

## *Capítulo 3*



# Reinserción laboral de mujeres excombatientes del conflicto armado colombiano<sup>1</sup>

Judith J. Hernández G. de Velazco<sup>2</sup>, Darwin E. Solano Bent<sup>3</sup>

## Resumen

---

Se analizan una serie de informes divulgados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), usando metodología de carácter analítico-descriptiva con herramientas investigativas documentales, partiendo de la contextualización de estrategias expuestas por la organización para direccionar el derecho al trabajo en condiciones dignas; de igual forma, se aborda la violencia basada en género en procesos en donde se lleva a cabo una reintegración social en excombatientes del conflicto armado interno colombiano. Dando como principal conclusión que los organismos internacionales deben adoptar políticas direccionadas a la reinserción laboral de todas las mujeres que han sido excombatientes, ya que estas se encuentran doblemente perjudicada por la condición misma de ser mujer en un país en el que por décadas han sido marginadas y por haber pertenecido a grupos armados.

**Palabras clave:** conflicto, grupos armados, reinserción laboral, trabajo decente, violencia de género.

---

1 Artículo producto de investigaciones interdisciplinarias en la línea -Sublínea de investigación Relaciones Individuo-Estado, Democracia y Ciudadanía.

2 Posdoctora en Estado, Paz y Políticas Públicas, PhD en Ciencias Sociales con mención en Gerencia, Magíster en Administración de Empresas y Licenciada en Ciencias Políticas y Administrativas. Investigadora Senior. Docente-Investigadora. Editora en Jefe Revista Jurídicas CUC. Líder del Grupo de Investigación Derecho, Política y Sociedad. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5621-9496>. Correo: [jhernand86@cuc.edu.co](mailto:jhernand86@cuc.edu.co).

3 Abogado, de la Universidad de la Costa CUC, especialista en Derecho Laboral de la Universidad Simón Bolívar. Magíster en Derecho de la Universidad del Norte. Doctorando en Derecho de la Universidad del Norte. Docente Investigador de la Universidad de la Costa CUC. Profesor de Derecho Laboral. Grupo de investigación Derecho, Política y Sociedad. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8996-0953> Correo: [dsolano1@cuc.edu.co](mailto:dsolano1@cuc.edu.co).

## ***Labor reintegration of women former combatants of Colombian armed conflict***

### ***Abstract***

It was analyzed a series of reports published by the International Labor Organization ILO with an analytical-descriptive methodology and documentary research tools, based on the contextualization of strategies presented by the organization to direct the right to work in decent conditions; Likewise, it addresses the issue of gender violence in social reintegration processes, to give as a main conclusion that international organizations must adopt policies aimed at the reintegration of women whom have been victims of the Colombian conflict, since this is doubly found harmed by the very condition of being a woman in a country where for decades she has been marginalized and for having belonged to armed groups.

**Keywords:** conflict, armed groups, decent work, gender violence, job reinstatement.

### **Introducción**

El derecho en el ámbito laboral ha estado caracterizado desde sus inicios por fomentar dentro de sus principios de igualdad la constante de justicia, lo anterior, ha sido orientado por la gran influencia de los institucionalistas bajo la premisa de que las normal en el ámbito laboral representan elementos para promover la productividad y justicia social. Lo cual implica, que sin ello no se podría lograr una distribución justa de los beneficios de los que se dispone (OIT, 1998).

Históricamente, las mujeres han sido víctimas de diversos tipos de discriminación; por lo tanto, la violencia en contra de las mujeres ha sido un flagelo dado a través del tiempo, que ha vulnerado y aún afecta los ámbitos de interacción, valores y normas que han sido acordadas socialmente (G. Hernández et al., 2017, p. 157). En consecuencia, los Estados, gobiernos y legisladores se han visto obligados a tomar medidas consistentes en la armonización de los intereses de este género a partir de la creación de

políticas públicas de inclusión que materialicen la protección e integración efectiva de los diferentes ámbitos de acción, incluyendo la esfera laboral (Lenta, Zaldúa y Longo, 2016; Meléndez et al., 2018).

Actualmente, la apuesta del Estado colombiano aborda diferentes frentes necesarios para la reintegración de mujeres excombatientes en todos los escenarios de la sociedad, como lo son el político, el social y el laboral, etc. (Madariaga et al., 2017). La adopción por parte del Estado de políticas y estrategias idóneas en temas de reinserción laboral disminuiría las posibilidades de recaer en la comisión de acciones delictivas, y que este proceso permee de manera diferencial con las mujeres excombatientes (Restrepo-Pineda y Giraldo-Arboleda, 2017).

A partir de lo anterior, se analizan en este artículo los informes divulgados por la OIT que han buscado direccionar el derecho al trabajo en condiciones dignas, en especial el de la mujer; de igual forma, se analiza el flagelo de la violencia basada en género en los procesos que han conllevado Desarme, Desmovilización y Reintegración social DDR en mujeres excombatientes y la incidencia de este proceso para la reinserción laboral en la sociedad colombiana.

