

Fecha de recepción: 22 de sept 2023
Fecha de aceptación: 1 de marzo 2024
Disponible en línea: 17 de junio 2024

Vol. 11 N.º 2
Julio – Diciembre del 2024
pp. 1- 22

HISTORIA ECONÓMICA, EMPRESARIAL Y DEL PENSAMIENTO
TIEMPO & ECONOMÍA

Sugerencia de citación: Florido Cuellar, S. A. (2024). Afectación de la contratación laboral de la mujer por aumento en la licencia de maternidad y no uso de la licencia parental. *tiempo&economía*, 11(2), 1-22.
<https://doi.org/10.21789/24222704.2095>

DOI:
<https://doi.org/10.21789/24222704.2095>

Afectación de la contratación laboral de la mujer por aumento en la licencia de maternidad y no uso de la licencia parental

Affectation of Women's Employment Due to an Increase in Maternity Leave Weeks and Non-use of Parental Leave

Simón Albeiro Florido Cuellar

Profesional del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), Colombia
sflorido@sena.edu.co

RESUMEN

El artículo presenta un análisis investigativo y comparativo que nos indica cómo la ampliación en las semanas de la licencia de maternidad genera en los empleadores una abstinencia en la contratación laboral femenina debido a que los empresarios, en su gran mayoría, ven los aumentos como una derrota laboral. En Colombia se ha generado el incremento de las semanas de licencia de maternidad de manera gradual y por etapas, aún se encuentra en progreso, ya que buscan una licencia de seis (6) meses o

veintiséis (26) semanas. En gran parte es la misma mujer la artífice de esta negativa en la vinculación laboral, ya que no aprovechan herramientas como la Ley 2114 del 2021, denominada ley parental, en la cual pueden ceder semanas a su pareja, buscando igualdad con el género masculino en el ámbito laboral y responsabilidad parental.

Palabras clave: maternidad; licencia; garantía; empresa; derecho laboral; historia económica.

Códigos JEL: J16, J83, K36

ABSTRACT

The article presents a research and comparative analysis that tells us how the increase in the number of weeks of maternity leave causes employers to refrain from hiring female workers. The vast majority of employers see such increases as a labor defeat. The weeks of maternity leave in Colombia have incremented gradually and in stages and, even now, women are seeking a longer leave of six (6) months or twenty-six (26) weeks. To a large extent, it is women themselves who have been responsible for employers refusing to hire them, since they do not take advantage of tools such as Law 2114 of 2021, called Ley parental [Parental Law], which allows mothers to grant their partners weeks of leave, to seek equality with the male gender in the workplace and parental responsibility.

Keywords: Maternity; Leave; Guarantee; Company; Labor Law; Economic history.

JEL Codes: J16, J83, K36

Introducción

El fenómeno de discriminación por sobreprotección a la mujer se refiere a la actitud de tratar a las mujeres de manera condescendiente y proteccionista, limitando sus libertades y capacidades bajo la excusa de cuidarlas o protegerlas. Esta sobreprotección puede manifestarse en diferentes ámbitos de la vida, como en el hogar, en el trabajo, en la educación, entre otros.

Esta actitud puede ser perjudicial para las mujeres, ya que les impide desarrollar su autonomía, independencia y habilidades, y refuerza estereotipos de género que perpetúan la desigualdad entre hombres y mujeres. Asimismo, la sobreprotección puede limitar las oportunidades de las mujeres de acceder a ciertos espacios o posiciones de poder.

En el contexto de la perspectiva de género, la sobreprotección a la mujer se considera una forma de discriminación, ya que se basa en estereotipos de género que atribuyen fragilidad, debilidad o inferioridad a las mujeres y las relegan a roles tradicionalmente asociados con el cuidado y la dependencia.

Actualmente, la mujer tiene un papel más participativo y representativo en igualdad de condiciones que los hombres, por lo cual, hoy por hoy, se ve involucrada en diferentes campos disciplinarios como las artes, la política, la economía, la educación, entre otros. Asimismo, busca ganar un lugar importante en el sistema productivo de cada país, en ocasiones desplazando la mano de obra masculina, pues en el ámbito laboral ya existen cargos y funciones diseñadas específicamente para la mujer.

Lo anterior da lugar a una serie de cambios en la legislación del país, generando así diversas garantías necesarias para la

participación del sexo femenino en el campo laboral, las cuales requieren un trato especial. Este cambio se puede evidenciar en el artículo 53¹ de la Constitución Política de Colombia, la cual expresa:

El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

Partiendo del artículo 53 de la Constitución, podemos evidenciar que no solamente se le tiene en cuenta como elemento de una estabilidad laboral reforzada durante el período del embarazo, sino que, por otra parte, se tiene presente la protección especial, la cual es requerida en los diferentes roles que desempeña la mujer dentro de la sociedad.

