

# La Seguridad y la Salud en el Trabajo de las mujeres en los entornos laborales: barreras a vencer

La presencia de la mujer en la historia de la humanidad siempre ha sido relevante para la evolución, el crecimiento y el desarrollo de las sociedades. Desde el inicio de los tiempos, su papel ha estado tradicionalmente asociado al rol de madre, cuidadora, protectora, proveedora de alimentos y de seguridad a los diferentes clanes.

Sin embargo, poco a poco, la mujer fue adquiriendo mayor fuerza y visibilización en aspectos como la medicina con mujeres reconocidas como Merit Ptah en el 2700 a. C. o de Hatshepsut conocida en la historia como "la reina hombre de Egipto" hacia el 1500 a. C. También tuvo protagonismo en ámbitos económicos y políticos como fue el caso de Juana de Arco, Leonor de Aquitania y Cristina de Pizan (Díaz, Ledesma; 2022).

Pero fue durante la Revolución Industrial que la mujer logró una mayor incorporación el ámbito laboral. Pese a ello, las trabajadoras de la época tenían condiciones laborales muy precarias y desiguales, especialmente, en términos de salario, lo que dio lugar a luchas por la igualdad de derechos, incluyendo la equidad de género, la autonomía y la liberación de la figura masculina. Inicialmente, estos reclamos tenían como objetivo obtener el derecho al voto y a la igualdad en el entorno laboral. De este modo, se inició el estudio y la visibilización de la relevancia de la participación de las mujeres en las organizaciones, con el fin de alcanzar los niveles más elevados de productividad y eficiencia.

No en vano y como resultado de este movimiento, el 8 de marzo de 1910 en la Conferencia Internacional de Mujeres Socialistas celebrada en Copenhague, Dinamarca, Clara Zetkin propuso instaurar esa fecha para conmemorar el Día Internacional de la Mujer en reconocimiento a la lucha de las mujeres por la igualdad de derechos.



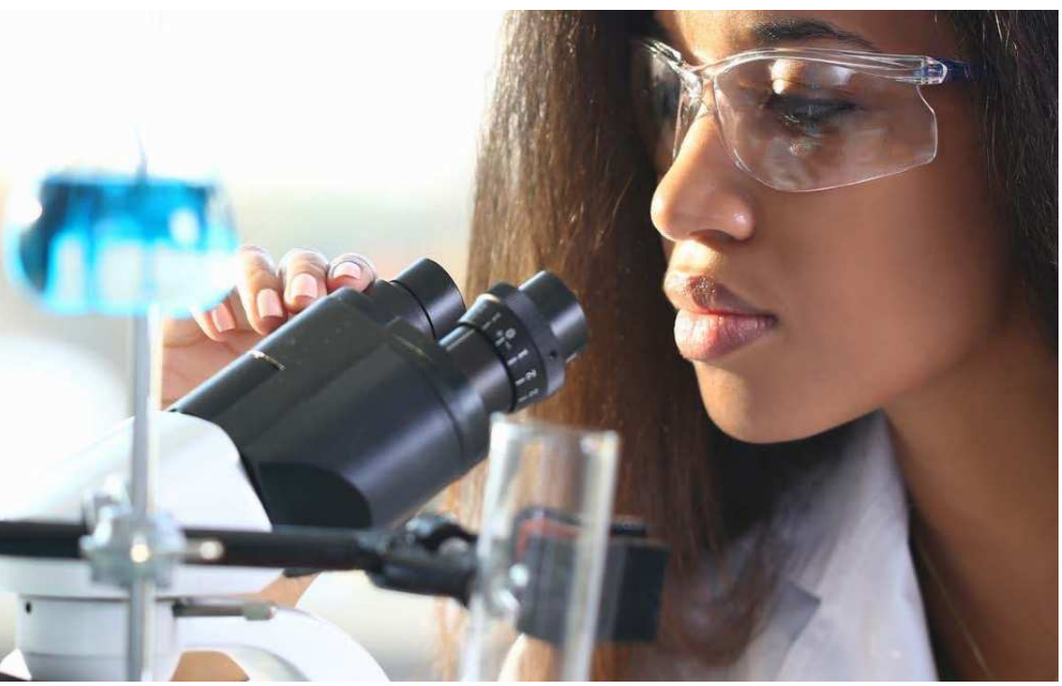
Carolina Antolinez Figueroa
**Líder Técnica del CCS**
*Enfermera / Magíster en Salud y Seguridad en el Trabajo*

