Bogotá, 7 de febrero de 2023

Honorable Representante
AGMETH ESCAF TIJERINO
Presidente Comisión Séptima Constitucional Permanente
Cámara de Representantes

Referencia: Informe de Ponencia Positiva para segundo debate del Proyecto de Ley 060 de 2022 Cámara *"Por medio de la cual se dictan disposiciones para la reducción de las desigualdades de género en el sector de la infraestructura civil y la construcción en Colombia a través de la estrategia más mujeres construyendo".*

En cumplimiento de la designación realizada por la mesa directiva de la Comisión Séptima Constitucional permanente, conforme al artículo 150 de la Ley 5 de 1992, y atendiendo los artículos 153 y 156 de la misma Ley, los suscritos ponentes abajo firmantes, nos permitimos rendir **informe de ponencia POSITIVA para segundo debate al Proyecto de Ley 060 de 2022 Cámara** *"Por medio de la cual se dictan disposiciones para la reducción de las desigualdades de género en el sector de la infraestructura civil y la construcción en Colombia a través de la estrategia más mujeres construyendo".*

VÍCTOR MANUEL SALCEDO GUERRERO
Representante a la Cámara
COORDINADOR PONENTE

GERMÁN ROGELIO ROZO ANIS
Representante a la Cámara
PONENTE

1. ANTECEDENTES Y TRÁMITE DE LA INICIATIVA DE LEY.

El presente proyecto de Ley es de origen parlamentario y fue radicado ante la secretaría general de la cámara de Representantes el 26 de julio de 2022 por los congresistas: H.S. Juan Carlos Garcés Rojas, H.S. John Moisés Besaile Fayad, H.S. Berner león Zambrano Erazo, H.S. Julio Elías Chagüi Flórez, H.S. Antonio José Correa Jiménez, H.S. Juan Felipe Lemos Uribe H.R. Ana Paola García Soto, H.R. José Eliécer Salazar López, H.R. Astrid Sánchez Montes De Oca, H.R. Milene Jarava Díaz, H.R. Jorge Eliécer Tamayo Marulanda, H.R. Víctor Manuel Salcedo Guerrero, H.R. Saray Elena Robayo Bechara, H.R. Alexander Guarín Silva, H.R. Ana Rogelia Monsalve Álvarez, H.R. Teresa De Jesús Enríquez Rosero, H.R. Diego Fernando Caicedo Navas , H.R. Jorge Alberto Cerchiaro Figueroa.

El 16 de noviembre de 2022 fue aprobado en primer debate por la comisión séptima constitucional permanente de la cámara de Representantes con modificaciones al **artículo 13. *"Entornos laborales propicios para la equidad de género"* y al artículo 17. "*Evaluación del desarrollo de la implementación por parte del sector privado de la estrategia "más mujeres construyendo".***

Las proposiciones fueron presentadas por los Representantes María Fernanda Carrascal y Juan Camilo Londoño, modificando los artículos en mención de la siguiente forma:

Artículo 13. Entornos laborales propicios para la equidad de género. El sector empresarial de la infraestructura civil y la construcción desarrollará una política de empleabilidad que permita crear las condiciones necesarias para la vinculación de mujeres en actividades de construcción y obras de infraestructura civil, a través, de estrategias de balance y conciliación con la vida familiar y sensibilización de género desde la cultura organizacional.	**Artículo 13. Entornos laborales propicios para la equidad de género.** El sector empresarial de la infraestructura civil y la construcción desarrollará una política de empleabilidad que permita crear las condiciones necesarias para la vinculación de mujeres en actividades de construcción y obras de infraestructura civil, a través, de estrategias de balance y conciliación con la vida familiar y sensibilización de género desde la cultura organizacional. **Parágrafo 1º.** El sector empresarial de la infraestructura civil y la construcción implementará protocolos de prevención y atención de Violencias Basadas en Género - VBG. Así mismo, el sector en mención desarrollará una ruta de atención y orientación ante las

	denuncias que se presenten por acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo en el ámbito laboral, ante las autoridades pertinentes en materia de salud, protección y justicia.

Artículo 17. Evaluación del desarrollo de la implementación por parte del sector privado de la estrategia "más mujeres construyendo". El Ministerio de Trabajo con apoyo de la Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer realizará una evaluación semestral con los gremios de la infraestructura civil y la construcción, con el fin de evaluar los avances en la contratación del personal femenino en el sector.	**Artículo 17. Evaluación del desarrollo de la implementación por parte del sector privado de la estrategia "más mujeres construyendo".** El Ministerio de Trabajo, mediante el ejercicio de la actividad de prevención, inspección, vigilancia y control el cual faculta a la entidad, con apoyo de la Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer realizará una evaluación anual con los gremios de la infraestructura civil y la construcción, con el fin de evaluar los avances en la contratación del personal femenino en el sector.

2. OBJETO Y CONTENIDO DEL PROYECTO DE LEY:

El presente proyecto de ley tiene como objeto establecer medidas para la reducción de las desigualdades de género, existentes en el sector de la infraestructura civil y construcción en Colombia a través de una mayor participación de la fuerza laboral femenina, promoviendo formación y cambios en las políticas de contratación del sector, apuntando a la incorporación de las mujeres a través de la estrategia "más mujeres construyendo".

El proyecto de ley surge de la premisa de la existencia de sectores económicos masculinizados que reflejan hoy la desigualdad de género en todos los ámbitos del desarrollo de las sociedades, no existiendo incluso ningún país que haya cerrado la brecha (Foro Económico Mundial, 2020).

3. CONSIDERACIONES DEL PROYECTO DE LEY:

INSTRUMENTOS Y ACCIONES INTERNACIONALES

Para afrontar las desigualdades, los Estados de todo el mundo han reafirmado y desarrollado diversos instrumentos que les han permitido avanzar en equidad de género. El primero de ellos y principal, es la Declaración de los Derechos Humanos de 1948, en la que se señala la importancia de generar transformaciones que le permitiesen a las mujeres ser incluidas en cada una de las esferas del desarrollo, invitando a los Estados a ejercer el liderazgo necesario para poder implementar acciones afirmativas y políticas públicas que signifiquen un impulso al mejoramiento de la calidad de vida de las mujeres.

