

Superación de obstáculos a la inclusión y la participación de mujeres venezolanas en Colombia

**Olivia Woldemikael, Stephanie López Villamil,
María Alejandra Uribe, y Julio Daly**

Resumen

Este artículo tiene como objetivo presentar las principales barreras de acceso al mercado laboral y de participación de las mujeres venezolanas en Colombia. Para ello, se realizó un estado del arte que arrojó como resultado un vacío en estudios cualitativos sobre los obstáculos que enfrentan las mujeres venezolanas a su llegada a Colombia. A partir de una encuesta y de la realización de entrevistas a mujeres colombianas, binacionales y venezolanas, algunas de ellas participantes de la *Escuelita de Incidencia para Mujeres Migrantes*, se evidenciaron barreras basadas en género, otras barreras que afectan a la población venezolana en general y cómo las mujeres logran superar estos obstáculos. Del mismo modo, el estudio evidenció que hay un liderazgo y una participación amplia de las mujeres venezolanas para facilitar el acceso al mercado laboral y a otros servicios provistos por el Estado colombiano. El artículo concluye con recomendaciones orientadas al gobierno colombiano, donantes, organizaciones de la sociedad civil, organizaciones internacionales y bancos multilaterales para mejorar la inserción de las mujeres venezolanas en el mercado laboral colombiano.

**Center for Global
Development**
2055 L Street NW
Fifth Floor
Washington DC 20036
202-416-4000
www.cgdev.org

This work is made available
under the terms of the Creative
Commons Attribution-
NonCommercial 4.0 license.

CGD Policy Paper 259

May 2022

Superación de obstáculos a la inclusión y la participación de mujeres venezolanas en Colombia

Olivia Woldemikael
Doctoranda de la Universidad de Harvard

Stephanie López Villamil
Consultora

María Alejandra Uribe
Investigadora independiente

Julio Daly
Barómetro de Xenofobia

Los autores desean expresar su agradecimiento a María Camila Hernandez y a María Victoria González por su excelente ayuda en la investigación, a todas las líderes que participaron del estudio y compartieron sus conocimientos con nosotros y al equipo de “El Derecho a No Obedecer” por el apoyo brindado durante todo el proceso de investigación. Esta investigación contó con el generoso sostén financiero de la Fundación Western Union.

Olivia Woldemikael, Stephanie López Villamil, María Alejandra Uribe, y Julio Daly. 2022. “Superación de obstáculos a la inclusión y la participación de mujeres venezolanas en Colombia.” CGD Policy Paper 259. Washington, DC: Center for Global Development. <https://www.cgdev.org/publication/overcoming-barriers-venezuelan-womens-inclusion-and-participation-colombia>

Center for Global Development
2055 L Street NW
Washington, DC 20036

202.416.4000
(f) 202.416.4050

www.cgdev.org

The Center for Global Development works to reduce global poverty and improve lives through innovative economic research that drives better policy and practice by the world’s top decision makers. Use and dissemination of this Policy Paper is encouraged; however, reproduced copies may not be used for commercial purposes. Further usage is permitted under the terms of the Creative Commons License.

The views expressed in CGD Policy Papers are those of the authors and should not be attributed to the board of directors, funders of the Center for Global Development, or the authors’ respective organizations.

Índice

Prólogo: Centro para el Desarrollo Global (Center for Global Development, CGD).....	1
Prólogo: El Derecho a No Obedecer (DANO)	1
Introducción	3
Antecedentes: las mujeres migrantes venezolanas en Colombia.....	5
La respuesta del Gobierno de Colombia (GdC)	5
Mujeres migrantes venezolanas en Colombia.....	7
Metodología	10
Desafíos a la inclusión de mujeres migrantes y estrategias para superarlos.....	13
Barreras a la inclusión basadas en el género	14
Violencia basada en género (VBG) y denuncias	14
Estereotipos y discriminación	16
Normas culturales	16
Roles domésticos.....	17
Obstáculos generales para la inclusión	18
Problemas en torno a la documentación y el PEP	18
Tasas de desempleo altas	19
Explotación laboral y denuncias	20
Superación de obstáculos en la integración	22
El trabajo informal como medida provisoria.....	22
Las redes de migrantes ofrecen oportunidades de empleo	23
Liderazgo y participación social de mujeres migrantes.....	24
Las líderes organizan información	25
Las líderes prestan servicios directos a sus comunidades	27
Las mujeres migrantes tienen diversas respuestas a la participación política y el empoderamiento	28
Conclusiones.....	28
Recomendaciones.....	31
Recomendaciones para el Gobierno de Colombia (GdC).....	32
Recomendaciones para donantes, ONG, organizaciones internacionales y bancos de desarrollo multilaterales	33
Anexo 1. Encuesta	34

Lista de gráficas

Gráfica 1. El perfil educativo de las mujeres migrantes venezolanas en Colombia.....	8
Gráfica 2. Las ocupaciones de las mujeres migrantes venezolanas en Colombia.....	8

Lista de tablas

Tabla 1. Cantidad de mujeres entrevistadas por nacionalidad y ciudad.....	11
Tabla 2. Características de las mujeres entrevistadas.....	12

Prólogo: Centro para el Desarrollo Global (Center for Global Development, CGD)

El presente documento sobre cuestiones políticas forma parte de la iniciativa “Let Them Work” (Déjenlos trabajar), un programa de trabajo de tres años dirigido por el Centro para el Desarrollo Global (CGD) y Refugees International, y financiado por la Fundación IKEA y la Fundación Western Union. La iniciativa tiene como objetivo expandir el acceso al mercado laboral de refugiados y migrantes forzados mediante la identificación de los obstáculos en la inclusión económica y el aporte de recomendaciones dirigidas a los gobiernos receptores, los donantes y el sector privado sobre cómo superarlos.

