



**FORMATO REGISTRO DOCUMENTO  
CONSOLIDADO PAT COLECTIVO**

<b>Código</b>	<b>FT-IV-015</b>
<b>Versión</b>	<b>2</b>
<b>Fecha</b>	<b>31/07/2019</b>
<b>Página</b>	<b>Página 1 de 11</b>

**INSTRUCTIVO:** el siguiente formato es para ser registrado en este, el Documento Consolidado de PAT Colectivo que da evidencia del ejercicio investigativo desarrollado por el colectivo (docentes y estudiantes) del nivel de formación (semestre o año). En esta consideración el documento consolidado de PAT Colectivo, debe contener:

Portada

1. Ficha de Identificación

<b>Facultad:</b> Ciencias Sociales y Humanas		<b>Colectivo Docente</b>	<b>Asignatura</b>
<b>Programa:</b> Derecho			
<b>Semestre:</b>	<b>Periodo académico:</b>	1. Martha Espinoza; Iliana Fortich 2. Ariel Alvarado; Margaret Hernandez 3. Jorge Perez Villa; Uriel Perez 4. Milton Buelvas; Carlos Muñoz 5. Ingrid Montes; Milton Buelvas 6. Álvaro Villarraga; David Sandoval 7. Enrique del Río; David Sandoval	1. Conciliación 2. Derecho Civil IV 3. Derecho Internacional 4. Derecho Laboral II 5. Contratación Estatal 6. Derecho Penal Especial 7. Procesal Penal
VI	IIP 2019		
<b>Docente Orientador del seminario</b>			
Martha Espinoza y David Sandoval			
<b>Título del PAT Colectivo</b>			
Reformas normativas en materia laboral frente a las políticas de género durante la presente década			
<b>Núcleo Problémico</b>			
Reformas normativas frente a las políticas de género durante la presente década			
<b>de Investigación</b>			



**FORMATO REGISTRO DOCUMENTO  
CONSOLIDADO PAT COLECTIVO**

<b>Código</b>	<b>FT-IV-015</b>
<b>Versión</b>	<b>2</b>
<b>Fecha</b>	<b>31/07/2019</b>
<b>Página</b>	<b>Página 2 de 11</b>

2. Informe del Proyecto Académico de Trabajo Colectivo (PAT Colectivo)

● Descripción del Problema

La igualdad es un factor que se hace presente como una garantía a los trabajadores, todo hombre tiene derecho al trabajo y a las oportunidades para con el mismo por igual, este principio del derecho laboral está presente en el art 10 del código sustantivo del trabajo que reza “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.”

Así a su vez este texto se ve fundamentado en nuestra constitución política Artículo 13. “Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados.”

Sin embargo, esta igualdad es muy difícil de llevar a la práctica, porque siempre nos encontraremos con los célebres contratos leoninos, que solo benefician a una esfera de la sociedad y a otra no. El estado es el encargado de garantizar que esto no vulnere el derecho al trabajo digno e integral que tienen todos los colombianos por ello se ve en la facultad de hacer reformas constitucionales y normativas que apoyen políticas de género; que son mundialmente reconocidas, como que no exista la discriminación por sexo, exista igualdad salarial de género como garantías para el trabajador.

Para grupos históricamente marginados como las mujeres se han abierto las brechas para que esa realidad sea diferente como el ajuste de salario por cargo y labor igual a los hombres, y la participación activa en la celebración de contratos de la administración pública, la ley 1010 del 2006 sobre el acoso laboral y que tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.

Son bienes jurídicos protegidos por la presente ley: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa.

La ley 1496 de 2011 – Igualdad salarial entre mujeres y hombres. “Esta ley garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres y establece mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación, tanto en



**FORMATO REGISTRO DOCUMENTO  
CONSOLIDADO PAT COLECTIVO**

<b>Código</b>	<b>FT-IV-015</b>
<b>Versión</b>	<b>2</b>
<b>Fecha</b>	<b>31/07/2019</b>
<b>Página</b>	<b>Página 3 de 11</b>

el sector público, como en el privado con el fin de lograr armonía laboral en la sociedad colombiana.