En el artículo 1 de la mencionada declaración, se establece que: “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros”.

Igualmente, en el artículo 23 se menciona que: “1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo; 2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual; 3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social”.

Otros instrumentos y/o acciones importantes que se han desarrollado por parte de la Comunidad Internacional y que reafirman los derechos humanos y equidad de género, a través de mecanismos para reducir la desigualdad histórica entre hombres y mujeres son:

Instrumentos internacionales

● *La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y el Protocolo Facultativo. ONU 1979*. En este instrumento, se establece la protección jurídica de los derechos de las mujeres sobre una base de igualdad con los hombres y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales o competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de las mujeres contra todo acto de discriminación.

● *La Convención Interamericana para Prevenir, sancionar y erradicar la Violencia en las Mujeres. (Belén do Pará) 1993*. En esta, se ordena fomentar la educación y capacitación del personal en la administración de justicia, policial y demás

funcionarios encargados de la aplicación de la ley, así como del personal a cuyo cargo esté la aplicación, sanción y eliminación de la violencia contra la mujer.

Conferencias mundiales

● *Conferencia Mundial del Año Internacional de la Mujer en Ciudad de México*. En la Conferencia se definió un plan de acción mundial para la consecución de los objetivos del Año Internacional de la Mujer, que incluía un amplio conjunto de directrices para el progreso de las mujeres hasta 1985**.**

● *Conferencia Mundial del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer.* Realizada en Copenhague, tuvo por objetivo examinar los avances realizados hacia el cumplimiento de los objetivos de la primera conferencia mundial, especialmente de los relacionados con el empleo, la salud y la educación.

● *La Conferencia Mundial para el Examen y la Evaluación de los Logros del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer*, que tuvo lugar en Nairobi, se aprobó un mandato consistente en establecer medidas concretas para superar los obstáculos al logro de los objetivos del Decenio.

● *La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer*, celebrada en Beijing en 1995, marcó un importante punto de inflexión para la agenda mundial de igualdad de género. La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, adoptada de forma unánime por 189 países, constituye un programa en favor del empoderamiento de la mujer y en su elaboración se tuvo en cuenta el documento clave de política mundial sobre igualdad de género. La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing establece una serie de objetivos estratégicos y medidas para el progreso de las mujeres y el logro de la igualdad de género.

La Asamblea General adoptó la decisión de celebrar su 23º período extraordinario de sesiones para llevar a cabo un examen y una evaluación quinquenal de la aplicación de la Plataforma de Acción de Beijing, así como de estudiar posibles medidas e iniciativas futuras. La evaluación, a la que se dio el nombre de “La mujer en el año 2000: igualdad entre los géneros, desarrollo y paz para el siglo XXI”, tuvo lugar en Nueva York y de ella resultaron una declaración política y nuevas medidas e iniciativas para la aplicación de la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing.

● 2005. En el marco del 49º periodo de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer se llevó a cabo un examen y una evaluación decenales de la Plataforma de Acción de Beijing. Los delegados aprobaron una declaración que subraya que la aplicación plena y eficaz de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing es esencial para la consecución de los objetivos de desarrollo. La

Declaración y Plataforma de Acción de Beijing establece una serie de objetivos estratégicos y medidas para el progreso de las mujeres y el logro de la igualdad de género, incluidos los contenidos en la Declaración del Milenio.

● 2015. La sesión abordó además las oportunidades para lograr la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en la agenda de desarrollo post-2015. Los Estados miembros adoptaron una declaración política que resaltó los progresos obtenidos hacia el logro de la igualdad de género, proporcionó una base sólida para la implementación plena, efectiva y acelerada de los compromisos adquiridos en Beijing y también defendió el papel clave de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en la agenda de desarrollo post-2015**.**

● 2020. La revisión y evaluación tras 25 años desde la adopción de la Plataforma de Acción de Beijing tuvo lugar durante la 64ª sesión de la Comisión que se celebró en marzo de 2020.

COLOMBIA EN EL AVANCE DE LA LUCHA POR LA IGUALDAD DE GÉNERO

Para avanzar en la implementación de las medidas referenciadas por la Declaración de los Derechos Humanos, el Estado colombiano ha implementado medidas específicas para avanzar en equidad de género y reducir las brechas existentes en los diversos ámbitos del desarrollo.

En relación con el presente proyecto se hace importante evidenciar lo implementado en el ámbito laboral y la igualdad de género. En este sentido, el artículo 13 de la Constitución Colombiana reconoce “el derecho a la igualdad, donde rechaza cualquier forma de discriminación, cualquier forma de discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica”.

Del mismo modo, se debe considerar el artículo 43 de la carta, donde se expone la importancia de brindar igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres, haciendo énfasis en la prohibición de la discriminación contra la mujer.

Igualmente, el Código Sustantivo del Trabajo en el artículo 10 menciona que: *Todos los trabajadores y trabajadoras son iguales ante la ley, tienen la misma protección y garantías, en consecuencia, queda abolido cualquier tipo de distinción por razón del carácter intelectual o material de la labor, su forma o retribución, el género o sexo salvo las excepciones establecidas por la ley. Adicionalmente, Colombia ratificó el Convenio 100 de la OIT, que hace referencia a la* ***igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor****, designando entre otros, las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo; y el Convenio 111 OIT en el que se menciona que: (a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos*

de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; (b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

En concordancia con lo anterior, se han desarrollado leyes específicas para avanzar en equidad laboral tales como la Ley 823 del 2003, la cual tiene por objeto establecer el marco institucional y orientar las políticas y acciones por parte del Gobierno para garantizar la equidad y la igualdad de oportunidades de las mujeres, en los ámbitos público y privado; la Ley 1010 de 2006 a través del cual se clasifican los tipos de acoso laboral, así como la ruta de atención y protección frente a comportamientos inapropiados, discriminatorios y violentos; la Ley 1482 de 2011, a través de la cual se imponen sanciones penales a quienes obstruyan lo derechos de una persona por razones de sexo, raza, orientación sexual entre otras; la Ley 1429 de 2010, que establece entre los mecanismos para la dinamización del empleo en Colombia, el diseño y la promoción de programas de formación y capacitación, haciendo énfasis en las condiciones específicas y diferenciales de cada región, distrito, departamento o municipio, dirigido a las mujeres y en especial a las mujeres madres cabeza de familia, para que las conduzca a la formalización y generación empresarial, del empleo y el teletrabajo en sectores económicos como: agropecuario, transporte, minas y energía, intermediación financiera, servicios públicos, construcción, ciencia, tecnología e innovación.