En octubre de 2020, la iniciativa lanzó su primer estudio de caso, enfocado en Colombia.¹ En dicho país, los venezolanos se enfrentan a diferentes obstáculos en la inclusión económica, sobre todo, xenofobia y discriminación de parte de las comunidades de acogida, los gobiernos receptores y los empleadores. Como consecuencia, la iniciativa se asoció con “El Derecho a No Obedecer” (DANO) para apoyar a las organizaciones dirigidas por migrantes y que sirven a migrantes en Colombia, y para generar un enlace entre estas organizaciones y las comunidades de acogida a fin de intentar reducir dicho prejuicio.

Para conocer más sobre la iniciativa y comunicarse, visite cgdev.org/page/labor-market-access.

Helen Dempster, gerenta de proyecto de la iniciativa “Let Them Work” (Déjenlos trabajar) y directora asistente de Políticas de migración, desplazamiento y humanitarismo del Centro para el Desarrollo Global.

Prólogo: El Derecho a No Obedecer (DANO)

En 2018, El Derecho a No Obedecer (DANO) lanzó la campaña “*Tu bandera es mi bandera*”² con el fin de promover la integración social y cultural entre migrantes, refugiados, repatriados y sus comunidades de acogida en Sudamérica y cambiar así las narrativas que generan xenofobia. Hasta la fecha, la campaña ha tenido una enorme repercusión en 115 000 personas a través de diversos medios, entre ellos, protestas, acciones simbólicas, intervenciones artísticas y culturales, diálogos con la comunidad y espacios de integración, además de estrategias innovadoras de comunicación. Nuestro proyecto abarca nueve ciudades de América Latina, de las cuales seis están en Colombia, y se lleva a cabo con el apoyo de 75 organizaciones asociadas.

¹ Graham, Jimmy, Martha Guerrero Ble, Daphne Panayotatos e Izza Leghtas. 2020. *Del desplazamiento al desarrollo: cómo puede Colombia transformar el desplazamiento venezolano en un crecimiento compartido*. (Washington DC: Centro para el Desarrollo Global (CGD) y Refugees International). <https://www.cgdev.org/sites/default/files/from-displacement-to-development-112.pdf>.

² Puede encontrar más información sobre el proyecto aquí: <http://derechoanoobedecer.com/tu-bandera-es-mi-bandera/>.

Dentro de la campaña, DANO lanzó un proyecto llamado “*Escuelita de incidencia para mujeres migrantes*” (Advocacy School for Migrant Women). Dictamos talleres de defensa y liderazgo para mujeres migrantes, con el propósito de fortalecer las capacidades de las líderes que trabajan en organizaciones que prestan servicio a migrantes, refugiados y miembros de la comunidad de acogida en Colombia. Dentro de sus vecindarios, estas mujeres están al frente de redes de apoyo que propician el contacto positivo entre venezolanos y las comunidades de acogida. El alcance del proyecto refleja el importante rol que las mujeres desempeñan en las organizaciones sin fines de lucro dedicadas a los migrantes: de acuerdo con un mapeo inicial de DANO, de 194 organizaciones dirigidas por migrantes que operan en Colombia, 89 están conducidas por mujeres. No obstante ello, estas líderes muchas veces no pueden movilizar y defender con eficacia el cambio social, ya que se suma a la tarea de asistir a los migrantes a superar los considerables obstáculos sociales, culturales y económicos en la integración. Identificar estos obstáculos de capacidad y responder a ellos ayudaría a las organizaciones a presionar para lograr un cambio político y apoyar a migrantes y refugiados para que accedan al mercado laboral colombiano.

Alejandro Daly, director, El Derecho a No Obedecer (DANO)

Introducción

La crisis en Venezuela ha desplazado a millones de migrantes a lo largo y ancho de toda Latinoamérica, y la mayoría de ellos ha terminado en Colombia. Desde el comienzo de la crisis, el Gobierno de Colombia (GdC) ha priorizado la inclusión económica de migrantes venezolanos. Sus políticas de inclusión e integración han recibido elogios en los planos internacional y nacional. A los migrantes venezolanos se les otorgaron permisos de trabajo especiales (el *Permiso Especial de Permanencia* o PEP),³ se les facilitó el acceso a la atención médica de emergencia y a la educación primaria y secundaria, y se les concedió libertad para moverse y establecerse en todo el país. En marzo de 2021, el presidente Iván Duque firmó un estatuto temporal de protección de 10 años para los migrantes venezolanos (el *Estatuto Temporal de Protección para Migrantes Venezolanos* o ETPV)⁴ con beneficios y derechos más amplios.