## **Metodología**

La presente investigación se realizó por medio de un enfoque cualitativo bajo un diseño documental con análisis crítico. La investigación cualitativa es un proceso de investigación naturalista que busca una comprensión profunda de distintos fenómenos sociales dentro de su entorno natural (R. Hernández et al., 2014).

La investigación con diseño documental, por otra parte, implica el uso de documentos como artículos científicos, libros, constituciones, jurisprudencia, normatividad, etc., con el fin de realizar análisis e interpretación crítica a un determinado objeto de estudio (Suck, 2007). La técnica documental utilizada consistió en la ficha bibliográfica y de contenido, lo que permitió clasificar y valorar el material recopilado de fuentes documentales de instituciones, entre ellas: la Agencia Colombiana para la Reintegración (ACR), el Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (DANE), la OIT, la ONU Mujeres, la UNESCO, etc. Así

como jurisprudencia referente al objeto de estudio del presente artículo. Lo anterior permitió conocer resultados tanto de las víctimas del conflicto como del direccionamiento de la situación laboral por géneros en Colombia.

## **Desarrollo**

### **La OIT y el trabajo decente**

Colombia, ha sido miembro de la OIT desde el año 1919, permitiendo ratificar más de 50 tratados internacionales que lo han convertido en un país garantista, el cual exige a los empleadores brindar trabajo en condiciones dignas y justas. Esto implica no solo que exista un empleo, sino que el mismo se dé en las mejores condiciones para que el trabajador logre su realización, lo que a nivel internacional se conoce como trabajo digno o decente (Montoya et al., 2017).

Ahora bien, el trabajo decente puede ser definido como aquel que resulta productivo y bien remunerado; es decir, aquel trabajo que suple necesidades básicas de desarrollo humano y social bajo legítimas condiciones de equidad, seguridad, dignidad y libertad (Rinken, 2004). Al hablar de equidad, se habla entonces de un elemento esencial cuando se trata de trabajo decente, pues su lucha es aniquilar formas de discriminación, exclusión y desigualdad social que afectan a los seres humanos, siendo la raza, religión, género, estrato socioeconómico, etc., las más comunes (Gálvez-Santillán et al., 2016).

Es así como la OIT, la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO) y ONU Mujeres en el 2013 resumieron en cuatro objetivos lo que conlleva a la realización de un trabajo decente. El primer objetivo está basado en las oportunidades que tiene el ser humano para emplearse independientemente del tipo de oficio que realiza, que los pagos por el trabajo realizado sean justos y que las condiciones laborales sean de calidad. El segundo objetivo está basado en que los trabajadores gocen de especial protección amparados no solo en la constitución política de sus respectivos países de origen o de residencia sino en los tratados y convenios internacionales, es decir, todas las regulaciones de la OIT (jornadas de trabajo, normas de asociación sindical, etc.) (OIT, 2013).

El tercer objetivo, se basa en el diálogo de origen social que debe existir entre empleadores, trabajadores y gobierno, lo que se conoce como el tripartimos. Y, por último, el cuarto objetivo se basa en la total protección que necesitan los trabajadores en el ámbito de la seguridad social (salud, pensión, riesgos profesionales, etc.), lo cual permite un nivel mínimo de garantía de protección a estos y su respectivo núcleo familiar (OIT, 2013).

Actualmente, la agenda 2030 de la OIT coloca al trabajo decente en el centro de políticas de desarrollo sostenible e inclusivo. Esta ha evidenciado que en los últimos años algunos países han crecido económicamente o se han mantenido estabilizados desde la crisis financiera mundial del año 2008, pero esto no implica que el crecimiento económico venga amarrado a las políticas de empleo, por el contrario, existen países que han sustentado su crecimiento en otro tipo de políticas. Es así como las diferentes economías y sectores productivos están obteniendo mejores resultados, pero las personas no ven materializar en muchos casos este crecimiento en sus empleos, pues no evidencian mayores posibilidades de encontrar un trabajo decente que les garanticen el mínimo vital para ellos y sus familias (OIT, 2017).

Lo anterior implica que esta situación en cualquier momento se volverá insostenible a nivel mundial, haciendo necesario la creación de millones de nuevos empleos en una década, solo para sobrellevar el crecimiento de la población a nivel mundial en edad productiva, representada en alrededor de 40 millones de nuevos empleos al año; ya que la OIT tiene como un objetivo en la nueva agenda que la economía de mercado se vuelva sostenible en el tiempo. Asimismo, se necesita mejorar las condiciones de hombres y mujeres que trabajan, pero que no ganan el dinero suficiente para superar la pobreza (OIT, 2017).

Ahora bien, al contemplar la creación de empleo como uno de los pilares esenciales de las políticas económicas y planes de desarrollo en los países se pueden aumentar las oportunidades de trabajo decente, lo que permitiría ayudar a eliminar la pobreza, puesto que el aumento de la economía centrado en la generación de empleo genera un círculo virtuoso que es bueno tanto para la economía mundial (y por ende regional) como para las personas y comunidades (Morales-Ramírez, 2016; Sánchez-Ferrer, 2014).