- **Justificación**

La Corporación Universitaria Rafael Núñez mediante este trabajo permite aprender a redactar de manera crítica y objetiva cierta información de un determinado núcleo problémico el cual aumenta su complejidad a medida que el estudiante va incursionando en materia jurídica, posibilitando así crear nuevas opiniones y perspectivas de un tema y así mejorar sus habilidades en la investigación.

La problemática en la que nos encontramos sumergidos este semestre es de gran importancia en tanto le aporta al estudiante conocimientos mucho más a fondo de la normatividad de los trabajadores y junto con esto las reformas que se han llevado a cabo en el lapso antes mencionado.

Su importancia también radica en los aportes que ofrece a la comunidad en general, en la medida en que pueden tener presente tanto los derechos como los deberes y la igualdad con que estos gozan en materia laboral.

Gran parte de los impactos de este proyecto radican en el análisis de una problemática, y sus posibles maneras de ser abordada a través de herramientas institucionales facilitadas al estudiante bajo la guía y supervisión de un docente líder, cuyo rol es apoyar la consolidación de resultados satisfactorios que puedan contribuir a la ampliación de conocimientos en torno al tema, por parte de toda la comunidad Nuñista.

Finalmente se espera que el análisis contextualizado de las reformas normativas en materia laboral con respecto a las políticas de género durante la última década, aporten al grupo poblacional minoritario, objeto de estudio, alternativas en materia laboral que contribuyan a su mejoramiento de la calidad de vida, y posicionen el tema como un asunto de derechos en clave a la inclusión social de los mismos.

- **Objetivos**

**Objetivo General**

Determinar las reformas normativas que se han implementado en el área laboral conforme a las políticas de género en la última década.

**Objetivos Específicos**

Conocer la mecánica laboral que experimenta las mujeres en el mercado laboral de la ciudad de Cartagena y los distintos condicionantes que encuentran a la hora de incursionar al mercado de trabajo de la ciudad.

Identificar qué políticas y estrategias aplica la OIT sobre la igualdad de género

- **Marco Teórico o Referente Teórico**



**FORMATO REGISTRO DOCUMENTO  
CONSOLIDADO PAT COLECTIVO**

<b>Código</b>	<b>FT-IV-015</b>
<b>Versión</b>	<b>2</b>
<b>Fecha</b>	<b>31/07/2019</b>
<b>Página</b>	<b>Página 4 de 11</b>

El presente proyecto de investigación permite a los estudiantes el desarrollo de los contenidos curriculares asignados por la Corporación Universitaria Rafael Núñez, con el objetivo de facilitar la comprensión de las temáticas desarrolladas en las asignaturas vistas.

El tema de investigación tiene un carácter transversal en la medida en que se relaciona con todo lo abordado en el plan de estudios que conforma el programa. Dentro de las asignaturas presentes en los contenidos curriculares, se encuentra como principal respaldo, el derecho laboral colectivo, dentro del cual la principal utilidad de esta asignatura es permitirnos conocer qué derechos, qué herramientas pueden utilizar los trabajadores para que estos puedan hacer valer sus derechos como trabajadores y que garantías tienen ante su empleador.

Se puede mencionar el vínculo que también existe con la asignatura de contratos, aquí nos brindan las pautas, las reglas por medio de las cuales se puede llevar a cabo un contrato de trabajo, junto con este también encontramos la asignatura de conciliación, la cual nos permite implementar este mecanismo alternativo de solución de conflictos al momento de que exista ciertas diferencias entre empleador y trabajador y el cual busca brindar una solución favorable y mucho más rápida para ambas partes.

También encontramos la relación existente entre nuestro tema de investigación con la asignatura de derecho internacional, la cual nos da la oportunidad de conocer y estudiar los tratados internacionales y las organizaciones que nos respaldan en materia laboral.

