



**MUJERES MIGRANTES CONTRA LA  
VIOLENCIA EN EL MUNDO DEL TRABAJO:**

*Percepción y realidad de mujeres  
colombianas, venezolanas y españolas,  
trabajadoras migrantes de y hacia Colombia*



Global Alliance Against Traffic in Women



PODER PARA SER LIBRE

Mujeres Migrantes contra la Violencia en el Mundo del Trabajo:  
Percepción y realidad de mujeres colombianas, venezolanas y españolas,  
trabajadoras migrantes de y hacia Colombia.  
© 2019 / Corporación Espacios de Mujer, Medellín (Colombia).

Equipo de Investigación de la Corporación Espacios de Mujer:  
- Betty Pedraza, responsable del proyecto  
- Bianca Fidone, coordinadora de la investigación  
- Jazmín Santa, docente investigadora y colaboradora externa en el proceso  
- Jennifer Fonnegra, psicóloga  
- Katherine Sarrazola, trabajadora social

Editado por Chus Álvarez Jiménez

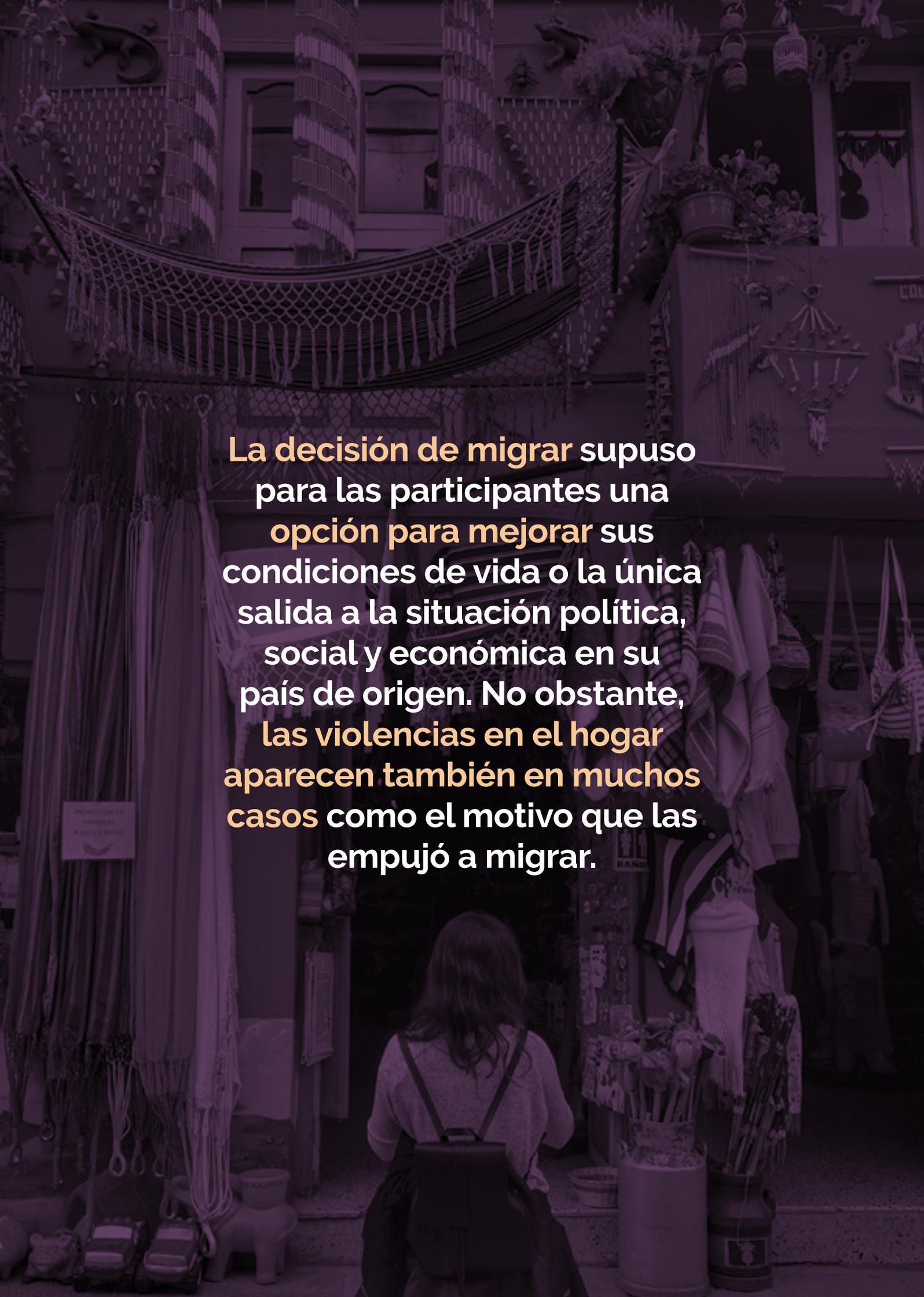
Elaborado por Corporación Espacios de Mujer con el apoyo y la colaboración  
de la Alianza Global contra la Trata de Mujeres (GAATW por sus siglas en inglés)

**[www.espaciosdemujer.org](http://www.espaciosdemujer.org)**

**<http://www.gaatw.org>**

# Índice

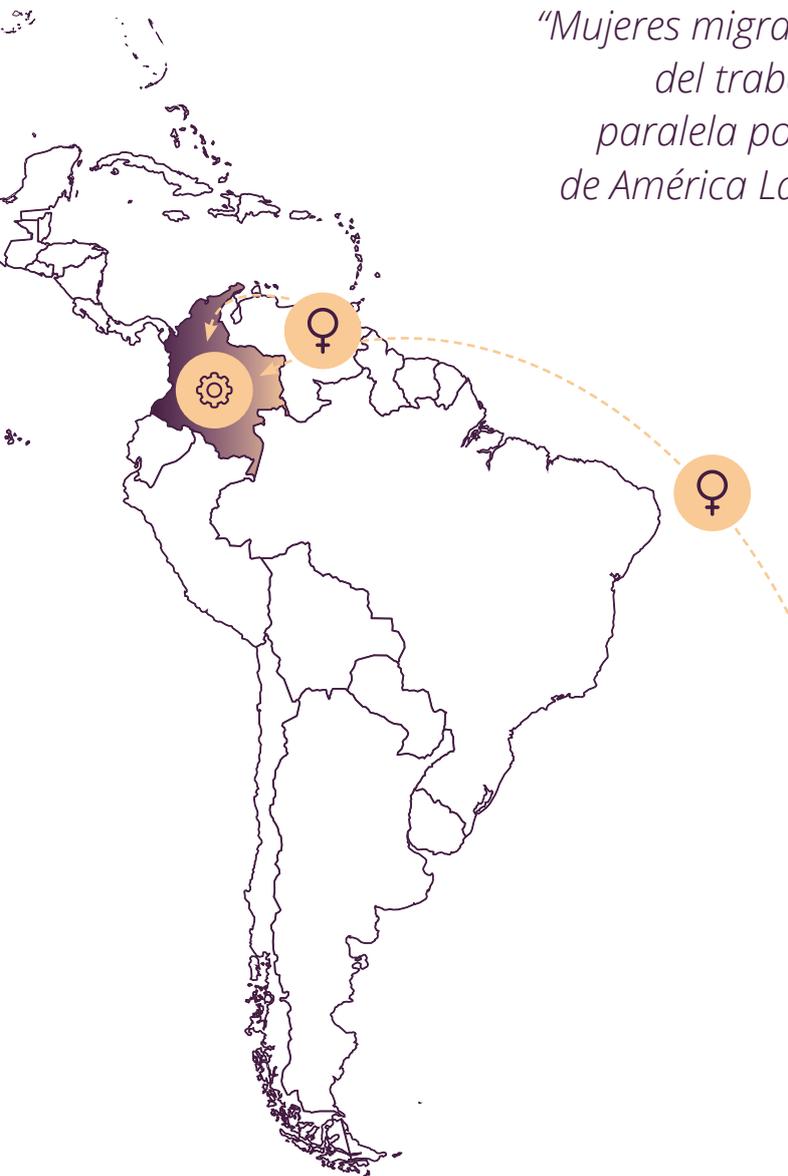
<b>1. Introducción</b>	<b>5</b>
<b>2. Contexto</b>	<b>9</b>
2.1. Violencia contra las mujeres	9
2.2. Las mujeres en el mundo del trabajo	10
2.3. Precarización laboral	12
2.4. La violencia contra las mujeres en el mundo del trabajo	13
Migración	13
<b>3. Metodología</b>	<b>15</b>
<b>4. Resultados</b>	<b>19</b>
4.1. Daño o sufrimiento físico	19
4.2. Daño o sufrimiento psicológico	20
4.3. Daño o sufrimiento sexual	21
4.4. Daño o sufrimiento económico o patrimonial	22
4.5. Acoso laboral	24
4.6. Violencias estructurales	24
<b>5. Conclusiones</b>	<b>35</b>
<b>6. Acciones para el cambio</b>	<b>38</b>
<b>7. Glosario</b>	<b>43</b>
<b>8. Bibliografía</b>	<b>49</b>

A woman with long dark hair, wearing a light-colored top and a dark backpack, is seen from behind, sitting on a wooden stool in a bohemian-style shop. The shop is filled with various items, including a large macramé hammock hanging from the ceiling, several hanging plants, and various pieces of clothing and accessories. The lighting is warm and the overall atmosphere is cozy and artistic.

**La decisión de migrar** supuso para las participantes una **opción para mejorar** sus condiciones de vida o la única salida a la situación política, social y económica en su país de origen. No obstante, **las violencias en el hogar** aparecen también en muchos casos como el motivo que las empujó a migrar.

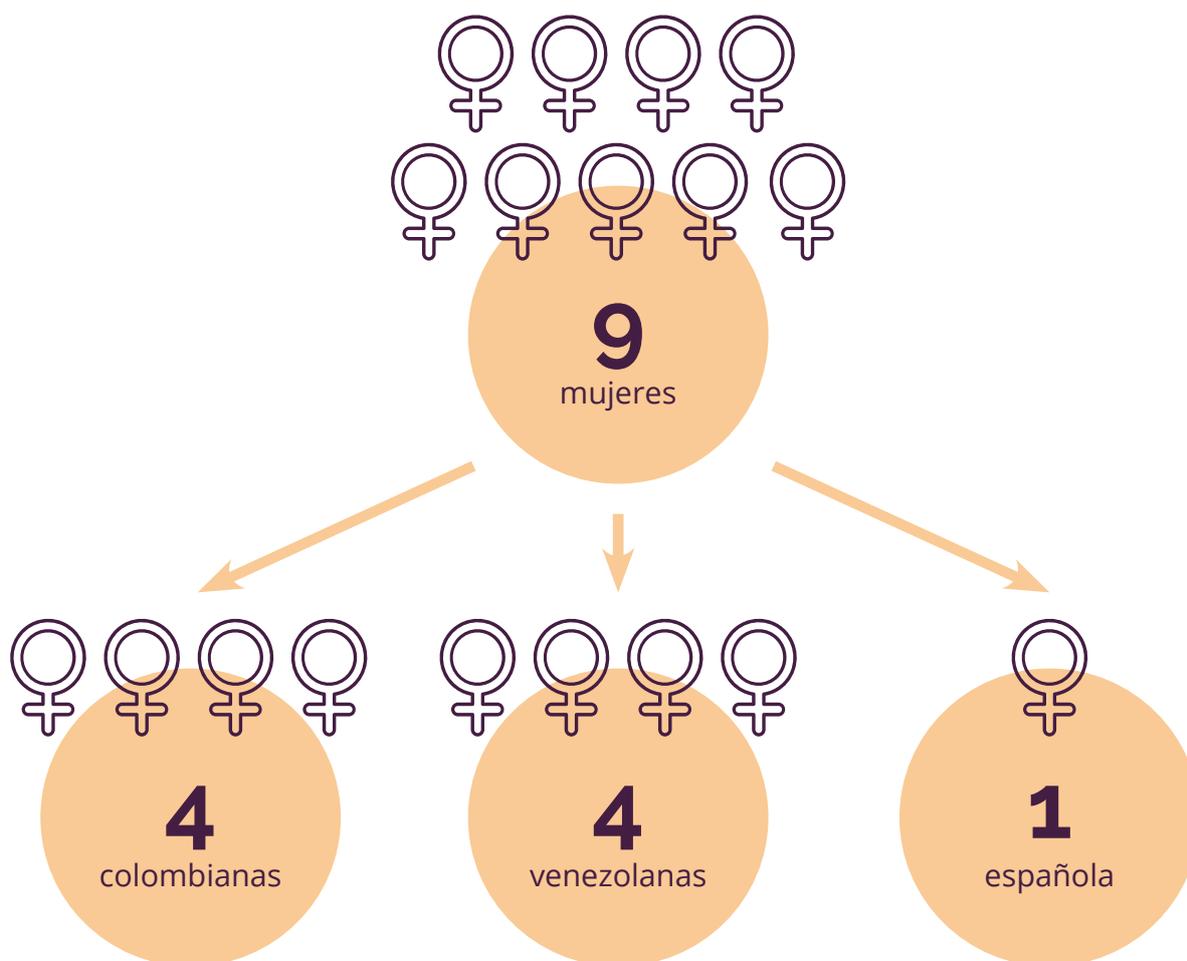
# Introducción

*El presente estudio se ha realizado bajo el proyecto “Mujeres migrantes contra la violencia en el mundo del trabajo” y se ha llevado a cabo de forma paralela por ocho organizaciones en seis países de América Latina (México, Guatemala, Colombia, Perú, Brasil, y Argentina).*



El presente estudio se ha realizado bajo el proyecto **“Mujeres migrantes contra la violencia en el mundo del trabajo”** y se ha llevado a cabo de forma paralela por ocho organizaciones en seis países de América Latina (México, Guatemala, Colombia, Perú, Brasil, y Argentina).

El objetivo ha sido **explorar las violencias de género en el mundo del trabajo** para entender su naturaleza desde la propia perspectiva de las (nueve) mujeres que tomaron voluntariamente la decisión de migrar para fines laborales. Así mismo, **conocer las estrategias que ellas implementan para afrontar dichas violencias**, apoyar y promover acciones que contribuyan positivamente a cambiar la realidad presentada y mejorar las condiciones de vida y trabajo de las mujeres migrantes.



De las **nueve mujeres** participantes cuatro son colombianas, cuatro venezolanas y una española. Tres de ellas (todas colombianas) fueron objeto de Trata y, tras analizar que en sus narraciones coexisten los elementos constitutivos del delito, nos referiremos a ellas como **víctimas de trata**. Sin embargo, lo analizado en este documento toma en cuenta su reconocimiento como mujeres trabajadoras migrantes, condición que ellas mismas destacaron de su experiencia.