## **La violencia de género en Colombia**

En Colombia, las víctimas del conflicto ascienden a 8 910 526; de las cuales 4 264 199 son mujeres y 4 257 038 son hombres; lo que demuestra que existe un alto índice de población víctima del conflicto de sexo femenino (Unidad para las Víctimas, 2019). Teniendo estas cifras como punto de partida, surgen preocupaciones en torno a la situación de la mujer, y se hace necesario familiarizarse con conceptos propios de esta problemática como lo son: “género”, entendido como los atributos y particularidades atribuidas por la sociedad a cada sexo; “discriminación de género», como cualquier tipo de exclusión realizada en función al género que le impide a la persona el pleno goce de sus derechos, y “violencia a la mujer”, como el acto que le inflige cualquier daño físico, psicológico o de otro tipo por su condición de mujer (FAO, 2009).

Como agregan G. Hernández et al. (2017):

Desde este enfoque se pueden examinar los factores causales de las diferencias, desigualdades, exclusiones y maltratos presentes en las relaciones construidas sobre una base de poder y a la vez exponer mecanismos para superar estas brechas. Desde una perspectiva política el enfoque de género invita a reconocer las diferencias en las experiencias vividas por hombre y mujeres; donde estas últimas tienen desventajas y son víctimas de desigualdades y exclusiones por ser mujeres. (p. 167)

Es indudable la existencia de estereotipos de género, que a su vez crean un sistema simbólico orientado a la sexualización del cuerpo, limitando de alguna manera la posibilidad de dar un sentido libre al nacer en uno u otro cuerpo (Butler, 1999). La naturaleza de esto legitima acciones como la violencia contra las mujeres amparados en el discurso del género que terminan fomentando y, peor aún, naturalizando conductas que no se consideran propias de la raza humana; esta afirmación es respaldada por la UNESCO, en particular con el Manifiesto de Sevilla, el cual afirma que la violencia no es innata, sino que la misma se aprende, por ende, la conducta violenta es evitable y debe ser combatida por políticas públicas económicas, educativas, sociales y culturales (UNESCO, 1989).

En el Manifiesto de Sevilla sobre la Violencia (1989), se declara que es científicamente incorrecto:

- Asegurar que los seres humanos sucedieron de los animales conductas agresivas y guerristas, ya que estos fenómenos son netamente humanos y culturales.
- Considerar que las conductas violentas y la necesidad de crear guerras y conflictos sociales son genéticos, ya que la personalidad de los seres humanos es altamente influenciada por el entorno en que se desenvuelve.
- Considerar a la violencia como el menoscabo social dado en la evolución humana.
- Asegurar que la fisiología del sistema nervioso (sin daño neurológico o patológico), posee estructuras que impulsan comportamientos agresivos, ya que la forma en que los seres humanos responden a las situaciones está modelada en la mayor parte del tiempo por los procesos de socialización y redes humanas de apoyo.
- Asegurar que la guerra hace parte del inconsciente e instinto humano (UNESCO, 1989).

Ahora bien, la violencia en contra de las mujeres está representada normalmente bajo tres principales formas o dimensiones: (a) la violencia física psicológica o sexual; (b) las pérdidas; y (c) las renunciadas e incremento del control masculino en sus vidas. La primera dimensión aborda aquellas situaciones como torturas, golpes, violaciones, abuso verbal, entre otras que a su vez no tienen distinción de etnia, región, ni edad (Ruta Pacífica de las Mujeres, 2013; Herrera y Pertuz, 2015).

La segunda dimensión hace referencia a las renunciadas de las que son víctimas las mujeres; renunciadas a bienes, muebles e inmuebles, enseres, y demás propiedades que deben abandonar con motivo a la violencia; las pérdidas se dan de todo tipo: materiales, cuando los violentos destruyen propiedades completas; y las inmateriales, cuando se pierden seres queridos. La tercera y última dimensión es la concerniente al control masculino sobre las mujeres a partir del despliegue de distintas actitudes asociadas al poderío del hombre, estas producen miedo en las mujeres, como se puede ver representado en el uso de uniformes o armas en la

esfera del conflicto armado, y renuncias a la vida pasada y familiar de estas antes de ser sometidas por el hombre (Ruta Pacífica de las Mujeres, 2013; Herrera y Pertuz, 2015).

Esta situación no ha sido un secreto en los altos Tribunales de Colombia, por el contrario, ha sido seguida de cerca desde hace más de una década, en donde a partir del Auto 092 de 2008 de la Corte Constitucional se buscó la prevención del impacto desproporcionado de la violencia en contra de las mujeres en el conflicto armado; y es así como en el mencionado documento se reconoce que en el país existe una violación masiva y repetitiva de los derechos humanos de la población desplazada, y esto se debe a fallas estructurales de las políticas de Estado, puntualmente en la protección de los derechos fundamentales de la mujer (Corte Constitucional de la República de Colombia, 2008).