Enfocados en el rol principal de la mujer, como madre, y teniendo en cuenta la misma normatividad que establece una serie de protecciones especiales, encontramos el artículo 43 de la Constitución, en el que se indica claramente la protección especial de la cual es beneficiaria laboralmente la mujer durante el

¹ Congreso de la República. Constitución Política, artículo 53.

http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991_pr001.html#:~:text=Se%20reconoce%20el%20derecho%20de%20todas%20las%20personas%20a%20la,y%20propiedad%20deber%C3%A1n%20ser%20democr%C3%A1ticas.&text=ARTICULO%2053.

embarazo y posteriormente durante la licencia de maternidad y el período de lactancia. Este artículo reza:

La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de este subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada.

Es así como vemos que la evolución normativa en Colombia ha venido generando un incremento en las semanas que se le entregan a la mujer una vez da a luz un hijo, más conocidas en el ámbito laboral como licencia de maternidad. Se puede observar el Decreto 2663 de 1950, más conocido como el Código Sustantivo de Trabajo, que concede una licencia inicial de ocho (8) semanas; posteriormente, la Ley 50 de 1990 aumenta esta licencia a un término de doce (12) semanas, llegando hasta la Ley 1822 del año 2017, que aumentó a un total de dieciocho (18) semanas esta licencia de maternidad.

Buscando una igualdad entre hombres y mujeres, que no sean ellas las más afectadas al parar de laborar como consecuencia de la licencia de maternidad y que los hombres también se hagan responsables de sus hijos, se creó mediante la Ley 2114 del año 2021 la licencia parental, la cual entrega la posibilidad de que la mujer, de sus dieciocho (18) semanas, le pueda ceder, de común acuerdo, hasta seis (6) al hombre y que este durante ese tiempo asuma las responsabilidades del recién nacido. Debido a que las semanas no pueden ser concomitantes, las primeras las debe tomar la madre y las que le sean cedidas al padre las debe tomar mientras la mujer labora; se hace claridad en que en nada afecta a la licencia de paternidad, por lo que el hombre puede tener hasta ocho (8) semanas de licencia: dos (2) propias y seis (6) cedidas por la madre.

Este artículo se basa en un estudio de caso, extraído de la tesis doctoral, que estudia los impactos que se han generado a partir de la aplicación de las garantías entregadas a la mujer en la normatividad colombiana vigente, como la licencia de maternidad, y cuáles son los aspectos relevantes en el mercado laboral femenino, es decir, su incidencia a la hora de la contratación de las mujeres en las empresas colombianas. De igual manera, este estudio es de vital importancia, dado que nos brinda información de los derechos con los que cuentan las madres gestantes y las prestaciones económicas a las que tienen derecho, así como las garantías constitucionales de las que gozan como empleadas.

El presente trabajo pretende evidenciar las consecuencias que se generan en el campo laboral, especialmente en la contratación de las mujeres en las diferentes empresas debido a la nueva normatividad laboral, específicamente por el incremento de la licencia de maternidad y el uso de la licencia parental establecida en la Ley 2114 de 2021.

Metodología

Para la presente investigación se abordó la metodología cualitativa con el fin de que se pueda comprender a profundidad el tema del presente estudio, evaluando e interpretando los resultados a través de dos procesos que se realizaron: aplicación de encuestas y consulta a expertos o líderes de área (Ministerio del Trabajo).

- a. Aplicación de encuestas:** posterior a las entrevistas de manera presencial se realizaron encuestas, en las que, a través de un muestreo, logramos establecer un promedio del porcentaje de mujeres que se han contratado, dejado

de contratar o despedido por los beneficios que se le están entregando en la actualidad y que se están considerando en el Congreso de la República, especialmente el aumento en la licencia de maternidad. Este ejercicio se realizó con una encuesta predeterminada que se aplicó a trescientas (300) trabajadoras o mujeres mayores de 18 años y trescientos (300) empleadores en diferentes ciudades de Colombia: Ibagué, Medellín, Bogotá, Pereira y Armenia.

- b. Indagación al ente encargado de la vigilancia y control de los procesos laborales en Colombia, Ministerio del Trabajo:** (opcional) con este proceso se buscó la posibilidad de tener acceso a cifras que maneja la entidad rectora del tema laboral en Colombia, para que desde un punto de vista de los expertos en la materia se visualice si efectivamente se está dando el estudio a este fenómeno—el cual no se ha hecho visible hasta ahora— y si desde esa entidad han determinado los beneficios o perjuicios a la hora de la contratación de las mujeres en las empresas.