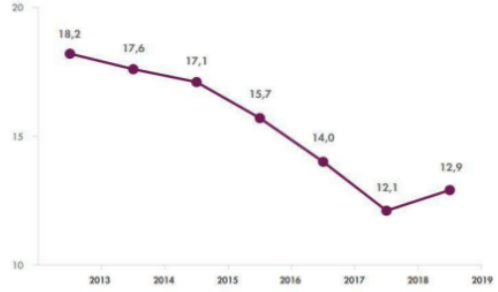
Finalmente, la Ley 2117 de 2021 determina que el Gobierno nacional establecerá mecanismos que conduzcan a la formalización y generación empresarial, y del empleo para las mujeres de manera específica en los sectores agropecuario, transporte, minas y energía, intermediación financiera, servicios públicos y construcción, ciencia, tecnología e innovación, atendiendo las recomendaciones por parte del Sistema Nacional de las Mujeres.

Adicionalmente a lo descrito, Colombia se encuentra comprometida con el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible como hoja de ruta para avanzar en el desarrollo del país. Estos objetivos establecen varias temáticas, entre las cuales se encuentra el avance hacia las garantías laborales de las mujeres, y cuya meta se relaciona con la aprobación y fortalecimiento de políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres y las niñas.

Lo expuesto, deja en claro los importantes progresos normativos de Colombia frente a la posibilidad de alcanzar en distintos ámbitos la equidad de género; sin embargo,

no es desconocido para la sociedad colombiana que las brechas entre hombres y mujeres se mantienen tanto en la esfera pública como privada, y que se reflejan por ejemplo, en las permanentes e históricas diferencias salariales, tal y como se observa en el siguiente gráfico, el cual revela y confirma cómo las brechas salariales aún permanecen en el tiempo, a pesar de las diferentes estrategias para combatirlas en la búsqueda de su reducción.

Gráfica 1: brecha salarial de género. Según ingreso laboral mensual. Total nacional -2019



Fuente: DANE- Gran Encuesta Integrada de Hogares, 2020

La crisis del COVID 19 y su impacto en la lucha por la equidad de género en Colombia.

Como es ampliamente conocido, el mundo se encuentra viviendo un hecho catastrófico a raíz de la pandemia causada por el COVID- 19 iniciada en el año 2020, la cual, junto a las medidas de distanciamiento tomadas para evitar su propagación, dio no solo origen a insuperables pérdidas humanas, sociales, económicas, ambientales entre otras, sino que además, intensificó las brechas existentes entre hombres y mujeres, obligando a los Estados a buscar alternativas prontas para mitigar los impactos generados, en todos los ámbitos ya mencionados.

En relación al empleo y la economía, y tal como quedó consignado en el Decreto 810 de 2020 "(…) la crisis económica generada por el COVID- está afectando significativamente las empresas en Colombia (…)", pues las empresas debieron realizar despidos de manera general para intentar hacer frente a la falta de demanda en la economía y los cierres preventivos de todos los territorios. En este sentido, algunos sectores fueron más fuertemente afectados que otros, que, de hecho, son los sectores más vulnerables y que concentran gran población de mujeres ocupadas, tales como el comercio, la hotelería, el turismo, y los servicios de restaurante. Entre las sub actividades relacionadas a estos, tenemos el comercio al por menor, trabajo doméstico, peluquerías, tratamientos de belleza, lavado y limpieza de prendas de vestir, fabricación de prendas de vestir, actividades inmobiliarias empresariales y de alquiler.

Gráfica 2: población ocupada por ramas de actividad y sexo. Cifras en miles

RAMA DE ACTIVIDAD	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	PORCENTAJE DE MUJERES
Alojamiento y servicios de comida	1.15	356	793	69%
Actividades artísticas y de entretenimiento, recreación y otras actividades de servicio	1.490	551	939	63%
Administración pública y defensa, educación y atención a la salud humana	2.145	838	1.307	61%
Actividades financieras y de seguros	272	117	155	57%
Actividad profesional, científica, técnicas y servicios administrativos	1.168	594	574	49%
Comercio y reparación de vehículos	3.561	1.979	1.582	44%
Industrias manufactureras	2.001	1.241	760	38%
TOTAL NACIONAL	**18.675**	**11.579**	**7.096**	**38%**
Información y comunicaciones	277	176	101	36%
ACTIVIDADES INMOBILIARIAS	**226**	**163**	**63**	**28%**
Suministro de electricidad gas, agua y gestión de desechos	224	163	61	27%
Explotación de minas y canteras	177	145	31	18%
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	3.466	2.923	543	16%
Transporte y almacenamiento	1.192	1.096	96	8%
CONSTRUCCIÓN	**1.322**	**1.233**	**89**	**7%**

Fuente: DANE- GEIH, 2020

Según el informe “El impacto de la COVID-19 en las mujeres trabajadoras de Colombia”, presentado por ONU mujeres, la pandemia tuvo un impacto desproporcionado en el empleo femenino, teniendo en cuenta que entre julio y septiembre de 2020 se experimentó una contracción interanual del 19.6% que significó la pérdida de 1.8 millones de empleos femeninos, frente a 1 millón de pérdida de empleos masculinos que representaron el 8.1% del empleo perdido. Asimismo, se constata que las ocupaciones y las actividades económicas intensivas en trabajo femenino fueron las que sufrieron más severamente el efecto de la crisis, al tiempo que el aumento de 1, millones de personas en la población inactiva se concentró en un 1, en las mujeres.

