiento de los requerimientos desde la perspectiva de las mujeres.
2. Agilizar la toma de decisiones.
3. Fomentar la capacidad de innovación en estas mujeres.
4. Desarrollar mecanismos de comunicación interna efectivos.

D) Línea estratégica 4: Perspectiva del Usuario:

Dar una atención oportuna y eficiente a las empresas o personas que requieran de nuestro personal capacitado o servicios.

1. Emplear una comunicación asertiva con nuestros contribuyentes respecto de su participación en las actividades.
2. Planificar la manera de atraer la presencia de más contribuyentes a través de actos sociales y sensibilización ciudadana.
3. Generar un tiempo de respuesta apropiado con los colaboradores y entidades que requieren nuestros servicios.

DESARROLLO Y PRESENTACION DEL PROYECTO FUNDACION “MUJERES CONSTRUYENDO SUEÑOS”	
OBJETIVO ESPECIAL	ACCION
Diseñar propuesta de manera amplia y completa del proyecto, para captar futuros contribuyentes y aliados estratégicos.	• Elaborar un bosquejo sobre los requerimientos tanto materiales como en dinero. • Buscar el apoyo de personería jurídica o natural para poner en marcha el proyecto de la fundación. • Demostrar a través de esta propuesta, los beneficios que pueden adquirir al ser partícipes del proyecto.
1. PERSPECTIVA DE APRENDIZAJE Y CRECIMIENTO	
OBJETIVO ESPECIAL	ACCION
Contar con el personal idóneo para proporcionar capacitación e información requerida por las mujeres que deseen incursionar en el sector de la construcción.	• Reclutar profesionales para la capacitación. • Certificar el servicio voluntario y la contribución para la disminución de impuestos. • Elaborar programas de formación según los requerimientos del sector. • Realizar acompañamiento profesional que permita disminuir las barreras de discriminación en el sector.
2. PERSPECTIVA FINANCIERA	
OBJETIVO ESPECIAL	ACCION
	• Análisis del presupuesto mensual para verificar la viabilidad y el funcionamiento del proyecto.

Lograr el sostenimiento económico de la fundación, a través de la captación constante de antiguos y nuevos contribuyentes	• Estudiar los resultados para la disminución de gastos innecesarios. • Invertir en tecnología y nuevas tendencias. • Diversificar a largo plazo la captación de los recursos.
3. PERSPECTIVA DE PROCESO INTERNO	
OBJETIVO ESPECIAL	ACCION
Establecer una comunicación bidireccional beneficiosa entre las partes involucradas para el crecimiento organizacional y de las mujeres.	• Crear un conducto regular para atender las PQR. • Formar grupos de apoyo para reforzar las actividades de aprendizaje. • Determinar horarios de consultoría profesional para las mujeres que estén dentro del programa de formación. • Evaluación periódica de los procesos aplicados.
4. PERSPECTIVA DEL USUARIO	
OBJETIVO ESPECIAL	ACCION
Generar una comunicación asertiva con nuestro cliente externo, a fin de ser reconocidos como una entidad confiable dentro del sector de la construcción.	• Elaborar informes periódicos sobre las actividades realizadas. • Realizar actividades sociales y culturales para la captación de nuevos contribuyentes. • Priorizar los requerimientos de los usuarios según su nivel de urgencia. • Evaluar la perspectiva del usuario a través de encuestas a

	cerca de la prestación del servicio.
--	--------------------------------------

Tabla 10: Plan De Acción De La Fundación “Mujeres Construyendo Sueños”. Fuente: Elaboración de los autores

13.8.4 Evaluación Del Plan De Acción

La presente propuesta estipula un periodo de evaluación de carácter mensual, en compañía de los colaboradores profesionales, quienes donaran su valioso tiempo en pro del beneficio mutuo que esta actividad genera; ayudaran a verificar los aspectos positivos y negativos obtenidos como producto del periodo transcurrido una vez puesto en marcha el proyecto.

13.9 MATRIZ DE INVOLUCRADOS

13.9.1 Organigrama Fundación Mujeres Construyendo Sueños



Figura 35: Matriz de Involucrados, Organigrama
Fuente: Elaboración de los autores

COLABORADORES	CARGO	TIEMPO LABORADO	ESTIMADO A PAGAR
Esperanza Varela	Director General	4 Horas Diarias	\$600.000
Yerly Johana Correa	Director Admón.	4 Horas Diarias	\$600.000
Maricela Correa López	Revisor Fiscal	4 Horas Quincenales	Voluntariado
Martha Liliana Agredo	Asesor Lega	8 Horas Semanales	Voluntariado
Viviana Velazco Hernández	Asesor Sicológico	8 Horas Semanales	Voluntariado
Docentes Tec. Y Prof.	Capacitación	Según Los Programas	Voluntariado
María López	Serv. Mantenimiento	8 Hora Diarias	\$689.455