A pesar de estas políticas de integración, la inclusión económica de los venezolanos sigue siendo limitada y ha disminuido más en los últimos años debido a la propagación de la COVID-19 y las políticas de mitigación de sus consecuencias. La incorporación limitada de migrantes al mercado laboral se evidencia en la baja tasa de empleo de los venezolanos. En 2020, un informe estimó la tasa de empleo de los migrantes venezolanos que llegaron más de un año antes, con lo que presumiblemente se les dio tiempo para buscar trabajo.⁵ Del informe se desprende que la tasa global de participación de los hombres es del 70,7 por ciento y el de las mujeres venezolanas es mucho menor: apenas el 48,1 por ciento de ellas están empleadas. Además de las dificultades para acceder al trabajo, hay otros obstáculos a la hora de encontrar empleo satisfactorio. Por ejemplo, según los estudios, las mujeres venezolanas con empleo trabajan más horas y ganan menos de la mitad del salario de las mujeres colombianas⁶ y sufren considerables abusos y discriminación laboral.⁷

Los factores que determinan esta exclusión económica de las mujeres migrantes venezolanas están bien documentados. En los estudios se enumeran los diversos desafíos que afrontan las mujeres migrantes al buscar empleo y acceder a trabajos formales: la falta de documentación legal, los conocimientos limitados, la poca disponibilidad de recursos dentro de la comunidad

³Unidad Administrativa Especial Migración Colombia. Resolución 5797. 31 de julio de 2017. “Por medio de la cual se crea un Permiso Especial de Permanencia.” https://www.cancilleria.gov.co/sites/default/files/Normograma/docs/resolucion_minrelaciones_5797_2017.htm.

⁴Presidencia de la República de Colombia. Decreto 216. 1 de marzo de 2021. “Por medio del cual se adopta el Estatuto Temporal de Protección para Migrantes Venezolanos Bajo Régimen de Protección Temporal y se dictan otras disposiciones en materia migratoria.” <https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20216%20DEL%201%20DE%20MARZO%20DE%202021.pdf>.

⁵Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) y Ladysmith. 2021. Nota estadística. Población migrante venezolana en Colombia, un panorama con enfoque de género. <https://www.dane.gov.co/index.php/servicios-al-ciudadano/servicios-informacion/serie-notas-estadisticas>.

⁶Proyecto Migración Venezuela. 2021. “Brecha de género de migrantes en el mercado laboral antes de la pandemia.” <https://migravenezuela.com/web/articulo/brechas-de-genero-de-los-migrantes-venezolanos-en-colombia/2514>.

⁷IOM, 2021. DTM, Employment and education: obstacles and capabilities of migrant and refugee women from Venezuela. <https://migration.iom.int/sites/default/files/public/reports/2-employment%28V2%29ML.pdf>.

de acogida, las percepciones de los roles de género desempeñados en el hogar, la división del trabajo basada en el género y la xenofobia (preferencia de los empleadores por trabajadores locales).⁸ Sin embargo, se sabe muchísimo menos el hecho de que las mujeres migrantes venezolanas han sido capaces de superar estos obstáculos y han llegado incluso a puestos de liderazgo en sus comunidades.

De estudios recientes en otros contextos se pueden sacar algunas posibles conclusiones que apuntan a que el fuerte liderazgo de migrantes informales,⁹ la coordinación de servicios de parte de organizaciones dirigidas por migrantes¹⁰ y las estrechas redes étnicas¹¹ pueden permitirles a los migrantes integrarse mejor, acceder a más empleo, organizarse y defender sus derechos, además de recibir servicios esenciales. Asimismo, en los estudios de migración y género se descubrió que la migración puede alterar radicalmente las relaciones de la comunidad y las estructuras familiares, como la composición del núcleo familiar, los roles de género y las dinámicas de poder, lo que puede crear nuevas posibilidades para la inclusión y la participación de las mujeres.¹²

Con base en la bibliografía existente, evaluamos los principales desafíos que afrontan las mujeres migrantes venezolanas en su proceso de integración socioeconómica en Colombia y las estrategias que ponen en práctica para superarlos. Dentro de este tema, procuramos específicamente lo siguiente: (1) arrojar luz sobre cómo la migración da forma a los roles de género en el hogar y la vida pública y qué aspectos de la migración participan en esto; (2) identificar los principales obstáculos en la inclusión social y económica y los factores que la promueven, y (3) entender las oportunidades de liderazgo y participación social de las mujeres migrantes.

Este trabajo se divide en cinco secciones principales. En la primera sección, se presenta un resumen de los antecedentes de la política, la bibliografía y las fuentes de datos. En la segunda sección, se explica la metodología de la investigación. En la tercera, se detallan los diferentes obstáculos que afrontan las mujeres venezolanas al acceder al mercado laboral y se subraya su uso de las redes y los recursos que movilizan al buscar oportunidades laborales, además de sus expectativas en cuanto al nuevo estatuto temporal de protección (ETPV).

⁸CUSO. 2020. “Dinámicas laborales de las mujeres migrantes venezolanas en Colombia.” <https://empleosparaconstruirfuturo.org/nuevo-dinamicas-laborales-de-las-mujeres-migrantes-venezolanas-en-colombia/>. y Banco Interamericano de Desarrollo. 2021. “La migración desde una perspectiva de género: ideas operativas para su integración en proyectos de desarrollo.” <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/La-migracion-desde-una-perspectiva-de-genero-Ideas-operativas-para-su-integracion-en-proyectos-de-desarrollo.pdf>.

⁹Clarke, Killian. 2018. “¿Cuándo protestan los desposeídos? Liderazgo informal y movilización en campos de refugiados de Siria.” *Perspectives on Politics* 16 (3): 617–33. <https://doi.org/10.1017/S1537592718001020>.

¹⁰Alexander Betts, Louise Bloom, Josiah Kaplan y Naohiko Omata. 2016. “Economías de refugiados: desplazamiento forzado y desarrollo.” Oxford University Press.

