

DISCRIMINACIÓN DE GENERO EN LA CONTRATACIÓN PÚBLICA EN LOS ULTIMOS
DIEZ (10) AÑOS DEL SIGLO XXI EN COLOMBIA

PAULA ANDREA OSPINA CASTRO

Monografía para optar el título de Especialista en Negocios Internacionales e Integración
Económica

Orientador:

Pedro Miguel Montero

Docente investigador

FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DE AMÉRICA

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

ESPECIALIZACIÓN EN NEGOCIOS INTERNACIONALES E INTEGRACIÓN
ECONÓMICA

BOGOTA D.C.

2021

NOTA DE ACEPTACIÓN

Firma Director de la Especialización

Firma del calificador

Bogotá D.C., febrero 2021

DIRECTIVAS DE LA UNIVERSIDAD

Presidente de la Universidad y Rector del claustro

Dr. Mario Posada García Peña

Consejero Institucional

Dr. Luis Jaime Posada García Peña

Vicerrectora Académica y de Investigaciones

Dra. María Claudia Aponte González

Vicerrector Administrativo y Financiero

Sr. Ricardo Alfonso Peñaranda Castro

Secretaria General

Dra. Alexandra Mejía Guzmán

Decano Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas

Dr. Marcel Hofstetter Gascón

Director de Especiliazi3n

Dra. Luz Rocio Corredor

DEDICATORIA

Esta Monografía está dedicada primero y antes que todo a Dios, por estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente y por haber puesto en mi camino a personas maravillosas.

A mi tío Mauricio, quien me enseñó que el mejor conocimiento que se puede tener es el que se aprende por sí mismo.

También está dedicada a mis abuelos Guillermo, Cristina y Blanca, quienes han sido mi soporte y compañía durante toda mi vida.

AGRADECIMIENTOS

Después de haber culminado esta etapa con éxito, le agradezco primero a Dios por que sin él nada hubiese sido posible y a todas aquellas personas que de una u otra forma me apoyaron para alcanzar el objetivo de convertirme en Especialista. Gracias a todos.

CONTENIDO

	Pág.
GLOSARIO.....	7
RESUMEN.....	8
INTRODUCCIÓN.....	9
1. OBJETIVOS.....	10
1.1. OBJETIVO GENERAL.....	10
1.2.OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	10
2. MARCO TEORICO.....	11
3. METODOLIGÍA.....	13
4. DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN LA CONTRATACIÓN PÚBLICA.....	15
5. IMPACTO ECONÓMICO PARA EL MERCADO LABORAL DEL PAÍS.....	16
6. PROPUESTAS DEL ESTADO Y LA SOCIEDAD CIVIL PARA AUMENTAR LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN LA CONTRATACIÓN PÚBLICA.....	17
7. CONCLUSIONES.....	18
BLIBLIOGRAFÍA.....	19
ANEXOS.....	21

GLOSARIO

Discriminación de género como señala el Ministerio de Justicia (2017) comprende toda distinción de trato por razón de sexo, orientación, identidad o expresión sexual, que resulte desfavorable al individuo, no reconozca sus derechos o sea un obstáculo para el goce y ejercicio de los mismos.

Contratación pública como lo señala la Organización Mundial del Comercio (2006) la contratación pública tiene una considerable importancia económica tanto a nivel Nacional como Internacional y representa una proporción significativa en el PIB Nacional.

Brecha de género como lo señala la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (2018) es una medida que muestra la distancia entre mujeres y hombres respecto a un mismo indicador.

Índice global de brecha de género tiene como objetivo medir esta brecha en cuatro áreas clave: salud, educación, economía y política como lo señala la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (2018).

Tasa global de participación (TGP) relación porcentual entre la población económicamente activa (PEA) y la población en edad de trabajar (PET). Este indicador refleja la presión de la población en edad de trabajar sobre el mercado laboral según lo señala el DANE (2020).

RESUMEN

En el presente documento se realizará una recopilación de literatura sobre de la discriminación de género en la contratación pública en los últimos diez (10) años en Colombia, reconociendo como este puede generar alto impacto en la economía del país. Mediante, un análisis de documentos acerca de la brecha de género, la contratación pública, entre otros. Los cuales ayudaron a indentificar como dicha discriminación refleja la dismunición de oportunidades para la mujer en el ámbito laboral.

Finalmente, se realizó una caracterización de las iniciativas propuestas por el Estado y la Sociedad Civil para aumentar la participación de la mujer en la contratación pública en Colombia.