Resultados y discusión

Al respecto de la búsqueda de información a través del Ministerio del Trabajo, se presentó un derecho de petición que no tuvo respuesta. Después de haber agotado los días establecidos en la norma, se acudió a la acción de tutela como mecanismo para recibir una respuesta a lo solicitado, la cual se entrega efectivamente gracias a la acción instaurada y en la que el Ministerio indica que a la fecha no se ha preocupado por estos efectos y que este estudio no es de competencia de la entidad.

Gran parte de la importancia de esta investigación radica en lo novedoso de la misma, ya que, conforme a lo informado por el Ministerio, a la fecha nadie se ha interesado por los resultados de los

beneficios que se han generado por la normatividad, en lo que concierne al aumento de la licencia de maternidad y la licencia parental, respecto a la contratación laboral de la mujer.

Teniendo en cuenta que nuestra solicitud no tuvo respuesta por parte del Ministerio del Trabajo, el abordaje de la investigación se basó en los datos obtenidos a partir del desarrollo de las entrevistas y encuestas de la siguiente manera:

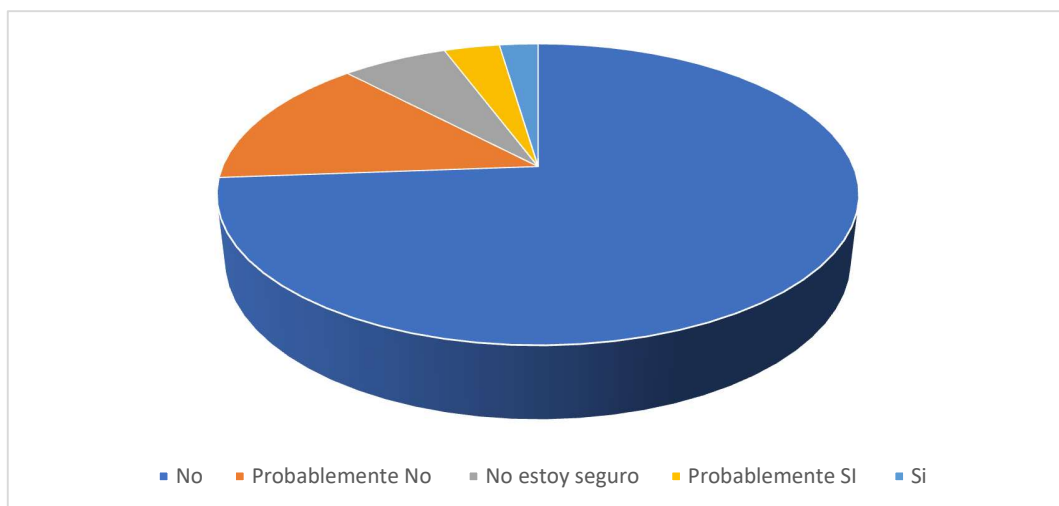
Pregunta:

Ante la posible ley que permite ampliar a seis meses la licencia de maternidad en Colombia se encuestaron a 600 personas. A la pregunta si prefieres contratar a un hombre o a una mujer:

440 personas (73 %) preferían contratar a un hombre.

14 personas (2,3 %) preferían contratar a una mujer.

Figura 1. Preferencia de género en contratación laboral en Colombia.



Nota. En la figura se observa cómo el panorama varía según los encuestados en la pregunta.

El estudio realizado sobre las preferencias de contratación entre géneros en el contexto colombiano arroja resultados significativos que merecen una discusión técnica a la luz de

investigaciones previas en el ámbito nacional e internacional. La marcada preferencia por contratar a hombres en lugar de mujeres, como se evidencia en el 73 % de los encuestados que optaron por la contratación masculina, plantea interrogantes sobre posibles sesgos y estereotipos arraigados en la sociedad. Este fenómeno puede ser examinado a través del lente de investigaciones como el estudio llevado a cabo por Cuadros et al. (2019) en Colombia, que identificó la existencia de estereotipos de género persistentes en el ámbito laboral. Además, la investigación de Glick y Fiske (2001) en contextos internacionales resalta cómo los roles tradicionales de género influyen en las percepciones y elecciones de contratación, lo cual podría estar reflejándose en los resultados obtenidos.

La baja preferencia por la contratación de mujeres, representada por el 2,3 % de los encuestados, también es digna de análisis. Investigaciones nacionales como el estudio de Ramos Barroso y Bolívar Restrepo (2020) en Colombia han señalado las barreras sistémicas que enfrentan las mujeres en el mercado laboral, incluyendo la discriminación por género. Por otro lado, investigaciones internacionales como la del informe del Foro Económico Mundial (2019) han resaltado la importancia de abordar las disparidades de género en el empleo para promover la equidad y el desarrollo económico.

En conjunto, estos resultados subrayan la necesidad de abordar de manera integral los sesgos y estereotipos de género arraigados en la sociedad, así como las desigualdades sistémicas que afectan la participación de las mujeres en el mercado laboral. La implementación de políticas como la ampliación de la licencia de maternidad podría contribuir a mitigar algunos de estos desafíos, promoviendo una mayor equidad de género en el ámbito laboral y social.