Las cifras mencionadas anteriormente son devastadoras para el impulso laboral de las mujeres, convirtiéndose en un elemento de presión para que el Estado garantice programas y proyectos que mitiguen el impacto del COVID-19 en el desarrollo laboral de las mujeres. Es necesario entonces que se avance en acciones innovadoras y contundentes que permitan incluir a las mujeres en los sectores que más aportan al PIB, como es la construcción, pero que han sido históricamente masculinizados, es decir, que en proporción la participación de las mujeres con respecto a los hombres ha sido considerablemente menor.

EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN EN COLOMBIA: IMPORTANTES OPORTUNIDADES PARA IMPULSAR LA PARTICIPACIÓN FEMENINA

El sector de la construcción es todavía un “espacio masculinizado”, pues sólo el 8,4% de las personas que encuentran empleo en el mundo de la construcción son mujeres, frente al 91,6% de hombres. De hecho, según el Departamento Nacional de Estadística –DANE-, para el cierre del primer semestre de 2022, el desempleo en de las mujeres en Colombia fue del 17.1%, 6.7 puntos porcentuales (p.p.) por encima de los hombres. A esto se le suma que en materia salarial persiste una

brecha del 12.1% entre hombres y mujeres (DANE, 2020), y durante la pandemia aumentó a niveles cercanos al 15% (Camacol, 2020). Igualmente, se señala que el nivel de ocupación de las mujeres en el país es de 38% cifra que desciende significativamente en las actividades inmobiliarias (28%) y en el de la construcción (7%) (Camacol 2020).

Ahora bien, teniendo en cuenta que el sector de la construcción es uno de los líderes en la reactivación económica del país, pues con un valor agregado de 42 billones de pesos al cierre del 2020, el sector de la construcción aporta el 5,2 % del PIB nacional y genera alrededor de 1,5 millones de empleos directos, de estos empleos solo el 7% corresponde a mujeres.

De hecho, la Cámara Colombiana de la Construcción –CAMACOL- ha señalado que, frente a la población ocupada por ramas de actividad, el porcentaje menor de mujeres está representado en el sector de la construcción, el cual, durante la pandemia fue el que menos presentó cierres y por ende, a través del cual se recuperaron el mayor nivel de empleos incluso en medio del pico de la crisis sanitaria.

Además, tal y como lo planteó también CAMACOL, en el 95% de las ocupaciones del sector construcción persisten las brechas con una particular incidencia en la base laboral.

Gráfica 3: composición de trabajadores por género en sector

Código CIUO-08 AC	OCUPACIÓN	GÉNERO	
		Masculino	Femenino
2164	Planificadores urbanos, regionales de tránsito	45%	55%
3118	Delineantes y dibujantes técnicos	58%	42%
2161	Arquitectos constructores	58%	42%
2142	Ingenieros civiles	72%	28%
2165	Cartógrafos y topógrafos	73%	27%
3112	Técnicos en ingeniería civil	73%	27%
7121	Techadores	75%	25%
7122	Enchapadores, parqueteros y colocadores de suelos	75%	25%
1323	Directores de empresas de construcción	79%	21%
3123	Supervisores de la construcción	80%	20%
7114	Operarios en cemento armado, enfoscadores y afines	83%	17%
9313	Obreros y peones de la construcción de edificios	90%	10%
7111	Constructores de casas	90%	10%
7123	Revocadores	93%	7%
7126	Fontaneros e instaladores de tuberías	95%	5%
7112	Albañiles	96%	4%
7131	Pintores y empapeladores	96%	4%
8342	Operaciones de máquinas de movimiento de tierras, construcción de vías y afines	98%	2%

Fuente: CompuTrabajo, El empleo, LinkedIn, Agencia Pública de empleo SENA.

Si bien las cifras expuestas anteriormente ratifican la falta de inclusión de las mujeres en el sector de la infraestructura civil, son también, la muestra del gran potencial en demanda laboral que hay hoy para las mujeres, así como la existencia de posibilidades para la formulación y puesta en marcha de sinergias con distintos actores de la cadena de valor de la construcción y la infraestructura para aumentar

la productividad del sector de la construcción a través de la mayor participación femenina en el mismo.

Por lo anterior, el proyecto de ley propone una serie de estrategias que permitirán la reducción de las desigualdades de género en el sector de la infraestructura y la construcción en Colombia a través de acciones afirmativas a nivel educativo para fomentar la formación de las mujeres en todas aquellas áreas relacionadas con el sector, así como medidas para la contratación de mano de obra femenina, y el fortalecimiento de políticas empresariales, que permitan en su conjunto la disminución de las brechas de género laborales y salariales que se presentan en el sector de la construcción del país.

Para finalizar, unas reflexiones que exponen la importancia de trabajar en el impulso de la equidad de género como una apuesta real para avanzar hacia el desarrollo:

● Kritalina Georgeva, la presidente del Fondo Monetario Internacional, en una entrevista reciente menciona que "…La evidencia demuestra que en los países de bajos ingresos la reducción de la desigualdad de género en diez puntos porcentuales daría lugar a un crecimiento sostenido del dos por ciento adicional durante cinco años…" (FMI, 01).

● Asimismo, un reciente estudio del Fondo Monetario Internacional encuentra que alcanzar la paridad entre hombres y mujeres, en materia de participación laboral, podría incrementar la productividad de las economías entre 7 y 8 puntos porcentuales gracias a la inclusión de las mujeres en el mercado laboral. El incremento en la productividad a su vez permite la mejora salarial, no solo para las mujeres sino también para los hombres (FMI, 2018).

● De acuerdo con el Banco Mundial, en la pasada década un incremento de la participación laboral de la mujer en un 15% explicó el 30% de la reducción de la pobreza en América Latina y el Caribe (Banco Mundial, 2020).