El estudio realizado por el Alto Tribunal, entre otras cosas, identificó los 10 riesgos de género a los que está expuesta una mujer en Colombia:

(i) violencia sexual, explotación sexual o abuso sexual; (ii) explotación o esclavización para ejercer labores domésticas y roles considerados femeninos en una sociedad con rasgos patriarcales, por parte de los actores armados ilegales; (iii) reclutamiento forzado de sus hijos e hijas por los actores armados al margen de la ley, (iv) contacto o de las relaciones familiares o personales -voluntarias, accidentales o presuntas- con los integrantes de alguno de los grupos armados ilegales, o fuerza pública (v) pertenencia a organizaciones sociales, comunitarias o políticas de mujeres, o de sus labores de liderazgo y promoción de los derechos humanos, (vi) persecución y asesinato por las estrategias de control coercitivo; (vii) asesinato o desaparición de su proveedor económico o por la desintegración de sus grupos familiares y de sus redes de apoyo material y social; (viii) despojo de sus tierras y su patrimonio con mayor facilidad por los actores armados ilegales; (ix) condición de discriminación y vulnerabilidad acentuada de las mujeres indígenas y afrodescendientes; y pérdida o ausencia de su compañero o proveedor económico durante el proceso de desplazamiento. (Corte Constitucional de la República de Colombia, 2008)

Por todo este trato desigual, el Estado colombiano ha tomado una serie de medidas, también llamadas acciones afirmativas, que para autores como Murillo (2010) hacen referencia a las acciones tanto legislativas como administrativas temporales planteadas con el fin de remediar la exclusión de grupos discriminados, bien sea social, cultural o económicamente. (Murillo, 2010). Por consiguiente, el contexto normativo requiere de garantías constitucionales y prácticas intersubjetivas que den reconocimiento legal a las diferencias de los seres humanos, como las religiosas, políticas, ideológicas, económicas, sexuales y de género (G. Hernández et al., 2018). En consecuencia, las medidas afirmativas ordenadas por la Corte Constitucional de Colombia (2008) fueron:

1. Ordenar la creación de 13 programas por parte del Gobierno nacional, en donde se busque llenar los vacíos de las políticas públicas en la atención del desplazamiento forzado desde la perspectiva de género, de manera tal que se contrarresten efectivamente los riesgos de violencia en contra de la mujer en el conflicto.

2. Instaurar dos conjeturas constitucionales que protejan a las mujeres en condición de desplazamiento forzoso: la primera, en donde el desplazamiento de estas sea determinado como una transgresión sistemática que conlleva una protección de manera inmediata por parte del Estado; y la segunda, en donde se dé aplicabilidad a una prórroga de la ayuda humanitaria de emergencia hasta cuando la mujer se encuentre en una situación estable y digna tanto en su entorno social como económico.

3. Ordenar la protección inmediata de 600 mujeres en condición de desplazamiento forzoso.

4. Y, por último, dar comunicación al Fiscal General de la Nación de crímenes sexuales perpetrados en contra de la mujer dentro del conflicto (Corte Constitucional de Colombia, 2008).

Asimismo, las políticas en busca de condiciones de igualdad hacia la mujer se han incrementado desde la Constitución Política de 1991, en la que se les concedió el derecho a conformar una familia, la protección especial a la maternidad, acceder a la educación superior, la igualdad frente a los hombres, entre otros (Rodríguez, 2015; Rodríguez-Pizarro y Ibarra-Melo, 2013). En tal sentido, no se pueden desconocer los esfuerzos del legislador en disminuir la desigualdad de género; al punto que en la última década

han expedido una serie de leyes dirigidas puntualmente a enfrentar esta situación, y es así como el Congreso de la República expidió la Ley 1257 de 2008, en donde se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción en contra de la violencia contra la mujer; la Ley 1413 de 2010, la cual regula la inclusión de la economía, con el objeto de medir la contribución de la mujer al desarrollo económico y social del país; la Ley 1475 de 2011, en donde se encuentran las reglas de organización y funcionamiento de los partidos y movimientos políticos (Vélez-Valencia y Palacios-Astorquiza, 2017; García-Otero y Ibarra-Melo, 2017; Congreso de la República de Colombia, 2008; 2010; 2011a).

De igual forma, es posible encontrar la Ley 1496 de 2011 (Congreso de la República de Colombia, 2011b), por la cual se busca garantizar la igualdad de salario entre hombres y mujeres; la Ley 1448 de 2011 (Congreso de la República de Colombia, 2011c), en donde se estipulan cuáles son las medidas de asistencia humanitaria, atención y reparación de las víctimas del conflicto, incluyendo en los artículos que van del 114 al 118 normas específicas para las mujeres, que a su vez fue desarrollada mediante los CONPES 3726 de 2012, CONPES 161 de 2013 y CONPES 3784 de 2013 (Departamento Nacional de Planeación [DPN], 2012; 2013a; 2013b).