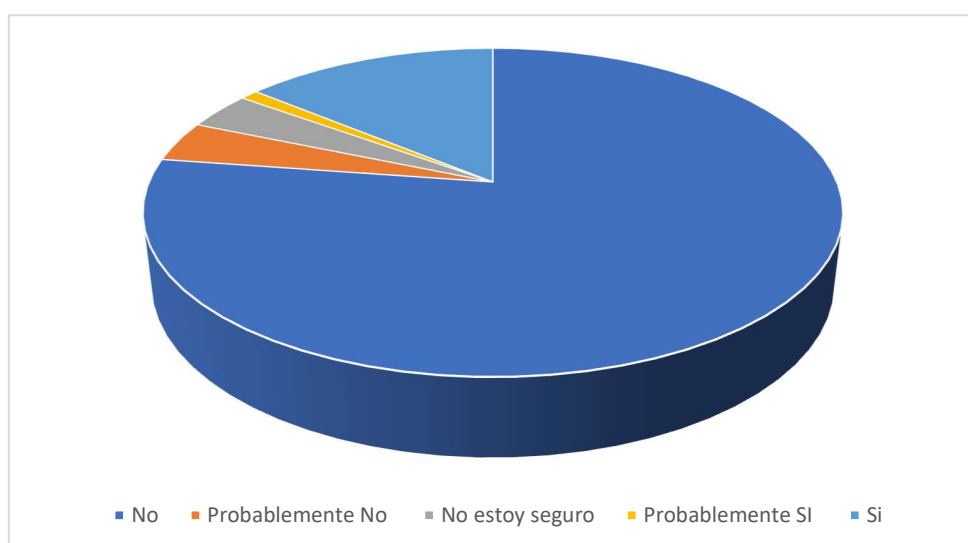
Pregunta:

A la pregunta si se ampliara el tiempo de licencia de maternidad a seis meses

464 personas (73,3 %) no contratarían a mujeres.

84 personas (2,3 %) sí contratarían a una mujer.

Figura 2. Percepción sobre la ampliación de la licencia de maternidad.



Nota. En la figura se observa el comportamiento general de los encuestados.

Los resultados de la encuesta sobre la posible ampliación de la licencia de maternidad a seis meses en Colombia revelan una preocupante inclinación hacia la discriminación de género en el ámbito laboral. La estadística muestra que el 73,3 % de los encuestados no contrataría a mujeres si se implementara esta política, reflejando una inclinación arraigada que merece una profunda reflexión y análisis. Investigaciones nacionales como el estudio llevado a cabo por Rodríguez y Guzmán (2019) han explorado los prejuicios inconscientes que influyen en las decisiones de contratación y han resaltado cómo las percepciones negativas en torno a las licencias de maternidad pueden afectar las oportunidades laborales de las mujeres. A nivel internacional, el

informe de la Organización Internacional del Trabajo (2021) ha subrayado la importancia de implementar políticas que promuevan la igualdad de género en el ámbito laboral y destaca cómo la discriminación perjudica tanto a las mujeres como a las empresas.

La perspectiva positiva de un pequeño porcentaje (2,3 %) que estaría dispuesto a contratar a mujeres con una licencia de maternidad ampliada es alentadora, pero la desproporción entre ambas cifras indica que aún existe un camino significativo por recorrer en la lucha contra la discriminación de género. La investigación de Bohnet (2016) ofrece un enfoque interesante al explorar estrategias basadas en la toma de decisiones "a prueba de género" en el proceso de selección de personal. En el contexto nacional, el estudio de Gutiérrez y Rincón (2019) resalta la necesidad de políticas y programas gubernamentales que aborden la discriminación de género en el ámbito laboral, reforzando la importancia de abordar estos desafíos de manera integral.

En resumen, estos resultados recalcan la urgencia de abordar la discriminación de género en el ámbito laboral a través de enfoques holísticos y políticas inclusivas. La posible ampliación de la licencia de maternidad a seis meses podría ser un paso en la dirección correcta, pero es evidente que se necesitan esfuerzos adicionales para cambiar las percepciones y actitudes discriminatorias arraigadas en la sociedad y en el ámbito empresarial.