¹¹Martén, Linna, Jens Hainmueller y Dominik Hangartner. 2019. “Las redes étnicas pueden favorecer la integración económica de los refugiados.” *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America* 116 (33): 16280–85. <https://doi.org/10.1073/pnas.1820345116>.

¹²Antman, Francisca M. 2018. Mujeres y migración. En: Susan L. Averett, Laura M. Argys y Saul D. Hoffman. *The Oxford Handbook of Women and the Economy*. DOI:10.1093/oxfordhb/9780190628963.013.31.

En la cuarta sección, presentamos nuestro análisis de la participación social de las mujeres migrantes y documentamos cómo las mujeres migrantes organizan la información, prestan servicios a sus comunidades y asumen puestos informales de liderazgo. En la conclusión, ofrecemos recomendaciones de política para los responsables de tomar decisiones y los donantes interesados en brindar su apoyo al liderazgo de las mujeres migrantes venezolanas y promover su inclusión socioeconómica.

Antecedentes: las mujeres migrantes venezolanas en Colombia

La respuesta del Gobierno de Colombia (GdC)

Desde 2021, Colombia ha recibido cerca de 1,8 millones de migrantes venezolanos que huyen de una crisis humanitaria, política y económica en curso. Desde el comienzo del desplazamiento en masa en 2015, el GdC ha procurado facilitar la integración socioeconómica de la población migrante.

En 2017, se creó un permiso inicial especial de estadía (el *Permiso Especial de Permanencia* o PEP) para otorgar la condición de documentados a los venezolanos que ingresaban a Colombia regularmente, lo que les permitió llevar a cabo actividades de forma legal, buscar empleo, acceder a servicios financieros y ser beneficiarios de servicios gubernamentales, como salud y educación, durante dos años como máximo. Desde su aprobación inicial, el PEP se renovó y revisó varias veces, y con cada ronda sucesiva se amplió un poco más. Las primeras dos rondas del PEP (2017 y 2018) estuvieron destinadas únicamente a los venezolanos que ingresaban al país regularmente, y en ese contexto se emitieron cerca de 182.000 permisos. A finales de 2018, el GdC revisó la política e incluyó a los migrantes venezolanos indocumentados que no se habían considerado previamente para el PEP, lo que dio lugar a la implementación del PEP-RAMV.¹³ Así se creó un registro de venezolanos¹⁴ a quienes se les otorgaron permisos independientemente de su condición migratoria regular.

El PEP se diseñó con el propósito de dar respuesta a las necesidades a corto plazo de los migrantes en diferentes sectores, incluidos los servicios de salud, el mercado laboral y el sistema de educación pública.¹⁵ Por consiguiente, estas políticas resultaron insuficientes para

¹³ Unidad Administrativa Especial Migración Colombia. Resolución 2033. 2 de agosto de 2018. “Por la cual se implementa la expedición del Permiso Especial de Permanencia (PEP), creado mediante Resolución número 5797 de 2017 del Ministerio de Relaciones Exteriores, para su otorgamiento a las personas inscritas en el Registro Administrativo de Migrantes Venezolanos, de conformidad con lo dispuesto en la Resolución número 6370 del 1 de agosto de 2018.” <https://www.migracioncolombia.gov.co/normativa/send/17-resoluciones-2018/82-resolucion-2033-del-2018>.

¹⁴ En 2018, el Gobierno de Colombia realizó una labor de inscripción de migrantes venezolanos que dio lugar al Registro Administrativo de Migrantes Venezolanos (RAMV).

¹⁵ Departamento Nacional de Estadística (DANE). 2021. Encuesta Pulso de la Migración. <https://img.lalr.co/cms/2021/10/14170420/presentacion-ext-pulso-migracion-jul21-ago21-1.pdf>.

facilitar la integración a mediano y largo plazo. Algunas de estas carencias se debieron al diseño inicial (como la duración limitada de dos años del PEP) y otras a la ejecución (p. ej., el documento oficial que los migrantes recibían se podía imprimir de manera no oficial y no había forma de verificarlo de manera formal). Asimismo, la implementación del PEP también se vio perjudicada por una falta generalizada de conocimientos de la política y su aplicación por parte de los organismos públicos y sus funcionarios.¹⁶

Ante estos obstáculos, el GdC creó un nuevo instrumento normativo a largo plazo y más costoso que establece que la mayoría de los migrantes venezolanos—todos los migrantes regulares e irregulares que ingresaron al país antes del 31 de enero de 2021—son idóneos para el estatuto de protección por hasta 10 años. El permiso, el *Estatuto Temporal de Protección para Venezolanos* (ETPV), les permite a los migrantes acceder a empleos del sector formal, afiliación al sistema de salud, servicios financieros y educación.

El GdC también ha tomado otras medidas para alentar la integración, las cuales se detallan en las pautas nacionales (CONPES 3950¹⁷). Asimismo, el gobierno les ha otorgado el derecho de ciudadanía a los niños de padres venezolanos nacidos en Colombia.¹⁸ Además, en agosto de 2021, el Congreso aprobó una nueva ley de migración¹⁹ a través de la cual se establece un marco general para la gestión migratoria, aunque todavía no se ha implementado.²⁰ Con especial hincapié en el empleo, la “Estrategia de generación de ingresos” de 2019 del gobierno identifica los principales desafíos de integración para los venezolanos y coordina la implementación gubernamental de políticas para dar respuesta a estas brechas. En resumen, el GdC ha adoptado un enfoque múltiple para la inclusión socioeconómica de migrantes venezolanos con una serie de diferentes instrumentos normativos y pautas legales.