Palabras claves: discriminación de género, contratación pública, brecha económica, caraterización.

INTRODUCCIÓN

La discriminación de género dentro de la contratación pública es una de las barreras arancelarias que generan mayor impacto en la economía de un país.

Por lo anterior surge el siguiente interrogante ¿Por qué se genera discriminación de género en la contratación pública en Colombia?. La discriminación que surge dentro de las contrataciones genera una brecha entre la diferencia de género, creando una desventaja en la población femenina, subestimando de esta manera las capacidades de la misma.

Ahora bien, según estadísticas del DANE (2018), en Colombia las mujeres recibieron 12,1% menos que los hombres por concepto de ingresos laborales, el diferencial de ingreso entre sexos es considerablemente mayor, casi del doble.

En este orden de ideas, el análisis presentado en el Progreso de las Mujeres en el Mundo 2015-2016 ONU Mujeres (2018) señala que la desventaja socioeconómica se evidencia por varios factores, entre ellos, se destacan el ingreso de las mujeres al mercado laboral de manera masiva, a veces en respuesta a crisis económicas, en una época en que las economías no han creado suficientes empleos decentes. La segunda razón, la gama de oportunidades de las que disfrutaban las mujeres está limitada por los estereotipos de género y las normas sociales dominantes tanto en los hogares como en el mercado laboral.

Y por ultimo, el Trabajo Doméstico y de Cuidado no Remunerado (TDCNR), el cual es esencial para reproducir la fuerza de trabajo, sigue representando un obstáculo para que las mujeres puedan tener trabajos remunerados.

En el presente documento se encontrarán los objetivos del trabajo, el marco teórico que sirvió como apoyo, la metodología con la que se desarrolló la investigación, el desenvolvimiento de cada uno de los objetivos y las conclusiones que se obtuvieron de dicha investigación.

1. OBJETIVOS

A continuación, se indicarán los objetivos que conllevarán al desarrollo de la investigación.

1.1 Objetivo General

Caracterizar la discriminación de género en la contratación pública en los últimos diez (10) años del siglo XXI en Colombia.

1.2 Objetivos Específicos

- Analizar la proporción de la discriminación de género en la contratación pública.
- Analizar el impacto económico que generará dicha problemática para el mercado laboral del país.
- Caracterizar las iniciativas propuestas por el Estado y la Sociedad Civil para aumentar la participación de la mujer en la contratación pública en Colombia.

2. MARCO TEÓRICO

En seguida se expondrá un breve resumen de la Teoría de Discriminación en el Mercado Laboral, la cual se utilizará como referente para el desarrollo de los objetivos propuestos previamente.

Teoría de Discriminación en el Mercado Laboral

Según Altonji y Blank (2009) los modelos de discriminación en el mercado laboral se clasifican en competitivos (en los que los agentes actúan individualmente), colectivos (en los que un grupo social actúa colectivamente en contra de otro) y un tercer grupo que enfatiza el rol de la información imperfecta sobre los atributos del trabajador que puede afectar en contra de un grupo en forma permanente.

Para Altonji y Blank la discriminación es una situación en la cual las personas que proveen de servicios en el mercado laboral, que son igualmente productivas en un sentido físico o material son tratadas en forma desigual dada una característica observable como la raza, la etnia o el género, en particular la desigualdad observada desde la perspectiva económica es la de los salarios.

Existe otra dificultad en la definición que tiene que ver con la distinción entre “ el mercado laboral corriente” y “las contrataciones publicas” dado un conjunto predeterminado de características observadas de los trabajadores y los “efectos de la discriminación previa” sobre estas características. Este último caso se puede entender si se considera por ejemplo, la existencia de discriminación en el interior del hogar o en el acceso a la educación en una generación inicial lo que podría generar diferentes efectos como la reducción del nivel corriente de educación en un grupo minoritario, pero que en general pueden ser denominados como efectos de pre discriminación en el mercado laboral y se convierte en una herramienta altamente utilizada para la determinación salarial entre el hombre y la mujer.

3. METODOLOGÍA

3.1 Tipo de investigación

Es una investigación de tipo documental, se desarrolló como primera instancia la selección del tema teniendo en cuenta que este debía estar relacionado directamente con la especialización que se está cursando, la cual es Negocios internacionales e Integración económica, donde el tema propuesto es Discriminación de Género en las Contratación Pública en los últimos diez (10) años del siglo XXI en Colombia, debido a que es un tema de actualidad y de gran importancia para la economía del país.