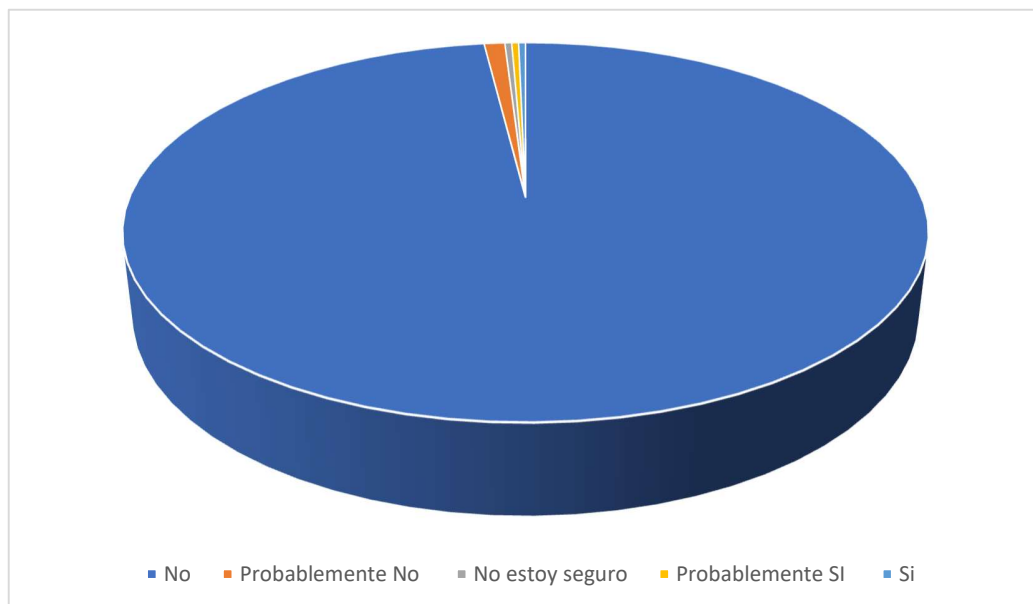
Pregunta:

A la pregunta si con los beneficios que aumentan para la mujer, ¿despediría a la mujer y contrataría más hombres?

592 personas (98,6 %) dijeron sí.

2 personas (0,33 %) dijeron no.

Figura 3. Persiste la desigualdad laboral.



Nota. En la figura se observa la tendencia de la respuesta entregada a la pregunta.

Los resultados de la encuesta sobre la posible ampliación de la licencia de maternidad a seis meses en Colombia, junto con los datos relacionados con la predisposición a despedir a mujeres y contratar a más hombres ante beneficios aumentados para las mujeres, arrojan datos significativos sobre la persistente discriminación de género en el ámbito laboral. La abrumadora proporción del 98,6 % de los encuestados que afirmaron estar dispuestos a tomar medidas de despido y contratación discriminatorias demuestra una alarmante mentalidad sexista arraigada en la sociedad. Investigaciones nacionales como el estudio realizado por la Universidad Nacional de Colombia (1996) han explorado las actitudes de género y han destacado cómo los estereotipos y prejuicios de género influyen en la toma de decisiones de contratación y promoción. En un contexto internacional, el informe de la Comisión Global sobre el Futuro del Trabajo de la OIT (2019) advierte sobre los riesgos de perpetuar la discriminación de género en la era moderna y aboga por un enfoque inclusivo en las políticas laborales.

La presencia de un pequeño porcentaje (0,33 %) que se opone a tal práctica discriminatoria es un atisbo de esperanza, pero la discrepancia entre los dos grupos refuerza la necesidad de abordar la discriminación de género en profundidad. El enfoque de género en las políticas laborales es esencial, como lo sugiere el estudio de Morley y Collinson (2019), ya que aborda la necesidad de políticas que promuevan la igualdad en el lugar de trabajo y reduzcan los desequilibrios de género. Además, la investigación de Heilman et al. (2018) subraya la importancia de crear un entorno de trabajo que promueva la equidad de género y evite la penalización de las mujeres por roles familiares.

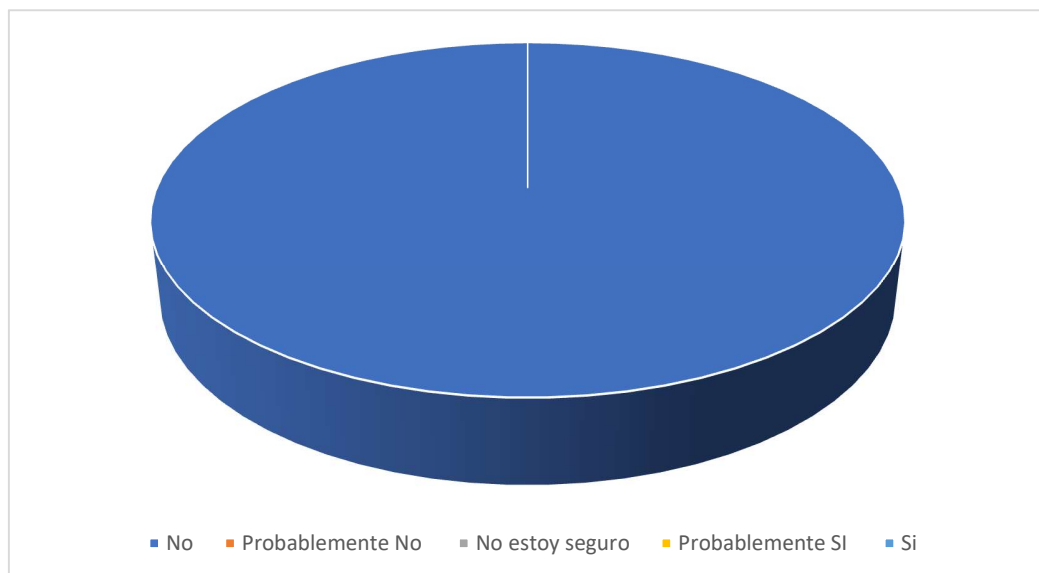
En resumen, estos datos resaltan la urgencia de abordar la discriminación de género en el ámbito laboral a través de políticas, educación y cambio cultural. La ampliación de la licencia de maternidad podría ser un paso positivo hacia la igualdad de género, pero es necesario un esfuerzo colectivo para desafiar y cambiar las actitudes discriminatorias arraigadas que perpetúan la desigualdad en el lugar de trabajo.