Tabla 11: Cuadro Presupuesto De Nomina

. Fuente: Elaboración de los autores

13.9.2 Matriz De Aliados Estratégicos



Figura 36: Posibles Alianzas Estratégicas para la Fundación
Fuente: Elaboración de los autores

ALIADOS ESTRATEGICOS	
SENA “Servicio Nacional de Aprendizaje”	Establecimiento público del orden Nacional que proporciona una formación técnica y tecnológica al empleado, haciendo que este ejecute bien sus tareas dentro de una organización ayudando al desarrollo social del país por medio de sus programas de aprendizaje gratuito. Este aliado es muy importante para la fundación, pues proporcionara los profesionales, docentes, técnicos, para la educación y formación de las mujeres que deseen ser parte de ella. Gracias a este servicio las mujeres beneficiadas en este programa serán certificadas y estarán preparadas de una manera más competitiva en el mundo laboral. Inicialmente la fundación se hará cargo de los programas básicos en construcción ya que va dirigido especialmente a mujeres de escasos recursos y no tienen conocimiento alguno sobre el tema de construcción en general. Lo que se quiere es romper el paradigma de que es un trabajo para hombres y que las mujeres poseen todas las capacidades y habilidades para llevar una obra de construcción a cabo. Algunos de los programas son: • Técnico en construcciones livianas. • Técnico oficial de construcción. Estas tienen duración de un año con 6 meses de estudio y 6 meses de práctica. Después culminar estos estudios las mujeres pueden hacer estudios complementarios en: • Básico de Enchape en Cerámica • Básico de Yesos y Estucos • Decoración de Paredes • Básico de Plomería

		• Básico de Electricidad. Esto será realidad gracias al apoyo de esta institución y a la regional de la ciudad de Palmira. (SENA, Regional Valle, S.F).
INSTITUCIONES EDUCATIVAS UNIVERSIDADES	Y	• Entidades encargadas de formación básica primaria y secundaria, para aquellas mujeres que de alguna u otra forma no tengan las bases educativas suficientes. • Orientación jurídica, cuando se sientan afectadas en la vida social y familiar; que tengan los conocimientos suficientes para hacer valer sus derechos y beneficios disponibles a su favor. • Apoyo psicosocial a las mujeres, que conozcan más sobre sus derechos, sensibilizarlas en violencia de género y otras formas de intimidación; para que en un futuro, no sean abusadas por falta de información. • También recibiremos todo aquello que la entidad educativa no esté utilizando como pupitres, tableros, computadores.
CONSTRUTORAS INMOBILIARIAS	E	De acuerdo con el crecimiento que ha tenido estos últimos años el sector de la construcción en ciudad de Palmira; recurriremos a ellos para que apadrinen a estas mujeres inscritas en el programa por medio de un contrato de aprendizaje. También nos proporcionaran el área donde las mujeres pueden practicar lo aprendido en clase. Por último, es el sector donde más nos enfocaremos en recaudar fondos para la fundación.
OTRAS ORGANIZACIONES		Organizaciones mundiales y nacionales, o personas naturales de buen corazón que deseen ser parte de esta noble causa, estas son algunas:

	• ONU mujeres. • Met Community. • Corporación Mundial de la Mujer. • Fundación WWB Colombia.
--	---

Tabla 12: Justificación y Propósito de las Alianzas.

Fuente: Elaboración de los autores

13.9.3 Presupuesto Estimado

Tabla 13: Inversión Inicial

ELEMENTOS		CANT	COSTOS FIJOS	TOTAL
EQUIPOS DE OFICINA	Computadores	2	\$ 2.000.000	\$ 2.410.000
	Teléfono	1	\$ 50.000	
	Telefax	1	\$ 80.000	
	Impresora	1	\$ 150.000	
	Celular	2	\$ 130.000	
MUEBLES DE OFICINA	Escritorios	2	\$ 300.000	Donativos Donativos \$ 8.000.000
	Silla de Escritorio	2	\$ 200.000	
	Sillas Recepción (línea)	3	\$ 1.500.000	
	Tableros	4	\$ 400.000	
	Pupitres	80	\$ 5.600.000	

Tabla 13: Gastos Mensuales

ELEMENTOS		CANT	COSTOS FIJOS	TOTAL
NOMINA	Colaboradores	3	\$ 2.000.000	\$ 2.500.000
UBICACIÓN DE OFICINA	Espacio de Alquiler	1	\$ 500.000	
ELEMENTOS		CANT	COSTOS VARIABLES	TOTAL
INSUMOS	Marcadores	10	\$ 50.000	