3.2 Fuentes de información

Las fuentes para la recopilación de documentos donde se pueda obtener la información suficiente para realizar la investigación, se obtuvo haciendo uso principalmente de artículos emitidos por entidades reconocidas como el Foro Económico Mundial, la Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer y el DANE.

3.3 Actividades detalladas

- **Introducción:** en esta actividad se realizará la introducción la cual dará un preámbulo del tema que se va a tratar, donde se explicaran los puntos que se van abordar y los antecedentes relevantes para el desarrollo del mismo.
- **Proporción de la discriminación de género en la contratación pública:** En esta etapa se realizará una identificación de la proporción de género que produce la discriminación dentro de la contratación pública en Colombia durante los últimos diez (10) años.
- **Impacto económico que genera la discriminación de género para el mercado laboral del país:** Se realizará un análisis del impacto económico producido por la discriminación de género y como este afecta el mercado laboral específicamente a las mujeres.

- Iniciativas propuestas por el Estado y la Sociedad Civil para aumentar la participación de la mujer en la contratación pública en Colombia: En esta fase se realizará una caracterización donde se pretende evidenciar las propuestas realizadas por el Estado y la Sociedad Civil para aumentar la participación de las mujeres en la contratación pública y a su vez esto como contribuye a la disminución de la brecha de género.
- Conclusiones: Se realizarán una serie de conclusiones donde se va a resaltar lo más relevante de dicha investigación para de esta manera generar una retroalimentación de la misma.
- Recomendaciones: Esta pretende brindar una serie de recomendación que contribuyan a disminuir la brecha de género causada por discriminación que surge en la contratación pública en un país como Colombia.

4. DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN LA CONTRATACIÓN PÚBLICA

Más adelante se realizará un análisis de la discriminación de género en la contratación pública, se describirán las prácticas más frecuentes de discriminación dentro de las contrataciones, los datos más llamativos y los potenciales efectos que trae la participación de la mujer en la misma.

Para empezar, según la Universidad del Rosario (2015) las mujeres ganan en promedio 25% menos que los hombres, aumentado cada vez más la brecha salarial, debido a los métodos de contratación poco favorables para el género femenino; dentro de dichas prácticas se destacan cinco (5), las cuales se describen a continuación:

1. Provisión del personal: en el reclutamiento de nuevos empleados por parte de la Entidad Pública existen factores estructurales que contribuyen a que se mantenga la discriminación, dentro de los más frecuentes esta las recomendaciones, ya que son el canal de reclutamiento más empleado dentro de las organizaciones, creando una desventaja para el género femenino considerando que la mayoría de los cargos directivos son ocupados por hombres.
2. Promoción de personal: este se basa en su gran mayoría en criterios como la antigüedad en la empresa o sector, esto hace que en el caso del género femenino se generé algunas limitaciones dado que, en la mayoría de casos el desarrollo laboral de la mujer presenta periodos de discontinuidad ocasionados por eventos como el cuidado de los hijos.
3. Formación y desarrollo de personal: la mayoría de las capacitaciones que se generan dentro del sector público para el desarrollo profesional es limitado para las mujeres, ya que la mayoría de procesos de formación se realizan por fuera del horario laboral, sin tener en cuenta que la mayoría de obligaciones del hogar las debe desempeñar el género femenino, por consiguiente ellas no pueden asistir a las mismas.
4. Evaluación del desempeño: este es uno de los factores donde más se generará sesgo, debido a los criterios de evaluación y la relación entre evaluador – evaluado, haciendo que el dictamen de la evaluación sea subjetiva, lo cual se presta para diferentes interpretaciones.
5. Compensación del personal: según Ross y Gatta, (1999, pág. 8) las mujeres que se desempeñan en cargos considerados masculinos devengan menor salario que los hombre; situación que no

ocurre en caso contrario. Por lo anterior, para equilibrar la parte laboral y familiar, el género femenino debe aplicar a cargos que estén por debajo de su perfil.

Dentro de los datos más llamativos se tiene que el 11% de las mujeres en Colombia se encuentran en situación de desempleo en comparación con el 7% de la tasa de desempleo en hombre según el Foro Económico Mundial (1999, pág. 12), en cuanto a la discriminación horizontal se da el fenómeno conocido como Techo de Cristal que se evidencia en las 100 compañías más importantes en Colombia, donde solo el 4% de estas cuentan con mujeres como CEO's en la alta dirección, a pesar que el país ocupa el segundo lugar entre los países que cuentan con más mujeres (53,1%) en posiciones directivas de todos los niveles tanto en el ámbito público como privado según el Informe Women in Business and Management (1999, pág. 12).