Posteriormente, en la Primera Guerra Mundial, se hizo evidente la necesidad de continuar integrando a las mujeres en sectores de gran importancia para la sociedad, ya que muchos hombres fueron convocados al frente de batalla. Un ejemplo de esta tendencia se reflejó en el aumento de la fuerza laboral femenina en el sector bancario de la época, con un incremento que duplicó el número de trabajadoras alemanas, francesas e inglesas en los primeros seis meses del conflicto (Ramírez, 2016).

A pesar de los avances y cambios que han permitido la inclusión de la mujer en las labores productivas, en diversos sectores y en roles que abarcan desde posiciones operativas y administrativas hasta directivas, aún persisten brechas y desigualdades de género que afectan de manera particular a las mujeres trabajadoras (ONU Mujer, 2019).

A nivel internacional y nacional se han desarrollado grandes esfuerzos por parte de los diferentes actores sociales y gubernamentales para dar cumplimiento a políticas y lineamientos que propendan por la igualdad y la equidad de género. Por ejemplo, en 1995, durante la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer realizada en Beijing por la Organización de las Naciones Unidas (ONU), se reiteró el compromiso de desarrollar el potencial femenino para potenciar las sociedades. En el evento, uno de los objetivos establecidos fue lograr una participación equitativa de las mujeres en las actividades económicas de cada país. De ahí, se introdujo formalmente el concepto de perspectiva de género que, para el caso, "plantea la necesidad de utilizar unas "gafas" especiales para valorar las diferentes situaciones, condiciones y posiciones de las mujeres y los hombres en el mercado laboral" (Avolio, Di Laura; 2017). Un avance más reciente son los Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU, específicamente el ODS 5 "lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas".

*"Aún persisten inequidades y desigualdades en el acceso al empleo, a cargos directivos o a desarrollo profesional, así como diferencias salariales y en la cantidad de horas que trabajan las mujeres con respecto a los hombres".*



No obstante, aunque existen estrategias de carácter internacional como las aquí mencionadas, aún persisten inequidades y desigualdades en el acceso al empleo, a cargos directivos o a desarrollo profesional, así como diferencias salariales y en la cantidad de horas que trabajan las mujeres con respecto a los hombres sumadas a carencias de condiciones de trabajo seguras, entre otros factores que hacen que las condiciones de vida, salud, trabajo y seguridad de las mujeres sean las menos favorables.

## Un abordaje diferencial

Es preciso tener en cuenta que las mujeres tienen un perfil antropométrico que difiere de los hombres. No obstante, el diseño de elementos de protección personal muchas veces no tiene en cuenta estas consideraciones, lo que implica que no se adaptan a sus dimensiones corporales, ocasionando una mayor exposición a contaminantes químicos y biológicos. Esto también lleva a una mayor exposición a contaminantes físicos, así como a la creación de condiciones y actos inseguros que aumentan el riesgo de sufrir un accidente o enfermedad o, incluso, producir la muerte. Además, en el mercado —y por consiguiente en muchos lugares de trabajo— se encuentran instrumentos y herramientas que no se ajustan ergonómicamente a los tallajes femeninos, lo que conlleva para las mujeres un mayor esfuerzo a la hora de manipular estos elementos.