¹⁶ En un estudio se descubrió que algunas personas en tránsito estaban falsificando el PEP y que era necesario realizar campañas para informar de las características del PEP y su validez como permiso de trabajo. Observatorio de Venezuela. 2018. “Retos y oportunidades de la movilidad humana venezolana en la construcción de una política migratoria colombiana.” <https://www.kas.de/documents/287914/287963/Retos+y+oportunidades+de+la+movilidad+humana+venezolana+en+la+construcci%C3%B3n+de+una+pol%C3%ADtica+migratoria+colombiana.pdf/bcee4a33-9677-4405-bc16-b10dc4565937>.

¹⁷ Departamento Nacional de Planeación (DNP). Consejo Nacional de Política Económica y Social República de Colombia (CONPES). 23 de noviembre de 2018. Documento CONPES 3950 “Estrategia para la atención de la migración desde Venezuela.” <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Conpes/Econ%20percentC3%percentB3micos/3950.pdf>.

¹⁸ Congreso de la República de Colombia. Ley 1997. 16 de septiembre de 2019. “Por medio del cual se establece un régimen especial y excepcional para adquirir la nacionalidad colombiana por nacimiento, para hijos e hijas de venezolanos en situación de migración regular o irregular, o de solicitantes de refugio, nacidos en territorio colombiano, con el fin de prevenir la apatridia.” <https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/LEY%201997%20DEL%2016%20DE%20SEPTIEMBRE%20DE%202019.pdf>.

¹⁹ Congreso de la República de Colombia. Ley 2136 de 2021. 4 de agosto de 2021. “Por medio de la cual se establecen las definiciones, principios y lineamientos para la reglamentación y orientación de la Política Integral Migratoria del estado colombiano—PIM, y se dictan otras disposiciones.” <https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/LEY%202136%20DEL%204%20DE%20AGOSTO%20DE%202021.pdf>.

²⁰ La ley de migración incluye los principios, las definiciones, los objetivos y los derechos de la política migratoria, entre otros temas relacionados con el refugio, la apatridia, los colombianos que viven en el extranjero y la protección internacional.

Mujeres migrantes venezolanas en Colombia

En 2020, el DANE realizó una encuesta a migrantes venezolanos en toda Colombia. Según los resultados, estos migrantes son predominantemente jóvenes, el 56 por ciento son menores de 25 años, y el 41 por ciento tienen entre 25 y 54 años. La mitad de los migrantes son mujeres (51,6 por ciento), y las mujeres encabezan el 52,9 por ciento de los hogares de migrantes en el país. Cuando se les preguntó por qué habían migrado a Colombia, el 55 por ciento de las mujeres informaron que acompañaban a otros miembros de su grupo familiar, en comparación con el 41 por ciento de los hombres, y solo el 17 por ciento dijo que emigraron para buscar empleo, en comparación con el 32 por ciento de los hombres.

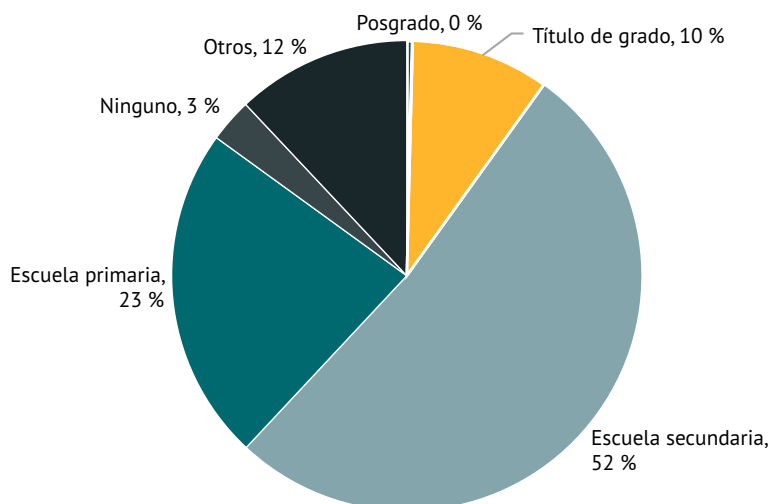
En el mercado laboral de Colombia, existen disparidades entre mujeres y hombres venezolanos que son probablemente el resultado de barreras de género. Por ejemplo, el desempleo es mucho mayor en mujeres migrantes recientes (34,6 por ciento),²¹ en comparación con hombres migrantes recientes (14,3 por ciento). Sin embargo, no hay diferencias significativas en el logro educativo entre hombres y mujeres migrantes: prácticamente la misma cantidad de mujeres y hombres migrantes han completado la escuela secundaria (52 por ciento de mujeres y 53 por ciento de hombres); de manera similar, el 23 por ciento de mujeres y el 27 por ciento de hombres han completado la escuela primaria, y el 9,5 por ciento de mujeres y el 6 por ciento de hombres poseen un título de grado.²² Asimismo, en el caso de las mujeres migrantes, aun teniendo un título académico más alto, ganan menos que los hombres migrantes en promedio. Finalmente, a las mujeres se les paga menos en promedio que a los hombres. Si bien el ingreso medio de los migrantes venezolanos en 2021 era de unos 180 USD (700.000 COP), las mujeres migrantes ganaban cerca de 25,60 USD (100.000 COP) menos que sus pares masculinos.²³ En las Gráficas 1 y 2, se muestran las características relevantes de las mujeres migrantes venezolanas en Colombia.