Si bien gran parte de las migrantes cuenta con **competencias laborales** que les permiten ingresar al mercado nacional, muchas lo hacen desconociendo las condiciones laborales y migratorias del país de destino, permaneciendo en la clandestinidad, imposibilitando su acceso a

la seguridad social y, en ocasiones, bajo condiciones discriminatorias y de explotación. Como resultado, se evidencia que la precariedad laboral en Colombia no hace diferencias entre la mujer trabajadora colombiana y la mujer migrante venezolana; sin embargo, dependiendo del país de origen de la trabajadora migrante, su permanencia en el país de destino puede convertirse en una oportunidad o en una desventaja.

La decisión de migrar supuso para las participantes una opción para mejorar sus condiciones de vida o la única salida a la situación política, social y económica en su país de origen. No obstante, las **violencias en el hogar** aparecen también en muchos casos como el motivo que las **empujó** a migrar.



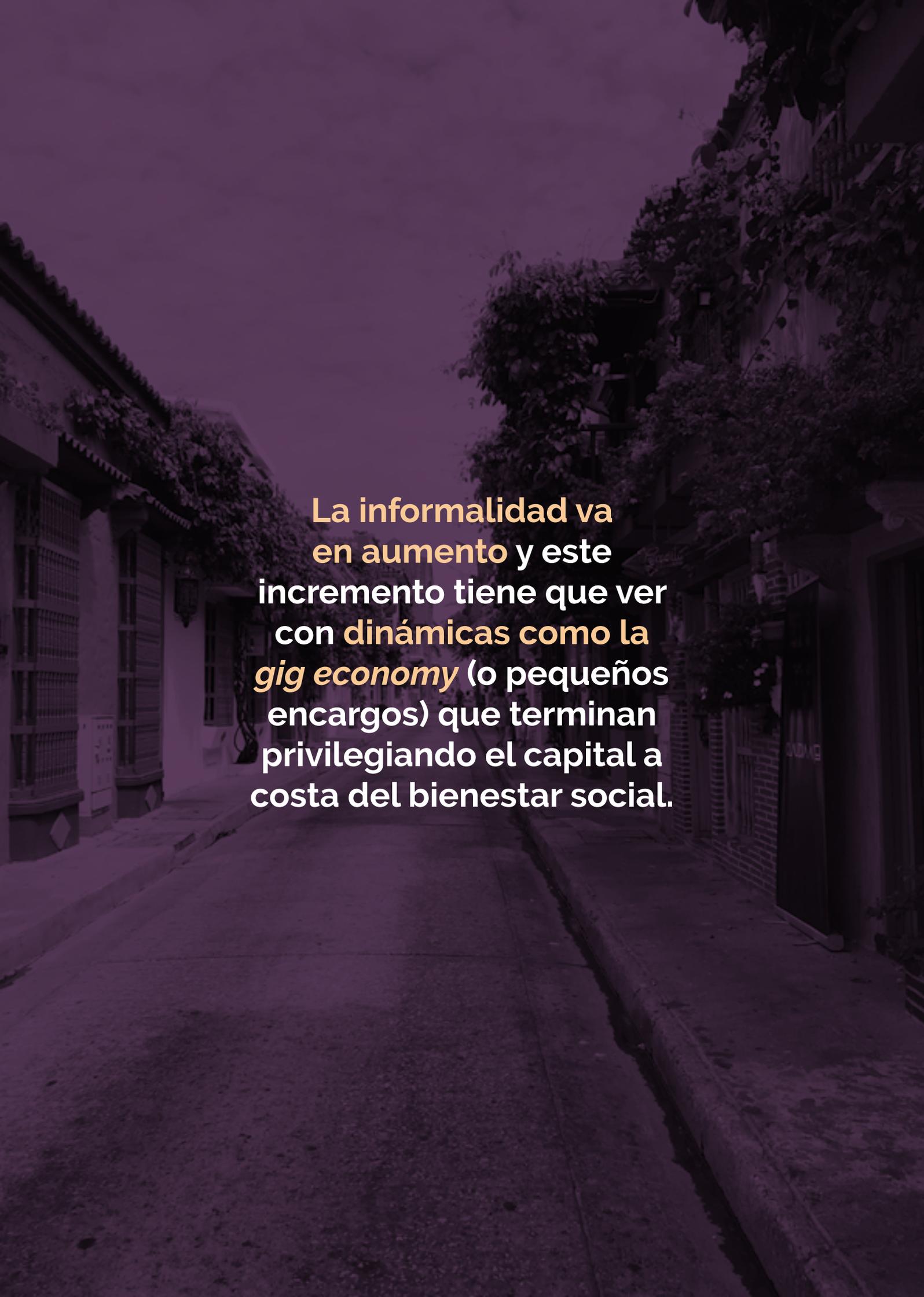
Grupo focal

La necesidad de suplir lo necesario para la supervivencia de ellas y sus familiares, lleva a las trabajadoras migrantes a aceptar trabajos informales y condiciones de explotación lo que provoca que, a pesar de tolerar las violencias físicas, sexuales o psicológicas, lo que absolutamente no pueden admitir es recibir un pago injusto o no recibirlo en absoluto.

Ser migrante exige adaptación y flexibilidad a la oferta laboral local y **la resiliencia** ha sido identificada como una forma de superación. Las difíciles situaciones o traumas vividos les han permitido desarrollar recursos que se encontraban latentes y que ellas mismas desconocían hasta el momento. De igual forma, las participantes han afirmado que *la información es poder*

*y que si la manejas y sabes dónde dirigirte, vas a estar más protegida.* Sus testimonios han destacado la importancia de los sistemas de apoyo entre connacionales para facilitar la adaptación y fortalecerse colectivamente.

La **Corporación Espacios de Mujer** es una Organización no gubernamental que acompaña procesos de prevención de la Trata de Personas y atención a mujeres en contexto y ejercicio de prostitución, migrantes colombianos (as) retornados (as) y víctimas y sobrevivientes de la Trata de Personas. Implementamos procesos de promoción y empoderamiento que, desde la perspectiva de género y la protección de los derechos humanos, posibilitan a la población atendida el restablecimiento – exigibilidad de sus derechos.

A narrow, paved alleyway between traditional buildings with a purple tint. The text is overlaid in the center of the image.

La informalidad va en aumento y este incremento tiene que ver con dinámicas como la *gig economy* (o pequeños encargos) que terminan privilegiando el capital a costa del bienestar social.



# Contexto

*El mercado laboral colombiano mantiene una estructura marcada por la elevada informalidad (mujeres 52% - hombres 48%) y tasas preocupantes de desempleo (mujeres 12,8% - hombres 7,1%), según datos de la Escuela Nacional Sindical – ENS (2018).*

**El enfoque de las políticas económicas está dirigido al sector extractivo y financiero los cuales no generan empleo ni contribuyen a la igualdad en la distribución del ingreso pero sí causan enormes daños ambientales y socio-culturales.**

Persiste un **déficit de trabajo decente** que se fundamenta en altas tasas de desempleo (afectando en mayor medida a mujeres y jóvenes), *cuentapropismo* (eje principal en la generación de trabajos), altos niveles de informalidad laboral (desprotección), persistentes prácticas de tercerización laboral ilegal, estancamiento de la negociación colectiva en el sector privado con una baja cobertura, continuas prácticas de discriminación sindical y una institucionalidad laboral con poca eficacia y voluntad para proteger los derechos laborales.

**La informalidad va en aumento** y este incremento tiene que ver con dinámicas como la *gig economy* (o pequeños encargos) que terminan privilegiando el capital a costa del bienestar social. A ello se suma que el diálogo social es marginal en el sistema de relaciones laborales debido a la cultura antisindical predominante, con una consecuente baja sindicalización en el país, que se refleja en restricciones legales que impiden la negociación colectiva.

## 2.1. Violencia contra las mujeres

**La perspectiva de género analiza las conductas o acciones en base a las relaciones asimétricas de poder basadas en el género.** Estas relaciones desiguales se crean al atribuir ciertas cualidades a lo “femenino” y otras diferentes a lo “masculino”. En la cultura patriarcal se sobrelora lo relacionado con lo “masculino” y se

subvalora lo relacionado con lo “femenino”. La violencia contra las mujeres tiene su raíz precisamente en que las mujeres y todo lo que se considera femenino, es infravalorado. **La perspectiva de género permite entender la violencia contra las mujeres no como un tema personal o individual, sino como un problema que atañe a toda la estructura social y cultural.**

Frente al avance de esta perspectiva, en el periodo entre 2016 y 2018 se consolidó en el país una agenda para oponerse a la garantía de los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres y los derechos de las personas LGBTI, especialmente por parte de grupos religiosos y movimientos políticos ultraderechistas y conservadores.

En Colombia, la violencia contra las mujeres se entiende como una expresión de las inequidades de género y “producto de un sistema resultante de la interacción de diversos factores asociados a la violencia que se encuentran en los distintos niveles del medio social”. **La Ley 1257 de 2008** recoge en la legislación colombiana las violencias ejercidas contra las mujeres por el simple hecho de ser mujeres y distingue cuatro tipos: física, sexual, psicológica y, por primera vez, violencia económica y daño patrimonial.

**El Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 (PND)**, en su capítulo XIV sobre “Pacto sobre la igualdad de la mujer”, discute la situación de desigualdad de las mujeres y expone los objetivos y mecanismos que el actual gobierno pretende impulsar para alcanzar la igualdad de género. Es la primera vez que un PND plantea el problema y dedica un capítulo entero a esta discusión, aunque **la sensación es que, tal y como está planteado, no se logrará consolidar**

**la igualdad de género** ya que se restringe la categoría de género solamente a la mujer y se refuerzan los tradicionales roles de género, consolidando la idea de que las diferencias de género serían diferencias naturales y no construcciones sociales.

## 2.2. Las mujeres en el mundo del trabajo

**El artículo 53 de la Constitución garantiza, a través del estatuto del trabajo, principios mínimos fundamentales relacionados con la maternidad, la igualdad de oportunidades y la protección especial a la mujer y a la persona menor de edad que trabaja.** Además, asegura que “la ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores”.

Sobre el tema de la maternidad, desde el 2008, la Corte Constitucional ha sido tajante con la protección del derecho de las mujeres embarazadas a no ser despedidas de sus trabajos, aun cuando sus jefes no sepan de su condición. Sin embargo, en el 2018, el alto tribunal sentó un precedente judicial al establecer que las empresas pueden despedir a una mujer embarazada si no ha notificado a su superior de su estado. Por su parte, la Ley 1429 de 2010 consagra beneficios tributarios a empresas por la contratación laboral de mujeres mayores de 40 años de edad.

Colombia es líder en América Latina en equidad de género en las empresas: dos de cada tres multinacionales tienen una política de equidad de género y/o diversidad, según datos publicados por la revista *Semana* (2019). Sin embargo, de acuerdo con el Observatorio de Igualdad



Grupo focal 1

de Género de América Latina y el Caribe de la Cepal (2017), el salario de las mujeres corresponde solo al 80 % del salario de los hombres. Todos los estudios y estadísticas sobre la inclusión de la mujer en el mercado laboral concluyen que hay desigualdad entre mujeres y hombres aunque tengan la misma preparación y responsabilidad. Las mujeres viven lo que se denomina “pisos pegajosos” (maternidad más temprana, menores oportunidades educativas y laborales, aunadas al trabajo doméstico y de cuidado no remunerado como centro de las actividades diarias; menor participación en el mercado laboral) y “techos de cristal” (mujeres con educación y salarios altos, pero con ingresos desiguales con hombres de su mismo nivel educativo y laboral).

Dentro de este contexto, son enormes las dificultades que las mujeres deben

afrontar. **Las brechas de género persisten en materia de desempleo, informalidad, ocupación e ingresos laborales** (PNUD, 2015), afectando especialmente a mujeres indígenas y afrodescendientes (y *mujeres campesinas, mujeres procedentes de las zonas de conflicto armado y migrantes venezolanas*). Todo ello se debe en gran parte a la cantidad de trabajo no remunerado que realizan las mujeres (trabajo doméstico y del cuidado): casi 5 millones de mujeres se dedican exclusivamente al trabajo del hogar y de cuidado no remunerado y están excluidas de toda protección social (Escuela Nacional Sindical - ENS, 2019).

En conclusión, **los avances normativos respecto del derecho al trabajo de las mujeres son insuficientes** puesto que no generan cambios efectivos en su participación en el mercado laboral, ni en el respeto

y la garantía de sus derechos laborales. En términos generales, **las causas son de corte social** (mayores responsabilidades familiares en las mujeres, roles asignados a hombres y mujeres, pocos modelos de éxito en mujeres) y organizacionales (culturas corporativas que privilegian los roles masculinos, ausencia de políticas de equidad de género, ausencia de programas de formación para mujeres, prejuicios y sesgos de género en los procesos de reclutamiento, promoción, capacitación, evaluación del desempeño, compensación y ausencia de estrategias de retención con enfoque de género).

Frente a esta discriminación en el acceso al empleo formal, el Estado no ha adoptado medidas efectivas para reducirla en la práctica.

### 2.3. Precarización laboral

Según la OIT, “los tipos de precariedad se siguen expandiendo a medida que los empleadores descubren nuevas formas de evadir regulaciones o encuentran resquicios legales en ellas que les permiten incrementar la rentabilidad de su empresa a costa de sus empleados” (OIT, 2011, pág. 5).

**En Colombia, las políticas excluyentes han tomado mucha fuerza y han favorecido la concentración del ingreso y de la propiedad en las grandes financieras y el sector privado,** minimizando el papel redistributivo del Estado. Estas políticas imponen un “fundamentalismo del mercado” (Ahumada, 2019) que agrade a los sectores que históricamente han sufrido opresión y exclusión, busca legitimar la subordinación de la mujer al hombre, su

condición de *inferioridad* y su supuesta disposición natural para el trabajo del cuidado, no remunerado, en la sociedad.

**El Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022** incorpora una serie de medidas en materia laboral que aumentan la precarización laboral y la desigualdad en la distribución del ingreso, así como el empobrecimiento de las trabajadoras; las opciones de creación de empleos se centran en el sector privado y los emprendimientos, sin garantías de protección social ni ingresos justos; y se habla de teletrabajo como una opción para las mujeres. El Plan no incluye estrategias para aumentar el emprendimiento entre las mujeres aunque representen el 20% de la población emprendedora. Desde las cuatro dimensiones del trabajo decente propuestas por la OIT (empleo, derechos en el trabajo, protección y diálogo sociales) en el PND se propone reducir el desempleo con la creación de empleos en sectores de alta informalidad como comercio y servicios. No se menciona el cumplimiento de los compromisos internacionales en materia laboral. En tema de protección social, se limita a una visión asistencialista con salud subsidiada, vinculada con los BEPS<sup>1</sup> y los seguros inclusivos como alternativa a la afiliación al sistema de Riesgos Laborales, incluso para las personas trabajadoras con salarios inferiores al salario mínimo.