Pregunta:

A la pregunta: ¿cree usted que la mujer cedería semanas de licencia a su pareja (hombre)?

600 personas (100 %) dijeron no.

Figura 4. Eficacia de la licencia parental



Nota. En la figura se observa la tendencia de las respuestas entregadas a la pregunta.

Los resultados de la encuesta reflejan una preocupante percepción generalizada sobre la falta de disposición de las mujeres a ceder semanas de licencia de maternidad a sus parejas masculinas en caso de una posible ampliación a seis meses. El hecho de que el 100 % de los encuestados respondiera negativamente a esta posibilidad revela la persistencia de estereotipos de género arraigados en la sociedad, que asumen que la responsabilidad del cuidado y la crianza recae principalmente en las mujeres.

Investigaciones nacionales como el estudio de García y Ospina (2020) han explorado la distribución desigual de las tareas de cuidado y han señalado cómo los roles tradicionales de género influyen en la percepción de la responsabilidad de cuidado en la familia. A nivel internacional, el informe de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (2019) destaca la necesidad de promover políticas de licencia parental equitativas

para fomentar una distribución más igualitaria de las responsabilidades de cuidado.

El hecho de que la totalidad de los encuestados niegue la posibilidad de que las mujeres cedan semanas de licencia a sus parejas refuerza la necesidad de cuestionar y abordar estos estereotipos de género arraigados. La investigación de Brescoll y Uhlmann (2008) explora cómo los estereotipos de género influyen en las expectativas sobre el comportamiento y las decisiones de las personas en el ámbito laboral y familiar. Además, el estudio de Pedraza (2019) en el contexto colombiano destaca la importancia de promover cambios culturales y legislativos que fomenten una distribución más equitativa de las responsabilidades de cuidado entre géneros.

En resumen, estos resultados señalan la necesidad de un enfoque más amplio en la promoción de la igualdad de género, incluyendo la redistribución equitativa de las responsabilidades de cuidado. La ampliación de la licencia de maternidad podría ser una oportunidad para cuestionar estos estereotipos y fomentar un cambio cultural y social hacia una mayor igualdad en el ámbito familiar y laboral.

Conclusiones

Para combatir este fenómeno, es importante promover la igualdad de género y fomentar la autonomía y empoderamiento de las mujeres, permitiéndoles desarrollar todo su potencial y acceder a las mismas oportunidades que los hombres. Esto requiere de un cambio cultural que cuestione y desafíe los roles de género tradicionales y promueva el respeto, la equidad y la dignidad de todas las personas, independientemente de su género.

Colombia está dentro de los países en el mundo que genera mayores beneficios a las mujeres en cuanto a la licencia de maternidad, ya que cuentan con un período de gracia (no laboral) de 18 semanas, tiempo que es reconocido en una licencia remunerada al 100 % sobre el valor que la trabajadora reportaba como ingreso base de cotización.

Conforme a lo encuestado, de continuar reconociéndose derechos a las mujeres que las lleven a tener un beneficio sobre los hombres se dará el fenómeno en el cual los empresarios (casi que en su generalidad) preferirán contratar hombres sobre mujeres, lo cual obedece a que leyes tan específicas como la licencia de maternidad ampliada haga que los empleadores consideren que se les está arrebatando el tiempo de labor de sus trabajadores. Además, ven este reconocimiento a la mujer como una pérdida de su poder subordinante, al punto de que muchas de las personas encuestadas y entrevistadas manifestaron que no solo preferirían contratar hombres, sino que, de seguir esta tendencia, pensarían en la posibilidad de cerrar sus empresas o emprendimientos.