● De acuerdo a un estudio de McKnsey Global Institute (McKnsey Global Institute, 2021), el mayor ingreso de las mujeres al mercado laboral se traduciría en un aumento del Producto Interno Bruto global de cerca de 12 billones de dólares para el año 2025.

4.CONCEPTOS DE ENTIDADES PÚBLICAS EMITIDOS SOBRE EL PROYECTO

- **SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE – SENA**

El Servicio Nacional de Aprendizaje SENA emitió concepto sobre el proyecto, haciendo énfasis en el artículo 9 donde se establece la formación para el trabajo en

el sector de la infraestructura civil y la construcción con énfasis de género, a propósito, el SENA menciona:

"La entidad en su oferta de formación profesional para el sector de la construcción e infraestructura cuenta con programas en el nivel operario, auxiliar, técnico y tecnológico dirigido a todos los colombianos, incluidas las mujeres, quienes deben cumplir con los requisitos de ingreso y selección definidos en cada uno de los programas de formación profesional.

Actualmente existen los siguientes programas de formación dirigidos al sector de la Construcción:

TITULACIÓN	NOMBRE DEL PROGRAMA
Especialización Tecnológica	Supervisión para obras civiles.
Operario	Construcción de estructuras en concreto
	Mampostería.
Técnico	Construcción de Edificaciones
	Construcciones livianas en Seco
	Construcciones livianas industrializadas en seco
	Instalaciones para suministro de gas combustible en edificaciones residenciales y comerciales.
	Mantenimiento y Reparación de Edificaciones
	Revestimiento en pintura arquitectónica
	Construcciones de Redes de Acueducto y Alcantarillado
	Construcción de vías
	Dibujo Arquitectónico
	Operación de maquinaria pesada para excavación.
Tecnólogo	Construcción
	Instalaciones Hidráulicas Sanitarias y de Gas
	Desarrollo Gráfico de proyectos de arquitectura e ingeniería
	Obras civiles
	Topografía

Por otra parte, el SENA realizó una propuesta frente a la redacción del artículo 9, la cual fue acogida en la ponencia para primer debate, tal como se evidencia en el cuadro de modificación del articulado.

ARTÍCULO	PROPUESTA REDACCIÓN SENA.
"Artículo 9. Formación para el trabajo en el sector de la infraestructura civil y la construcción con énfasis de género. El Gobierno Nacional, a través del Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, desarrollará actividades de formación y capacitación en artes y oficios relacionados con el sector de la infraestructura civil y la construcción, con base a en la oferta de dicho sector y con la intención de capacitar más mujeres para que sean laboralmente en el corto, mediano y largo plazo."	**Artículo 9. Formación para el trabajo en el sector de la infraestructura civil y la construcción**. El Gobierno Nacional a través del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, las Instituciones de Educación Superior y las Instituciones de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, podrán ofertar programas de formación y capacitación en oficios relacionados con el sector de la infraestructura civil y la construcción para favorecer la empleabilidad de las mujeres.

- **COLOMBIA COMPRA EFICIENTE.**

La entidad centra buena parte del concepto en la disposición contenida en el artículo 6 del proyecto, en donde se establece: *la participación de las mujeres en un mínimo del 30%, en el desarrollo, construcción, mantenimiento, instalación y en general la realización de cualquier obra de infraestructura civil que se lidere en el país.*

Al respecto la entidad menciona: *resulta más adecuado a las finalidades de este tipo de medidas como la consagrada en el proyecto de ley objeto de análisis, que sea la entidad pública la que determine el porcentaje de participación de este grupo poblacional* ***de acuerdo a los estudios de sector que realicen en la fase de planeación del proceso de contratación***

Por lo anterior, y observando consecuente lo mencionado por Colombia Compra Eficiente en cuanto al cumplimiento del porcentaje de vinculación de mujeres en el sector infraestructura civil y construcción, se agrega el parágrafo 2 en el artículo 6, estableciendo que el cumplimiento del porcentaje estará sujeto a los estudios que se realicen en la fase de planeación del proceso de contratación, pudiendo contratar un porcentaje menor al 30%, siempre y cuando el estudio de sector evidencie la imposibilidad de cumplir con este porcentaje.

Parágrafo 2. El porcentaje de qué trata el presente artículo podrá no cumplirse en su totalidad, siempre y cuando no se logren encontrar los perfiles requeridos y estará sujeto a los estudios del sector, que se realicen en la fase de planeación del proceso de contratación, pudiendo contratar un porcentaje menor al 30%, siempre y cuando el estudio de sector evidencie la imposibilidad de cumplir con este porcentaje.

- **ALTA CONSEJERÍA PARA LA EQUIDAD DE LA MUJER**

La Alta consejería para la equidad de la mujer destaca las siguientes consideraciones frente al proyecto de Ley.

1. *Las cuotas del 30% pueden ser un inicio, pero debe quedar claro que el sector debe avanzar hacia la paridad en la participación de las mujeres y que se deben implementar estrategias concretas en este sentido.*

2. *Artículo 6: Dejar explícito el compromiso de avanzar hacia la paridad de género tanto en cargos directivos como en los empleos que generen los proyectos de infraestructura o construcción.*

Atendiendo a esta observación se mejora la redacción del artículo 6 y se agrega: Lo anterior sin perjuicio de un compromiso constante y permanente por lograr la paridad de género en el desarrollo, construcción, mantenimiento, instalación y en general la realización de cualquier obra de infraestructura civil que se lidere en el país.

3. Artículo 15: *La obligación de implementar un programa para reducir los estereotipos de género en el sector no debe recaer únicamente en la Alta Consejería, esta también debe estar apoyada por el Ministerio de Transporte, el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, y el Ministerio del Trabajo*.

Se acoge la consideración de la entidad y se modifica la redacción del artículo.

Artículo 15. Eliminación de estereotipos de género. La Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, con la participación del Ministerio de Transporte, el Ministerio de Vivienda ciudad y territorio y el Ministerio del Trabajo, desarrollará un programa de sensibilización empresarial dirigido al sector de la infraestructura civil y la construcción, con el fin de generar las herramientas que permitan la eliminación de las barreras y estereotipos culturales que existen alrededor de la participación femenina en el sector de la infraestructura civil y construcción.