De acuerdo a las asignaturas procesal penal y penal especial podemos establecer la importante relación de los estatutos de roma tan relevante en la conformación histórica de los derechos de genero pero a su vez la Columna vertebral de los derechos de lesa humanidad para el ámbito penal, de igual manera cabe recalcar que la adopción de políticas de género es de obligatorio cumplimiento para las empresas.

Las leyes que conforman el eje principal de nuestra investigación ley 1019 del 2006 Acoso laboral y la ley 1496 de 2011 igualdad salarial contemplan cláusulas penales para que en los casos previstos por la ley en los que trabajadores sean objeto de cualquier tipo de vejaciones por motivos contrarios a la equidad de género, las empresas se vean en la obligatoriedad de responder por estas actuaciones.

- Metodología

### **Tipo y diseño de investigación**

Este proyecto académico de trabajo colectivo tiene un enfoque cualitativo, su grado de investigación es exploratorio, y es de tipo Descriptivo. “La investigación tiene un



## FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO

Código	FT-IV-015
Versión	2
Fecha	31/07/2019
Página	Página 5 de 11

enfoque cualitativo puesto que plantea un proceso inductivo, recurrente, que analiza múltiples realidades subjetivas y no tiene una secuencia lineal. Parte de un esquema expansivo. Posterior a eso, su propósito es reconstruir la realidad, tal como la observan los investigadores. El grado de la investigación es exploratoria debido a que esta tiene como objetivo primario facilitar una mayor comprensión del problema enfrentado en el proyecto”.

Según Sampieri (1998, Pág. 60), “los estudios descriptivos permiten detallar situaciones y eventos, es decir cómo es y cómo se manifiesta determinado fenómeno”. Este proyecto de investigación se considera que es de carácter descriptivo en cuanto permite describir la privación injusta de la libertad por parte del Estado colombiano y las consecuencias patrimoniales y extrapatrimoniales que este tipo de acciones generan.

### **Técnicas e instrumentos para la recolección de la información**

Con referencia a las técnicas utilizadas para la obtención de información, con el fin de nutrir e ilustrar el estudio, se empleó la revisión de documentos, libros, revistas, artículos y normas; además de la observación.

Los instrumentos utilizados para la recolección de la información fueron libros disponibles en la biblioteca de la universidad, libros virtuales de otras universidades y otras páginas web, siendo todas fuentes seguras y confiables. Con respecto a estudio normativo, se acudió a la constitución política de Colombia de 1991, Código sustantivo del trabajo.

- Consideraciones éticas y de propiedad intelectual
- Resultados (análisis y discusión)

Conocer la mecánica laboral que experimenta las mujeres en el mercado laboral de la ciudad de Cartagena y los distintos condicionantes que encuentran a la hora de incursionar al mercado de trabajo de la ciudad.

Según el concepto generalizado el estereotipo de la mujer en un factor que impide que el género femenino acceda de manera más amplia al sector laboral. Ahora bien, el estereotipo lo entiende el colectivo de las mujeres como la delimitación preconcebida por la sociedad acerca de tareas, oficios, labores, o profesiones que, según el pensamiento común o popular, puede realizar una mujer.

Así es como se piensa que “las mujeres solo pueden desarrollar y adoptar roles específicos en la sociedad y en el campo laboral” y es que desde décadas y la tendencia actual definida es que las mujeres deberían estudiar profesiones como enfermería, licenciatura, trabajo social, que son profesiones perfiladas socialmente a la mujer. De igual forma, ocupar cargos como secretaria, asistente, auxiliar administrativa, etc..., que en la misma forma, son oficios destinados para la mujer”. Dicho lo anterior, se entiende que la mujer cartagenera encuentra barreras para estudiar y ejercer en igualdad de condiciones aquellos cargos o profesiones que por tradición están enmarcados como eminentemente masculinos. En muchos casos, esto obedece a que la mujer es considerada el sexo débil, lo que la hace ser



**FORMATO REGISTRO DOCUMENTO  
CONSOLIDADO PAT COLECTIVO**

<b>Código</b>	<b>FT-IV-015</b>
<b>Versión</b>	<b>2</b>
<b>Fecha</b>	<b>31/07/2019</b>
<b>Página</b>	<b>Página 6 de 11</b>

vista como un ser inferior e incompetente. De esta manera la sociedad sigue asociando una característica sobre las mujeres y pretenden determinar los roles que se deben cumplir, tanto en el campo laboral como en el de la formación de estas mismas, sin brindarle mayor espacio y oportunidad.