En materia de inspección del trabajo, el Estado colombiano evidencia ineficacia y pasividad regulatoria frente a los riesgos laborales asociados a nuevas acti-

---

1. Los Beneficios Económicos Periódicos-BEPS son un programa de ahorro voluntario diseñado para proteger a las personas a quienes sus recursos no les alcanzan para cotizar a pensión. El programa es flexible y permite a la ciudadanía ahorrar acorde a su capacidad económica de manera diaria, semanal o mensual.



Grupo focal 1

vidades económicas y la reorganización del proceso productivo relacionado con cambios tecnológicos que implican ritmos laborales más intensos, horarios flexibles, estrés mental, desgaste ergonómico, menos estabilidad en el empleo e incremento del acoso laboral.

#### 2.4. La violencia contra las mujeres en el mundo del trabajo

**El acoso que las mujeres viven en el lugar de trabajo es una de las expresiones de violencia de género más común, pero menos denunciada y sancionada.** Ciertas prácticas violentas se han normalizado y traducido a la cultura y a las prácticas cotidianas en ambientes laborales de todos los niveles de ingreso, cualificación y actividad económica.

La violencia en el mundo del trabajo adopta **múltiples formas de abuso de poder** por parte del empleador: **maltrato físico, violencia sexual, agresión verbal y sexista, hostigamiento, maltrato psicológico e intimidación, acoso sexual, amenazas de violencia y acoso.**

La Corte Constitucional señaló que dichas acciones pueden generar enfermedades profesionales, en especial estrés laboral y que en muchos casos inducen a la persona trabajadora a renunciar. Determinados comportamientos constituyen violaciones al derecho a gozar de un trabajo en condiciones dignas y justas.

#### 2.5. Migración

**Históricamente, la migración se ha caracterizado por ser escasa,** de carácter regional, principalmente proveniente de Venezuela y Ecuador. Según datos oficia-

les, en 2017, el porcentaje de trabajadoras y trabajadores extranjeros legales era inferior al 1% del total de la población trabajadora formal (Sanabria Durán, 2017) y según datos publicados por la ONU, ese mismo año la población extranjera residiendo permanentemente era un 0,29% de la población nacional.

**La nueva reforma en materia de visados**, vigente desde el 2017 eliminó el visado “de trabajo” temporal introduciendo el concepto de “permiso de trabajo” que se concede a los tres nuevos y únicos tipos de visado: visitante, migrante o residente, sin necesidad de requisitos especiales, como se exigía anteriormente.

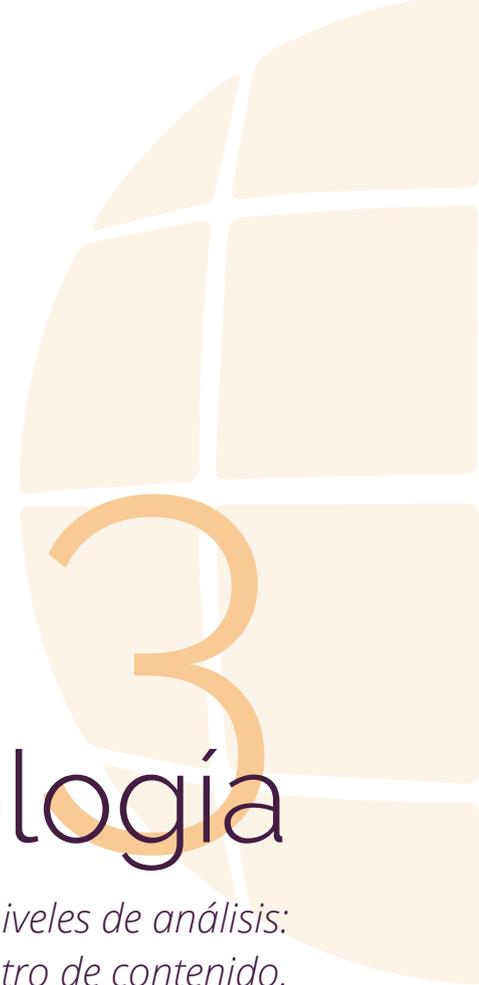
Si bien gran **parte de las personas migrantes cuentan con competencias laborales** que les permiten ingresar al mercado nacional, obteniendo iguales condiciones que los locales, muchas lo hacen desconociendo las políticas laborales y migratorias, lo que las expone al riesgo de vulneración de sus derechos: permanecer en la clandestinidad, sin acceso a la seguridad social, salarios inferiores a la población local y horarios de trabajo que superan las diez horas diarias.

El Ministerio del Trabajo, a través de **la Resolución 4386 del 9 de octubre de 2018**, creó e implementó el Registro Único de Trabajadores Extranjeros en Colombia (RUTEC), que permite tener información de primera mano sobre la inmigración laboral en el país, conocer la ubicación geográfica y sectorial de los trabajadores extranjeros, así como supervisar su situación laboral, sus condiciones de trabajo, y garantizar el cabal cumplimiento de las normas laborales, evitando las prácticas abusivas

de contratación. Su importancia radica en la obligatoriedad y utilidad que tiene este sistema para los empleadores de personas extranjeras.

Especial mención merece la **migración venezolana**. En la última década, miles de personas venezolanas han llegado a Colombia (Migración Colombia, 2019). De 202.624 personas que ingresaron en 2010, la cifra saltó a 1.260.594 en el primer trimestre del 2019. Según el Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE, 144 mil personas de las 198 mil que encontraron empleo entre diciembre 2018 y febrero 2019, fueron nacionales de Venezuela que llegaron al país en el último año. No está claro cuántas de estas personas trabajan de manera informal, pero, según estudios del Observatorio de Venezuela de la Universidad del Rosario, un 45,5 % del total de personas inmigrantes contabilizadas oficialmente tienen empleos informales (Semana, 2018) (La Opinión, 2019).

La tasa de desempleo aumentó en Medellín en el primer semestre de 2018 y el aumento fue mucho mayor entre la población venezolana. Si hasta el 2017 el mercado laboral parecía estar absorbiendo la migración, en el 2018 se empezaron a registrar un incremento en las tasas de desempleo.



# Metodología

*El marco teórico respondió a dos niveles de análisis: uno documental y otro de contenido.*

---

**Las fuentes documentales** fueron informes de organizaciones internacionales y nacionales, informes gubernamentales, reportes de ONG y noticias de prensa y revistas nacionales. Estos documentos **se analizaron y socializaron** entre todo el equipo con el fin de hablar un mismo lenguaje, tanto normativo como conceptual, a la hora de cruzar esta información con lo que las trabajadoras migrantes expresaron en los grupos de discusión focal y las entrevistas.

En el presente estudio participaron **nueve mujeres:**

- **Cuatro mujeres colombianas:** tres mujeres migrantes/víctimas de Trata de personas en Emiratos Árabes-China, Panamá y Tailandia y una mujer migrante a España y Venezuela.

- **Cuatro mujeres venezolanas,** actualmente trabajadoras en Colombia.
- **Una mujer española** actualmente trabajadora en Colombia.

Consideramos importante incluir a **mujeres migrantes víctimas de trata** porque esa circunstancia fue dictada propiamente **por la precariedad laboral** y la total falta de garantías laborales en Colombia; esto las “empujó” a buscar en otros países la mejora en sus condiciones y calidad de vida que no encontraban en su país de origen. Sin embargo, y contrariamente a sus expectativas, su condición de migrantes irregulares las expuso a situaciones de mayor riesgo y violencia. Asimismo, es fundamental escuchar la voz de las **mujeres migrantes venezolanas,** quienes se han trasladado y radicado en



*Grupo focal*

Colombia debido a la **profunda crisis política, social, y económica** que se vive en su país. Y por último, incluimos la experiencia de dos mujeres migrantes que han vivido dos historias muy diferentes en los países de destino.

De las nueve, **cinco son profesionales** (comunicación social, publicidad, seguridad laboral, derecho y psicología) y **las otras cuatro son bachilleres**. Todas ellas tienen una historia migratoria que va **desde tres meses a once años**. En el país de destino han trabajado o trabajan prevalentemente en el **sector de los servicios**: comunicaciones y marketing, restaurantes (meseras y/o cocineras), industria del sexo, ventas ambulantes y trabajo en casas de familia.

Las acá recogidas son las historias de **Angie, Lizeth, Daniela, María, Francis, Josefina, Esmeralda, Yexica y Julieta**. Todas ellas

viven actualmente en la ciudad de **Medellín** (solo una nació en esta ciudad), tienen **entre 21 y 59 años**, son **jefas de hogar** (es decir, económicamente responsables de su núcleo familiar) y conviven con sus hijos e hijas. Dos de ellas viven con sus padres y se encargan económicamente de ellos. Se presentan con sus nombres porque así quisieron aparecer en la investigación que cuenta sus historias.

**Las entrevistas** fueron realizadas en las instalaciones de la **Corporación Espacios de Mujer** con al menos dos de las cuatro investigadoras encargadas de recopilar la información. Se citó a las participantes en horarios acordes a sus actividades laborales o cotidianas.

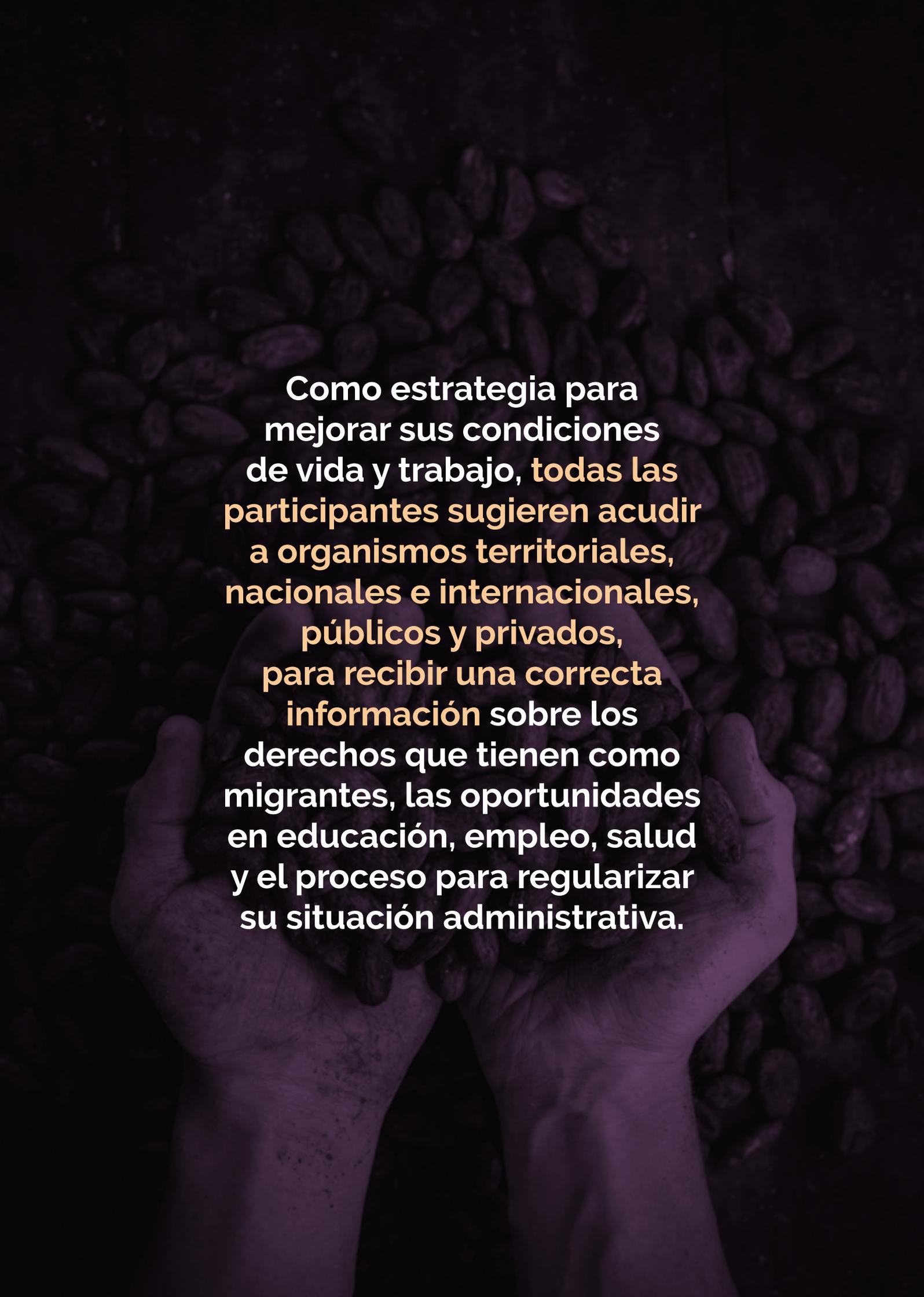
Cada mujer firmó su consentimiento informado y proporcionó sus datos básicos, personales, para complementar



*Participante del grupo focal*

el proceso. Se realizaron entrevistas semiestructuradas pues, a medida que se iba avanzando, la conversación llevaba a otras preguntas. Básicamente, durante estas entrevistas, **ellas compartieron sus experiencias de violencia y maltrato por ser mujeres, por ser migrantes y por ser trabajadoras.** Tras las entrevistas individuales, se realizó un primer grupo de **discusión focal** con el objetivo de trabajar los **aspectos emocionales** que iban surgiendo. Esta actividad permitió ampliar y aclarar la información proporcionada en las entrevistas individuales.

Finalmente, con el documento ya estructurado se realizó el **segundo Grupo de Discusión Focal** que devolvió a las mujeres participantes los resultados hallados, para su **convalidación y aprobación final.**

A pair of hands is shown from the bottom, cupping a small amount of coffee beans. The background is a dense field of coffee beans, creating a textured, dark purple and black environment. The text is centered over the hands and beans.

**Como estrategia para mejorar sus condiciones de vida y trabajo, todas las participantes sugieren acudir a organismos territoriales, nacionales e internacionales, públicos y privados, para recibir una correcta información sobre los derechos que tienen como migrantes, las oportunidades en educación, empleo, salud y el proceso para regularizar su situación administrativa.**

# 4 Resultados

*Como organización de la sociedad civil que trabaja principalmente con mujeres, hemos aprendido que las violencias de género son un problema que afecta a la mayoría de ellas, sobre todo cuando han tenido experiencias de vida y trabajo en un país diferente al que nacieron.*

Con esta investigación hemos apuntado a conocer y entender la naturaleza de esas violencias desde su propia perspectiva y narración, no solamente en el lugar de trabajo, sino también en su vivencia cotidiana y doméstica y analizar por qué las mujeres se ven afectadas de manera desproporcionada por la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

CEM ha agrupado las violencias narradas a partir de **las definiciones dadas por la ley 1257 de 2008**, la cual tiene por objeto *la adopción de normas que permitan garantizar, para todas las mujeres, una vida libre de violencia* y entiende por violencia *contra la mujer cualquier acción u omisión, que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer*. Sin embargo, es importante reconocer que las violencias se solapan y se entrelazan haciendo que a

veces sea imposible saber dónde comienza una y dónde termina la otra.