En ese sentido, es importante reconocer que, si bien, tanto los hombres como las mujeres pueden realizar las mismas labores y están capacitados para ejercer diferentes cargos en los diversos sectores económicos, se

deben identificar, analizar y evaluar las condiciones físicas, psicológicas y sociales que los puedan exponer a peligros y riesgos con el fin de tomar y adoptar medidas diferenciales en seguridad y salud.

A pesar del creciente énfasis que el enfoque de género viene teniendo en el entorno laboral actual, la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA, por sus siglas en inglés; 2022) asegura que en los Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) estas diferencias no se toman en consideración para una gestión real y eficaz del riesgo en las mujeres e, incluso, se subestima la carga y los riesgos asociados a ellas en el lugar de trabajo ya que, a menudo, enfrentan cargas adicionales como la responsabilidad del cuidado del hogar y de sus familiares, lo que puede aumentar significativamente sus desafíos en el entorno laboral.

Es así como a las organizaciones les corresponde que los Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo identifiquen y evalúen los riesgos desde una perspectiva de género para que los controles establecidos e implementados, así como las acciones tomadas para la promoción de la salud recojan información y acciones precisas que promuevan la equidad de género en los entornos laborales.

## Desafíos en cifras

A continuación, se presentan algunos desafíos presentes en el entorno laboral para garantizar la seguridad, la salud y la protección de la fuerza laboral femenina, mediante cifras que evidencian la necesidad de abordarlos:

1. **Acceso al empleo:** de acuerdo con cifras recientes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2023), el déficit mundial de empleos se incrementó en 2022 a 473 millones de personas, con una tasa de incidencia del 12,3. No obstante, este indicador es aún más alto en las mujeres ya que, para ese mismo año, el 15 % de las mujeres en edad laboral deseaban trabajar, pero no estaban empleadas, en comparación con el 10,5 % de los hombres. Esta brecha es mucho más evidente y se agrava en los países en desarrollo donde la población femenina que no ha podido acceder al empleo asciende al 24,9 % frente al 16,6 % de sus pares masculinos.

Así mismo, la tasa mundial de actividad de las mujeres fue del 47,4 % en 2022 en contraste con los hombres que registraron un 72,3 %. Es de destacar que, a pesar de que se había logrado un equilibrio en el acceso al empleo entre ambos géneros a nivel mundial, en 2020 la pandemia por la COVID-19 produjo retrocesos en el acceso al empleo de las mujeres y solo hasta el 2021 se reanudó, logrando que en 2022 la tasa a nivel mundial se ubicara en 0,3 puntos porcentuales por encima del nivel registrado antes de la emergencia sanitaria. No obstante, dicha recuperación fue impulsada por el trabajo informal, ya que cuatro de cada cinco trabajos que

**473** millones de personas representan el déficit mundial de empleos en 2022, de acuerdo con cifras recientes de la Organización Internacional del Trabajo, con una tasa de incidencia del 12,3 %.

**47,4 %** fue la tasa mundial de actividad de las mujeres durante el 2022, en contraste con los hombres que registraron un 72,3 %.



emplearon mujeres eran informales mientras que los hombres ocupaban dos de cada tres puestos de trabajo en este sector (OIT, 2023).

Para el caso específico de la región de las Américas se ha evidenciado que, en algunos países como Paraguay, a pesar de que se ha incremento la participación femenina en el contexto laboral, cerca del 40 % de las mujeres que se encuentran trabajando, lo hacen en empleos informales o vulnerables. Sin embargo, la llegada de la pandemia en 2020 generó que el 20 % de ellas perdieran sus empleos, una cifra que en los hombres fue de tan solo el 7 %. El indicador resulta similar en Chile, donde la participación de las mujeres en el contexto laboral pre-pandemia era del 52 % y luego de la crisis disminuyó al 45 %.

Sumado a todo lo anterior, la participación de la mujer en el ámbito financiero continúa siendo limitado. Por ejemplo, en países como México tan solo el 33 % de las mujeres tiene una cuenta en una entidad financiera frente al 41 % de los hombres (Banco Mundial, 2022).