Encontramos diferentes tipos de condicionantes que encuentran las mujeres a la hora de incursionar al mercado de trabajo estos son:

**La triple carga laboral**

Esto hace referencia a que un gran porcentaje de mujeres cartageneras no solo tienen que enfrentar a diario las responsabilidades que le asignan sus empleadores, el cumplimiento de horarios extensos y agotadores, sino que “también deben cumplir con la tareas y responsabilidades propias del hogar; a ello le podemos agregar las cargas académicas, en su mayoría nocturnas o los fines de semana”, que provocan en la mujer un desgaste mayor por ausencia de períodos inadecuados de descanso.

De esta manera para las mujeres cartageneras, este es un factor que determina una condición de desventaja en el campo laboral, puesto que, al ser contratada para cualquier empleo, su esfuerzo físico y mental se triplica diariamente. No obstante, las exigencias que recaen en cuanto al cumplimiento de sus obligaciones la hacen ver como responsable por el fracaso en algunos de esas tareas o responsabilidades.

**Discriminación por embarazo-maternidad**

Este es un hecho real y es una política discriminatoria contra la mujer, ya que siendo ella quien lleva la carga del embarazo en una relación, se ve limitada y hasta obstruida para ser contratada o desempeñar cualquier tipo de trabajo, lo que simplemente es un hecho natural, se convierte en un impedimento, en un factor que limita a la mujer para su desarrollo laboral. Dicha conducta implica una grave vulneración de los derechos a la intimidad, el libre desarrollo de la personalidad y el trabajo de las empleadas. Al respecto se señaló lo siguiente:

(..) toda mujer tiene derecho a la maternidad y es libre de definir, en los términos del artículo 42 de la constitución política, junto con su pareja, el número de hijos y el momento en el cual quedará en estado de gravidez, independientemente de si encuentra o no vinculada laboralmente.

En pocas palabras, esta conducta que las mujeres señalan como abusiva, discriminatoria y por demás, lesiva, legal. Lo grave de este asunto, es que se trata de una práctica vigente y común en todos los empleadores o empresas, tanto públicas como privadas.

**Predominio de la cultura patriarcal**

La cultura patriarcal se refiere específicamente al mal llamado machismo o gobierno absoluto del hombre. La mujer cartagenera, se ve expuesta al machismo en todas las áreas: en el hogar, en la familia, en el trabajo, etc. El hombre ocupa posiciones de privilegio y de poder en el ámbito laboral y social. Este fenómeno “cultural” afecta sus posibilidades de interactuar y competir con el hombre en materia laboral ya que las mujeres se ven desplazadas socialmente y limitadas a una concepción de inferioridad.



**FORMATO REGISTRO DOCUMENTO  
CONSOLIDADO PAT COLECTIVO**

<b>Código</b>	<b>FT-IV-015</b>
<b>Versión</b>	<b>2</b>
<b>Fecha</b>	<b>31/07/2019</b>
<b>Página</b>	<b>Página 7 de 11</b>

Es por esta razón, que la mujer cartagenera percibe una desventaja natural ante los hombres, ante el predominio de la cultura patriarcal y por lo tanto no logra acceder a ocupar ciertos cargos o posiciones en organizaciones públicas y privadas.

Falta de estudios académicos y universitarios; falta de experiencia

Las mujeres cartageneras, en especial las afrodescendientes, cuenta con baja capacitación académica y experiencia laboral, lo que le impide acceder a trabajos mucho más dignos y mejor remunerados. La pobreza es la causa de esta situación. Estas mujeres, al enfrentarse al nuevo sistema de contratación por competencias, quedan rezagadas por no tener estudios y/o experiencias, se ven abocadas a realizar un trabajo informal y mal remunerado.