Según los datos que se obtuvieron en la entrevista, la mayoría de los empresarios colombianos aún en esta época dan prioridad a la cantidad por encima de la calidad. Lo anterior se deduce porque, después de entrevistar y encuestar a la población objeto de estudio, se pudo evidenciar una preferencia a la hora de los vínculos laborales de los hombres sobre las mujeres, lo cual obedece al tiempo que ellas no estarán laborando de manera mensual debido a licencias de maternidad, horas de lactancia, entre otras; mientras que los hombres sí cumplirán con las horas de ley o acordadas en el contrato. No importará allí la calidad del trabajo de las personas, ya que impera las horas trabajadas o que las personas realmente se encuentren en las empresas.

La mejor manera de lograr una equidad de género en materia laboral respecto a las licencias de maternidad y paternidad es concediendo el mismo tiempo a los hombres y las mujeres, preferiblemente los seis (6) meses que reclaman las mujeres, en primera medida porque dejaría de ser un inconveniente para la mujer el atender a sus hijos solas y contarían con la figura paterna para apoyo y acompañamiento. Adicionalmente, se beneficiaría emocional y psicológicamente al menor que desde su nacimiento puede compartir con sus dos padres. En segunda instancia, se acabaría la estigmatización porque la mujer se fuera del trabajo durante la licencia, ya que así se vaya a contratar a un hombre o una mujer, cualesquiera de los dos tendrían el mismo “riesgo” de ser padres y el mismo derecho en tiempo para compartir con sus hijos, con lo cual estarían en igualdad de condiciones a la hora de un posible vínculo laboral.

La licencia parental, aunque es una buena herramienta en busca de esta igualdad, según las mismas encuestas realizadas las mujeres no están dispuestas a ceder las semanas de su licencia de maternidad a sus parejas. Esto obedece a que las mujeres no consideran justo que ellas sean las que deben soportar todas las incidencias del embarazo, como dolores, mareos, náuseas, cansancio y dolores de parto, para tener que posteriormente ceder sus derechos a los hombres, quienes no sufren estos acontecimientos de salud.

Las mujeres sí consideran que los hombres deben estar mayor tiempo con ellas en la época de la licencia de maternidad, pero no contando con las semanas de ellas, sino con el aumento de la licencia de paternidad, para que sea un acompañamiento en el proceso y de esta manera generar mayor responsabilidad a los padres, los cuales, según respondieron, aún son muy desprendidos de la responsabilidad inicial que genera ser padres, como darle de comer al bebé, bañarlos y cambiarlos cada vez que se requiera.

Referencias

Arango, L. E. y Posada, C. E. (2003). La participación laboral en Colombia. *Revista Coyuntura Social*, (28), 63-84.

Banco Mundial. (2019, 27 de febrero). *A pesar de los avances, las mujeres enfrentan dificultades en el ámbito de los derechos laborales*. <https://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2019/02/27/despite-gains-women-face-setbacks-in-legal-rights-affecting-work>.

Botello, H. A. y A. L. Alba. (2014). El efecto de la maternidad sobre los salarios femeninos en Latinoamérica. *Semestre Económico*, 17(36), 13-37. <https://doi.org/10.22395/seec.v17n36a1>

Bohnet, I. (2016). *What Works: Gender Equality by Design* [Lo que funciona: Igualdad de género por diseño]. Harvard University Press. <https://doi.org/10.4159/9780674545991>

Brescoll, V. L. y Uhlmann, E. L. (2008). Can an Angry Woman Get Ahead? Status Conferral, Gender, and Expression of Emotion in the Workplace [Puede una mujer enojada avanzar? Conferencia de estatus de género y expresión de emociones en el lugar de trabajo]. *Psychological Science*, 19(3), 268-275. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9280.2008.02079.x>

Calderón, A. N. C., Hernández, L. Y. C. y Cañas, I. E. (2017). Determinantes socioeconómicos de la informalidad laboral y el subempleo en el área metropolitana de Bucaramanga, Colombia. *Equidad y Desarrollo*, (29), 53-82. <https://doi.org/10.19052/ed.4171>

Código Sustantivo del Trabajo [CST]. Decreto 2663 de 1950. 05 de agosto de 1950 (Colombia). <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=199983>

Comisión Global sobre el Futuro del Trabajo. (2019). *Work for a Brighter Future* [Trabajar para un futuro más prometedor]. Organización Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662410.pdf

Constitución Política de Colombia. Artículo 43. 4 de julio de 1991 (Colombia). <https://www.constitucioncolombia.com/titulo-2/capitulo-2/articulo-43>

Constitución Política de Colombia. Artículo 53. 4 de julio de 1991 (Colombia). <https://www.constitucioncolombia.com/titulo-2/capitulo-2/articulo-53>

Foro Económico Mundial. (2019). *Global Gender Gap Report 2020* [Informe global de la brecha de género 2020]. <https://www.weforum.org/reports/gender-gap-2020-report-100->

García, A. y Ospina, C. (2020). *El trabajo doméstico y de cuidado no remunerado en Colombia*. Universidad Nacional de Colombia.