4. Frente a las evaluaciones contenidas en el artículo 17 sugiere sean anuales y no semestrales.

Se acoge la consideración de la entidad y se modifica la redacción del artículo:

Artículo 17. Evaluación del desarrollo de la implementación por parte del sector privado de la estrategia "más mujeres construyendo". El Ministerio de Trabajo con apoyo de la Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer realizará una evaluación semestral con los gremios de la infraestructura civil y la construcción, con el fin de evaluar los avances en la contratación del personal femenino en el sector.

- **AGENCIA NACIONAL DE INFRAESTRUCTURA – ANI**

"Se debe proponer que el porcentaje señalado sea una meta que admita unos cumplimientos escalonados con unos mínimos, esto en consideración a que se deberá contar con la capacitación necesaria y resulta recomendable asignar porcentajes menores que puedan ser cumplidos, para irlos incrementando de

manera escalonada. El porcentaje de vinculación que se señale deberá partir del análisis de datos del sector que se tenga, adicionalmente, se recomienda que se consulte con el INVIAS los avances que existan sobre el observatorio de progresos en equidad de género en proyectos de infraestructura en aras de poder generar una cifra que refleje la realidad de los proyectos".

Por lo anterior y observando consecuente lo mencionado por la agencia nacional de infraestructura que es concordante con lo mencionado por Colombia Compra Eficiente en cuanto al cumplimiento del porcentaje de vinculación de mujeres en el sector infraestructura civil y construcción, se agrega el parágrafo 2 en el artículo 6, estableciendo que el cumplimiento del porcentaje estará sujeto a los estudios que se realicen en la fase de planeación del proceso de contratación, pudiendo contratar un porcentaje menor al 30%, siempre y cuando el estudio de sector evidencie la imposibilidad de cumplir con este porcentaje.

5.PLIEGO DE MODIFICACIONES PARA SEGUNDO DEBATE

Para segundo debate los ponentes no realizan modificaciones al articulado y este es presentado tal como se aprobó en primer debate en la comisión séptima constitucional permanente de la Cámara de Representantes.

6. DECLARACIÓN DE IMPEDIMENTOS O RELACIÓN DE POSIBLES CONFLICTOS DE INTERESES.

Teniendo en cuenta el artículo 3 de la Ley 2003 de 2019, "Por la cual se modifica parcialmente la Ley 5 de 1992 ", y de conformidad con el artículo 86 de la Ley 5 de 1992, modificado por el artículo 1 de la Ley 2003 de 2019. se considera que la discusión y aprobación del presente Proyecto de Ley, a pesar de su carácter general y extenso en la materia que trata, podría crear conflictos de interés en tanto al congresista o pariente dentro de los grados de ley sea beneficiario con los términos dispuestos en la presente ley. En este sentido, es importante subrayar que la descripción de los posibles conflictos de interés que se puedan presentar frente al trámite o votación de la iniciativa, conforme a lo dispuesto en el artículo 291 de la Ley 5 de 1992 modificado por la Ley 2003 de 2019, no exime al Congresista de identificar causales adicionales en las que pueda estar inmerso.

7. PROPOSICIÓN FINAL

En mérito de lo expuesto, rendimos **PONENCIA POSITIVA** y solicitamos a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes dar segundo debate al Proyecto de Ley 060 de 2022 Cámara *"Por medio de la cual se dictan disposiciones para la reducción de las desigualdades de género en el sector de la infraestructura civil y la construcción en Colombia a través de la estrategia más mujeres construyendo".*

VÍCTOR MANUEL SALCEDO GUERRERO
Representante a la Cámara
COORDINADOR PONENTE

GERMÁN ROGELIO ROZO ANIS
Representante a la Cámara
PONENTE

8.TEXTO PROPUESTO PARA SEGUNDO DEBATE

PROYECTO DE LEY 060 DE 2022 CÁMARA

"Por medio de la cual se dictan disposiciones para la reducción de las desigualdades de género en el sector de la infraestructura civil y la construcción en Colombia a través de la estrategia más mujeres construyendo"

EL CONGRESO DE COLOMBIA
DECRETA:

TÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO I
OBJETO Y CONCEPTOS RELEVANTES

Artículo 1. Objeto. La presente ley tiene como objeto establecer medidas para la reducción de las desigualdades de género existentes en el sector de la infraestructura civil y construcción en Colombia, a través de una mayor participación de la fuerza laboral femenina, promoviendo formación y cambios en las políticas de contratación del sector, apuntando a la incorporación de las mujeres a través de la estrategia "más mujeres construyendo".

Artículo 2. Ámbito de aplicación. La inclusión de mayor fuerza laboral femenina en el sector de infraestructura civil y construcción, a través de la estrategia "más mujeres construyendo", tendrá aplicación en el ámbito público y privado en los sectores y subsectores de la infraestructura civil y la construcción en los niveles municipal, distrital, departamental y nacional.

Artículo 3. Definiciones. Para efectos de la presente ley, se entiende por obra de infraestructura civil y construcción, todas las obras que se desarrollan con liderazgo del gobierno nacional, las entidades descentralizadas, las asociaciones público privadas y las empresas privadas, que tienen que ver con construcción, mantenimiento, instalación y en general la realización de cualquier trabajo de infraestructura civil que se desarrolle en el país.

TÍTULO II
IMPLEMENTACIÓN DE LA ESTRATEGIA "MÁS MUJERES CONSTRUYENDO"
CAPÍTULO I
ESTRATEGIA "MÁS MUJERES CONSTRUYENDO"

Artículo 4. Estrategia "más mujeres construyendo". Créase la estrategia nacional "más mujeres construyendo", como una medida para impulsar la participación de la fuerza laboral femenina en el sector de la infraestructura civil en Colombia.