Para el caso de Colombia, la tasa de desempleo (desocupación) de las mujeres en 2021 se ubicó en el 17,5 %, es decir, 6,2 puntos porcentuales por encima de los hombres que registraron un 11,3 %. Este panorama es más desalentador en la ruralidad, donde la brecha laboral y de ingresos es más marcada con el 28,4 % de desempleo en las mujeres rurales, aun cuando, por ejemplo, en el sector de la agricultura se ve mayor presencia femenina (Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE, 2022). De hecho, según un informe de la OIT y la ONU, durante la pandemia se evidenció una destrucción de 1,8 millones de empleos que ocupaban las mujeres representando una disminución de empleo en esta población del 19,6 %, en comparación con el 8,1 % de los hombres.

2. **Condiciones de trabajo seguras y equitativas**: según la ONU todavía persiste una brecha salarial entre trabajadores y trabajadoras, donde la mujer, además, se hace cargo de las tareas domésticas no remuneradas. Incluso, cuando desempeñan labores remuneradas que generan ingresos estos, a menudo, representan un 60 o 75 % de lo que gana un hombre en un puesto similar.



**17,5 %**

**fue la tasa de desempleo (desocupación) de las mujeres en Colombia durante 2021.**

**1,8**

**millones de empleos ocupados por mujeres fueron destruidos durante la pandemia por la COVID-19.**

Para el caso específico de Colombia, en 2021 y de acuerdo con cifras del DANE (2022), las mujeres ganaron 6,3 % menos que los hombres (promedio mensual), siendo aún mayor la brecha salarial en aquellas con bajos niveles educativos, rurales, viudas, en edades entre los 45 y los 54 años, con autorreconocimiento étnico como persona negra, mulata, afrodescendiente o afrocolombiana y/o que vivían en hogares con presencia de menores de 18 años. Para mencionar un caso, para quienes no contaban con ningún nivel educativo, la brecha salarial ascendió al 39,3 %.

Pero no solo se trata de una cuestión de salario. La OIT (2019) también identificó que, para el 2018, a nivel global hubo un incremento de las mujeres empleadoras, llegando al 22 %. Específicamente, en América Latina, el indicador pasó del 13,9 % en 1991 al 24,5 % en 2018, sin embargo, este incremento no subsana la brecha de género existente en los generadores de empleo. En Colombia, por el contrario, según cifras del DANE (2021), la Encuesta Nacional de Micronegocios reveló que, de los

5.446.329 propietarios de micronegocios existentes, el 63,7 % de ellos eran hombres, mientras que apenas el 36,3 % eran mujeres.

3. **Igualdad de condiciones entre la vida laboral y personal – familiar:** a lo largo de la historia, ha sido notable la división tradicional de roles de género en el trabajo, con una tendencia a asignar las responsabilidades de tareas domésticas y de cuidado a las mujeres. Esta es una de las principales razones por las cuales se ha limitado su participación en la toma de decisiones, su acceso a puestos de alto nivel y su avance en la trayectoria profesional lo que, a su vez, resulta en ingresos más bajos y un acceso limitado a la seguridad social, especialmente, en trabajos informales.

Y es que, según cifras de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal, 2019), las mujeres dedican dos tercios de su tiempo a labores no remuneradas y el tercio restante a trabajos remunerados, situación que es totalmente contraria en sus pares masculinos. Además, aproximadamente el 43,4 % de ellas, en edades entre los 20 y los 59 años, refieren razones familiares y personales como el embarazo, el cuidado de los niños o de personas dependientes, el trabajo doméstico o la prohibición por parte de miembros del hogar, como motivo principal, para no buscar activamente empleo o para desempeñar un trabajo remunerado. Este hecho ha sido también corroborado por la ONU, organismo según el cual las mujeres dedican entre una y tres horas más que los hombres a las labores domésticas y entre dos y diez veces más tiempo al cuidado de hijos u otros familiares.