Dependencia económica de los cónyuges y/o compañeros permanentes

Es eminentemente cultural el sistema de dependencia económica de las mujeres de sus esposos o pareja permanente. Según el criterio general, este es un hecho que impide su acceso al mercado laboral, debido a que su pareja, por la misma condición de dependencia económica, no le permite a esta, participar en el mercado laboral relegándola exclusivamente a las tareas propias del hogar.

Por tal motivo, la mujer se enfrenta al dilema de tener un cónyuge que le provea o atreverse a desarrollarse laboralmente. Así mismo, la dependencia emocional que la mujer experimenta frente a su pareja no le permite el adecuado desarrollo personal y laboral, elementos claves para la construcción de una sociedad incluyente.

Discriminación por la edad

La postura de las empresas actuales está enfocada en la contratación de mujeres jóvenes, entre las edades de 18 y 25 años. Lo que quiere decir, que toda mujer, que esté por fuera de este rango tendría pocas posibilidades de ser contratada.

Para las mujeres, la percepción que tienen, es que Cartagena, los requisitos principales que piden la mayoría de las empresas, para poder otorgar empleo, son la edad y el género, lo que provoca que miles de mujeres profesionales, técnicas y operarias, estén desempleadas actualmente.

2). Identificar qué políticas y estrategias aplica la OIT sobre la igualdad de género  
La igualdad es un factor que funciona como garantía a los trabajadores, el cual está respaldado no solamente con normatividad a nivel nacional, sino que también se encuentra respaldada por organizaciones internacionales, en este caso encontramos la OIT (organización internacional de trabajo), la cual reúne a gobiernos, empleadores y trabajadores con el fin de establecer normas del trabajo, formular políticas y elaborar programas promoviendo el trabajo decente de mujeres y hombres. Sus objetivos principales son promover los derechos laborales, fomentar oportunidades de trabajo decente, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo al abordar los temas relacionados con el trabajo.

La OIT se ha propuesto promover la igualdad de oportunidades para que las mujeres y los hombres accedan a un trabajo decente, esto es, un trabajo bien remunerado, productivo y realizado en condiciones de libertad, equidad, seguridad



**FORMATO REGISTRO DOCUMENTO  
CONSOLIDADO PAT COLECTIVO**

<b>Código</b>	<b>FT-IV-015</b>
<b>Versión</b>	<b>2</b>
<b>Fecha</b>	<b>31/07/2019</b>
<b>Página</b>	<b>Página 8 de 11</b>

y dignidad humana. El mandato para promover esta igualdad fue proyectado en las normas internacionales del trabajo pertinentes. Los cuatro Convenios clave de la OIT son: el Convenio (núm. 100) sobre igualdad de remuneración (1951), el Convenio (núm. 111) sobre la discriminación en el empleo y la ocupación (1958), el Convenio (núm. 156) sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (1981) y el Convenio (núm. 183) sobre la protección de la maternidad (2000). Los Convenios 100 y 111 también se cuentan entre los ocho Convenios fundamentales de la declaración de la OIT relativas a los principios y derechos fundamentales del trabajo.

El mandato de la OIT respecto de la igualdad de género queda reforzado por las Resoluciones conexas adoptadas por el órgano supremo de decisión de la Organización, la Conferencia Internacional del Trabajo. La más reciente de ellas es la Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente, adoptada en junio de 2009; y la Resolución relativa a la promoción de la igualdad de género, la igualdad de remuneración y la protección de la maternidad, adoptada en junio de 2004. En su decisión de marzo de 2005, el Consejo de Administración encomendó incorporar la perspectiva de género en la cooperación técnica.

La Organización ha elaborado un Plan de acción de la OIT sobre igualdad de género 2010-15, que operacionaliza la política de la OIT de 1999 en cuanto a igualdad de género. El Plan de acción facilita asimismo una entrega efectiva y con perspectiva de género del Programa de Trabajo Decente, conforme a la Resolución de junio de 2009 relativa a la igualdad de género en el corazón del trabajo decente. Las cinco Oficinas Regionales de la OIT y las oficinas subregionales y nacionales han trazado sus propias políticas y estrategias en la materia, adaptándolas a su propio contexto regional y nacional. El objeto es promover la igualdad entre mujeres y hombres con más eficacia en los respectivos programas, en particular, en los Programas de trabajo decente por país.