Artículo 5. Implementación de la estrategia "más mujeres construyendo". El Gobierno Nacional, a través del Ministerio de Transporte, articulará un comité con todas las entidades del orden nacional, central y descentralizado del sector de infraestructura civil y construcción, que tendrá como tarea desarrollar la política de reducción y eliminación de las brechas de género en el sector de infraestructura civil y construcción.

Parágrafo 1. Harán parte también del comité, representantes de la academia y del sector productivo del país relacionado con el sector de la infraestructura civil y la construcción.

Artículo 6. Objetivo de la estrategia "más mujeres construyendo". El Gobierno Nacional a través del Ministerio de Transporte, el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, y la Agencia Nacional de Contratación Colombia Compra eficiente, formulará e implementará un programa que permita la participación de las mujeres, en un mínimo del 30%, en el desarrollo, construcción, mantenimiento, instalación y en general la realización de cualquier obra de infraestructura civil que se lidere en el país. Porcentaje que deberá tenerse en cuenta tanto en el nivel directivo como en aquellos empleos que requieran mano de obra no calificada, velando para que las mujeres cuenten con iguales niveles de remuneración a la de otros trabajadores que desempeñen las mismas funciones y sin exclusividad de funciones según el género.

Lo anterior sin perjuicio de un compromiso constante y permanente por lograr la paridad de género en el desarrollo, construcción, mantenimiento, instalación y en general la realización de cualquier obra de infraestructura civil que se lidere en el país.

Parágrafo 1. En todas las obras de infraestructura civil y construcción que el Gobierno Nacional o sus entidades del sector central y descentralizado contrate con terceros, en sus diferentes modalidades, incluirá la promoción de la participación

femenina, según lo establecido por la Agencia Nacional de Contratación Colombia Compra Eficiente y en la presente ley.

Parágrafo 2. El porcentaje de qué trata el presente artículo podrá no cumplirse en su totalidad, siempre y cuando no se logren encontrar los perfiles requeridos y estará sujeto a los estudios del sector, que se realicen en la fase de planeación del proceso de contratación, pudiendo contratar un porcentaje menor al 30%, siempre y cuando el estudio de sector evidencie la imposibilidad de cumplir con este porcentaje.

CAPÍTULO II
EDUCACIÓN PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA PARTICIPACIÒN DE LA MUJER EN EL SECTOR DE LA INFRAESTRUCTURA CIVIL Y CONSTRUCCIÓN

Artículo 7. Incentivos para la formación de mujeres docentes en áreas del conocimiento relacionadas con el sector de infraestructura civil y construcción. El Ministerio de Educación Nacional deberá desarrollar un programa de incentivos para que más mujeres se formen como docentes en áreas del conocimiento STEM.

Artículo 8. Educación terciaria con énfasis en la participación de la mujer en el sector de infraestructura civil y construcción. En el marco del Sistema Nacional de Educación Terciaria (SNET) y su Marco Nacional de Cualificaciones (MNC), el Ministerio de Educación Nacional deberá incorporar elementos relacionados con las áreas de conocimiento de Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas, enfocados al sector de la infraestructura civil y la construcción.

Artículo 9. Formación para el trabajo en el sector de la infraestructura civil y la construcción con énfasis de género. El Gobierno Nacional a través del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, las Instituciones de Educación Superior y las Instituciones de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, podrán ofertar programas de formación y capacitación en oficios relacionados con el sector de la infraestructura civil y la construcción para favorecer la empleabilidad de las mujeres.

Artículo 10. Estadísticas en la formación de mujeres en áreas del conocimiento STEM relacionadas con el sector de la infraestructura civil y la construcción. El Ministerio de Educación Nacional anualmente entregará un informe con apoyo del Ministerio del Trabajo, a las Comisiones Legales para la Equidad de la Mujer, tanto del Senado de la República como de la Cámara de Representantes, que recopile la información de mujeres profesionales, especialistas, tecnólogas, técnicas, y con otro tipo de formación para el trabajo, que

se hayan formado ese año en programas relacionados con áreas del conocimiento STEM del sector de la infraestructura civil y la construcción.

De la misma forma, y en el marco de la conmemoración del día de la NO violencia contra la mujer, el Gobierno Nacional, a través del Ministerio de Transporte y del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, presentará ante las Comisiones Séptimas Constitucionales del Senado de la República y de la Cámara de Representantes un informe de seguimiento de la estrategia “más mujeres construyendo”, creada por la presente ley.

CAPÍTULO III
ARTICULACIÓN DEL SECTOR PRIVADO PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA PARTICIPACIÒN DE LA MUJER EN EL SECTOR DE LA INFRAESTRUCTURA Y CONSTRUCCIÓN

Artículo 11. Aumento de la contratación femenina en el sector privado de la infraestructura y construcción. El Gobierno Nacional se articulará con el sector privado y con los diversos gremios del sector de la infraestructura civil y la construcción en aras de lograr un aumento significativo en la contratación de mujeres en el desarrollo de las obras de infraestructura civil. Para tal fin, se realizará articulación con la agencia pública de empleo.

Artículo 12. Generación de políticas empresariales de equidad de género. El sector empresarial de la infraestructura civil y la construcción deberá formular e implementar políticas empresariales de equidad de género, fomentando la oferta laboral femenina en el sector.

Artículo 13. Entornos laborales propicios para la equidad de género. El sector empresarial de la infraestructura civil y la construcción desarrollará una política de empleabilidad que permita crear las condiciones necesarias para la vinculación de mujeres en actividades de construcción y obras de infraestructura civil, a través, de estrategias de balance y conciliación con la vida familiar y sensibilización de género desde la cultura organizacional.

Parágrafo 1º. El sector empresarial de la infraestructura civil y la construcción implementará protocolos de prevención y atención de Violencias Basadas en Género - VBG. Así mismo, el sector en mención desarrollará una ruta de atención y orientación ante las denuncias que se presenten por acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo en el ámbito laboral, ante las autoridades pertinentes en materia de salud, protección y justicia.