Garrido A., Álvaro, J. y Rosas, A. (2018). Estereotipos de género, maternidad y empleo: Un análisis psicológico. *Pensando psicología*, 14(23). <https://doi.org/10.16925/pe.v14i23.2261>

Glick, P. y Fiske, S. T. (2001). An ambivalent alliance: Hostile and benevolent sexism as complementary justifications for gender inequality [Una alianza ambivalente: El sexismo hostil y benevolente como justificaciones complementarias para la desigualdad de género]. *American Psychologist*, 56(2), 109-118. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.2.109>

Gutierrez, L Roberto, Rincon, G Ruben, Rodriguez, C Jesus y Carbonell Miguel (2019), Discriminación igualdad y diferencia política,

Heilman, M., Wallen, A., Fuchs, D. y Tamkis, M. (2018). Penalties for success: Reactions to women who succeed at male gender-typed tasks [Sanciones por el éxito: Reacciones hacia las mujeres que tienen éxito en tareas típicas del género masculino]. *Journal of Applied Psychology*, 103(2), 181-196.

Iragorri, C. M. (2012). La ley de protección a la maternidad como incentivo de participación laboral femenina: El caso colombiano. *Coyuntura Económica*, 42(1), 93-116.

Kurczyn Villalobos, P. (2000). *Derechos de las mujeres trabajadoras*.

<https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/5432-derechos-de-las-mujeres-trabajadoras-coleccion-nuestros-derechos-edicion-unam-ipn>

Ley 50 de 1990. Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones. 28 de diciembre de 1990. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=281>.

Ley 1822 de 2017. Por medio de la cual se incentiva la adecuada atención y cuidado de la primera infancia, se modifican los artículos 236 y 239 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones. 4 de enero de 2017. Diario Oficial No. 50 106 <http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/arbol/3025.html>

Ley 2114 de 2021. Por medio de la cual se amplía la licencia de paternidad, se crea la licencia parental compartida, la licencia parental flexible de tiempo parcial, se modifica el artículo 236 y se adiciona el artículo 241a del código Sustantivo del Trabajo, y se dictan otras disposiciones. 29 de julio de 2021. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=167967>

Ministerio del Trabajo. (2019, 28 de agosto). *“Enfoque laboral de equidad de género del Gobierno Nacional busca cerrar brechas Sociales”*: ministra Alicia Arango. <https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/prensa/comunicados/2019/agosto/enfoque-laboral-de-equidad-de-genero-del-gobierno-nacional-busca-cerrar-brechas-sociales-ministra-alicia-arango?inheritRedirect=true>

Morley, L. y Collinson, D. (2019). Gender politics and the gender–equality paradox in the global labor force [Política de género y la paradoja de la igualdad de género en la fuerza laboral global]. *Human Relations*, 72(1), 3–22.

Olarte, L. y Peña, X. (2010). *El efecto de la maternidad sobre los salarios femeninos* [Documento de trabajo]. Documentos CEDE No. 18, Facultad de Economía, Universidad de los Andes. <https://doi.org/10.32468/Espe.6305>

Organización Internacional del Trabajo. (2021). *Women in the World of Work: The ILO at 100* [Mujeres en el mundo del trabajo: la OIT un Centenario]. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_236094.pdf

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2019). *Dare to Share: Germany's Experience Promoting Equal Partnership in Families*. <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/meta/en/publications-en/dare-to-share-germany-s-experience-promoting-equal-partnership-in-families-114264>

Pedraza, O. (2019). *Segregación y discriminación laboral en Barranquilla (2011-2018)* [Tesis de pregrado, Universidad del Norte]. Repositorio Institucional Universidad del Norte. <https://manglar.uninorte.edu.co/bitstream/handle/10584/10121/1/234092257.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Puyana Villamizar, Y. (1996). Los estudios de género en la Universidad Nacional de Colombia. Universidad Nacional de Colombia, Escuela de Estudios de Género, Grupo Mujer y Sociedad / Corporación Casa de la Mujer de Bogotá.

Ramos Barroso, C. y Bolívar Restrepo, M. (2020). Brecha de género en el mercado laboral colombiano en tiempos de la Covid-19. *Semestre Económico*, 23(55), 285-312. <https://doi.org/10.22395/seec.v23n55a13>

Rodríguez, D., & Guzmán, R. (2019). Rendimiento académico y factores sociofamiliares de riesgo: Variables personales que moderan su influencia. *Perfiles Educativos*, 41(164), 118. <https://doi.org/10.22201/iisue.24486167e.2019.164.58925>