El programa de trabajo decente, el cual es utilizado como una de las estrategias de carácter transversal, su ejecución es efectiva mediante la aplicación de una política y unas intervenciones institucionales integradas y coordinadas. Ello supone diferentes objetivos estratégicos, como la promoción de los derechos fundamentales, la creación de empleo, la protección y el diálogo sociales. Aplicar un enfoque integrado de la igualdad de género y el trabajo decente forma parte de este proceso y equivale, por ejemplo, a lograr una mayor igualdad en las oportunidades de empleo mediante la adopción de medidas, que también apuntan a mejorar el acceso de la mujer a la educación, la formación profesional y la atención de salud, a la vez que se toma debidamente en cuenta el rol femenino de la economía de la prestación de cuidados, por ejemplo, mediante medidas para armonizar la vida laboral y familiar e incentivos en el ámbito laboral para la prestación de servicios de guardería y las licencias parentales.

Mediante estas políticas y estas estrategias que han sido implementadas por la OIT es posible crear un ambiente armonioso tanto para hombres y mujeres en el ámbito laboral, garantizando cada uno de sus derechos y en especial el de la igualdad de parte y parte.



**FORMATO REGISTRO DOCUMENTO  
CONSOLIDADO PAT COLECTIVO**

<b>Código</b>	<b>FT-IV-015</b>
<b>Versión</b>	<b>2</b>
<b>Fecha</b>	<b>31/07/2019</b>
<b>Página</b>	<b>Página 9 de 11</b>

- **Conclusiones y Recomendaciones**

En el trayecto de nuestra presente investigación, se llegó a la conclusión de que las políticas de género a lo largo de la historia de la humildad ha ido evolucionando en pro de instrumentos para la defensa y reconocimiento de las mujeres, grandes organizaciones a nivel mundial como la OIT, ONU, naciones unidas, etc. tienen como prioridad la creación de tratados, resoluciones que sirven de guía a los Estados para incluir en su legislación nacional estos avances y promover la garantía y reivindicación de los derechos. Históricamente cada normatividad refleja el contexto cultural y los obstáculos que las mujeres han tenido que ir derrumbando para gozar en igualdad de condiciones con los hombres en sociedad más equitativas.

Así mismo las políticas de género en Colombia, han ido mejorando debido al activismo de las mujeres a lo largo de la historia y de las diferentes entidades estatales que han ido promoviendo que a las mujeres se le garantice la igualdad real de oportunidades y del trato de pleno goce y ejercicio de sus derechos reconocidos por la constitución y los tratados internacionales. Además encontramos que actualmente la situación que han venido viviendo tanto hombres como mujeres por la desigualdad de género en el ámbito laboral y que según estudios realizados en base a la realidad de nuestro país y realizados en empresas colombianas, se pudo señalar que la mujer en el mercado laboral cuenta con cierto grado de desigualdad, mientras los hombres ganan más dinero, ellas obtienen un salario un poco más bajo teniendo el mismo grado de preparación y este es uno de los tantos obstáculos que limita poder producir el potencial que tiene nuestro país en dicho ámbito.

Por último, luego de debatir como grupo llegamos a la idea que Colombia para mejorar como sociedad debe empezar a cambiar esos “estereotipos” de que la mujer es el sexo débil y que necesitan las mismas oportunidades que los hombres, y que nosotros como jóvenes y futuro del país somos los que debemos empezar a cambiar esas ideas.