	Borradores	5	\$	30.000	
	Papelería (resmas - ingreso - egreso)	11	\$	50.000	\$ 630.000
ENCERES	Aseo		\$	100.000	
	Cafetería	varían	\$	50.000	\$ 150.000
SERVICIOS PUBLICOS	Energía		\$	150.000	
	Agua		\$	150.000	
	Internet	Varían	\$	60.000	
	Línea Telefónica		\$	40.000	
	Plan de Datos		\$	120.000	
GRAN TOTAL DE LA INVERSION			\$	13.710.000	

Tabla 13: Inversión Inicial. Fuente: Elaboración de los autores

13.9.4 Estructura De Financiamiento:

Del anterior presupuesto, en el momento se posee un capital de trabajo de \$10.000.000 distribuidos en \$3.000.000 de capital propio, \$2.000.000 aportado por un primer contribuyente y \$5.000.000 respaldados en un crédito de libre inversión.

13.10 VENTAJAS DE LA PRESENTE PROPUESTA

a) En primera instancia, Palmira a la fecha no cuenta con una organización o fundación como es nuestro caso, que ofrezca un servicio de calidad y confianza en el sector de la Construcción como tal, que pueda brindar apoyo en las obras en el momento que lo necesiten y que a su vez pueda solicitar a domicilio.

b) Generar oportunidades de empleo especialmente para aquellas mujeres de bajos recursos y cuyo acceso a la educación se les imposibilitó por razones personales, pero que al mismo tiempo deseen salir de la única opción que les brinda la sociedad, el servicio doméstico.

c) Garantizar trabajadoras con calidad, seguridad y confianza al servicio de nuestros usuarios.

d) las agencias de empleo no admiten personal sin un mínimo de escolaridad, como por ejemplo ser bachiller; la Fundación “Mujeres Construyendo Sueños” acogerá a todas las mujeres de Palmira sin límite de escolaridad y en aquellos casos se les brindará la formación necesaria para su auto superación.

e) Las empresas del Sector Construcción y demás usuarios, contarán con colaboradoras total y excelentemente capacitadas para desempeñar las actividades para las que se requiera.

f) La fundación respalda a las colaboradoras con su propia afiliación a A.R.L, lo que representa para los usuarios una reducción de gastos de seguridad laboral.

13.10.1 Tendencia De Rotación De Personal

Al dirigirnos al sector construcción, se está hablando de las constructoras, las inmobiliarias y demás obras de carácter informal; en las cuales el objetivo es lograr una rotación de personal intenso, una proyección de solicitudes de aproximadamente 10 mujeres por semana; no obstante, se sabe que existe un inicio el cual proporcionará la información necesaria para evaluar la viabilidad de la presente propuesta.

13.10.2 Mercado En Crecimiento

El sector de la Construcción es un mercado en crecimiento en el cual se considera que la presente propuesta tiene una gran fortaleza, y es precisamente que, en nuestra ciudad no existe una organización que ofrezca servicio de personal para obras en cualquier de sus categorías.

13.11 PUBLICIDAD ESTRATEGICA

13.11.1 Razón Social

“MUJERES CONSTRUYENDO SUEÑOS”.

13.11.2 Slogan:

“Guerreras Construyendo con Calidad para el País”

13.11.3 Logo:



Fuente: Elaboración de los autores

13.12 MODELO DE ESTATUTOS PARA CONSTITUIR UNA ASOCIACION SIN ANIMO DE LUCRO

NOMBRE, DOMICILIO, NATURALEZA JURIDICA DURACION Y OBJETO.

En Palmira a los xxxxx días del mes de xxxxx de 2.00--, comparecieron los señores XXXXXXXXX y XXXXXXXX, identificados con cédulas de ciudadanía # XXXXXXXX expedida en XXXXXXXX, y domiciliados en la ciudad de XXXXXXXX, en calidad de Presidente y Secretario de la reunión, manifiestan que debidamente facultados por la Asamblea General constituyen una Asociación como Institución Sin Ánimo de Lucro, de utilidad común, autónoma, de derecho privado y cuya organización y funcionamiento se rige por los Decretos 2150/95, 0427/96 y demás normas reglamentarias vigentes y en forma especial por los siguientes Estatutos.

Artículo 1º. La Entidad que por medio de estos Estatutos se reglamenta, se denomina _____, tiene su domicilio en la ciudad de _____ y su sede en la (dirección, teléfono, fax) _____ y su ente vigilante

es _____. Se constituye como una entidad sin ánimo de lucro y su duración será de _____ años.