Artículo 14. Desarrollo profesional para las mujeres que hacen parte del sector. Como parte de la estrategia “más mujeres construyendo" las empresas de

la cadena de valor de la infraestructura civil y la construcción, brindarán incentivos de capacitación para las mujeres que hacen parte de su talento humano.

Artículo 15. Eliminación de estereotipos de género. La Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, con la participación del Ministerio de Transporte, el Ministerio de Vivienda ciudad y territorio y el Ministerio del Trabajo, desarrollará un programa de sensibilización empresarial dirigido al sector de la infraestructura civil y la construcción, con el fin de generar las herramientas que permitan la eliminación de las barreras y estereotipos culturales que existen alrededor de la participación femenina en el sector de la infraestructura civil y construcción.

Artículo 16. Beneficios para las empresas que participen en la estrategia "más mujeres construyendo". El Gobierno Nacional estudiará la viabilidad de establecer beneficios, de cualquier tipo, a los empresarios y diversos gremios de la infraestructura civil y la construcción que aumenten la contratación femenina en el sector, a partir de la entrada en vigencia de la presente ley.

TÍTULO III
EVALUACIÓN DE LA ESTRATEGIA "MÁS MUJERES CONSTRUYENDO"

Artículo 17. Evaluación del desarrollo de la implementación por parte del sector privado de la estrategia "más mujeres construyendo". El Ministerio de Trabajo, mediante el ejercicio de la actividad de prevención, inspección, vigilancia y control el cual faculta a la entidad, con apoyo de la Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer realizará una evaluación anual con los gremios de la infraestructura civil y la construcción, con el fin de evaluar los avances en la contratación del personal femenino en el sector.

Artículo 18. Vigencia y derogatorias. La presente Ley rige a partir de la fecha de su promulgación y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

VÍCTOR MANUEL SALCEDO GUERRERO
Representante a la Cámara
Departamento del Valle del Cauca
COORDINADOR PONENTE

GERMÁN ROGELIO ROZO ANIS
Representante a la Cámara
Departamento de Arauca
PONENTE

BIBLIOGRAFÍA

Foro Económico Mundial[1] [2] . GLOBAL GENDER GAP REPORT. (2020). https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf

Banco Mundial (2012). EL EFECTO DEL PODER ECONÓMICO DE LAS MUJERES EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE. Recuperado de: https://www.bancomundial.org/content/dam/Worldbank/document/resumenejectuvoSP.pdf

Consejería Presidencial para la Mujer. (Sin fecha 1). IMPACTOS SOCIOECONÓMICOS DEL COVID-19 EN LAS MUJERES (I): OCUPACIÓN LABORAL. Recuperado de: https://ob.servatoriomujeres.gov.co/archivos/Publicaciones/Publicacion_46.pdf

Consejería Presidencial para la Mujer. (Sin fecha 2). IMPACTOS SOCIOECONÓMICOS DEL COVID-19 EN LAS MUJERES (II): POBREZA. Recuperado de: https://observatoriomujeres.gov.co/archivos/Publicaciones/Publicacion_48.pdf

Consejería Presidencial para la Mujer. (Sin fecha 3). IMPACTOS SOCIOECONÓMICOS DEL COVID-19 EN LAS MUJERES: MUJERES INFORMALES. Recuperado de: https://observatoriomujeres.gov.co/archivos/Publicaciones/Publicacion_71.pdf

Consejería Presidencial para la Mujer.(Sin fecha 4). LA CRISIS DEL COVID-19: IMPACTO DIFERENCIAL Y DESAFÍOS PARA LAS MUJERES EN COLOMBIA. Recuperado de: https://observatoriomujeres.gov.co/archivos/Publicaciones/Publicacion_37.pdf

Consejería Presidencial para la Mujer.(Sin fecha 5). La importancia de las matemáticas en la 4ta revolución industrial. Recuperado de: https://observatoriomujeres.gov.co/archivos/Publicaciones/Publicacion_13.pdf

Consejería Presidencial para la Mujer.(Sin fecha 6).MUJERES, TECNOLOGÍA Y EL FUTURO DEL TRABAJO POST COVID-19. Recuperado de: https://observatoriomujeres.gov.co/archivos/publicaciones/Publicacion_59.pdf

Consejería Presidencial para la Mujer.(Sin fecha 7).PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LOS SECTORES PRODUCTIVOS: IMPACTOS DEL COVID-19. Recuperado de: https://observatoriomujeres.gov.co/archivos/Publicaciones/Publicacion_54.pdf

CAMACOL. (2020). PROGRAMA CONSTRUIMOS A LA PAR. SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN EN EL CIERRE DE BRECHAS DE GÉNERO EN COLOMBIA. [I3]

Departamento Administrativo Nacional de Estadística –DANE- (2020). BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN COLOMBIA. Recuperado de: https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/notas-estadisticas/nov-2020-brechasalarial-de-genero-colombia.pdf

Fondo Monetario Internacional. (2020) CÓMO HILAR LOS LOGROS: EL EMPODERAMIENTO DE LA MUJER EN AMÉRICA LATINA Y EL MUNDO ENTERO. Recuperado de: https://www.imf.org/es/News/Articles/2020/03/05/sp030520-threads-of-successempowering-women-in-latin-america-and-around-the-world

Fondo Monetario Internacional. (2018) LAS VENTAJAS ECONÓMICAS DE LA INCLUSIÓN DE GÉNERO: AUN MAYORES DE LO QUE SE PENSABA. Recuperado de: https://blog-dialogoafondo.imf.org/?p=10372

McKnsey Global Institute[4] [5] . (2021) COVID-19 AND GENDER EQUALITY: COUNTERING THE REGRESSIVE EFFECTS. Recuperado de: https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/covid-19-and-genderequality-countering-the-regressive-effects#

ONU Mujeres -OIT Países Andinos. EL IMPACTO DE LA COVID-19 EN LAS MUJERES TRABAJADORAS DE COLOMBIA. 2021. Recuperado de: https://colombia.unwomen.org/es/biblioteca/publicaciones/2021/impacto-covid-19-mujeres-colombia