## 4.1. Daño o sufrimiento físico\*

*\* riesgo o disminución de la integridad corporal de una persona.*

**Las trabajadoras víctimas de trata** reportaron que se vieron obligadas a tolerar cualquier “falta de respeto”. Esta podía provenir de los clientes o del tratante. Daniela comentó que “el tratante podía tocar lo que él quisiera y siempre teníamos que tener una sonrisa [...] Era como una tradición”. Parece común que las trabajadoras no reciban apoyo, ni siquiera de sus pares, puesto que estas últimas se encontraban en la misma situación y, en caso de reaccionar la agresión podía resultar mayor.

Tal fue el caso de Lizeth, a quien le fue arrancada una uña para someterla y demostrarle quién mandaba.

Las formas de **violencia física**, en el caso de las trabajadoras víctimas de trata, se manifiestan tanto por parte de los **clientes** como de sus **tratantes**: más allá de los daños físicos visibles, ellas se ven obligadas a trabajar bajo amenaza e intimidación. A pesar de que toda la situación vivida es violenta, el tener relaciones sexuales mientras están menstruando es considerada una violencia aún mayor. Angie cuenta que cuando dijo a su tratante que no podía trabajar porque tenía la menstruación, esta le ofreció medicamentos y algodón y le dijo “no, usted no va a descansar, igual usted tiene que trabajar”. Para estas mujeres, además del tabú de tener sexo durante el periodo menstrual, estos días eran esperados para el descanso.

Las trabajadoras víctimas de trata **reciben amenazas** tanto hacia ellas como hacia sus familias, como una forma que tienen sus tratantes de mantenerlas en constante explotación. A Angie su tratante le decía:

“usted no se puede volar ni irse para la embajada porque usted está haciendo acá algo ilegal y la van a meter a la cárcel y el cuento de ellas es que le matan a su papá, a su mamá. Bueno, las amenazas fuera de que uno trabajaba bajo presión, trabaja con amenazas encima”. [...] “ella me decía que igualmente ella me encontraba en alrededor de 1 o 2 años, que ella me iba a matar, que yo llegaba a Colombia era a enterrar a mi familia, entonces que yo tomaba la decisión”.

En todas las narraciones es constante y presente la **desprotección laboral** que sufren las mujeres trabajadoras migrantes. Se observa que los **empleadores no se interesan por las condiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo** y ellas se ven obligadas a ejercer su labor en ausencia de estas. Yexica trabajó en México “en una tienda de *brasieres*” y cuenta que “la situación era terrible: laboraba de 9 a.m. a 7 p.m., todo el día parada sin descanso, en la tienda no había baño y debía ir al negocio del lado si la persona me lo quería prestar, y si no me tocaba ir a buscar quien me dejaba entrar al baño y todo era poco higiénico”.

Julieta comentó que cuando el médico le certificaba una incapacidad laboral, esta era ignorada y negada por su jefe ya que era él quien decidía qué tiempo se podía quedar en la casa, independientemente de la recomendación médica:

“Él siempre decía que eran tres días, que no me podía quedar más. Y debía ir enferma a trabajar”.

Además, agrega que “no tenía días libres, no supe lo que era navidad, festivos ni domingos porque por esas fechas, yo era la obligada solo a laborar y laborar y laborar”.



## 4.2. Daño o sufrimiento psicológico\*

\* consecuencia proveniente de la acción u omisión destinada a degradar o controlar las acciones, comportamientos, creencias y decisiones de otras personas, por medio de intimidación, manipulación, amenaza, directa o indirecta, humillación, aislamiento o cualquier

*otra conducta que implique un perjuicio en la salud psicológica, la autodeterminación o el desarrollo personal.*

La **violencia psicológica**, la humillación y el **menosprecio** son frecuentes en las experiencias de las participantes. Estas manifestaciones van, por ejemplo, desde hacerlas sentir feas, hacerlas vestir de cierta manera, decirles que son ignorantes hasta corregir su lenguaje (especialmente, ante la diferencia de procedencia).

**El miedo y el temor** experimentado por las trabajadoras provoca preocupación y angustia frente a lo que les puede pasar. Muchas participantes explicaron que podían dedicar **pocas horas a dormir** y que recibían **mala alimentación**. Todo esto impide el descanso reparador necesario y varias de ellas reportaron insomnio e inapetencia. Se suma además la presión laboral, que se manifiesta como una de las condiciones *sine qua non* en la dinámica de la trata. Dicha presión puede llevar a pensamientos suicidas, tal como le pasó a Angie: "Un día, primer vez (sic) en mi vida que yo pensaba suicidarme, tirármele al metro de allá, yo ya no puedo con tanta carga encima, ella me llamaba [la tratante] y a mí me temblaba la mano. Yo la escuchaba y a mí me daba de todo".

La discriminación y, nuevamente, la humillación verbal son manifestaciones relacionadas frecuentemente por las mujeres participantes, mucho más cuando estas viven y trabajan en un medio violento. A una de ellas su tratante acostumbraba a agobiarla sobre su salud mental:

“ella me decía: Angie, ¿ya está loca?, ya se le corrió la teja? no sirvió ni pa putiar; no sirve para nada; eso sí

*es ser muy fracasada en esta vida, no servir ni para estar con un hombre”.*

**La violencia o la amenaza se utilizan para forzar a las mujeres a realizar ciertas actividades que no quieren hacer** y esto provoca frustración y un sentimiento de atropello a su dignidad. Por ejemplo, en el caso de María:

“*María, itienes que firmar esto!*  
*Y yo no entendía lo que estaba pasando, no me decían nada, y yo no entendía porque habíamos llegado a esta situación, sin una justificación o explicación”.*

Las **limitaciones impuestas al uso de sus teléfonos celulares** en el lugar de trabajo son consideradas también un atropello a su libertad de comunicarse. Yexica cuenta que “los dueños del restaurante y los jefes directos, los oficiales, generalmente te dicen: no uses el teléfono celular”; Angie recuerda que “yo las tenía por WhatsApp y me comunicaba con mi hermana Sara y con mi mamá pero nunca les comentaba qué me pasaba, por miedo de que la tratante siempre me revisaba el celular, me lo volteaba, miraba todo, escuchaba notas de voz y si yo llegaba a decir alguna cosa, pues ahí me iba a tratar mal o me empezaba a ofender”. También Lizeth tenía prohibida la comunicación con su familia pero ella *a escondidas* lograba burlar la medida, a pesar de que sus tratantes tenían el celular interceptado y oían todo, limitándola en lo que podía decir para “no perjudicar a la familia”.



### 4.3. Daño o sufrimiento sexual\*

\* consecuencias que provienen de la acción consistente en obligar a una persona a

*mantener contacto sexualizado, físico o verbal, o a participar en otras interacciones sexuales mediante el uso de fuerza, intimidación, coerción, chantaje, soborno, manipulación, amenaza o cualquier otro mecanismo que anule o limite la voluntad personal. Igualmente, se considerará daño o sufrimiento sexual el hecho de que la persona agresora obligue a la agredida a realizar alguno de estos actos con terceras personas.*

**Las mujeres participantes manifiestan sufrir violencia y acoso sexual permanentes.** Se sienten sometidas e intimidadas en cada momento ante las condiciones a las que se tiene que enfrentar. En el caso de Lizeth, las prácticas sexuales aberrantes se sumaron a las exigencias impuestas tanto por parte de los tratantes como de los clientes:

“ *la parte de explotación porque uno no recibe salario, que también nos agreden físicamente, psicológicamente, nos pegan, sexual también. Tuve unos problemas porque yo no me dejo y, en una pelea, el tratante me agrede y me quita una uña; eso fue lo peor que yo encontré allá, esa agresión por parte de él y cuando yo lo agredí a él se complicó más las cosas porque me querían matar.*”

Daniela, por su lado, cuenta que:

“ *físicamente nos tocaban las partes íntimas y no podíamos hacer nada, nos tenían que dejar tocar. A mí, me obligaban porque me*

*decían que si algún hombre me llegaba a faltar al respeto no podía decir nada ni quejarme ni nada, sino que tenía que acceder a lo que quisieran hacer conmigo.”*



#### **4.4. Daño o sufrimiento económico o patrimonial**

*\* pérdida, transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores, derechos o económicos destinados a satisfacer las necesidades de la mujer. Esta forma de violencia puede consolidarse en las relaciones de pareja, familiares, en las laborales o en las económicas.*

Por una parte, **la condición irregular de los migrantes en Colombia**<sup>2</sup> no les permite acceder a oportunidades laborales acordes a su perfil y acordes a una justa retribución. Esto las lleva a permanecer en condiciones laborales impuestas por los empleadores que incluyen **largas jornadas laborales** y **salarios por debajo de lo legal**. A veces, el dinero que ganan en los trabajos resulta de una transacción verbal en medio de la informalidad y no queda registro en ninguna parte, que les permita demostrar su poder adquisitivo y acceder al crédito u otros servicios, como sucede en el caso de Yexica, a quien a pesar de llevar más de un año en Colombia, los acuerdos de pago y horas de trabajo siempre han sido verbales:

“ *Nunca ha sido por vinculación siempre he trabajado por días y todo oral sin contratos.*”

2. El permiso de trabajo es una medida temporal y de emergencia, otorgada por el Estado colombiano para que la población migrante venezolana pueda acceder a la oferta laboral sin cumplir con todos los requisitos laborales legales.

**Su condición de extranjeras les genera obstáculos extra** cuando quieren salir de la informalidad o empezar proyectos de emprendimiento. Anota Julieta que:

“*si hubiera tenido mis documentos legales (muy difícil de conseguirlos, el gobierno venezolano no facilita nada) eso me hubiera dado la seguridad de poder laborar de poder vivir dignamente, de poder expresar lo que sentía. Eso lo hace a uno vulnerable, el no tener los documentos porque le permiten a esas personas de esos países de abusar de todos los aspectos de las mujeres. Yo me vine por las trochas y tuve que dar dinero para salir del país. Legalmente no lo pude hacer, no recibí apoyo de Colombia para regresar y todo se quedó en Venezuela. Mis ilusiones, mis esfuerzos con que me fui de emprender con mi familia allá se quedaron.*”

La imposibilidad de obtener la **cédula de extranjería**<sup>3</sup>, documento necesario para cualquier tipo de trámite en Colombia, impide su acceso a créditos bancarios. Esmeralda comentaba que “nosotras estamos detrás de un crédito para emprender y fuimos al banco y nos dijeron que, por ser extranjeras, no nos pueden dar el crédito”. Naturalmente, **el problema** aquí no es ser extranjera, sino **no contar con el documento que permite realizar esos trámites**.

Cuando necesitan alquilar un local o conseguir una línea de teléfono necesitan la garantía de fiadores. Las trabajadoras venezolanas han resuelto algunos de

estos aspectos, principalmente los relacionados con la vivienda y los servicios públicos, por medio de colombianos que prestan su nombre y su cédula para ello.

Las **políticas migratorias restrictivas** dejan a las trabajadoras en un estado de mayor vulnerabilidad al no reconocerles sus derechos básicos. Josefina reclamó el pago de sus horas extras y su jefe le contestó que no era contemplado un pago extra “ni siquiera para las trabajadoras vinculadas”. **La información que se ofrece a las trabajadoras migrantes es mínima y lleva a confusión respecto a los pagos, horarios, liquidaciones, despidos, etc.** Francis cuenta que “en lo de los perros calientes sí sabía que era vender perros calientes, más no sabía cómo era el ambiente alrededor, me dijeron que era buen ambiente, que era buen trato y todo y en ese trabajo me vulneraron el pago, pues ellos me pagaron por el primer día desde las 9 de la mañana hasta las 12 de la noche 20.000 pesos y al día siguiente, como no aguanté el dolor y todo eso, yo a las 6 de la tarde renuncié y me dieron solo 5.000 pesos. [...] Me iban a pagar 30.000 pesos diarios”.

**Las trabajadoras víctimas de trata no reciben dinero por su trabajo.** Cuenta Angie “yo por ejemplo recibía el dinero, obviamente cuando estaba con el cliente, y de una se lo tenía que pasar a la tratante. La plata no me quedaba a mí”. En una ocasión, cuando ella le dijo a su tratante que debía enviarle dinero a la mamá que estaba muy mal, la respuesta fue:

3. La cédula de extranjería es el resultado de un proceso legal que requiere un compromiso del empleador con un contrato laboral y la demostración de tener solvencia económica. El trabajador tiene que hacer una inversión económica para pagar las fases de este proceso. Por ende, ni una parte ni la otra puede responder con estos requisitos.

“usted no puede mandar plata porque usted acá no me ha pagado nada”.

A esto se le suma un sistema de cobros extras realizados por los y las tratantes, ante supuestos “incumplimientos” (llegar tarde a una cita, no presentarse en buenas condiciones físicas, establecer/mantener relaciones con otras mujeres hispanohablantes, comunicarse con la familia, responder de forma altanera, entre otros). Estos cobros se suman a la serie de deudas que han adquirido desde antes que iniciaran a trabajar: **expedición de documentos como pasaportes y visados, tiquetes y otros transportes, alimentación, hospedaje, entre otros.**



#### 4.5. Acoso laboral\*

\* La mayoría de los códigos judiciales definen el acoso laboral como toda práctica persistente y evidenciable ejercida en el espacio laboral por parte de un empleador, un colega o un subalterno, cuyo fin sea infundir miedo, intimidación, presión, desmotivación y marginación. Dentro del concepto general de acoso laboral, ramifican el acoso físico, psicológico, moral y sexual.

Un ejemplo es el que nos cuenta María: “llegué a sentir desprecios, desprecios desde gestos a nivel físico y no me sentí muy apoyada por parte del resto de los colaboradores, eso me frustraba”. Por ejemplo, a la hora de realizar o enfocar un proyecto yo les decía a los responsables de área “oye esto” y buscaba las otras miradas (*de los colegas*) para su respaldo. Les preguntaba ¿les parece bien si esto lo voy a hacer de esta forma? y ni siquiera me miraban o me decían: *esto lo hacemos de esta forma,*

*no te preocupes.* No me contestaban”. Otro episodio, relacionado con esto y quizás detonante de esta situación, fue cuando la misma María, en una actividad fuera de la oficina fue cercada por su jefe con intenciones sexuales y, al rechazarlo, María empezó a sufrir una serie de acosos y discriminaciones en su trabajo que iban desde el ignorar cualquier propuesta suya al ser excluida de procesos sin explicación alguna, a burlas, hasta la no renovación de su contrato al vencerse.