Artículo 2º. El objeto principal de la entidad es _____

____ Y sus fines específicos son:

- _____
- _____
- _____

DISPOSICIONES SOBRE EL PATRIMONIO

Artículo 3º. El patrimonio de la Asociación está constituido por: (1) las cuotas mensuales canceladas por los asociados; (2) por auxilios donados por personas naturales o jurídicas; (3) por los bienes que a cualquier título adquiera, incluyendo donaciones de empresas nacionales o extranjeras y (4) por todos los bienes que por cualquier concepto ingresen en la entidad. Artículo 4º. La organización y administración del patrimonio estará a cargo de la asamblea general, la cual delegará en el tesorero la responsabilidad de su manejo. Sus fondos serán depositados en una cuenta corriente o de ahorros y solamente se destinarán al cumplimiento de sus objetivos.

DE LOS ASOCIADOS

Artículo 5º. Son miembros de la Asociación las personas que firmaron el acta de constitución y las que posteriormente adhieran a ella, previo el lleno de los requisitos establecidos en los estatutos o en los reglamentos internos.

Artículo 6º. Son deberes de los Asociados:

- a.
- b.
- c.

Artículo 7º. Son derechos de los Asociados:

- a.
- b.
- c.

Artículo 8º. Condiciones para ingresar a la Asociación:

- a.
- b.
- c.

Artículo 9º. Causales de retiro:

- a.
- b.
- c.

Artículo 10º. Queda prohibido a los asociados:

- a.

b.

c.

Artículo 11º. Los miembros que incumplan los estatutos se harán acreedores a las siguientes sanciones:

a.

b.

c.

ESTRUCTURA Y FUNCIONES DE LOS ORGANOS DE ADMINISTRACION, DIRECCION Y FISCALIZACION. DE LA ASAMBLEA GENERAL

Artículo 12º. La Asociación será administrada por la Asamblea General, la Junta Directiva y tendrá un Revisor Fiscal (ó un Fiscal) (sólo uno de los dos).

Artículo 13º. La Asamblea general tendrá dos clases de reuniones, extraordinarias y ordinarias, siendo necesario un quórum de la mitad más uno de los asociados para decidir y deliberar en cualquiera de ellas.

Artículo 14º. La Asamblea general está constituida por todos los miembros activos de la asociación, será la máxima autoridad y sus decisiones son obligatorias siempre y cuando se hallan tomado de acuerdo con lo previsto en los estatutos.

Artículo 15º. Las reuniones serán presididas por el Presidente de la Junta Directiva y, a falta de éste, por la persona que designe la asamblea. Actuará como secretario el de la Junta Directiva o la persona que designe la asamblea.

Artículo 16º. La convocatoria para las reuniones ordinarias la hará el Presidente de la Junta Directiva con quince (15) días hábiles de anticipación, mediante escrito que debe contener la fecha, hora y asuntos a tratar (orden del día), para reuniones extraordinarias la convocatoria deberá hacerse con cinco (5) días comunes. Si se convoca a la Asamblea General y la reunión no se efectúa por falta de quórum, se citará a otra reunión que sesionará y decidirá con cualquier número plural de asociados que asistan. Artículo 17º. Son funciones de la Asamblea General las siguientes:

Velar por el correcto funcionamiento de la entidad.

Elegir a los miembros de la junta directiva y determinar su reglamento.

Elegir al revisor fiscal (o al fiscal)

Estudiar el presupuesto de gastos y darle su aprobación

Determinar la orientación general de la asociación

Decidir sobre el cambio de domicilio

Autorizar la enajenación de bienes de la entidad.

Aprobar las reformas estatutarias, la disolución y liquidación de la asociación

Las demás que le señale la ley.

DE LA JUNTA DIRECTIVA

Artículo 18º. La Junta Directiva está compuesta por el Presidente, Vicepresidente, Secretario y Tesorero, elegidos por la asamblea general para períodos de dos años contados a partir de la fecha de elección.

Artículo 19º. Funciones de la Junta Directiva:

- a. Designar y remover a los dignatarios cuya elección no corresponda a la asamblea general
- b. Crear los empleos que considere necesarios para el buen funcionamiento de la asociación
- c. Delegar en el representante legal o cualquier otro funcionario, las funciones que estime convenientes.
- d. Autorizar al representante legal para comprar, vender o gravar bienes y para celebrar contratos cuyo valor excede la suma de \$ _____.

Convocar a la asamblea general cuando no lo haga el representante legal o reuniones extraordinarias cuando lo juzgue conveniente

Presentar a la asamblea general los informes necesarios

Examinar, cuando lo tenga a bien, los libros, documentos y caja de la entidad

Tomar las decisiones que no correspondan a otro órgano de la asociación.