²¹ Para DANE, los migrantes recientes son aquellos que llegaron a Colombia en los últimos 12 meses.

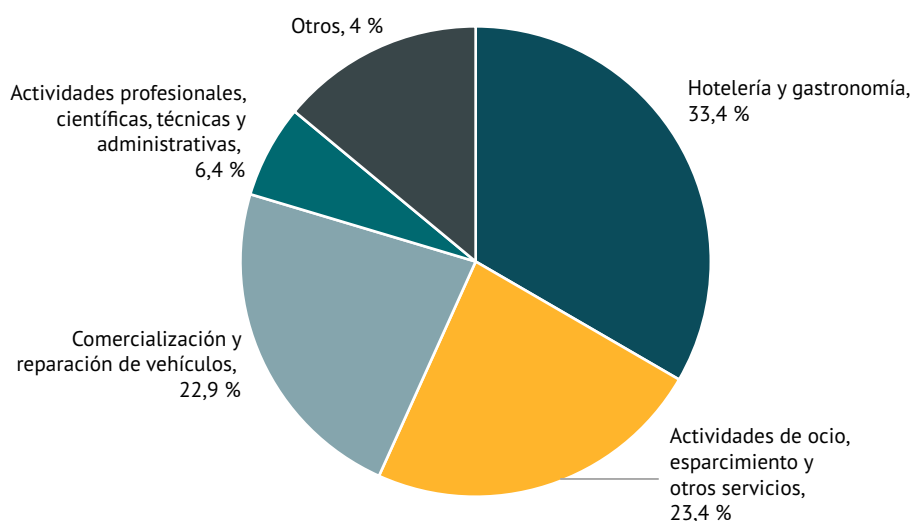
²² DANE y Ladysmith. 2021.

²³ Ministerio del Trabajo. Noviembre de 2020. “Migrantes venezolanos: ¿Dónde están, sus características, qué hacen, dónde se emplean?”. <https://www.serviciodeempleo.gov.co/spe/media/documents/pdf/estudios/Boletin-Migrantes-venezolanos-2021.pdf>.

Gráfica 1. El perfil educativo de las mujeres migrantes venezolanas en Colombia



Gráfica 2. Las ocupaciones de las mujeres migrantes venezolanas en Colombia



Fuente: DANE y Ladysmith. 2021. Nota estadística. Población migrante venezolana en Colombia, un panorama con enfoque de género. <https://www.dane.gov.co/index.php/servicios-al-ciudadano/servicios-informacion/serie-notas-estadisticas>.

Además de los datos provistos por el DANE, existe una creciente bibliografía que apunta al acceso al mercado laboral de las mujeres venezolanas en Colombia. CUSO, una organización sin fines de lucro de Canadá, publicó un estudio en 2020 en el cual se documentan los obstáculos que afrontan las mujeres venezolanas en el mercado laboral.²⁴ Se enumeran los principales impedimentos que enfrentan las mujeres migrantes al buscar empleo, entre ellos, la falta de documentación legal, la dificultad para validar sus títulos en Colombia y la preferencia por trabajadores locales, además de las barreras de género asociadas a las

²⁴ CUSO 2020.

responsabilidades del cuidado infantil, la falta de apoyo de sus redes y la discriminación basada en género. El CGD y Refugees International también publicaron un estudio más general sobre el acceso al mercado laboral donde se descubrió que las mujeres venezolanas afrontan una doble desventaja debido a su género y nacionalidad.²⁵ En este informe, se subraya que estas desventajas surgen a raíz de una falta de acceso a servicios de cuidado infantil, riesgo de acoso sexual y violencia basada en género y redes sociales limitadas a nivel local, las cuales son más pronunciadas para quienes migran que para las mujeres colombianas. En un estudio posterior publicado por el Proyecto Migración Venezuela en 2021, se analizaron las brechas de género en el mercado laboral para las mujeres venezolanas antes del inicio de la pandemia de la COVID-19.²⁶ Sus hallazgos resaltan las brechas salariales y las diferencias en las condiciones de empleo que enfrentan las mujeres venezolanas en comparación con los hombres venezolanos y las mujeres colombianas. Las desigualdades en el acceso a oportunidades laborales y trabajos decentes dan lugar a salarios más bajos para las mujeres migrantes. En particular, en el mismo estudio se descubrió que las mujeres migrantes tienen además más probabilidades de trabajar en el sector informal que los migrantes hombres o las mujeres colombianas, y tienen menos probabilidades de participar en el mercado laboral, con tasas de empleo aún más bajas para las mujeres jóvenes y las mujeres de más de 59 años. Similar a las condiciones en la comunidad de acogida, hay pruebas de que el mercado laboral está segmentado para los migrantes.

El estudio del DANE apunta a las dificultades que enfrentan las mujeres venezolanas para acceder al mercado laboral formal. Así sea que estén empleadas de manera formal o informal, estas mujeres tienen obligaciones de cuidado y sufren acoso sexual. En el estudio se citan otros estudios en los que se ha identificado un número importante de mujeres migrantes venezolanas involucradas en actividades sexuales para sobrevivir o en otras situaciones de explotación sexual.²⁷ La mayoría de las encuestadas estaban empleadas en sectores de bajos ingresos con pocas protecciones laborales o poca estabilidad laboral: en la industria gastronómica y hotelera (33 por ciento), entretenimiento y recreación (23,4 por ciento) y comercio y transporte (22,9 por ciento).