Po su parte, Julieta vivió otro tipo de acoso:

“en España, cuando llegué era terrible porque no podía ni saludar a los clientes. Mis compañeros se reían de mí y me decían: ¿de qué mundo vino, por qué saluda tan amable?; todos eran muy déspotas conmigo. El ser amables y delicadas no les gustaba a mis compañeras, sentían que les estaba usurpando el puesto. A mí me llegaron a maltratar e insultar varias veces. Me decían cosas como: *has venido a quitarnos el puesto, a pesar de que yo les dijera que no había venido a desplazarlas.* En fin, me dañaban las exhibiciones que yo hacía y hacían creer que yo hacía las cosas mal”.



#### 4.6. Violencias estructurales

##### Discriminación

“Uno sí veía varias clases de discriminación porque usted llega otro país y dicen: *esta si no viene a putear viene con droga,* porque así le dicen a uno” (Daniela).



*Grupo focal*

**Los imaginarios culturales que se tienen de las personas colombianas**, relacionados con el narcotráfico, la drogadicción, el robo, la prostitución o el conflicto armado, marcan la discriminación que viven las mujeres colombianas en otros países y que se refleja en maltratos, humillaciones y señalamientos. A una de las trabajadoras, en repetidas veces, le recalcaron que “las colombianas no son sino solo putas, prepagos, que vienen solo a sacarnos la plata, así con palabras más bien feas; si yo iba a algún centro comercial o a una tienda a comprar comida, había algunas partes donde no me recibían o no me atendían por ser colombiana [...] Sí, fui discriminada, dicen siempre que uno viene a prostitución o ¿que traerá en la maleta? por ser colombiana, sabiendo que no tengo antecedentes, ni he cometido ningún delito en Colombia, solo por ser colombiana”.

Para las venezolanas, la situación de las mujeres colombianas está atravesada por un estigma. Francis llama racismo a esta discriminación y asegura haber escuchado “muchos testimonios de que, para el mundo, la mujer colombiana es prostituta y drogadicta y la discriminan mucho por eso”.

De acuerdo con las afirmaciones hechas por las mujeres venezolanas y la española que participaron de esta investigación, **la recepción de las personas extranjeras en Colombia es diferenciada, dando un trato positivo a la europea y un trato excluyente y despectivo a las venezolanas**. El trato diferenciado, en su percepción, se evidencia en comentarios como: “qué fastidio con estos venezolanos, no, no entren aquí”; o “con las compañeras de trabajo la relación era cordial, hasta ahora que me enteré que la muchacha renunció y le dijo a la jefe: quédate con tus venezolanas”. También, en el caso

de las venezolanas la forma de nombrar la nacionalidad resulta despectiva y discriminatoria, tal y como comenta Esmeralda: “una vez a mi hermana le dijeron *veneca* y ella dijo: vamos a respetarnos, yo no soy *veneca* soy venezolana; ay, pero eso es un decir, sí, pero a mí no me lo digas”.

Hay que considerar que esta discriminación se enfoca en una **diferenciación socioeconómica y étnica**. En estos casos, no contar con estudios superiores, ni suficientes recursos económicos, así como ser una migrante afrodescendiente o procedente de un país de la región andina como Venezuela, son elementos que marcan una diferencia con respecto a la mujer blanca europea, que desembocan en exclusión, discriminación y xenofobia contra la primera.

Por otro parte, **las prácticas culturales de la población local pueden prestarse a confusión**. La intención de acercamiento y acogida a la persona extranjera por medio de comentarios que pretenden empatizar desde el humor son a veces recogidos como actos de discriminación. Un buen ejemplo de ello es el intento por imitar un acento. En el caso de María, mujer española, a pesar del reconocimiento que ella hace de la aceptación y las oportunidades ofrecidas en Colombia, siente que ha sido discriminada, y esto se ha manifestado en la forma de imitar su acento y cuando la llaman *españolita*:

“*Llega un punto en que no quieres ser juzgada por ser española, ese es un tipo de violencia que yo sigo viviendo hoy y me molesta, como por ejemplo, la imitación, es como una burla, según quien lo diga y en el tono en que lo diga me molesta*”.

Sobre este tema queremos reconocer las características del contexto histórico colombiano y el papel de la migración, limitada por una tradición política, religiosa y económica conservadora. En palabras de Barbero (2001): “seguir pensando lo propio como la negación de lo extranjero es lo que ha hecho de Colombia un país sin migraciones durante todo el siglo XX: no hay otro país de América Latina que haya tenido menos migraciones en el siglo XX que Colombia. Y estoy convencido de que **esa falta de migrantes, esa falta de otros es una de las causales de nuestra violencia**, de nuestra intolerancia, de nuestra incapacidad para saber convivir”.

**Las migrantes son vistas como rivales** por las mujeres locales, pues se cree que quitan los trabajos y los maridos, cobran menos por los servicios prestados, bien sea desde la formalidad o la informalidad. Esto aumenta los comentarios xenofóbicos, alimentados entre otros por las explicaciones que desde los análisis estatales son publicadas, sin datos ni interpretaciones certeras. Ejemplo de esto es la afirmación del director de Fedesarrollo, Luis Fernando Mejía, “la migración venezolana es una de las causas del desempleo en Colombia” o las del ministro de Hacienda, Alberto Carrasquilla, en 2019, que apuntan a lo mismo (Salazar, 2019).

Sin embargo, esa intolerancia e incapacidad para convivir se da también en otros escenarios, como en el caso de Julieta, quien tuvo problemas con las trabajadoras españolas cuando trabajó atendiendo al público en un negocio en España: “una colombiana [ella misma] estaba en ese lugar y me tuvieron que sacar”.

En el caso de la migración venezolana, las instituciones colombianas no estaban preparadas para el flujo migratorio que se ha venido dando, lo que ha provocado una total desprotección en lo referente a la salud, lo laboral y, en general, todos los derechos básicos de la población migrante. Tal como Esméralda explica:

“los trámites legales cierran muchas puertas, el PEP es un permiso por si llega la policía, para que sepa que yo estoy legal y pueda trabajar. Pero ¿qué pasa con eso si se vence a los dos años y muchos empleadores no te registran al SIRE que es una obligación para tener empleados extranjeros? A los empleadores les da mucho miedo inscribirnos en el SIRE porque creen que les cobran más impuestos y entonces no contratan venezolanos legalmente<sup>4</sup>”.

Las políticas migratorias colombianas quedan rezagadas ante una realidad que no podía ser prevista ni tratada bajo ninguna fórmula jurídica preexistente. Yexica afirma:

“estamos a la deriva por saber qué pasa; una visa o algo más estable me podría dar más seguridad. La única solución es un retorno o quedarnos aquí sin nada. Se está dejando sin trabajo a los venezolanos para dar una visa solo a los que tienen vinculación directa con un trabajo. Estamos en una incertidumbre total, no sabemos qué va a pasar con nosotras. Hemos hecho muchas reuniones con Cancillería”.

**Las políticas migratorias colombianas han expuesto a la población venezolana a situaciones de vulnerabilidad** y esto ha obligado al gobierno colombiano a repensarlas: concesión de la ciudadanía colombiana a niños y niñas nacidas en Colombia de padres venezolanos, elaboración de un plan de acción/rutas de atención integral que contemplan garantías migratorias para el ejercicio de derechos como la salud, la educación y el trabajo, en condiciones justas y regularizadas (esta medida aplica más a nivel territorial que nacional, por parte de alcaldías y gobernaciones), apertura de nuevas oficinas que facilitan los trámites migratorios.

La desprotección del Estado convierte a las personas migrantes en blanco fácil de explotación, incluyendo el reclutamiento para el narcomenudeo o microtráfico de drogas (es decir, en pequeñas cantidades), liderado por bandas delincuenciales que hace que, además de trabajar de forma informal, terminen participando en actividades ilícitas. Daniela cuenta:

“me decían: es que usted no va a conseguir nada bueno porque usted no es de acá, no tiene papeles, nunca aspire a un trabajo que por el día, usted siempre va a tener que trabajar por la noche para esconderse de la ley que está acá, por estar como migrante sin papeles, nunca le va a salir nada bueno. Usted a lo que tiene que tirar es a trabajar en los burdeles y en todas esas cosas así”.

4. PEP: Permiso Especial de Permanencia. / SIRE: Sistema de Información para el Reporte de Extranjeros.

## Violencia institucional

La discriminación y las humillaciones no solo proviene de los jefes, clientes o la población del país de destino; **las autoridades** como la policía y el personal de las embajadas, tanto del país destino como de origen, **también ejercen estos maltratos**. Angie comenta que: “hubo un tiempo en que los policías entraban y le tumbaban la puerta a uno y le decían: usted tiene tres días para irse para Colombia. En China [otro país en el cual Angie estuvo durante su permanencia en Asia] no quieren a los colombianos, y me decían: usted tiene que irse o la metemos a la cárcel”.

La experiencia de Lizeth en Emiratos es aún más grave ya que a la amenaza de la policial local, siguió una acción concreta. Ella cuenta que cuando encontró a un policía estaba “desesperada, llorando, pidiendo ayuda porque estaba encerrada, secuestrada”. La llevaron a la estación de policía y de la estación a la cárcel. Por esta razón ella considera que las autoridades solo portan un uniforme pero no cumplen con su función de brindar ayuda.

**Es necesario que al hablar de las instituciones se considere tanto a las del país de destino como a las del país de origen.** En las narraciones de las mujeres colombianas que migraron a otro país, se evidencia que las embajadas y consulados de Colombia en esos países no brindaron la atención adecuada y no conocían las rutas de atención y restitución de los derechos vulnerados en el caso específico de las víctimas de trata. En lo manifestado por las participantes, se dieron casos en los que tuvieron que conseguir el dinero para pagar los gastos de regreso a su país porque las autoridades consulares colombianas no pudieron/quisieron ayudarles.

Lizeth, quien acudió inicialmente a un aeropuerto en Emiratos Árabes, en busca de ayuda, terminó encerrada en la estación de policía local. Estando allí fue advertida por los policías para que no dijera que había ejercido prostitución porque eso supondría quedarse encerrada por tiempo indefinido en una cárcel; seguidamente, recibió una llamada amenazante para que no denunciara y, después de la promesa de no hacerlo, los mismos tratantes acudieron a la estación de policía a devolver sus documentos para que ella pudiera salir del país, no sin antes tener que firmar documentos en un idioma que ella desconocía.

**El trabajo informal es una práctica normalizada que se ha consolidado tanto para quienes emplean como para quienes trabajan.** Es como si la *informalización laboral* (a entenderse como la legalización de la informalidad) se hubiera convertido en Colombia en una oportunidad para ambas partes: para la trabajadora, porque recibe el pago establecido, no deducido por los impuestos que pesan en el trabajo (en Colombia hasta el 50 % del honorario), y esto a pesar de la total ausencia de garantías laborales (pago por horas extra, día de descanso, vacaciones, seguridad social); para el empleador, porque no está obligado a proporcionar las garantías laborales y un pago justo. Es en este contexto en el que las trabajadoras migrantes se han incorporado y, en general, es la única oportunidad para generar ingresos económicos puesto que no cuentan con los documentos legales para acceder a ofertas laborales que cumplan con los requisitos de ley. **La informalidad se presenta como una oportunidad para reclutar mano de obra barata, muchas veces calificada, sin brindar ni un trato ni un pago justo.**



Grupo focal

Esmeralda ha escuchado de sus posibles empleadores que “ni vinculación ni contrato, empezando porque eres venezolana, extranjera, sin documentos. Nadie te contrata porque es un riesgo para las personas”. Y Yexica añade: “nosotras tenemos desventaja porque no tenemos el permiso y allí te dicen: te doy el trabajo, pero haces todo lo que yo diga”. En el caso de Julieta se evidencia la naturalización del trabajo precario y la injusticia por parte de los pares: “Solamente le comentaba a una compañera de la violencia que sufría por parte del jefe y ella me decía: quédese mejor callada; si usted habla y denuncia, la expulsan del país, usted debe hacer lo que diga el jefe”.

**Las condiciones laborales de explotación no afectan solamente a las mujeres migrantes sino también a las mujeres locales** que experimentan la misma explotación, maltrato y exclusión; así lo

manifestaron las cuatro mujeres venezolanas participantes. Según Yexica:

“aquí el trabajo es muy difícil y muchas veces te contratan y no te pagan lo que es, seas colombiana o venezolana. [...] Yo siento que aquí todos son maltratados en el trabajo, venezolanos y colombianos, a veces es lo mismo”.

Sin embargo, también reconocen que la nacionalidad puede dar ciertas ventajas: por ejemplo, al escuchar el acento venezolano, las mujeres reciben propinas especiales o en el caso de la mujer española, esta comenta que “hay mucha credibilidad hacía el extranjero en un país como Colombia o una ciudad como Medellín, entonces de alguna forma a veces ha significado un beneficio: esta es española, entonces tiene su cuento, tiene su encanto, tiene su tal y

le creemos más”; **el hecho de ser española tiene ventaja frente a otras nacionalidades, independientemente del valor/capacidad de la persona.**

### **Necesidad económica/pobreza**

A pesar de tener estudios técnicos y superiores, la necesidad de suplir lo necesario para la supervivencia de ellas y sus familiares, lleva a las trabajadoras migrantes a aceptar trabajos informales como las ventas callejeras, el aseo en casas particulares, servicios de restaurante (meseras) y la prostitución. La falta de dinero para convalidar sus estudios y legalizar sus títulos, así como la dificultad para apostillar documentos en el país de origen hace que las mujeres migrantes se decidan por estas actividades. En el caso de las venezolanas, Esmeralda afirma que:

“*nuestras profesiones no las podemos ejercer porque hay que apostillar los documentos y en Venezuela no se puede apostillar.*”

### **Falta de atención sanitaria**

**La atención sanitaria en salud que reciben las mujeres migrantes depende de las políticas migratorias y de salud que haya en el país destino.** Sin embargo, en muchas ocasiones el grupo familiar queda por fuera de esos servicios. En el caso de Colombia se utiliza la clasificación del Sistema de Identificación de Potenciales Beneficiarios de Programas Sociales (Sisbén), una encuesta de clasificación socioeconómica, diseñada por el Departamento Nacional de Planeación (DNP), que sirve a la Secretaría

de Salud para identificar los hogares, las familias o los individuos más pobres y vulnerables como potenciales beneficiarios de programas sociales, entre los cuales se encuentra la afiliación en salud al Régimen Subsidiado. El Sisbén permite establecer el grado de pobreza de los hogares, con el propósito de asignar recursos de inversión social: solo quienes tengan los puntajes más bajos tienen derecho a los beneficios sociales.