Artículo 20. La junta directiva se reunirá ordinariamente por lo menos ____ vez cada ____ y podrá reunirse extraordinariamente cuando lo soliciten por escrito dos de sus miembros, el representante legal o el revisor fiscal. Deliberará y decidirá con la presencia y los votos de la mayoría de sus miembros, por convocatoria del Presidente efectuada por escrito con cinco (5) días de antelación.

Artículo 21. La Junta Directiva será elegida por la Asamblea General por el sistema de _____.

Artículo 22. Funciones del Presidente:

...

...

...

Artículo 23. Funciones del Vicepresidente:

...

...

...

Artículo 24. Son Funciones del Secretario:

...

...

...

Artículo 25. Son Funciones del Tesorero:

...
...
...

Artículo 26. Representante Legal:

El Representante Legal de la entidad es el señor _____
(presidente o gerente o director) nombrado por _____ para períodos de
_____ años _____.

Artículo 27. Son funciones del Representante Legal:

...
...
...
...

DISOLUCION Y LIQUIDACION

Artículo 28. La Asociación se Disolverá y Liquidará: por vencimiento del término de duración; por imposibilidad de desarrollar sus objetivos; por decisión de autoridad competente; por decisión de los asociados, tomada en reunión de asamblea general con el quórum requerido según los estatutos o por las demás causales señaladas en la ley.

Artículo 29. Decretada la disolución la Asamblea General procederá a nombrar liquidador o liquidadores. Mientras no se hagan dichos nombramientos actuará como tal el último representante legal inscrito en la Cámara de Comercio competente.

Artículo 30. Terminado el trabajo de liquidación y cubierto el pasivo, el remanente, si lo hubiere, pasará en calidad de donación a una entidad de beneficencia, o cualquier otra sin ánimo de lucro que determine el consejo de fundadores.

Artículo 31. Nombramientos: Se hacen los siguientes nombramientos:

1.	Xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx	C.C.	No. _____
de	_____		
2.	Xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx	C.C.	No. _____
de	_____		
3.	Xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx	C.C.	No. _____
de	_____		
4.	Xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx	C.C.	No. _____
de	_____		

Representante Legal:

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX C.C. No. _____ de _____

Presidente
C.C. No.

Secretario
C.C. No.

NOTA: El documento debe ser reconocido ante notario.

Anexar carta de aceptación con número de identificación de las personas nombradas.

Pagar impuesto de registro cra. 33A # 30-65 (Rentas Departamentales. Estanco Oficial. (Camara de Comercio - Palmira , S.F)

13. CONCLUSIONES

La exploración que se realizó en el campo objeto de estudio, permite reafirmar con base en la información recopilada, que la mujer sigue siendo vulnerada en sus derechos por distintos aspectos, especialmente en el campo laboral, pues uno de los puntos en donde perciben fuertemente dicha vulnerabilidad, es precisamente al momento de ejercer cargos iguales, recordemos que la población afirmó con 56,2% que los hombres ganan más dinero que las mujeres en dicha situación.

En épocas anteriores, la mujer dependía totalmente del hombre, pero esta perspectiva ha cambiado con el paso de los años, pues ellas consideran con un 68.7%, que tienen las mismas capacidades que los hombres, en cualquier campo laboral; razón por la cual son más autónomas e independientes, y desean ingresar a campos que han sido dominados por el hombre.

De igual forma, a la fecha la mujer se preocupa más por optimizar su economía, lo que la lleva a mejorar su nivel educativo, esta es otra de las razones por la que piensa, que a futuro ellas pueden igualar a los hombres en todas las labores; el 84% de los encuestados así lo asegura.

Aunque el 81,3% de la población encuestada, expresa que la discriminación en la actualidad ha disminuido, aún persiste la ideología arcaica de que existen determinadas labores para cada género, pero téngase en cuenta que, en el caso de las mujeres, ellas están dispuestas a trascender estos paradigmas, demostrado a la comunidad que se puede romper con esa visión cultural.

El sector de la construcción es uno de los campos en el que es muy poca la mujer vista, y a la ciudad le ha hecho un gran aporte al desarrollo económico, con lo que claramente genera amplias ofertas de empleo, pero las mujeres aun no son participes, pues según los resultados del trabajo de campo aplicado, a ellas lo que les limita es, en primer lugar la fuerza física (89,6%) seguida de la falta de experiencia en el campo (35.4%); a carencia de lo anterior se inclinan por el servicio doméstico o la informalidad.

En la actualidad la mujer continua bajo un sometimiento laboral y económico, producto de la desigualdad salarial que la sociedad se ha encargado de fabricar, un ejemplo claro de ello, es la posibilidad tan baja que posee las mujeres para obtener empleos bien pagados, con un 24,1%, la población femenina de estrato 2 es la que percibe en mayor proporción dicha forma de discriminación.