*Las mujeres dedican dos tercios de su tiempo a labores no remuneradas y el tercio restante a trabajos remunerados, situación que es totalmente contraria en sus pares masculinos".*



Este fenómeno se explica, según el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (Unicef, por sus siglas en inglés) porque desde la niñez se alienta el rol de cuidadora en las mujeres. De hecho, el organismo informa que las niñas de entre cinco y nueve años dedican un 30 % más de tiempo a las tareas del hogar en comparación con los niños, cifra que se eleva al 50 % entre los 10 y los 14 años.

De otro lado, vale la pena abordar la brecha de género laboral conocida como "techo de cristal", un obstáculo que impide que la mujer ejerza cargos directivos en las organizaciones. Un estudio realizado en 2019 por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el que consultó a cerca de 13.000 empresas en 70 países, reveló que en el 60 % de estas las mujeres ocupaban menos del 30 % de los puestos del personal directivo de nivel básico. También identificó que, precisamente, el ascenso laboral de las mujeres se debía al desistimiento de estos cargos o de sus trabajos para priorizar la atención de situaciones familiares y/o de cuidado (OIT, 2019). Este indicador disminuye aún más a medida que la empresa es de mayor tamaño. Así, la proporción de mujeres en cargos de ese tipo se reduce al 26 % en las pequeñas empresas, al 20% en las medianas y al 16 % en las grandes (OIT, 2019). Incluso en ocupaciones relacionadas con la toma de decisiones en sectores donde la mayoría de la fuerza laboral es femenina, la representación de mujeres en puestos de liderazgo es limitada. Por ejemplo, en el sector de la salud y la asistencia social, donde el 70 % de los trabajadores son mujeres, solo el 25 % ocupa cargos de toma de decisiones (Banco Mundial, 2022).

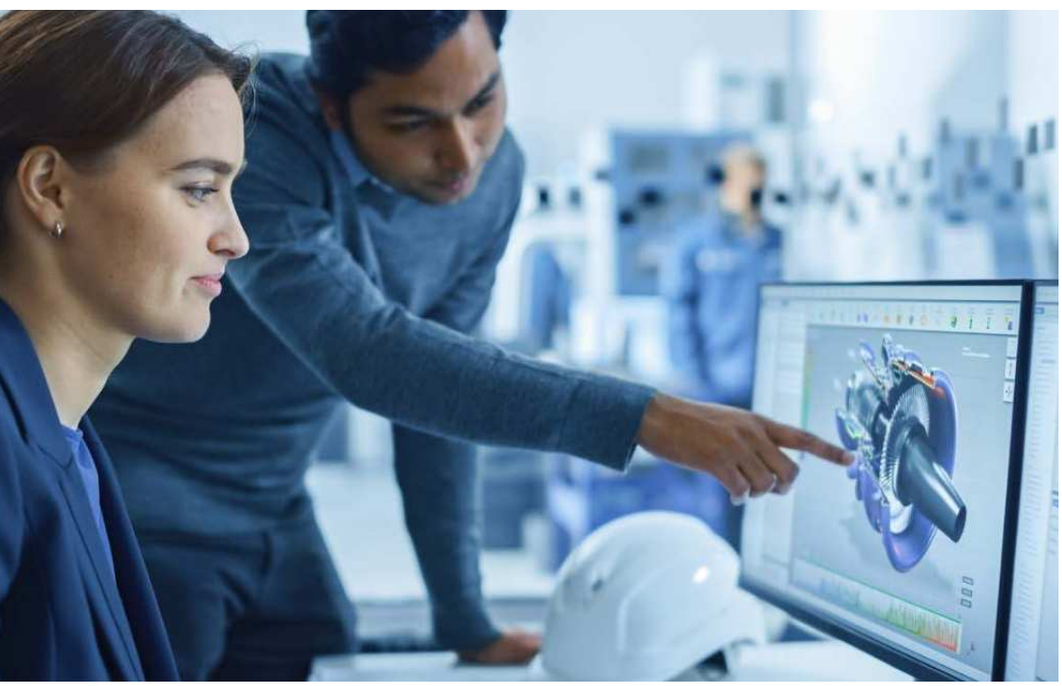
4. **Acceso a la educación y a la alfabetización digital:** de acuerdo con