Una de las trabajadoras migrantes comenta que una familia venezolana fue sacada del Sisbén porque al recibir su visita para la clasificación, se contó un cierto número de electrodomésticos, excesivo para una familia necesitada. Sin embargo, lo que no consideraron los encuestadores es que todo lo que tenían se lo habían regalado. Esmeralda explica la dificultad frente al sistema de salud:

“*EPS no tengo, tengo Sisbén, tenemos que pagar a pesar de que ninguna trabaja en este momento. Después de que nos fueron a visitar [los del Sisbén], nos comentaron que el puntaje lo dieron porque el piso es de cerámica, porque teníamos nevera regalada, pero la teníamos, televisor regalado, pero lo teníamos, todas éramos profesionales aunque ninguna trabajara y todo esto fue subiendo el nivel del puntaje, entonces toda consulta y medicamento hay que pagarlo.*”

### **Machismo**

**Las violencias en el hogar** son, en muchos casos, el motivo que empuja a las mujeres a migrar, especialmente si, tras denunciar, las instituciones encargadas de acompañarlas no cumplen con sus funcio-

nes: “el día que me agredió mi esposo, lo denuncié, fue una violencia familiar, yo me fui del trabajo a la casa por el dolor moral más que el físico. Me agredió a golpes en la cabeza y pecho. Lo único que sentí era impotencia de saber que debía quedarme callada y quedarme con mis golpes y con mi dolor. Al otro día fui a la fiscalía y lo denuncié, el no tuvo ninguna consecuencia legal y tuve que abandonar el país con mi familia” cuenta Julieta. Las violencias sufridas y reportadas no se reducen a las ejercidas por sus compañeros sentimentales, sino también por su entorno familiar, especialmente la presión que reciben por parte de sus padres para enviar dinero. En muchos casos se sienten obligadas a trabajar incansablemente para poder sostener a sus familias en el país de origen.

El **imaginario machista** ha llevado a algunas mujeres a aceptar que sean los hombres los que decidan qué **método de planificación familiar** deben seguir. Cuenta Josefina sobre este tema: “Yo venía con un proceso con mi esposo en donde yo no quería tomar pastillas y quedamos en que él se cuidaba con preservativos. Pero él no lo hacía y yo debía cada mes tomarme la pastilla del día después. Un día decidí colocarme el aparato sin necesidad de decirle. Cuando él se dio cuenta se puso muy bravo y yo le dije que yo tomaba mis decisiones, me apropio de mis derechos y los reconozco”. Sin embargo, a medida que acuden a organizaciones y reciben información sobre sus derechos (laborales, reproductivos, sexuales, etc.), empiezan a tomar decisiones en pro de la protección y defensa de sus derechos y a

compartir y sensibilizar a sus pares. Una de las participantes comenzó un proceso de planificación familiar tras participar en un grupo de voluntariado de migrantes venezolanas y recibir asesoría sobre sus derechos sexuales y reproductivos. Su testimonio da cuenta de una práctica de alto riesgo para su salud que era la única alternativa que su esposo le proponía: utilizar la pastilla del día después como un método de planificación (desconociendo los efectos hormonales en su cuerpo) y evitar que él tuviera que usar condón.

En los relatos de las participantes se identifican acciones machistas, reflejo de una cultura patriarcal en la que los hombres infravaloran a las mujeres. Esto se refleja en comentarios y malos tratos hacia las mujeres migrantes, pero también en el tinte machista que tienen muchos de sus ofrecimientos. Esmeralda relata que “nos fuimos a vender unas galletas y la amiga que se fue con nosotras se fue por una calle y nosotras por otra y llegó indignada porque un señor le dijo: vente conmigo y yo te doy tres veces lo que te haces vendiendo esas galletas”.

**Las mujeres venezolanas consideran que las colombianas son más sumisas ante las violencias de género.** “Por lo menos, en Venezuela, la mujer se respeta mucho (por los hombres también), un hombre le grita a una mujer y puede ir preso de 8 a 12 meses, preso por gritarle a una mujer y por daño psicológico, son de 4 a 36 meses”<sup>5</sup>, asegura Francis. Cuenta Esmeralda que en el caso de su familia: “mi mamá nunca permitió que mi papá

---

5. En los art. 39- 42 (VI Capítulo) de la Ley de Reforma de la Ley Orgánica Sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2014) de Venezuela se encuentran fijadas las penas equivalentes a cada tipo de violencia sufrida por las mujeres (de un mínimo de 6 meses a 20 años, dependiendo de la violencia).

le pusiera una mano encima y eso nos lo enseñó a nosotras, de repente yo siento que la colombiana es más sumisa". Una de ellas, incluso, manifiesta en particular que en Colombia ha visto que muchas veces no se dirigen directamente a las mujeres a la hora de hacer o cerrar un negocio o pagar una cuenta sino a sus esposos.

Frente a este tema, Julieta opina que:

“ desde una cultura del machismo hay que cambiar el pensamiento para llegar a una justicia, las estrategias como las marchas, espacios culturales pueden llegar a cambiar el machismo. [...] Lo primordial es que la mujer es igual al hombre y no hay por qué tener una diferencia”.

### Estrategias de acción

Como estrategia para mejorar sus condiciones de vida y trabajo, todas las participantes sugieren **acudir a organismos territoriales, nacionales e internacionales, públicos y privados, para recibir una correcta información sobre los derechos que tienen como migrantes**, las oportunidades en educación, empleo, salud y el proceso para regularizar su situación administrativa. Yexica afirma que:

“ la información es poder y el educarte es poder. Si la manejas y sabes dónde dirigirte, donde te puedan ayudar, vas a estar más protegida”.

Es importante crear **sistemas de voluntariado entre connacionales** que

puedan ofrecer **ayuda e información** a quienes llegan en sus mismas condiciones. En el caso de Medellín, las mujeres venezolanas que participaron del estudio hacen parte de un voluntariado impulsado por ACNUR y “Somos Panas Colombia”. Para ellas es una hermandad en la que se apoyan, especialmente ofreciendo orientación para adaptarse mejor a su nueva condición de migrante. Esto mitiga la difícil situación, tal como lo expresó Esmeralda, “estamos 12 en el voluntariado, el impacto ha sido de mucha satisfacción; [...] la satisfacción de que un niño te de las gracias por un juguete, por un cuaderno”.

**La organización con otras migrantes permite la ayuda mutua** y la adaptación puede ser más rápida. También permite fortalecerse, saber dónde buscar ayuda, conocer las instituciones que puedan brindarles apoyo, etc. Julieta cuenta que conoció “a otras mujeres migrantes de Ecuador, Brasil, Filipinas y nunca nos organizamos [...] Dios mío si nos hubiéramos organizado, todo hubiera sido diferente”.

**Para las trabajadoras víctimas de trata solo les es posible buscar y recibir apoyo una vez escapan.** Mientras están inmersas en las situaciones de explotación es impensable poderse organizar entre ellas debido a la coerción de sus tratantes, las dificultades de comunicar entre sí y hacia afuera y el miedo. **Ya inmersas en un proceso de acompañamiento por ONG o entes estatales, se consolidan grupos de apoyo**, un espacio reconocido por ellas como un lugar propio, donde despejarse, sentirse como pares, identificadas con las situaciones de las otras y con la fuerza para consolidar una red de apoyo.



Grupo focal

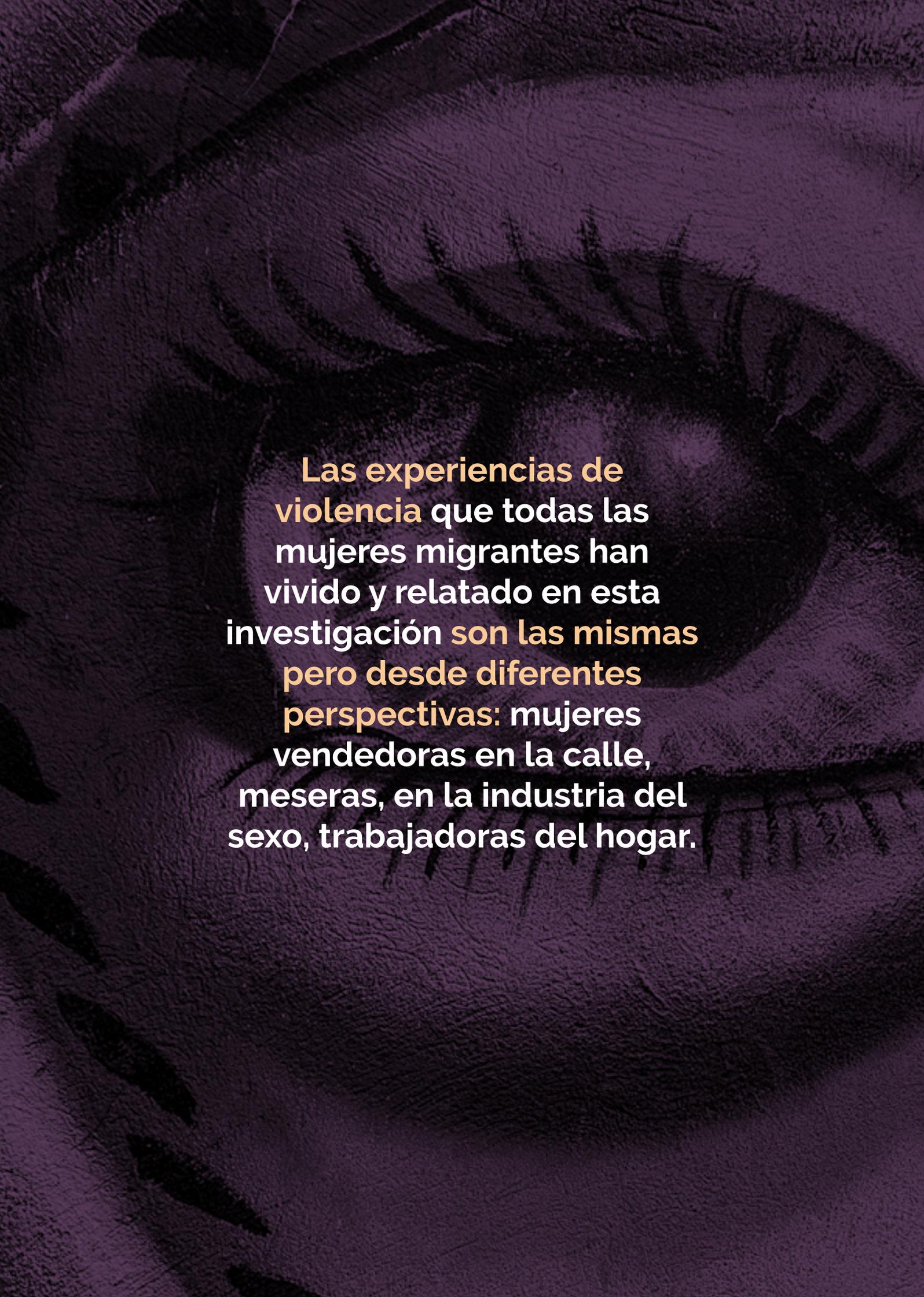
**La resiliencia es identificada como una forma de superación.** Las difíciles situaciones o traumas vividos les han permitido desarrollar recursos que se encontraban latentes y que ellas mismas desconocían hasta el momento. Yexica explica:

“veo muchos cambios, yo no estaba acostumbrada a trabajar en la calle, después de esto estoy preparada para enfrentar lo que sea. Decidí montar mi propia repostería, en Venezuela era mi hobby y aquí es mi trabajo. Mis clientes llegan por las redes sociales o por recomendación. Es un negocio familiar: somos tres hermanas y mis padres y todos vivimos de ello”.

A Julieta también le pasó algo similar:

“yo llegué a la deriva, yo no sabía que iba hacer porque dejé mi país

para buscar un mejor futuro para mis hijos; llevar mi hoja de vida de un lado a otro, no contar con referencias de nadie, y ver que lo que había estudiado no me valía nada. El único trabajo al cual pude acceder fue aseos y limpieza en casas. No estaba de acuerdo con ese trabajo pero lo hacía por la necesidad”.

A close-up, artistic photograph of a woman's face, heavily shadowed and tinted with a deep purple hue. Her eyes are closed, and her expression is serene. The lighting is dramatic, highlighting the texture of her skin and the contours of her face.

**Las experiencias de  
violencia** que todas las  
mujeres migrantes han  
vivido y relatado en esta  
investigación **son las mismas  
pero desde diferentes  
perspectivas:** mujeres  
vendedoras en la calle,  
meseras, en la industria del  
sexo, trabajadoras del hogar.



# Conclusiones

*Independiente de su condición de migrantes o de la actividad laboral desempeñada, las trabajadoras participantes en el estudio han sufrido violencias por el sólo hecho de ser mujeres.*

La imperante **cultura patriarcal y machista contribuye a perpetuar formas de violencia** como las agresiones físicas, sexuales y psicológicas que han sido las más nombradas en sus relatos y cuyos perpetradores son principalmente amigos, empleadores y familiares.

Las experiencias de violencia que todas las mujeres migrantes han vivido y relatado en esta investigación son las mismas pero desde diferentes perspectivas: mujeres vendedoras en la calle, meseras, en la industria del sexo, trabajadoras del hogar.

En el caso de **las mujeres víctimas de trata**, las experiencias aquí recogidas dan testimonio sobre la **percepción de sí mismas como mujeres migrantes y trabajadoras en la industria del sexo** antes que *víctimas de Trata de personas*. Sus relatos destacan una condición permanente de

violencia física, psicológica y económica que atraviesa sus experiencias de vida cotidiana y entrelaza todos los contextos: familiar, laboral y social, pero lo que llama la atención es que esas violencias que reciben son aceptadas. Esa aceptación se debe a:

- ① una **condición no regularizada** en el país de destino, que no les permite estar al día con los papeles y que se convierte en una culpa que, de una manera u otra, tiene sus consecuencias.
- ② trabajar en un **medio que no garantiza el respeto de los derechos humanos** y en el cual la violencia es pan cotidiano.

Sin embargo, si las violencias físicas, sexuales o psicológicas son moralmente aceptadas porque el medio de trabajo tiene sus luces y sombras, la que absolutamente no pueden admitir es la **violencia**

**económica**, o sea recibir un pago injusto y no proporcionado al trabajo realizado, una violencia que las afecta más que las demás y por la cual se reconocen víctimas.

**La decisión de migrar** supuso para las participantes una opción para mejorar sus condiciones de vida o, para las venezolanas, la única salida a la situación política, social y económica que empeora cada día en su país. Sin embargo, **el proceso migratorio no ha estado planeado y las mujeres no han llegado preparadas para lo que iban a encontrar**. Se han tenido que conformar con trabajos precarios e informales que no corresponden a sus competencias profesionales y que imposibilitan su acceso a servicios laborales, educativos y de salud, entre otros. Julieta cuenta que:

“no tenía días libres, no supe lo que era navidad, festivos, ni domingos, porque por esas fechas yo era la obligada, solo a laborar y laborar y laborar”.

En el caso de las **trabajadoras venezolanas**, el sentimiento de que la situación en su país es provisional y la esperanza de que el retorno sea factible en cualquier momento, las lleva a aceptar condiciones de explotación y precariedad laboral.