Ahora bien, visto este compilado normativo en el tema de género, resulta paradójico cómo las cifras que rodean la violencia hacia la mujer siguen estando elevadas. Según el proyecto llamado “Small Arms Survey” realizado por el Instituto Universitario de Altos Estudios Internacionales y del Desarrollo, Colombia se encuentra entre los países de América del Sur con más violencia en contra de la mujer y más feminicidios. De igual forma, el Instituto Nacional de Medicina Legal determinó que del año 2014 al 2016 fueron asesinadas en promedio 4 mujeres al día dentro del territorio nacional, siendo un 2,6% por temas de violencia dentro de la familia (Colombia Informa, 2017).

Con las cifras de violencia expuestas con anterioridad se evidencia que, aunque existan medidas afirmativas destinadas a disminuir la desigualdad y la violencia hacia la mujer, existen razones que impiden que las mismas se materialicen, al punto que autores han abordado estudios sobre cómo de alguna manera la cultura justifica prácticas de violencia; esta última denominada “violencia cultural” (Loeza-Reyes, 2017).

Dicho concepto fue introducido por Galtung en 1990, quien define a la violencia en tres clases: la violencia directa, la violencia estructural y la violencia cultural; en donde la cultural conlleva una percepción privilegiada a los grupos más poderosos que hacen que las situaciones de desigualdad parezcan naturales dentro de la sociedad. Estas justificaciones pueden aparecer en la religión, el arte, el lenguaje, la ideología (Galtung, 1990).

El ciudadano contemporáneo, en su interactuar con la sociedad se vuelve testigo de una serie de conductas que, si bien es cierto, no parecerían normales, en la medida en que estas se vuelven repetitivas, la sociedad las asume con normalidad; este tipo de situaciones son las que Galtung (1990) llama violencia cultural. Así las cosas, todos los actores de nuestra sociedad son partícipes de una u otra forma en este tipo de violencia, desde los padres, que justifican en el género conductas de toda índole, hasta los medios de comunicación, que contextualizan al lector, oyente o televidente en un clima en el que la conducta violenta se vuelve algo normal para quien la presencia (Madariaga-Orozco, et al., 2017). En esta dinámica, la violencia se hace estructural y se trastocan los elementales derechos de libertad, justicia, equidad, cuando por el contrario la ciudadanía debe impulsar y preservar los derechos de todos por igual (G. Hernández et al., 2013, p. 33).

### **Situación laboral de la mujer víctima del conflicto armado**

En Colombia, el número total de desmovilizados asciende a 61 657 individuos, de los cuales 7190 son mujeres. Asimismo, 4468 mujeres ya culminaron el proceso de reintegración y 1335 están en proceso de culminación, y aun cuando desde el año 2000 la ONU pidió a sus miembros que tengan en cuenta las necesidades de los familiares a cargo de los desmovilizados y una perspectiva de género al momento de implementar las políticas, en principio pareciera que estas directrices no fueron tenidas en cuenta. Es importante mencionar que desde el año 2013, la ACR comenzó a dar charlas a su personal sobre el enfoque de género y formalmente se logra la inclusión de esta perspectiva dentro del proceso de reintegración (ACR, 2019).

La finalidad de la estrategia es poder contribuir a la reflexión de aspectos del género que alteran los procesos de reintegración, promoviendo el desarrollo de relaciones equitativas y no violentas. En la medida en la que

se van dando procesos de desmovilización, desarme y reinserción que se han tenido en el mundo, surgen directrices que con la ya experiencia de otros países deben ser tenidas en cuenta con el fin de mejorar los resultados de los procesos, en este sentido, existen evidencias que demuestran que la no inclusión de la perspectiva de género como uno de los pilares del proceso, termina siendo un error fundamental en el proceso de reintegración (Barrera-Téllez, 2016; Ramírez, 2009).

Es indudable el impacto que tiene el conflicto tanto sobre los hombres y mujeres, así como la interrelación existente entre los dos; ligado a estos dos conceptos se deben revisar de forma paralela la relación existente entre el género, conflicto y construcción de paz estable y duradera. Aun así, la tendencia en los procesos de DDR, de los que se ha tenido conocimiento, relacionan el término género directamente a la mujer, como si este fuera el único sexo existente, lo que limita de manera automática los otros como lo puede ser, por ejemplo, la violencia que pueda darse contra el hombre en algún momento (García-García et al., 2016).

En este punto, se hace necesario hacer la claridad que, aunque por momento se utilicen para definir situaciones semejantes, no es lo mismo hablar de sexos que hablar de género; el primero hace referencia a la condición biológica dada a todos los seres humanos desde el momento de nacer (Dietrich, 2014). Y, por otra parte, el género representa una construcción social, la cual define determinadas características y atributos en los seres humanos, por ejemplo, la forma de comportarse, vestirse, actuar, etc. Por este motivo es que la masculinidad y feminidad son influenciadas, por aspectos socioculturales, psicológicos, económicos, entre otros. Hablar de masculino y femenino es hablar de género, mas no de sexos (Barrera-Téllez, 2016).