Por lo anterior, si las organizaciones tanto públicas y privadas aprecian la diversidad, favorecen la implementación de prácticas, procesos incluyentes y equilibrados, contando con directivos sensibles a la igualdad de género, esto hará que los potenciales efectos que trae la participación de la mujer se vean evidenciados en el crecimiento económico del país.

5. IMPACTO ECONÓMICO PARA EL MERCADO LABORAL DEL PAÍS

Según la Teoría de Discriminación de Género en el Mercado Laboral (2009) se generará segregación laboral debido a la discriminación de los empleadores en una ocupación en particular, la cual no es considerada para el género femenino simplemente por su sexo y esto hace que el impacto económico sea uno de los factores que llevan al empobrecimiento de los países, donde al menos 150 países cuentan con una ley que las discrimina, mientras que solo 18 naciones han logrado abolir cualquier tipo de ley que pone en desventaja a las mujeres.

El Banco Mundial (2015, pág. 1) ha publicado un informe denominado Mujeres, Negocios y la Ley 2016 en el que revela que en 32 países del mundo las mujeres solicitan su pasaporte de forma diferente a los hombres, y en 18 de ellos, si el marido considera que no es de interés para la familia que la mujer trabaje pues así debe ser.

Los países donde se evidencia más la discriminación hacia la mujer generan una consecuencia negativa en términos económicos debido a que la brecha de género en temas de emprendimiento supone una pérdida de ingresos en el caso de un país como Colombia del 14% según el Banco Mundial (2015) pérdida que no es favorable para una nación con alto índice de pobreza.

Por otro lado, en Colombia las mujeres reciben 12.1% menos que los hombres por concepto de ingresos laborales según el grado de educación, como se puede constatar en la siguiente grafica:

Figura 1.

Colombia Brecha Salarial por Nivel Educativo



Nota: Índices de porcentuales de Hombres y Mujeres en Colombia. Tomado de Departamento Administrativo Nacional de Estadística – DANE-. (2018). Brecha Salarial por Nivel Educativo.

<https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/publicaciones/mujeres-y-hombre-brechas-de-genero-colombia-informe.pdf>

6. PROPUESTAS DEL ESTADO Y LA SOCIEDAD CIVIL PARA AUMENTAR LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN LA CONTRATACIÓN PÚBLICA

El Ministerio del trabajo (2021) impulso la Ley 157 del 2008 y el Decreto reglamentario 4463 del 2011 donde se promueven los derechos de las mujeres en relación al trabajo. Implento de esta manera una estrategia conocida como Sellos de Gestión en Igualdad de Género, la cual busca generar transformación cultural que permita la participación igualitaria de hombres y mujeres en el mercado laboral, convirtiéndose de esta manera en una herramienta que ayuda a impulsar el desarrollo económico y social del país.

Con el apoyo de la Cepal (2015), Colombia construyó la Política Pública Nacional de Equidad de Género, según lo establecido en el Plan de Desarrollo 2010-2014, donde comprende un plan integral que tiene el propósito disminuir la brecha de género causada por la discriminación, contribuyendo de esta manera al crecimiento del PIB del país.

Cabe resaltar, que la Política Pública Nacional de Equidad de Género (2018) encuadra los principios constitucionales, donde se generaron acuerdos y convenios con las Entidades Públicas y Privadas que busca desde el ambito sostenible garantizar la igualdad de género. Dentro de estos acuerdos esta priorizar el crecimiento y desarrollo económico del país mediante la plena participación de las mujeres en el mercado laboral con igualdad de oportunidades.

Para concluir, el crecimiento económico del país se verá reflejado no solo por iniciativas del Gobierno sino por el cumplimiento de las mismas por parte del las Entidades tanto Públicas como Privadas, las cuales deben velar y garantizar la igualdad de género en todas las esferas.

7. CONCLUSIONES

Historicamente como lo explicaba Altonji y Blank en la Teoría de la Discriminación en el Mercado Laboral (2009), la desigualdad de género es un tema que ha pasado de generación en generación y con el paso de los años se han desarrollado diferentes corrientes feministas con el propósito de que las mujeres tengan igualdad de oportunidades que los hombres en todos los aspectos.