La condición étnica de **Daniela, mujer afrodescendiente**, por si misma ya compleja dentro de la misma Colombia, genera otras formas de discriminación cuando esta se encuentra en otro país, tanto en su vida cotidiana como en la laboral. Daniela cuenta que no tiene muchas oportunidades en Panamá por ser migrante sin papeles y negra:

“me decían usted no va a conseguir nada bueno porque usted no es de

*acá, no tiene papeles y es negra, nunca aspire a un trabajo en el día, usted siempre va a tener que trabajar por la noche, para esconderse de la ley, por estar como migrante sin papeles nunca le va a salir nada bueno. Usted a lo que tiene que tirar es a trabajar en los burdeles y en todas esas cosas así”.*

**A esto se suma el estigma que tienen las mujeres colombianas a nivel mundial**, de ser prostitutas, ladronas, consumidoras de psicoactivos, transportadoras de estupefacientes (*mulas*) y/o narcotraficantes.

**La precariedad laboral en Colombia no hace diferencias entre la mujer trabajadora colombiana y la mujer migrante venezolana**, sobre todo cuando esta última no tiene todos los requisitos legales para responder a la oferta laboral. En ambos casos, factores como el desconocimiento de la normativa laboral y de la obligatoriedad que tienen los empleadores de brindar condiciones dignas y seguras en el puesto de trabajo (para las colombianas) y la imposibilidad de cumplir con todos los requisitos por falta de documentos (para las venezolanas), así como el temor de los empleadores de inscribirlas en el SIRE por creer que les cobran más impuestos, facilitan el ingreso y permanencia en cargos laborales totalmente precarios y desprotegidos. Esmeralda narra que:

“ni vinculación ni contrato, empezando porque eres venezolana, extranjera, sin documentos nadie te contrata porque es un riesgo para las personas y empresas”.

**Diferente es la percepción frente a la migración de una mujer europea por fines laborales:** en este caso parece ser una ventaja, ya que en el imaginario gene-

ral, el/la europeo/a es una persona muy empoderada y conocedora de sus derechos, la cual trae al país un modelo de vida que sería bueno replicar. María, la mujer española nos dice:

“ Colombia es un país que me ha acogido muy bien en muchos aspectos. [...] La gente es muy cercana, y esto también favorece mucho el proceso de adaptación en el país, de hecho, tengo pareja y me apoya mucho, tengo de alguna forma familia también aquí, de alguna forma la familia de mi novio también en este caso, tengo amigos y he hecho una vida, y Colombia es un país que me ha acogido, me ha aceptado y que me ha entregado muchas cosas”.

Es importante destacar que, para el grupo de venezolanas participantes, **la regularización migratoria en Colombia** no ha sido una prioridad y se ha buscado solo cuando ya han ingresado al país, mientras que en el caso de la mujer española, su entrada a Colombia se ha realizado con toda la documentación necesaria para permanecer y desempeñar una actividad profesional regular.

Las situaciones reportadas por las trabajadoras muestran una **estrecha relación entre el acoso sexual y el acoso laboral**. Frases como “usted porque se viste así, usted lo provoca a uno” dice Angie, o la experiencia de la amiga de Esmeralda con la venta de galletas cuando un hombre le insinuó que yéndose con él podría triplicar sus ganancias muestran que tal y como dice Julieta “las mujeres migrantes sufrimos siempre lo mismo. El acoso sexual era un pan diario, el acoso laboral también, puesto que yo tenía que estar las horas que dijese los

jefes. Ese siempre fue el diario vivir”. Sus experiencias evidencian situaciones perpetradas exclusivamente por hombres, que terminan perjudicando el desempeño laboral y traen serias consecuencias para la salud física y emocional de las mujeres que lo sufren. Encontramos en todas las narraciones el **rasgo discriminatorio hacia la mujer trabajadora**, la cual es rechazada por motivos de género, raciales, por su nacionalidad y/o jerarquía.

Se hace necesario adoptar una **perspectiva interseccional del género** en la que se tenga en cuenta “la simultaneidad y la consustancialidad” del género y la sexualidad con “otras relaciones de dominación como la etnicidad”, que ayude a entender las distintas maneras en que las mujeres experimentan su situación.

**Ser migrante exige adaptación y flexibilidad a la oferta laboral local.** En el caso de las mujeres participantes, al ver que no pueden acceder a actividades relacionadas con sus oficios o profesiones y la dificultad para convalidar sus títulos, hacen uso de sus recursos personales y su creatividad para desarrollar una nueva actividad económica, inspirada en sus habilidades y en una lectura rápida de las ofertas y necesidades del mercado local.

# Acciones para el cambio

*Escuchar las experiencias de vida de las trabajadoras migrantes y sus experiencias en cuanto a discriminación, explotación, violencia y abuso en el contexto del trabajo, obliga a tomar acciones que cambien este contexto.*

Para tal fin, para nosotras, como organización de la sociedad civil, es importante conocer y acompañar las acciones que todas podemos realizar para contribuir a este objetivo.

## Desde las mujeres migrantes



### **Voluntariado**

Crear sistemas de voluntariado entre connacionales para ofrecer ayuda e información a las personas migrantes que llegan. La participación en grupo con otras migrantes permite ayudarse mutuamente para una rápida adaptación, conocer las instituciones que puedan brindarles apoyo, entre otros. Julieta cuenta: "Conocí a otras mujeres migrantes de Ecuador, Brasil, Filipinas y nunca nos organizamos [...] Dios mío si nos hubiéramos organizado, todo hubiera sido diferente".



### Acompañamiento

Incorporarse a un proceso de acompañamiento y orientación psicosocial, individual y grupal, que permita fortalecer o reconstruir el propio proyecto de vida. Por ejemplo, la escritura autobiográfica (como parte de un proceso terapéutico) facilita el desarrollo de procesos formativos en temas relacionados con el género, la violencia de género, la trata, la economía doméstica, la orientación laboral, educativa y en salud.



### Participación

Participar activamente en espacios ciudadanos y de incidencia política (mesas de trabajo, observatorios, comités) con las instituciones gubernamentales, academia y cooperación internacional, para proponer, sugerir, influenciar y aportar a la construcción de políticas públicas. De hechos, las mujeres venezolanas lo están ya haciendo: *“hemos hecho muchas reuniones con Cancillería y estamos en una mesa de trabajo con Cancillería”*, anota Yexica.



### Diálogo

Generar un espacio de dialogo con las oficinas de recursos humanos de las empresas, enfatizando sobre la utilidad de proporcionar buenas condiciones laborales (claridad frente a las horas laboradas y las de descanso, monto salarial, acceso a la salud y prestaciones sociales) para evitar demandas, tutelas y acciones judiciales que las afectarían económicamente.



### Mecanismos de control

Generar veedurías y mecanismos de control al cumplimiento de la ley, para evitar que las mujeres migrantes sean vulneradas o violentadas en los lugares de trabajo y, en el caso de serlo, puedan ser atendidas debidamente por la entidad competente.

## Desde Espacios de Mujer y las ONG



### **Materiales informativos**

Elaborar y difundir materiales informativos sobre la Trata de personas: formas de captación y ofertas engañosas, aprovechando las TIC (Tecnologías de la Información y las Comunicaciones) como instrumentos de fácil acceso para las mujeres que quieren informarse sobre migración, mundo laboral, violencias de género, por ejemplo.



### **Rutas de atención**

Dar a conocer las rutas de atención a mujeres migrantes y a víctimas de trata implementadas especialmente en los territorios (alcaldías y gobernaciones): las existentes muchas veces no tienen un plan de divulgación enfocado a las personas más vulnerables, ni brindan la asistencia necesaria o la que por ley se debería ofrecer.



### **Incluir la particularidad migratoria**

Incluir la particularidad migratoria en las actividades dirigidas a erradicar la violencia contra las mujeres.



### **Incidencia política**

Llevar los resultados y las recomendaciones de la presente investigación a espacios de incidencia política para que el Estado pueda conocer cuál es la percepción y realidad de las mujeres migrantes trabajadoras.



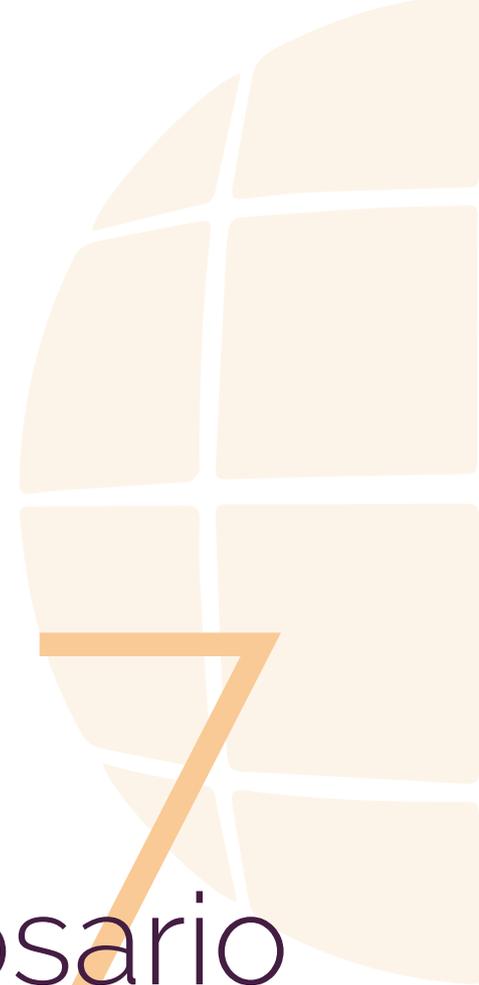
## Mayor inspección y control de las condiciones laborales

Hacer incidencia en el Ministerio del Trabajo para fomentar una mayor **inspección y control de las condiciones laborales**, que posibilite la prevención de la explotación laboral y el cumplimiento de la Ley 1010 del 2006.

A este propósito, Yexica propone: *“que existan entes del trabajo de la mujer que hagan inspecciones y que les informan sobre la violencia a las mujeres y que los multen y sancionen con lo que están haciendo”* y Daniela añade que es necesario *“tener más controlado como esos lugares, visitarlos más, conocer más de ellos y que por decir, la policía frecuentarlos más, investigar hasta fondo para saber qué es lo que en realidad se hace en esos lugares. No habría tanta corrupción, porque cuando iban los policías y apenas medio se asomaban, por eso a mí me decían trabajar de noche en esos lugares porque ellos no iban a entrar, ellos siempre son ahí afuera, miran y se van”*.



**El empoderamiento de la mujer** es el proceso mediante el cual las mujeres adquieren **el poder para tomar decisiones, ser asertivas, aumentar su autoconfianza, incidir en el cambio y reconocerse como sujetas de derechos**



# Glosario

---

## **Acoso laboral**

La **Ley 1010** de 2006 define el acoso laboral como toda conducta persistente y demostrable ejercida sobre un empleado o trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, *encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación o inducir la renuncia* (Art. 2°).

Muy conocida con su término inglés *mobbing* (asedio), puede incluir: asalto y violencia física y sexual, amenazas verbales o no verbales y comportamientos abusivos, acoso moral o psicológico, acoso o atentado con el objetivo de degradar, avergonzar, humillar o abusar de una persona. La discriminación puede ocurrir debido al género, etnia, idioma, clase de una persona.

## **Desprotección laboral**

Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

## **Discriminación contra las mujeres**

La discriminación contra la mujer como toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

*(Tomado de: ONU Mujeres (2012), Manual e legislación sobre la violencia contra la mujer, ONU Mujeres, Nueva York.*

### **Discriminación laboral**

Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral (*Modificado por el art. 74, Ley 1622 de 2013*).

### **Empoderamiento de la mujer**

Es el proceso mediante el cual las mujeres adquieren el poder para tomar decisiones, ser asertivas, aumentar su autoconfianza, incidir en el cambio y reconocerse como sujetas de derechos. (Espacios de Mujer)

### **Entorpecimiento laboral**

Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. La privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos son algunas acciones.

### **Equidad de Género**

Se define como “la imparcialidad en el trato que reciben mujeres y hombres de acuerdo con sus necesidades respectivas ya sea con un trato igualitario o con uno diferenciado pero que se considera equivalente en lo que se refiere a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las posibilidades. En el ámbito del desarrollo, un objetivo de equidad de género a menudo requiere incorporar medidas encaminadas a compensar las desventajas históricas y so-

ciales que arrastran las mujeres”. (<https://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/digital-library/cdis/igualdad%20de%20genero.pdf>).

### **Género**

Categoría de análisis que hace referencia al tipo de relaciones que se establecen entre hombres, mujeres y población LGBTI de una sociedad particular, con base en las características, los roles, las oportunidades y las posibilidades que el grupo social asigna a cada uno de aquellas y aquellos. (Espacios de Mujer)

### **Maltrato laboral**

Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

### **Migración Laboral**

Movimiento de personas del Estado de origen a otro con un fin laboral. La migración laboral está por lo general regulada en la legislación sobre migraciones de los Estados. Algunos países asumen un papel activo al regular la migración laboral externa y buscar oportunidades de trabajo para sus nacionales en el exterior. (Tomado de: Glosario sobre Migración (2006), Organización Internacional para las Migraciones (OIM), Ginebra).

### Mundo del trabajo

No se limita al lugar de trabajo, sino que también incluye, por ejemplo, los viajes diarios y el alojamiento provisto por el empleador. También puede incluir el impacto de la violencia doméstica en el lugar de trabajo. La OIT aprobó en junio el convenio C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso - que tiene como objetivo prevenir y abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

### Patriarcado / machismo

Fenómeno sociocultural que exalta los valores masculinos, la hombría, la virilidad, el poder de los hombres, expresado con violencia, fuerza. Es la actitud de superioridad y dominio sobre las mujeres. (Glosario de términos sobre género. Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia / Glosario de género y salud. USAID.

### Persecución laboral

Toda conducta cuyas características de **reiteración** o evidente **arbitrariedad** permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

### Precariedad laboral

Es la situación de inseguridad, incertidumbre y falta de garantías que las personas trabajadoras viven en ambientes laborales, más allá del límite considerado como normal. Precariedad es cuando el/la trabajador/a (1) no recibe el sueldo que le corresponde por el trabajo que realiza, (2) no está inscrito/a en la Seguridad Social, (3) trabaja sin contrato o (4) en condiciones laborales insalubres.

Esto incrementa la vulnerabilidad, tanto en la estabilidad como en la calidad de las condiciones de trabajo: seguridad, salud y seguridad, sueldos y beneficios, acceso a la seguridad social.

Según la OIT, *“los tipos de precariedad se siguen expandiendo a medida que los empleadores descubren nuevas formas de evadir regulaciones o encuentran resquicios legales en ellas que les permiten incrementar la rentabilidad de su empresa a costa de sus empleados”* (OIT, Políticas y regulaciones para luchar contra el empleo precario, 2011).