cálculos del Banco Mundial (2022), se estima que en países donde las niñas tienen limitadas oportunidades para completar 12 años de educación, se podrían generar pérdidas económicas que oscilan entre los 15 y los 30 billones de dólares. Esto se manifiesta especialmente en naciones de bajos ingresos, donde solo el 34 % de las niñas logran finalizar la educación primaria.

Por otro lado, algunos estudios han identificado que las carreras seleccionadas por mujeres y hombres explican el 50 % de la brecha salarial de género. Hoy en día, las industrias de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (CTIM) se encuentran en el centro de la innovación y los avances tecnológicos. Sin embargo, a nivel mundial, las mujeres representan apenas el 31 % de los puestos de investigación y desarrollo en el ámbito científico y también tienen poca representatividad en el sector tecnológico. La brecha es aún más pronunciada en el acceso a los cargos directivos, donde solo constituyen el 24 % de los profesionales (UNESCO, 2023).

Frente a la digitalización, según cifras de Unesco (2021) en países de ingreso bajo solo el 15 % de las mujeres tienen acceso a Internet, cifra que en los hombres es del 28 %. Además, las mujeres tienen un 8 % menos de probabilidad de poder tener un teléfono celular y un 20 % menos en cuanto a las posibilidades de que este dispositivo tenga conectividad la red informática. Esto evidencia la brecha digital de género, lo que se suma al limitado acceso al aprendizaje en línea y al acceso a información.

*Existe un ciclo de desigualdad de género que requiere ser abordado para eliminar las disparidades en el ámbito laboral. Esto es esencial para mejorar las condiciones de seguridad y salud de las mujeres en todas las etapas de su vida".*



Como se ha evidenciado en las cifras anteriores, existe un ciclo de desigualdad de género que requiere ser abordado para eliminar las disparidades en el ámbito laboral. Esto es esencial para mejorar las condiciones de seguridad y salud de las mujeres en todas las etapas de su vida y desarrollo, desde la infancia hasta su crecimiento profesional. En este sentido, tanto las empresas como los gobiernos, a través de la promulgación de normativas, pueden brindar apoyo para garantizar que las mujeres disfruten de igualdad de condiciones laborales. Esto les permitirá satisfacer de manera segura todas sus necesidades en el contexto personal, familiar, profesional y laboral, entre otros aspectos.

## Aspectos clave para lograr la seguridad y la salud en el trabajo de las mujeres en el entorno empresarial

Partiendo del concepto de la Organización Mundial de la Salud (OMS) según el cual "salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades", en el ámbito laboral su abordaje requiere propender, precisamente, por garantizar aquellas condiciones de trabajo justas y dignas que permitan tener una calidad de vida sana y segura y construir sociedades sostenibles y equitativas. Así mismo, la Organización Panamericana de la Salud define la importancia de la igualdad de género en salud como aquellos aspectos donde "las mujeres y los hombres se encuentran en igualdad de condiciones para ejercer plenamente sus derechos y su potencial para estar sanos, contribuir al desarrollo y beneficiarse de los resultados" (OPS, s.f.).

Por ello, la seguridad y la salud en el trabajo de las mujeres ha adquirido una creciente relevancia a medida que se ha promovido su inclusión en el entorno laboral. El propósito es asegurar su protección y bienestar mientras desempeñan sus labores en los lugares de trabajo. Este enfoque reconoce las diferencias

de género y las necesidades específicas de las mujeres a fin de crear entornos laborales seguros y saludables.