Actualmente, la desigualdad de género hace parte del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2000), en el cual se han establecido 17 objetivos de Desarrollo Sostenible y el objetivo número cinco (5) se refiere a la igualdad de género donde se busca poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres, por su parte han demostrado que empoderar a las mujeres tiene un efecto positivo para promover el crecimiento económico y el desarrollo a nivel mundial y estadísticamente han establecido que las mujeres ganan solo 77 centavos por cada dólar que ganan los hombres desarrollando el mismo trabajo.

A pesar de que el Gobierno ha creado leyes y que hay Entidades que regulan la desigualdad de género a nivel laboral, se sigue evidenciando que todavía existe discriminación en regiones y sectores donde sistemáticamente a las mujeres se les niegan los mismos derechos laborales que tienen los hombres, teniendo como consecuencia la afectación del PIB del país.

BIBLIOGRAFÍA

- Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer. (01 de 09 de 2012). Obtenido de <http://www.equidadmujer.gov.co/Documents/Lineamientos-politica-publica-equidad-de-genero.pdf>
- Banco Mundial . (15 de 10 de 2015). *El Impacto de la Discriminación hacia la mujer en la Economía Mundial*. Obtenido de <https://www.universia.net/es/actualidad/vida-universitaria/impacto-discriminacion-hacia-mujer-economia-mundial-1132422.html>
- CEPAL. (2015). *Planes de igualdad de género en América Latina y el Caribe*. Obtenido de https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/planes_de_igualdad_de_genero_en_america_latina_y_el_caribe._mapas_de_ruta_para_el_desarrollo.pdf
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (7 de 08 de 2018). *Brechas de Género*. Obtenido de https://crpd.cepal.org/3/sites/crpd3/files/presentations/panel2_marcelaeternod.pdf
- Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer. (2018). *Política Pública Nacional de Equidad de Género* . Obtenido de <http://www.equidadmujer.gov.co/ejes/Paginas/politica-publica-de-equidad-de-genero.aspx>
- DANE . (2018). *Mujeres y Hombres “Brechas de género en Colombia”* . Obtenido de <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/publicaciones/mujeres-y-hombre-brechas-de-genero-colombia-informe.pdf>
- DANE. (09 de 2018). *Mujeres y Hombres- Brecha de Género en Colombia*. Obtenido de <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/publicaciones/mujeres-y-hombre-brechas-de-genero-colombia-informe.pdf>
- DANE. (12 de 2020). *Mercado Laboral* . Obtenido de [https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo#:~:text=Tasa%20global%20de%20participaci%C3%B3n%20\(TGP,trabajar%20sobre%20el%20mercado%20laboral](https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo#:~:text=Tasa%20global%20de%20participaci%C3%B3n%20(TGP,trabajar%20sobre%20el%20mercado%20laboral)
- Foro Económico Mundial. (s.f.). *Así es como COVID-19 está empeorando la brecha de género, según el FMI*. Obtenido de <https://es.weforum.org/agenda/2020/07/asi-es-como-covid-19-esta-empeorando-la-brecha-de-genero-segun-el-fmi/>
- Foro Mundial Económico. (09 de 07 de 2020). *COVID-19 es el mayor revés para la igualdad de género en la última década*. Obtenido de <https://es.weforum.org/agenda/2020/07/la-covid-19-es-el-mayor-reves-para-la-igualdad-de-genero-en-la-ultima-decada/>
- Ministerio de Justicia y del Derecho. (2017). *Discriminación de Género*. Obtenido de [https://www.minjusticia.gov.co/Portals/0/Tejiendo_Justicia/Publicaciones/Cartilla%20G%C3%A9nero%20final%20\(2\).pdf](https://www.minjusticia.gov.co/Portals/0/Tejiendo_Justicia/Publicaciones/Cartilla%20G%C3%A9nero%20final%20(2).pdf)