### **Recomendaciones**

Después de haber desarrollado el presente trabajo de investigación, y de verificar la importancia de conocer las diversas reformas normativas frente a las políticas de género que se han implementado durante la presente década en el territorio colombiano conforme a él área laboral y trabajar a profundidad en el marco de esta investigación, es preciso afirmar que estos temas se deben realizar con más frecuencia y con mucha más profundidad, pues los aportes y el valor académico que tiene es realmente significativo no solo para los estudiantes de derecho, debido a que es un fenómeno en constante evolución que respeta y atiende el desarrollo de la sociedad y sus necesidades ;sobre todo en la construcción social del estado



**FORMATO REGISTRO DOCUMENTO  
CONSOLIDADO PAT COLECTIVO**

<b>Código</b>	<b>FT-IV-015</b>
<b>Versión</b>	<b>2</b>
<b>Fecha</b>	<b>31/07/2019</b>
<b>Página</b>	<b>Página 10 de 11</b>

colombiano y lo importante que es para sus ciudadanos los parámetros bajo el cual ejercen sus labores y las garantías de derechos de las que son garantes.

Como la información que se tiene acerca del estudio es tan multitudinaria y a la vez apoyada por diversos autores y puntas de vistas convergentes, entonces ello permite que su estudio se aborde desde diversos ámbitos, pues el Estado y su forma de responder a las políticas públicas de sus habitantes siempre ha sido y será un tema de gran envergadura.

- **Bibliografía**

Gamboa Jiménez, Jorge “código sustantivo del trabajo”. 2019. pag 5

Benavente, María Cristina y Barrientos Valdés, Alejandra “Políticas públicas para la igualdad de género: un aporte a la autonomía de las mujeres”. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2014.

constitución política de Colombia 1991. Edición 2017. Pag 15

Gamboa Jiménez, Jorge “código sustantivo del trabajo”. 2019. pag 6

HERNÁNDEZ SAMPIERI, Roberto. Metodología de la investigación. Cuarta edición. Editorial McGraw-Hill \_ Interamericana. 2006. Pág. 8.

### 3. Aporte del PAT Colectivo al DHS (Desarrollo Humano Sostenible)

Sin lugar a duda, este proyecto académico de trabajo colectivo está directamente relacionado con más de uno de los objetivos de Desarrollo Sostenible. Primero, está vinculado con el objetivo número 5, referente a la igualdad de género en la medida que la investigación plantea las diferencias de políticas públicas en materia laboral en relación de las mujeres frente a los hombres y cómo ha ido evolucionando el desarrollo de la mujer en el ámbito laboral. Además se relaciona con el objetivo número 8, que plantea el trabajo decente y el crecimiento económico, toda vez que la investigación logró identificar qué tan efectivas y garantistas son las políticas públicas en materia laboral, frente a la igualdad de género.

### 4. Aportes puntuales del PAT Colectivo al plan de estudios del programa Académico

Teniendo en cuenta que el plan de estudios del programa de Derecho contiene una asignatura denominada Derecho Laboral que se desarrolla en varios niveles, el proyecto académico de trabajo colectivo contribuye a la adquisición y aprehensión de los conocimientos de esta área; situación que le permite al estudiante fortalecer su intelecto



**FORMATO REGISTRO DOCUMENTO  
CONSOLIDADO PAT COLECTIVO**

<b>Código</b>	<b>FT-IV-015</b>
<b>Versión</b>	<b>2</b>
<b>Fecha</b>	<b>31/07/2019</b>
<b>Página</b>	<b>Página 11 de 11</b>

y adoptar una posición crítica respecto de la adopción de políticas públicas en materia laboral alusivas a la igualdad de género.

5. Impacto del PAT Colectivo en la producción del Programa. De acuerdo con la apreciación del Colectivo Docente, indique como valor agregado, si desde el PAT Colectivo desarrollado entre otros: a) se generará *un artículo, o una presentación en evento (divulgación)*, b) se derivará *un trabajo de grado, o una intervención comunitaria*; c) se convertirá en insumo para Investigación estricta.

Como valor agregado de este proyecto, hay que mencionar que permite al estudiante aprender a redactar de manera crítica y objetiva acerca de un determinado núcleo problémico. A su vez le permite mostrar ante la comunidad sus capacidades verbales al momento de sustentar los resultados obtenidos