Vale la pena agregar que el concepto de género es cambiante como la naturaleza misma de los individuos; ya que estos están en constante cambio a lo largo del tiempo. Incluso durante las etapas del conflicto y posconflicto se pueden experimentar diferentes conceptos de género, ya que no es lo mismo hablar de género durante un conflicto, que hacerlo finalizado el mismo, así como tampoco será lo mismo hablar durante el conflicto que con posterioridad a este (Guerra-López, 2016).

Ahora bien, de manera general y según las cifras de la ACR, del 2001 al 2019, ha habido un total de 61 657 desmovilizados; 3625 desocupados, 9026 ocupados en trabajos formales, 20 456 ocupados en trabajos informales y 6523 como población económicamente inactiva. Asimismo, de los desmovilizados con proceso de reintegración a la sociedad civil culminado, 1397 están desocupados, 6311 están ocupados en el sector formal, 13 994 ocupados en el sector informal, y 2048 son población económicamente inactiva.

Ahora bien, dentro de las estadísticas sobre mujeres, 1023 mujeres que entraron al proceso están desocupadas, 760 están ocupadas en el sector formal, 2983 ocupadas en el sector informal y 1460 son población económicamente inactiva. Dentro de la población de mujeres que ya culminaron el proceso de reintegración a la sociedad civil: 469 están desocupadas, 594 están ocupadas en el sector formal, 2291 están ocupadas en el sector informal y 845 son población económicamente inactiva. Por último, dentro de las que ya están en proceso de reintegración, 401 están desocupadas, 57 están ocupadas en el sector formal, 478 están ocupadas en el sector informal y 399 son población económicamente inactiva (Agencia Colombiana para la Reintegración ACR, 2019).

Por otra parte, si se analizan los perfiles de formación académica de las excombatientes que se encuentran en la base de datos de la ACR, se evidencia que 28 mujeres que ingresaron al proceso poseen título de técnico profesional, 528 título tecnológico y 111 título de educación superior. De las que mujeres que ya culminaron el proceso: 22 poseen título de técnico profesional, 448 título de tecnológico y 100 título de educación superior. Por último, dentro de las mujeres que están en proceso, 3 poseen título técnico profesional, 44 título tecnológico y 1 título de educación superior (ACR, 2019).

Sumada a la situación de los desmovilizados, la Red Nacional de Información de Víctimas, manifiesta que, en Colombia, al 2019, existen 4 264 199 mujeres víctimas del conflicto armado colombiano, en donde el mayor número cuenta con edades entre los 27 y 60 años, seguido por aquellas que están entre los 18 y 26 años. Estas cifras sirven para contextualizarse en los requisitos que normalmente se tienen en cuenta al momento de postularse para un trabajo como lo son la preparación académica, la edad (Unidad para las Víctimas, 2019).

La situación de la mujer desmovilizada es preocupante, ya que en su mayoría se encuentran en edades económicamente activas, pero que a diferencia del hombre, estas cuentan con mayores dificultades al momento de vincularse al medio laboral, situación que queda al descubierto viendo los índices de desempleo de la mujer, que casi duplican a los del hombre; más aún cuando las excombatientes que potencialmente entrarán al mercado laboral no cuentan con la preparación académica mínima para poder participar en un proceso de selección; lo que las deja en situación de desventaja (Castrillón-Pulido, 2015).

Ante la situación anteriormente mencionada se hace necesario el desarrollo de políticas públicas direccionadas a promover la inclusión laboral de la mujer que se encuentra en proceso de reinserción. Lo anterior contribuiría no solo a disminuir las posibilidades laborales existente para estas mujeres, sino que también permitiría disminuir los índices de violencia que registra el país, en la medida en que estas personas no tendrían que acudir a ningún tipo de acto delictivo ni de violencia para la consecución de los recursos mínimos para su supervivencia (Lara, 2011).

## **Conclusiones**

La OIT durante años ha acumulado esfuerzos con la única intención de mejorar las garantías laborales de la humanidad, y aunque por momentos pareciera que han sido infructuosos, las alianzas realizadas entre la ONU, la FAO y ONU Mujeres lograron establecer objetivos a seguir en materia de trabajo decente. Por otra parte, en la agenda 2030 de la OIT se coloca al trabajo decente en el centro de las políticas para lograr un desarrollo sostenible, incluso a nivel mundial, haciendo claridad que para que una economía tenga buenos resultados no necesariamente debe implementar políticas laborales, pero para que sea sostenible en el tiempo es indispensable la integración de las políticas laborales, como lo es el empleo en condiciones dignas, oportunidades laborales, entre otras.

Ahora bien, la violencia perpetuada en mujeres excombatientes se da normalmente en tres dimensiones, la primera dimensión aborda experiencias de pérdidas en consecuencia del conflicto mismo; la segunda

dimensión hace referencia a las renunciadas de las que son víctimas; y la tercera y última dimensión es la concerniente al incremento del control masculino sobre ellas (Herrera y Pertuz, 2015).