La precariedad y la vulnerabilidad que afrontan las mujeres migrantes se refleja en la prevalencia de violencia basada en género (VBG). Entre enero y septiembre de 2020, de acuerdo con información del Ministerio de Salud y Protección Social, el 4,2 % (es decir, 3.197) de las 76.366 víctimas de VBG en Colombia eran de Venezuela.²⁸ Una cuestión alarmante es que de un estudio realizado por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) se desprende que las autoridades colombianas han visto un aumento en las víctimas de VBG

²⁵ Graham, Jimmy, Martha Guerrero Ble, Daphne Panayotatos e Izza Leghtas. 2020. *Del desplazamiento al desarrollo: cómo puede Colombia transformar el desplazamiento venezolano en un crecimiento compartido*. (Washington DC: Centro para el Desarrollo Global (CGD) y Refugees International). <https://www.cgdev.org/sites/default/files/from-displacement-to-development-112.pdf>.

²⁶ Proyecto Migración Venezuela. 2021.

²⁷ En el estudio se subraya que estas mujeres informan tener miedo a las autoridades. Por lo tanto, es improbable que aparezcan en datos de empleo cuantitativos.

²⁸ Proyecto Migración Venezuela. 2021.

entre migrantes en los últimos años: 187 casos en 2017, 463 casos en 2018 y 691 casos en 2019.²⁹ Este aumento se vincula con el crecimiento de la población venezolana en Colombia en 2018 y 2019. La mayoría de los casos de VBG son intrafamiliares, y, en el 92% de los casos, las víctimas son mujeres.³⁰

Finalmente, Sierra y otros (2020) realizaron un estudio enfocado en la frontera entre Colombia y Venezuela donde se analizaron las condiciones socioeconómicas y laborales de las mujeres venezolanas.³¹ En su informe, los autores concluyeron que la inclusión de las mujeres venezolanas se veía negativamente afectada por sus condiciones de pobreza extrema, discriminación y xenofobia. Además, en el informe se explica que el empleo informal, los salarios bajos y la falta de acceso a los servicios de salud repercutieron en su bienestar físico, mental y emocional.

En resumen, las investigaciones sobre el acceso de las mujeres venezolanas al mercado laboral están en aumento actualmente, y hay más estudios en curso en Colombia y en otros países receptores, incluidos Ecuador y Chile.³² Sin embargo, en la bibliografía actual se pone el foco en los impedimentos que tienen las mujeres migrantes al acceder al trabajo y en las condiciones laborales, pero no se le presta mucha atención a cómo se pueden superar dichos obstáculos. Existe, por ende, una necesidad urgente de investigar cómo logran las mujeres la integración socioeconómica para fundamentar mejor las políticas que apuntan a las mujeres migrantes en Colombia y en todos los países que reciben venezolanos.

Metodología

A pesar de la disponibilidad de datos de fuentes oficiales y no oficiales acerca de las características de las mujeres venezolanas, hay poca información empírica disponible sobre su participación en los planos social, económico y político y las estrategias que usan

²⁹ En un estudio del CGD, se sugiere que este aumento de casos de VBG se ha exacerbado durante la pandemia. Consulte: Shelby Bourgault, Amber Peterman y Megan O'Donnell. 2021. "Violencia contra mujeres y niños durante la COVID-19: un año después y 100 trabajos en una cuarta ronda de investigación." <https://www.cgdev.org/publication/violence-against-women-and-children-during-covid-19-one-year-and-100-papers-fourth>.

³⁰ Banco Interamericano de Desarrollo. 2021. "La migración desde una perspectiva de género: ideas operativas para su integración en proyectos de desarrollo." <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/La-migracion-desde-una-perspectiva-de-genero-Ideas-operativas-para-su-integracion-en-proyectos-de-desarrollo.pdf>.

³¹ SIERRA, Olga M., Luz K. CORONEL y Erika T. AYALA. 2020. "Perspectiva de género en los fenómenos migratorios: estudio socio-económico y laboral de la frontera colombo venezolana." *Espacios* 41 (47): 198–212. <https://doi.org/10.48082/espacios-a20v41n47p15>.

³² En Ecuador: Robalino Molina, Andrea Vanessa. 2018. Estrategias emprendidas por las mujeres migrantes venezolanas calificadas en Quito para enfrentar los desafíos y dificultades en su inserción laboral. Tesina de especialización, Flacso Ecuador. <https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/handle/10469/14624>. En Chile: Rodríguez Salazar, Juliana; Martínez Villarroel, Taís. 2020. "Análisis del rol laboral: profesionales migrantes venezolanas y su inclusión en el mercado laboral chileno". <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/179534>; Carvallo Gallardo, Valeria Sabina. 2019. Mujeres migrantes trabajadoras: Estudio sobre experiencias laborales de mujeres colombianas y venezolanas en Santiago de Chile. <https://repositorio.uahurtado.cl/handle/11242/24515>.

para integrarse. Por este motivo, diseñamos nuestro estudio usando métodos cualitativos: entrevistas semiestructuradas de una hora con 22 mujeres (consulte la Tabla 1) y una encuesta de 15 minutos administrada a 67 mujeres. Seleccionamos entrevistas semiestructuradas porque nos permitían recopilar información precisa en torno a áreas de interés clave y, al mismo tiempo, seguir siendo flexibles para permitir que las participantes guiaran parcialmente el proceso de entrevista, lo que nos permitió recopilar información adicional. El cuestionario de nuestra encuesta y la guía de entrevista incluyen preguntas específicas sobre las percepciones de las mujeres migrantes venezolanas de los obstáculos, la condición de documentadas y sus acciones políticas.³³