### Trabajo Decente

Según la OIT, el trabajo decente *“resume las aspiraciones de las personas en su vida laboral, aspiraciones en relación con oportunidades e ingresos; derechos, voz y reconocimiento; estabilidad familiar y desarrollo personal; justicia e igualdad de género”*.

Son cuatro los elementos de este concepto: el empleo, la protección social, los derechos de los trabajadores y el diálogo social. En cuanto al empleo, este “abarca todas las clases de trabajo y tiene facetas cuantitativas y cualitativas. [...] es válida tanto para los trabajadores de la economía regular como para los trabajadores asalariados de la economía informal, los trabajadores autónomos (independientes) y los que trabajan a domicilio. La idea incluye la existencia de empleos suficientes (posibilidades de trabajar), la remuneración (en metálico y en especie), la seguridad en el trabajo y las condiciones laborales salubres”.

### Trabajo formal

La Organización Internacional de Trabajo [OIT] (2002 y 2015) ha definido los bene-

ficios de la formalidad laboral en términos de seguridades laborales, como acceso al sistema de protección social, mayor amparo contra el despido, estabilidad y perspectivas de afianzar una carrera laboral, protección contra riesgos laborales, jornadas laborales reguladas, acceso a programas de capacitación y representación mediante sindicatos u organizaciones de empleados.

### **Trabajo informal**

De acuerdo con la Organización Internacional de Trabajo (OIT), *“incluye todo trabajo remunerado (p.ej. tanto autoempleo como empleo asalariado) que no está registrado, regulado o protegido por marcos legales o normativos, así como también trabajo no remunerado llevado a cabo en una empresa generadora de ingresos. Los trabajadores informales no cuentan con contratos de empleo seguros, prestaciones laborales, protección social o representación de los trabajadores”* (OIT, 2019)

### **Violencia contra la mujer**

*“Cualquier acción u omisión, que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado”.* (Ley 1257 de 2008).

Las Naciones Unidas definen la violencia contra la mujer como *“todo acto de violencia de género que resulte o pueda tener como resultado un daño físico, sexual, psicológico o económico para las mujeres, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada”.* En los Indicadores UNESCO de Cultura

para el Desarrollo (IUCD) se han seleccionado como indicadores indirectos de los niveles de violencia contra la mujer en el plano nacional, el acoso sexual, la violencia en el hogar y las violaciones.

### **Violencia económica**

*“Se entiende cualquier acción u omisión orientada al abuso económico, el control abusivo de las finanzas, recompensas o castigos monetarios a las mujeres por razón de su condición social, económica o política. Esta forma de violencia puede consolidarse en las relaciones de pareja, familiares, en las laborales o en las económicas”.* (Ley 1257 de 2008)

### **Violencia física**

Aquella que ocasiona riesgo o disminución de la integridad corporal. Incluye las golpizas, las agresiones con objetos o líquidos que puedan hacer daño, los encierros, las sacudidas, los estrujones, entre otras conductas. (Nada justifica la violencia contra las mujeres. Ministerio de la Protección Social y OIM, Colombia, 2010)

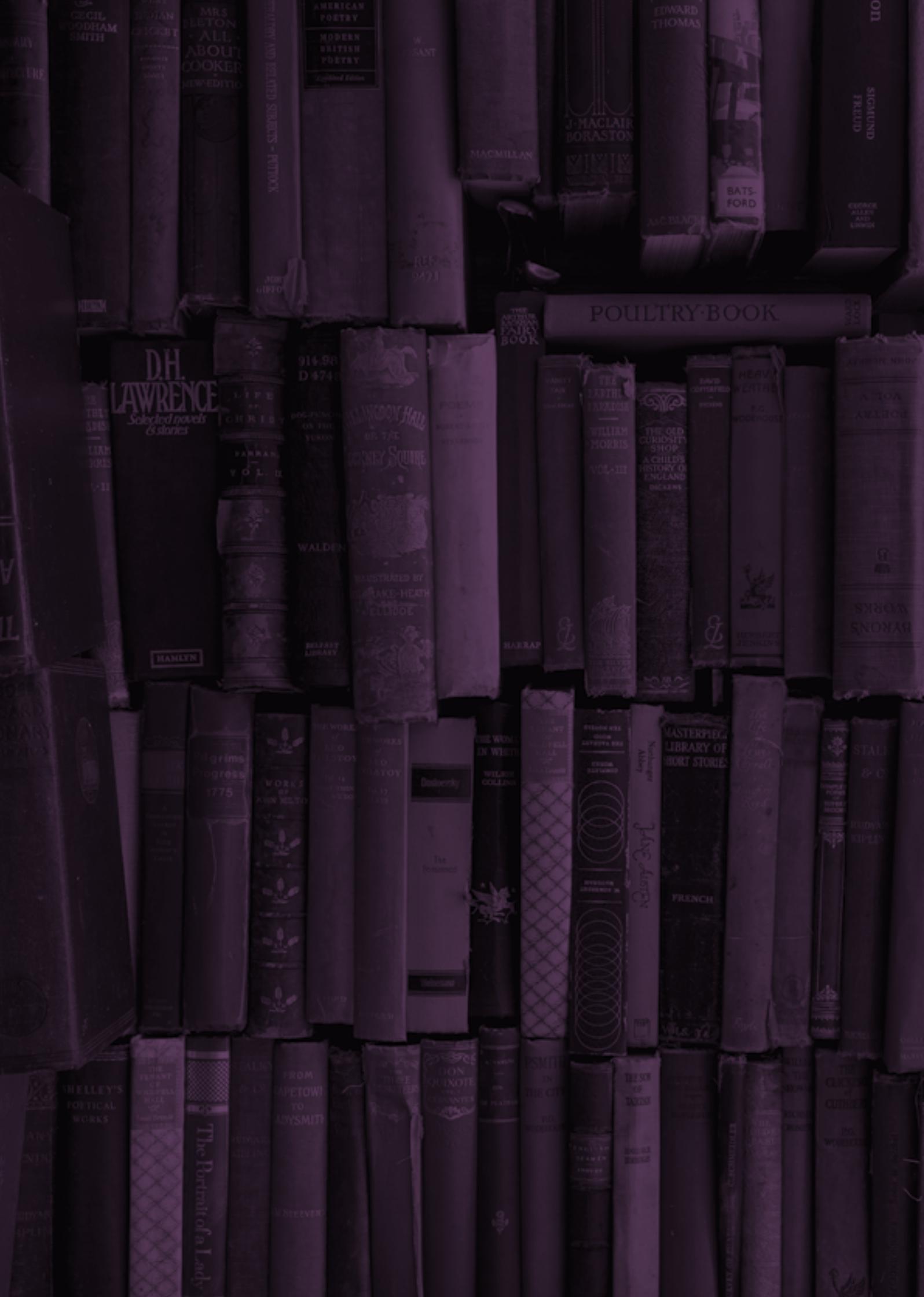
### **Violencia psicológica**

Acción u omisión destinada a degradar o controlar las acciones, comportamientos, creencias y decisiones de otras personas, por medio de intimidación, manipulación, amenaza directa o indirecta, humillación, aislamiento o cualquier otra conducta que implique un perjuicio en la salud psicológica, la autodeterminación o el desarrollo personal. Incluye los malos tratos, las ofensas, el menosprecio, las amenazas, las prohibiciones y el control; las llamadas “violencias invisibles” y las que culturalmente han sido “aceptadas” o naturalizadas dentro del entorno. (Ley 1257 de 2008)

## Violencia y acoso<sup>6</sup>

La violencia y el acoso se deben ver como una serie de conductas y prácticas inaceptables que pueden provocar daños o sufrimientos físicos, psicológicos o sexuales. La violencia y el acoso pueden incluir: asalto y violencia física y sexual, amenazas verbales o no verbales y comportamientos abusivos, acoso moral o psicológico, acoso o atentado con el objetivo de degradar, avergonzar, humillar o abusar de una persona. La discriminación puede ocurrir debido al género, etnia, idioma, clase, etc. de una persona.

6. El término «violencia» fue sustituido posteriormente en el Convenio 190 por «violencia y acoso», tal como se propuso en la Reunión tripartita de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo, que se celebró del 3 al 6 de octubre de 2016 en Ginebra, con la finalidad de «asegurar que se comprendan y afronten debidamente los distintos comportamientos inaceptables». OIT 2018, “Informe V OIT, Acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.” [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_637134.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_637134.pdf).



CECIL WOODHAM SMITH  
INDIAN  
MRS. BELTON  
"ABOUT"  
"COOKER"  
NEW EDITION

AMERICAN  
POETRY  
MODERN  
BRITISH  
POETRY  
Revised Edition

W. B. EBBOTT  
W. B. EBBOTT

J. MACLAIR  
BORASTON

MACMILLAN

EDWARD THOMAS

BATS-FORD

GEORGE ALLEN AND UNWIN

POULTRY BOOK

914.98  
D 474

D.H. LAWRENCE  
Selected novels & stories

LIFE OF  
CHRISTY  
FARRAR  
VOL. II

WALDEN

WILSON COLLEGE

THE LITTLE  
FARRAGE  
WILLIAM MORRIS  
VOL. III

THE OLD  
CURIOSITY  
SHOP  
A CHILD'S  
HISTORY OF  
ENGLAND  
DICKENS

HEAVY  
LETTER  
P. G. WOODHOUSE

SHIRAZ  
SNOWMAN

THE  
LITTLE  
LARK  
LARK  
LARK

# 8 Bibliografía

---

- Ahumada, Consuelo. *El 8 de marzo y las prioridades de la lucha de las mujeres en Colombia, renovación sindical*. 4 de marzo de 2019. <http://renovacionsindical.org/antioquia/el-8-de-marzo-y-las-prioridades-de-la-lucha-de-las-mujeres-en-colombia> (último acceso: 18 de junio de 2019).
- Barbero, Jesus Martin. «Entre la retórica política y el silencio de los guerreros. políticas culturales de nación en tiempos de globalización.» *Revista Número N°31*, 2001.
- CEPAL. (2017). Planes de igualdad de género. Mapas de ruta para el desarrollo. Recuperado el marzo de 2019, de CEPAL: [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](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)
- DANE. «Boletín técnico. Gran Encuesta Integrada de Hogares.» DANE. 31 de marzo de 2019. [https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/bol\\_empleo\\_mar\\_19.pdf](https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/bol_empleo_mar_19.pdf) (último acceso: julio de 12 de 2019).
- DANE. «Investigas: estudios innovadores sobre economía, género e indicadores.» DANE. 2018. [https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/publicaciones/INVESTIGAS\\_innova\\_estadisticas\\_genero.pdf](https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/publicaciones/INVESTIGAS_innova_estadisticas_genero.pdf) (último acceso: 20 de junio de 2019).
- Escuela Nacional sindical ENS. *El futuro del trabajo en Colombia: Realidades y desafíos*. 30 de abril de 2019. <http://ail.ens.org.co/informe-especial/el-futuro-del-trabajo-en-colombia-realidades-y-desafios/> (último acceso: 8 de agosto de 2019).

- Escuela Nacional Sindical-ENS. "Pasando trabajos": Las condiciones de trabajo de las mujeres en Colombia. 8 de marzo de 2019. <http://ail.ens.org.co/informe-especial/pasando-trabajos-las-condiciones-de-trabajo-de-las-mujeres-en-colombia/> (último acceso: 23 de agosto de 2019).
- Escuela Nacional Sindical - ENS. (8 de marzo de 2018). *Discriminación y violencia contra la mujer en el mundo del trabajo. Informe especial*. Recuperado el 3 de junio de 2019, <http://ail.ens.org.co/informe-especial/discriminacion-y-violencia-contra-la-mujer-en-el-mundo-del-trabajo/>
- La Opinión. (3 de abril de 2019). Mercado laboral colombiano absorbe la migración venezolana: Dane. Recuperado el 20 de junio de 2019, de La Opinión: <https://www.laopinion.com.co/economia/mercado-laboral-colombiano-absorbe-la-migracion-venezolana-dane-174410>
- Migración Colombia. (2 de mayo de 2019). Radiografía venezolanos en Colombia. Recuperado el 2 de junio de 2019, de <http://www.migracioncolombia.gov.co/index.php/es/prensa/infografias/infografias-2019/11330-radiografia-venezolanos-en-colombia-marzo-2019>
- Migración Colombia. (1 de noviembre de 2018). Migración Venezolana. Recuperado el 30 de mayo de 2019, de Migración Colombia: <http://www.migracioncolombia.gov.co/index.php/es/prensa/infografias/infografias-2018/8693-migracion-venezolana?fbclid=IwAR3mrtMzJ-VeX7du1OxQUQZOVTT3MmVrBlVTelJY0UPwHT2bguRZRu5WR1g>
- Oficina Internacional del Trabajo, Oficina de Actividades para Empleadores (ACT/EMP). (2017). La mujer en la gestión empresarial: Cobrando impulso en América Latina y el Caribe. Recuperado el julio de 20 de 2019, de Organización Internacional del Trabajo: [https://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/actemp/downloads/events/2017/lima\\_conf/wibm\\_fullreport\\_2017\\_sp.pdf](https://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/actemp/downloads/events/2017/lima_conf/wibm_fullreport_2017_sp.pdf)
- OIT. (2011). Políticas y regulaciones para luchar contra el empleo precario. Recuperado el 12 de junio de 2019, de OIT: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms\\_164288.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms_164288.pdf)
- PNUD. (2015). Panorama general. Informe sobre Desarrollo Humano. 2015. Trabajo al servicio del desarrollo humano. Nueva York: PNUD.
- Quejada Pérez, R., Yáñez Contreras, M., & Cano Hernández, K. (2014). Determinantes de la informalidad laboral: un análisis para Colombia. Investigación & Desarrollo. Revista Latinoamericana de ciencias Sociales y Desarrollo Humano, 22(1), 126-154. Obtenido de <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/investigacion/article/view/3078/4051>
- Salazar, S. (29 de mayo de 2019). Colombiacheck. No coma cuento. Obtenido de <https://colombiacheck.com/cheques/la-migracion-venezolana-es-una-de-las-causas-del-desempleo-en-colombia>
- Sanabria Durán, C. J. (13 de septiembre de 2017). El panorama de la migración laboral en Colombia. Recuperado el 12 de mayo de 2019, de <https://www.am->

bitojuridico.com/noticias/laboral-y-seguridad-social/el-panorama-de-la-migracion-laboral-en-colombia

- Semana. (3 de agosto de 2019). La brecha de género laboral podría persistir hasta 2073. Recuperado el 1 de agosto de 2019, de Semana: <https://www.semana.com/vida-moderna/articulo/desigualdad-laboral-entre-hombres-y-mujeres/604563>
- Semana. (20 de octubre de 2018). Migrantes venezolanos podrán registrarse como trabajadores formales en el país. Recuperado el 7 de mayo de 2019, de Semana: <https://www.semana.com/nacion/articulo/venezolanos-podran-registrarse-como-trabajadores-formales-en-colombia/587705>