En ese orden de ideas, el Banco Mundial (2022) insiste en la necesidad continua de promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en los lugares de trabajo. Esto no solo es esencial para lograr beneficios económicos, sino también para el desarrollo sostenible de las sociedades. El enfoque debe centrarse en garantizar una distribución igualitaria y equitativa de oportunidades, recursos y opciones tanto para mujeres como para hombres. Incluso, se ha estimado que el PIB podría aumentar en casi un 20 % a largo plazo si se subsana esta brecha de género y se podrían generar rentas económicas de entre cinco y seis billones de dólares en aquellas sociedades donde se permita y se potencie la creación de nuevos negocios por parte de las mujeres. Además, según estudios realizados por la OIT, en el 60 % de las empresas que refirieron a una mujer en cargos directivos, se evidenció una mayor probabilidad de aumentar sus beneficios y su productividad en hasta un 20 %.



Para asegurar un bienestar óptimo, promover la igualdad de género y mejorar la productividad empresarial, es imperativo reconocer la diversidad en la fuerza laboral. Esto posibilitará la adopción segura y efectiva de estrategias de promoción de la salud, prevención de enfermedades y medidas de control de riesgos específicas para las mujeres. Por ende, a continuación, se plantean algunos aspectos clave que deben ser considerados para mejorar las condiciones de seguridad y salud de las mujeres:

- **Caracterizar e identificar las necesidades específicas de la mujer trabajadora.** Para ello, se debe partir de reconocer la doble o triple carga de trabajo a la cual se encuentra expuesta la mujer debido a las tareas del hogar no remuneradas y a las condiciones intralaborales en las cuales se encuentra y que le pueden generar mayor estrés, adopción de posturas inadecuadas en el lugar de trabajo, entre otras. También se deben tener en cuenta las características morfofisiológicas de las mujeres, con el fin de proporcionar mobiliario, equipos y herramientas ergonómicas que se ajusten a sus necesidades (sillas y escritorios ajustables, respiradores y/o mascarillas adecuadas para su contorno facial, entre otros).
- **Desarrollar y apoyar la generación de investigaciones bajo el enfoque de género.** Esto, con el fin de identificar situaciones y/o condiciones laborales específicas que puedan afectar la productividad, el desarrollo y el crecimiento profesional al interior de las empresas con el fin de tomar decisiones basadas en la evidencia que permitan controlar de forma más costo-efectiva el riesgo al cual se encuentra expuesta la mujer trabajadora y así, minimizar los accidentes y enfermedades laborales, pero también, potenciar sus capacidades de trabajo.
- **Generar políticas empresariales con enfoque de género.** El propósito de esto es crear igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en su lugar de trabajo y en torno a factores como el salario, las posibilidades de ascenso, la educación continua en programas universitarios y/o posgraduales y el acceso a todos los cargos. En estas políticas también se debe procurar el equilibrio adecuado entre el trabajo y la vida personal para que el trabajador pueda cumplir las responsabilidades laborales y las familiares; por ejemplo, implementando horarios flexibles, trabajo desde casa y políticas de desconexión laboral, entre otros.
- **Velar por la prevención de la violencia y acoso en el trabajo.** Es clave tomar medidas para prevenir y abordar la violencia y el acoso en los entornos laborales. Esto incluye la implementación de políticas y procedimientos efectivos para denunciar y resolver casos de acoso sexual y laboral.
- **Cumplir con la normatividad legal vigente nacional e internacional para la protección de los derechos laborales.** Además, no basta con cumplirla, sino también propender por brindar un verdadero apoyo a las mujeres en sus ciclos de vida como la gestación, el puerperio y la lactancia materna. Por ello, se debe garantizar que las empresas cumplan con sus responsabilidades laborales en la materia como es la implementación de las salas de lactancia, el respeto del periodo de licencia de maternidad y el desarrollo de estrategias de acompañamiento psicosocial durante la crianza si se requiere, etc.