El abandono de hogar por parte de los caballeros, también es un aspecto influyente para que las mujeres se dediquen a las labores domésticas, impidiendo su auto superación y originando en ellas un empobrecimiento femenino; téngase en cuenta

además que, es de conocimiento que la población femenina encuestada en un 28%, no está de acuerdo con la diferencia salarial existente en la forma de remuneración.

Para la población de estratos 1 y 2, su percepción acerca de la brecha salarial, es casi nula producto de la falta de formación educativa, pues estos solo pueden aspirar a devengar un salario igual o inferior al S.M.L.V; en cuanto al sector, este varía de acuerdo a las tareas que se realizan y su conocimiento.

El análisis aplicado a la presente investigación, permitió recopilar información de dos tipos de población, dichos datos demuestran la visión, tanto profesionales de la construcción, como de la comunidad directamente afectada, ambos coinciden en que la falta de conocimiento y capacitación, de las mujeres en el Sector de la Construcción, es la causa primordial para que ellas no puedan incursionar en dicho sector.

La mujer tiene una posición muy clara frente a la capacidades y habilidades que posee, es decir que, ellas afirman tener todo lo que se requiere para desempeñarse dentro del sector de la construcción, su única limitante es la ausencia de conocimiento o formación educativa que le permita respaldar dichas capacidades.

En el Municipio de Palmira, no existe una fundación con enfoque educativo que se especialice en capacitar mujeres que deseen incursionar en sector de la construcción, que también tengan asesoría jurídica y apoyo psicosocial, donde ellas sean conscientes de sus derechos y que no sean vulneradas por parte de sus parejas u otros, porque los programas que ofrece la alcaldía de inclusión social y laboral, no logran una cobertura suficiente que se ajuste a las necesidades de las mujeres de estratos más bajos.

14.RECOMENDACIONES

Es de gran importancia, considerar tanto las implicaciones de los hallazgos en el trabajo de campo aplicado en todo el proceso, como la toma de decisiones para la implementación del modelo de economía solidaria; del mismo modo se deben continuar en la búsqueda de nuevas oportunidades, que proporcionen a las mujeres palmiranas la satisfacción de sus necesidades más relevantes; llenar los vacíos en los conocimientos y poner en práctica más formas de inclusión social con enfoque a la igualdad de género.

La búsqueda del apoyo y alianzas con entidades públicas y privadas, deber ser una constante en pro del bienestar de las mujeres de estrato 1 y 2, de la ciudad de Palmira, téngase en cuenta que es la comunidad menos favorecida en muchos ámbitos, especialmente en el campo laboral; lo anterior también con el propósito de darle sostenibilidad al proyecto.

En proyectos tan ambiciosos como el presente, se desea un mejoramiento continuo, para que futuros estudiantes encuentren interés, y decidan darle continuidad complementado lo que hoy se deja como un preámbulo y posible modelo de empresa; pues este deberá cumplir con los requerimientos de la demanda laboral contemporánea, y aún más recomendable es la puesta en marcha de dicho modelo.

Otra recomendación muy importante, sería la inclusión de más modelos que operen del mismo modo que este proyecto, el cual busca satisfacer las necesidades tanto del sector objeto de estudio como las de la comunidad a quienes está dirigido; al tiempo que se adapta a las constantes exigencias de un mercado laboral variable.

Por último, pero no menos importante, es recomendable hacer partícipe a toda la comunidad palmirana para que se concienticen de la problemática de desigualdad, que vive día a día las mujeres cabeza de hogar, y más aún aquellas de escasos recursos; esto a través de diversas actividades que impliquen el apoyo a las mujeres en todos los campos, en especial en el sector de la construcción.

15. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Alcaldía de Palmira (2012), Mapa de Palmira, [figura], recuperado en; www.palmira.gov.co/enlace-de-interes/mapa-de-palmira

Alcaldia de Palmira, MinTrabajo. (2012). El Empleo es Seguridad Para Palmira . Obtenido de Plan Local de Empleo Palmira : [file:///C:/Users/Familia%20varela/Downloads/plan local de empleo de palmira 2012.pdf](file:///C:/Users/Familia%20varela/Downloads/plan%20local%20de%20empleo%20de%20palmira%202012.pdf)

Aldo Canales, G. M. (07 de 06 de 2013). Discriminacion a la Mujer en el Sector Laboral. Obtenido de Cuestiones Sociales: <https://cuestionessociales.wordpress.com/2013/06/07/discriminacion-a-la-mujer-en-el-sector-laboral/>

Anuario Estadístico (2015), Población en Edad Para Laborar, Consolidado Tres Años, [tabla]

Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (2014), Colombia PIB Construcción [figura] Recuperado en: <http://www.andi.com.co/SitEco/Documents/Balance%202014%20y%20perspectivas%202015.pdf>

Asociacion Nacional de Empresarios de Colombia. (2014). Colombia; Balance 2014 y Perspectiva 2015. Obtenido de Balance 2014 y Perspectiva 2015: <http://www.andi.com.co/SitEco/Documents/Balance%202014%20y%20perspectivas%202015.pdf>

Astroz, I. C. (2012). Movilizacion de las Mujeres en el Valle (Trabajo de Grado). Obtenido de Univesidad del Valle, Cali, Colombia: http://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/10893/3776/3/3350_0461593p.pdf

Baquero, M., Guataqui, J. C., & Sarmiento, L. (06 de 2000). Teoria de la Discriminacion en el Mercado Laboral. Obtenido de Un Marco Analítico de la Discriminación Laboral: <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/10807/3679.pdf>

Bermudez, M. I. (10 de 10 de 2016). s.t. (Y. J. Correa, Entrevistador)

Camara de Comercio - Palmira . (S.F). *Estatutos para Constituir una Asociacion sin Animo de Lucro*. Obtenido de Camara de Comercio de Palmira: www.ccpalmira.org.co/portal/.../Modelos/MODELOESTATUTOSCONSTITUIRESAL.d...

Carlos Humberto Ortiz. (2006). Informe de Desarrollo Humano Para el Valle del Cauca. Santiago de Cali: Cidse.

Castro, L. S. (1986). Manual Practico de Estadistica 2. Bogota, Colombia: PIME S.A.

Código Sustantivo del Trabajo, Artículo 143, Trabajo Igual, Igual Salario, Ley 1496 de 2011.

DANE. (01 de 04 de 2015). Indicadore Econominos Alrededor de la Construcccion IV Trimestre 2015. Obtenido de Boletin Tecnico del DANE: https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/pib_const/Bol_ieac_IVtrim15.pdf

Documentos de Trabajo Sobre Economía Regional (2010), Salario y Horas Trabajadas Promedio Por Hombre y Mujeres, [tabla], Recuperado en: http://www.banrep.gov.co/docum/Lectura_finanzas/pdf/DTSER-131.pdf

Economia, S. (15 de 04 de 2015). La Penosa Brecha Salarial Entre Hombre y Mujeres. Obtenido de Revista Dinero: <http://www.dinero.com/economia/articulo/la-penosa-brecha-laboral-entre-hombres-mujeres/173375>

Finanzas, S. (25 de 09 de 2014). La Construcccion es uno de los Sectores de Menor Participacion Femenina. Portafolio, pág. 1.

Gamba, S. (2005). Feminismo Historia y Corrientes. Obtenido de Agenda de las Mujeres: <http://agendadelasmujeres.com.ar/index2.php?id=3¬a=5704>

Infante, M., Román, M., & Traverso, J. (2012). El sector español de la construcción bajo la perspectiva de género. Análisis de las condiciones laborales. Revista de la Construcccion, 32.

La Asamblea General de la ONU. (1948). Declaracion Universal de los Derecho Humanos. Obtenido de Bienvenido a las Naciones Unidas: http://www.un.org/es/documents/udhr/index_print.shtml

Ley 1009, Crea con carácter permanente el observatorio de Asuntos de Genero, Congreso de Colombia, 23 de Enero de 2006

Ley 1010, Artículo 1, Ley de Acoso Laboral, Congreso de Colombia, 23 de Enero de 2006.

Ley 1257, Artículo 1, 2, 3, Contra la Discriminación de la Mujer, Congreso de Colombia, 04 de Diciembre de 2008.

Ley 1496, Congreso de la Republica, El Congreso de Colombia, 29 de diciembre de 2011.

Lopez, J. A. (03 de 03 de 2015). Desigualdad de Genero en el Mercado Laboral una Tarea Pendiente en Paises en Desarrollo. Obtenido de Justicia: www.dejusticia.org

Marulanda, C. C. (2013). ¿Igualdad Salarial Entre Hombres y Mujeres en Santiago de Cali? Obtenido de Libro Igualdad Salarial: www.mintrabajo.gov.co/.../1464-igualdad-salarial-entre-hombres-y-mujeres-en-santia...