En el ámbito laboral, la tasa de desempleo de los hombres suele ser menos de la mitad que la de las mujeres (Chávez y Ríos, 2014). Lo verdaderamente preocupante es que las cifras de desempleo aquí presentadas corresponden a la actualidad de la mujer promedio, es decir, sin tener en cuenta los elementos adicionales que poseen las desmovilizadas que las ponen aún más en una situación de desventaja, esto por la prevención que existe por parte de los empleadores en vincular laboralmente a una mujer que durante algún tiempo de su vida fue alzada en armas.

Por lo anterior, se hace necesario una revisión y reconsideración de todos estos elementos, ya que así como el Estado colombiano y los organismos internacionales han adoptado una serie de políticas para la igualdad social de la mujer, también adopten políticas direccionada a la reinserción laboral de la mujer víctima del conflicto, ya que esta se encuentra doblemente perjudicada, por un lado por la condición misma de la mujer en un país en el que por décadas ha sido marginada, y segundo porque se trata de una persona que ha sido militante en un grupo armado, lo que sería suficiente argumento para que un empleador tenga reservas para brindarle una oportunidad laboral.

## Referencias

- Agencia Colombiana para la Reintegración (ACR). (2019). La Reintegración en cifras. <http://www.reintegracion.gov.co/es/la-reintegracion/Paginas/cifras.aspx>
- Barrera-Téllez, A. (2016). Visiones y experiencias de paz de mujeres y hombres excombatientes en Colombia: ¿entre lo individual y lo colectivo? *Boletín de Antropología Universidad de Antioquia*, 31(52), 197-220.
- Butler, J. (1999). *El género en disputa*. México: Paidós
- Castrillón-Pulido, G. (2015). ¿Víctimas o victimarias? El rol de las mujeres en las FARC. Una aproximación desde la teoría de género. *Revista Opera*, (16),77-95.

- Chávez, N. M. y Ríos, H. (2014). Discriminación salarial por género “efecto techo de cristal”. Caso: siete áreas metropolitanas de Colombia. *Revista Dimensión Empresarial*, 12(2), 29-45.
- Corte Constitucional de la República de Colombia. (2008). Auto 092 de 2008. Bogotá, D.C.
- Corte Constitucional de la República de Colombia (1991). Constitución Política de Colombia. Bogotá, D.C.
- Congreso de la República de Colombia. (2008). Ley 1257 de 2008. Bogotá, D.C.
- Congreso de la República de Colombia. (2010). Ley 1413 de 2010. Bogotá, D.C.
- Congreso de la República de Colombia. (2011a). Ley 1475 de 2011. Bogotá, D.C.
- Congreso de la República de Colombia. (2011b). Ley 1496 de 2011. Bogotá, D.C.
- Congreso de la República de Colombia. (2011c). Ley 1448 de 2011. Bogotá, D.C.
- Colombia Informa. (2017). La impunidad en los feminicidios evidencia que en Colombia se puede matar a las mujeres. <http://www.colombiainforma.info/la-impunidad-en-los-feminicidios-evidencia-que-en-colombia-se-puede-matar-a-las-mujeres/>
- Departamento Nacional de Planeación. (2012). Documento CONPES 3726. Bogotá, D.C.
- Departamento Nacional de Planeación. (2013a). Documento CONPES 161. Bogotá, D.C.
- Departamento Nacional de Planeación. (2013b). Documento CONPES 3784. Bogotá, D.C.
- Dietrich, L. (2014). La “compañera política”: mujeres militantes y espacios de “agencia” en insurgencias latinoamericanas. *Colombia Internacional*, (80), 83-133.
- Galtung, J. (1990). *Violencia Cultural*. País Vasco: Gernika Gogoratz. ISSN 1136-5811.

- Gálvez-Santillán, E., Gutiérrez-Garza, E., Picazzo-Palencia, E., y Osorio-Calderón, J. (2016). El trabajo decente, una alternativa para reducir la desigualdad en la globalización: el caso de México. *Región y Sociedad*, 28(66),55-94.
- García-García, Y., Morales-Espinosa, R., Esteban-Aguirre, J., Sastoque-Zapata, J., Argente- Villareal, A. (2016). Violencia de género: escenarios sociojurídicos del conflicto en Guatemala y Colombia. *Revista Lasallista de Investigación*, 13(2), 35-45.
- García-Otero, M., y Ibarra-Melo, M. (2017). Detrás de las cifras de violencia contra las mujeres en Colombia. *Sociedad y economía*, (32),41-64.
- Guerra-López, R. (2016). Persona, sexo y género. Los significados de la categoría «género» y el sistema «sexo/género» según Karol Wojtyła. *Revista de Filosofía Open Insight*, 7(12),143-168.
- Hernández G. de Velazco, J.J., Chumaceiro, A. C., Ziritt, G. y Acurero, M. (2018). Cultura para la paz en Colombia. Una aproximación desde las políticas públicas. *Opción*, 34(86), 612-641.
- Hernández G. de V, J.J., Meléndez M, Y., y Romero M, L.C. (2017). *Violencia contra la mujer: Aproximación a perspectivas epistemológicas y al marco normativo en Colombia*. Caracas, Venezuela: Universidad Metropolitana. ISBN 978-980-247-259-8.
- Hernández G. de V, J.J., Alvarado, L., y Velazco G, J. A. (2013). Participación Ciudadana, Tecnologías de Información- Comunicación y Opinión Pública. *Revista TEACS*, 5(11), 25-34.
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed.). México: The McGraw-Hill. ISBN 978-607-15-0291-9.
- Herrera, M. y Pertuz, C. (2015). Narrativas femeninas del conflicto armado y la violencia política en Colombia: contar para rehacerse. *Revista de Estudios Sociales*, (53), 150-162.
- Lara, P. (2011). *Las mujeres en la guerra*. Bogotá: Planeta
- Lenta, M., Zaldúa, G., y Longo, R. (2016). Violencias de género: actrices, prácticas y dispositivos de prevención y asistencia. *Anuario de Investigaciones*, 23I, 151-161.
- Loeza-Reyes, L. (2017). Violencia estructural, marcos de interpretación y derechos humanos en México. *Argumentos*, 30(83),249-274.