- **Fortalecer la formación, sensibilización y participación de las mujeres.** Es indispensable proporcionar capacitación y concienciación a todos los empleados, tanto hombres como mujeres, sobre la importancia de la igualdad de género y la promoción de un entorno de trabajo inclusivo y equitativo. También se debe promover que las mujeres se involucren en la toma de decisiones relacionadas con la seguridad y la salud en el trabajo, asegurando que sus voces sean escuchadas y tenidas en cuenta en la planificación y ejecución de medidas de seguridad y control de riesgos.

Con lo anteriormente mencionado, es clave que en las empresas se tenga un enfoque de género, debido a los beneficios que trae en cuanto a mejoras en la salud de sus trabajadoras, la economía empresarial y, a su vez, la prosperidad de una sociedad. Es así como resulta necesario identificar las oportunidades que tienen las mujeres de desempeñarse en diferentes oficios o cargos para contribuir en la sostenibilidad empresarial ante las diferentes situaciones que permean el contexto global a nivel social, laboral, económico y ambiental. También se debe propender por incentivar la participación y el empoderamiento de las mujeres para lograr tener representatividad en todos los sectores y en el mismo nivel jerárquico que los hombres, lo que permitirá construir economías sólidas, establecer sociedades más estables y justas, alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible, así como generar y garantizar óptimas condiciones de vida, trabajo decente, educación y demás derechos humanos que debe gozar la mujer y su familia.



## Referencias

**Avolio B, Di Laura GF. (2017).** Progreso y evolución de la inserción de la mujer en actividades productivas y empresariales en América del Sur. Revista de la CEPAL. 122. Disponible en: *https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/42031/RVE122_Avolio.pdf*

**Banco Mundial. (2022).** Género: panorama general. Disponible en: *https://www.bancomundial.org/es/topic/gender/overview*

**Banco Mundial (2022).** La gran deuda de Latinoamérica con las trabajadoras. Disponible en: *https://www.bancomundial.org/es/news/feature/2022/03/23/trabajadoras-latinoamericanas*

**Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2019).** Oportunidades y desafíos para la autonomía de las mujeres en el futuro escenario del trabajo. Disponible en: *https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/edc6e8c4-d873-4ad7-a069-1a4a260ca8c1/content*

**Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2022).** Situación de la brecha salarial en Colombia. Disponible en: *https://www.dane.gov.co/index.php/actualidad-dane/5603-la-brecha-salarial-en-colombia-no-cede-las-mujeres-continuan-en-desventaja*

**Diaz JR, Ledesma MJ. (2022).** Rol de la mujer en la historia de las naciones: Mitos y realidades. Revista Venezolana De Gerencia, 27 (97), 127-143. *https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.97.9*

**Organización Internacional del Trabajo. (2023).** Perspectivas sociales y del empleo en el mundo. Tendencia 2023. Disponible en: *https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_865368.pdf*

**Organización Internacional del Trabajo. (2019).** Las mujeres en la gestión empresarial - Argumentos para un cambio. Disponible en: *https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_700977.pdf*

**Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2023).** Su educación, nuestro futuro: seguir teniendo en cuenta a las niñas durante la crisis de la COVID-19 y después de ella. Datos más recientes sobre la igualdad de género en la educación. Disponible en: *https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000375707_spa*

**Organización Panamericana de la Salud. (S.F.).** Igualdad de género en salud. Disponible en: *https://www.paho.org/es/temas/igualdad-genero-salud#:~:text=La%20igualdad%20de%20g%C3%A9nero%20en%20la%20salud%20significa%20que%20las,y%20beneficiarse%20de%20los%20resultados.*

**Ramírez M.H. (2016).** El feminismo y el pacifismo en tiempos de la Gran Guerra europea (1914-1918). Trabajo Social. 1 (18): 27-42. Disponible en: *http://www.scielo.org.co/pdf/traso/n18/2256-5493-traso-18-27.pdf*