- Ministerio de Trabajo. (2021). *Equidad Laboral con Enfoque de Género*. Obtenido de <https://www.mintrabajo.gov.co/el-ministerio/grupo-interno-de-trabajo-para-las-victimas-y-la-equidad-laboral-con-enfoque-de-genero/equidad-laboral-con-enfoque-de-genero>
- Organización de las Naciones Unidas. (2018). *Progreso de las Mujeres en el Mundo 2015-2016 ONU Mujeres*. Obtenido de <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/publicaciones/mujeres-y-hombre-brechas-de-genero-colombia-informe.pdf>
- Organización Mundial del Comercio. (2006). *Contratación Pública- Panorama General*. Obtenido de Panorama general de la labor de la OMC en materia de Contratación Pública: https://www.wto.org/spanish/tratop_s/gproc_s/overview_s.htm
- Organización Mundial del Comercio. (s.f.). Panorama general de la labor de la OMC en materia de contratación pública.
- Universidad Autónoma de Barcelona. (06 de 2009). *Teoría de discriminación en el Mercado Labora*. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/13326812.pdf>
- Universidad del Rosario . (2015). *Discriminación Laboral y de Género* . Obtenido de <https://www.urosario.edu.co/UCD/Discriminacion-laboral-y-de-genero/Documento/PDF-FLASH-DISCRIMINACION-2/>
- Universidad del Rosario. (1999). *Discriminación Laboral y de Género*. Obtenido de Informe Women in Business and Management : <https://www.urosario.edu.co/UCD/Discriminacion-laboral-y-de-genero/Documento/PDF-FLASH-DISCRIMINACION-2/>

ANEXOS

ANEXO 1

LINEAMIENTOS DE LA POLÍTICA PÚBLICA NACIONAL DE EQUIDAD DE GÉNERO PARA LAS MUJERES

De acuerdo a lo mencionado por la Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer (2012) Las mujeres como sujetos sociales contribuyen al desarrollo del país en todos los ámbitos, sin embargo, aún persisten diversas formas de discriminación que aún las afectan y que impiden el ejercicio de sus derechos y la ampliación de sus capacidades. Existe aún en el país una brecha considerable entre el reconocimiento de derechos y el ejercicio de éstos para la mayoría de mujeres, especialmente para aquellas que enfrentan situaciones de especial vulnerabilidad o aquellas que evidencian la intersección de múltiples discriminaciones, generándoles una afectación desproporcionada y una relación inequitativa. Por ello, el Gobierno Nacional busca poner en marcha un conjunto de acciones estratégicas que permitan avanzar en la superación de la discriminación garantizando el ejercicio de los derechos de las mujeres, y de esta manera, generar beneficios para el conjunto de la población colombiana que redunden en una sociedad más equitativa, incluyente, próspera, democrática y en paz.

Por lo anterior, este artículo es de gran relevancia para la investigación ya que evidencia la importancia de la mujer dentro de la sociedad y lo que aporta al crecimiento económico del país. Dado que en el mundo globalizado la reducción de la desigualdad conlleva ventajas competitivas para las naciones.

ANEXO 2

COVID-19 ES EL MAYOR REVÉS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA ÚLTIMA DÉCADA

Según el Foro Mundial Económico (2020) el impacto a largo plazo de la pandemia de COVID-19 no será igual para mujeres y hombres. Actualmente, se ha experimentado el mayor retroceso en la igualdad de género en la última generación. Esto no lo dicen solo organismos humanitarios, sino también ponentes del sector bancario por ejemplo, durante esta pandemia, el Banco Mundial ha sido testigo del cierre de empresas que en su mayoría estaban dirigidas por mujeres que empresas dirigidas por hombres.

Lo que lleva a un aumento significativo en el Índice de Brecha Mundial, debido a que las mujeres tienen más probabilidades de tener trabajos informales y mal pagados, y millones han perdido sus medios de subsistencia de la noche a la mañana. Solo en América Latina, hay alrededor de 19 millones de trabajadoras domésticas, el 80 % sin contrato, que han sido despedidas sin protección legal y social.

ANEXO 3

MUJERES Y HOMBRES: BRECHAS DE GÉNERO EN COLOMBIA

Como lo señala el DANE (2018) alcanzar la igualdad de género demanda acciones sociales, económicas y políticas que contribuyan a erradicar la discriminación. Para que estas acciones logren los resultados esperados, es necesario que estén sustentadas en información estadística sólida y oportuna, así como analizada e interpretada con perspectiva de género. Sin la adopción de este enfoque es difícil identificar, en toda su dimensión, las relaciones de poder y los privilegios que otorgan las estructuras tradicionales de género a algunos grupos a costa del ejercicio de los derechos humanos y el bienestar de otros; se invisibiliza la discriminación que sufren millones de mujeres en distintas esferas, y se dejan fuera del análisis y de las consideraciones de política pública fenómenos que no siempre son obvios y explícitos, pero que representan un obstáculo para que las mujeres accedan, permanezcan y se desarrollen en los distintos espacios económicos, sociales, culturales y políticos.

Este documento, hace visible las condiciones de desigualdad entre mujeres y hombres, reúne información estadística, la cual ayudará a un análisis para la perspectiva de género de manera que sea de utilidad para la contratación pública.