- Madariaga-Orozco, C., Molinares-Brito, C., y Baena-Valencia, S. (2017). La paradoja del proceso de postconflicto en Colombia. *Justicia*, 22(32), 214-226. <https://doi.org/10.17081/just.22.32.2914>
- Meléndez, Y., Paternina, J. y Velásquez, D. (2018). Procesos de paz en Colombia: derechos humanos y familias víctimas del conflicto armado. *JURÍDICAS CUC*, vol. 14, no. 1, pp. 55-74. DOI: <http://dx.doi.org/10.17981/juridcuc.14.1.2018.3>
- Montoya, C., Méndez, J., y Boyero, M. (2017). Trabajo digno y decente: una mirada desde la OIT para la generación de indicadores para las pyme mexicanas y colombianas. *Revista Científica “Visión de Futuro”*, 21(2),84-106.
- Morales-Ramírez, M. (2016). Estrategias para atender el empleo juvenil en la economía informal. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, (23),89-121.
- Murillo, P. (2010). Las medidas de acción afirmativa o medidas especiales: para reparar las injusticias históricas y la discriminación. *El Otro Derecho*, 41, 107-138.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura UNESCO. (1989). *Manifiesto de Sevilla Sobre la Violencia. Preparar el Terreno para la paz*. España. UNESCO.
- Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO). (2009). ¿Por qué el género? <http://www.fao.org/gender/gender-home/gender-why/por-que-el-genero/es/>
- Organización Internacional del Trabajo OIT. (1998). *Pasado y presente de la legislación laboral en América Latina*. San José, Costa Rica: Equipo Técnico Multidisciplinario ETM.
- Organización Internacional del Trabajo OIT. (2013). *Trabajo decente e igualdad de género Políticas para mejorar el acceso y la calidad del empleo de las mujeres en América Latina y el Caribe*. Santiago de Chile: Organización Internacional del Trabajo.
- Organización Internacional del Trabajo OIT. *Trabajo Decente y la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible*. (2017). Ginebra, Suiza: Organización Internacional del Trabajo.

- Ramírez, P. (2009). Ciudadanías negadas: Victimización histórica, reparación y (re)integración para mujeres y niñas en Colombia. El desafío de zurcir las telas rotas. *Reflexión Política*, 11(21),92-107.
- Restrepo-Pineda, J y Giraldo-Arboleda, M. (2017). El proceso de inclusión laboral de los desmovilizados en la ciudad de Medellín y su Área Metropolitana. *Revista Logos, Ciencia & Tecnología*, 9(2), 10-26.
- Rinken, S. (2004). Difusión y características del empleo sumergido entre los trabajadores procedentes de países menos desarrollados. *Temas laborales* (77), 173-207.
- Rodríguez-Pizarro, A., y Ibarra-Melo, M. (2013). Los estudios de género en Colombia. Una discusión preliminar. *Sociedad y economía*, (24),15-46.
- Rodríguez, J. (2015). El movimiento de mujeres y su incidencia en la formulación e implementación de la política pública de la mujer y equidad de Géneros en Santander, Colombia, 2007-2014. *Reflexión Política*, 17(33),162-176.
- Ruta Pacífica de las Mujeres. (2013). La Verdad de las Mujeres Víctimas del Conflicto Armado en Colombia. <https://www.rutapacifica.org.co/images/libros/versionresumida.pdf>
- Sánchez-Ferrer, Y. (2014). Trabajo decente y desarrollo sostenible. Para bailar se necesitan dos. Cayapa. *Revista Venezolana de Economía Social*, 14(28),65-81.
- Suck, A. T. (2007). *Manual de Investigación Documental*. Barcelona: Plaza y Valdez. ISBN 9688564168.
- Unidad para las Víctimas. (2019). Red Nacional de Información. <https://www.unidadvictimas.gov.co/es/registro-unico-de-victimas-ruv/37394>
- Vélez-Valencia, C., y Palacios-Astorquiza, L. (2017). Abordar la violencia contra las mujeres desde una perspectiva integral. *Revista Ciencias de la Salud*, 15(2), 1-6.