MinTrabajo. (2015). Buenaventura, Ciudad Puerto de Clase Mundial. Obtenido de Plan Local de Empleo 2011 - 2015: [file:///C:/Users/joviz/Downloads/plan local de empleo de buenaventura 2012.pdf](file:///C:/Users/joviz/Downloads/plan%20local%20de%20empleo%20de%20buenaventura%202012.pdf)

Mujeres en Red. (08 de 2005). La Primera Discriminación de la Mujer- Teoría Sexo Género pdf. Obtenido de Mujeres en Red Periodico Feminista: <http://www.mujeresenred.net/spip.php?article327>

Municipio de Palmira; Cámara de Comercio de Palmira. (26 de 11 de 2013). Mesa de Erradicación de la Violencia Contra la Mujer. Obtenido de Fundación Progresamos: <http://www.fundacionprogresamos.org.co/mesa-erradicacion/9-mesa-de-erradicacion-de-violencia-contra-la-mujer>

Naciones Unidas, Artículo 2. Día de los Derechos Humanos. 2009.

Pabón, I. I., Barco, A. G., & Martínez, C. N. (08 de 2010). Política Pública de Equidad de Género Para las Mujeres de Palmira. Obtenido de Alcaldía Municipal de Palmira: <http://www.palmira.gov.co/attachments/article/577/POL%C3%8DTICA%20P%C3%9ABLICA%20DE%20EQUIDAD%20DE%20GENERO.pdf>

Participación Laboral por Género, [figura], Recuperado en: <http://www.dinero.com/economia/articulo/el-sector-financiero-emplea-mas-mujeres-hombres-colombia/215814>

Periódico el País-Economía (2014), Tasa de Desempleo en el Valle del Cauca, [figura], Recuperado en: <http://www.elpais.com.co/economia/construccion-y-comercio-impulsaron-el-descenso-del-desempleo-en-el-valle-en-2014.html>

Plan Local de Empleo (2012), Número de Empresas y su Actividad Económica [tabla] recuperado en: www.mintrabajo.gov.co/.../doc.../232-plan-local-de-empleo-de-palmira-2012.html

Plan Local de Empleo (2012), Población Ocupada Según Red Unidos Palmira Valle [tabla] Recuperado en: www.mintrabajo.gov.co/.../doc.../232-plan-local-de-empleo-de-palmira-2012.html

Plan Local de Empleo (2012), Porcentaje de Acceso a la Educación Por Parte de la Población Palmirana, [tabla], recuperado en: www.mintrabajo.gov.co/.../doc.../232-plan-local-de-empleo-de-palmira-2012.html

Programa de Naciones Unidas Plan de Desarrollo (2015), Brecha en Ingresos, [figura] Recuperado en: <http://www.humanumcolombia.org/roles-y-brechas-de-genero-de-la-percepcion-a-la-no-remuneracion/>

Revista Dinero. (2015). El sector financiero emplea a más mujeres que hombres en Colombia. Dinero, Sección Economía, 1.

Revista Dinero-Sección Economía (2015), Participación Laboral por Género, [figura], Recuperado en: <http://www.dinero.com/economia/articulo/el-sector-financiero-emplea-mas-mujeres-hombres-colombia/215814>

Reyes, L. M. (7 de 07 de 2011). Estadística, Matemática y Computación. Obtenido de Muestreo Simple Aleatorio: <http://reyesestadistica.blogspot.com.co/2011/07/muestreo-simple-aleatorio.html>

Rivera, M. A. (08 de 2012). Tipos de Discriminación. Obtenido de La Discriminación: <http://discrimcsi.blogspot.com.co/2012/08/tipos-de-discriminacion.html>

Sampieri, R. H. (2006). Metodología de la Investigación. México D.F: Mc Graw Hill.

Servicio Nacional de Aprendizaje SENA-Regional Valle (S.F). *Centro de la Construcción*. Obtenido de SENA Centro de la Construcción: <http://senacentrodelaconstruccionvalle.blogspot.com.co/p/programas-de-formacion.html>

Título VII de los Derechos Civiles, Estados Unidos, 20 de Julio de 1964.

Trabajo, M. d. (2012). Resumen de Otros Estudios. Obtenido de MinTrabajo: www.mintrabajo.gov.co/component/docman/doc.../1433-resumen-otros-estudios.html

Velada Diseño & Innovación Social (2010), Mapa de Palmira, [figura], Recuperado en: jrms.pktweb.com/wp-content/uploads/2010/05/Mapa-Palmira-10-Final.jpg

Velez, G. B. (2007). Lucha de la Mujer en Latino América: Feminismo, Ciudadanía y Derechos. PALOBRA Palabra que Obra, 52.

Villar, L., Ramirez, J. M., & Malagon, J. (06 de 2014). Las Desventajas que Enfrentan las Mujeres en el Mercado Laboral Colombiano. Obtenido de Informe Mensual del Mercado Laboral: http://www.repository.fedesarrollo.org.co/bitstream/11445/3313/1/IML_Junio_2014.pdf