Tabla 1. Cantidad de mujeres entrevistadas por nacionalidad y ciudad

Ciudad	Venezolanas	Colombianas	Binacionales
Bogotá	8	4	1
Cali	1		
Cúcuta	4	3	1
Total	13	7	2

Nuestra muestra consta de 22 líderes mujeres, entre las cuales hay líderes de la comunidad y líderes que trabajan en organizaciones que prestan servicio a los migrantes. Elegimos enfocarnos en esta población en particular porque nuestro objetivo principal es generar conocimientos y recomendaciones políticas con base en los logros de integración, además de documentar las acciones y las estrategias que tienen las mujeres migrantes para superar la marginalización y exclusión socioeconómicas.

Para reunir la muestra, publicamos una convocatoria de participantes voluntarios para un conjunto de talleres de liderazgo (*“Escuelita de incidencia para mujeres migrantes”*) dictado por DANO en colaboración con otros grupos sin fines de lucro en julio de 2021.³⁴ Estos talleres se diseñaron específicamente para capacitar a migrantes y líderes de la comunidad colombiana a fin de promover su participación en tres ciudades con altos niveles de migración venezolana: Cúcuta, Bogotá y Cali. Las mujeres fueron seleccionadas con base en su rol en una organización sin fines de lucro y el nivel de diversidad de la población a la cual servían. En cada ciudad, se seleccionaron 20 líderes mujeres para el taller. De las 60 mujeres, 15 de estas mujeres de las tres ciudades eligieron participar en el estudio. Para ampliar la muestra, convocamos a siete líderes mujeres venezolanas más. En total, entrevistamos a 13 mujeres venezolanas, 7 mujeres colombianas que trabajan con comunidades migrantes y que fueron informantes clave, y 2 mujeres con doble nacionalidad (Tabla 1).

³³ Consulte el Anexo 1.

³⁴ Se tomó una base de datos con información de mujeres de una versión anterior del programa *“Tu bandera es mi bandera”* y también de otras organizaciones que trabajan con mujeres migrantes en las ciudades seleccionadas. Se enviaron notas por WhatsApp, correo electrónico e Instagram para informarles que estábamos realizando una convocatoria para la *“Escuelita de incidencia para mujeres migrantes”*, con el objetivo de averiguar quiénes tenía interés en participar del proceso. También se realizó un mapeo de las organizaciones y líderes mujeres que trabajan en migración y género. Les enviamos directamente la información del programa y les solicitamos que la compartieran con quienes consideraran que podrían estar interesados.



Grupo de mujeres participantes de la Escuelita de Incidencia para Mujeres Migrantes. (Foto: Alexa Rochi)

En promedio, las mujeres migrantes que participaron en las entrevistas llegaron a Colombia hace 3,8 años, tenían 39 años, eran de *Estrato* 2³⁵ y tenían cerca de tres personas dependientes. Este fue un perfil muy similar a aquellas mujeres colombianas que participaron; la única diferencia fue la edad promedio (41 años). Otras características, incluido el mayor grado educativo y el estado civil, se incluyen en la Tabla 2.

Tabla 2. Características de las mujeres entrevistadas

	Venezolanas	Colombianas
Edad	39.19	41.43
Estrato	2.23	1.86
Con hijos (%)	53	71
Cantidad de personas dependientes	2.69	2.67
Posición de poder (1–10) ³⁶	4.73	5.57
Posición de poder antes de migrar (1–10)	5.40	—
Años desde el arribo a Colombia	3.87	—

³⁵ La sociedad colombiana está estratificada en una escala del 1 al 6 donde las personas que viven en el estrato 1 están en la base de la pirámide socioeconómica. El gobierno emplea esta estratificación para determinar la prestación de servicios y las políticas de protección social.

³⁶ La pregunta formulada a las mujeres fue la siguiente: “Imagine que hay una escalera con 10 escalones. En el escalón de más abajo, hay personas sin poder de intervención ni derechos, y en el escalón de más arriba, están aquellas que tienen mucho poder y derechos. ¿En qué escalón de la escalera se colocaría actualmente?”

	Venezolanas	Colombianas
<i>Mayor grado educativo (%)</i>		
Posgrado	20	29
Estudiante universitario	27	29
Escuela primaria	13	14
Escuela secundaria	27	0
Tecnóloga	7	0
Técnica	7	28
<i>Estado civil (%)</i>		
Casada	7	14
Divorciada	7	14
Soltera	13	29
En concubinato	67	43

Fuente: cálculos propios basados en la encuesta de las participantes.

Desafíos a la inclusión de mujeres migrantes y estrategias para superarlos

Las mujeres migrantes afrontan marcadas desventajas en cuanto al empleo y la integración en los mercados laborales de sus países receptores. A nivel mundial, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) establece que las mujeres migrantes tienen menos probabilidades de conseguir trabajo en comparación con los migrantes varones.³⁷ En otros estudios, principalmente de Europa, se ha demostrado que el empleo que encuentran las mujeres migrantes suele ser en diferentes sectores de la economía “servicios para el hogar, como limpieza y cuidado infantil” que los sectores de los hombres migrantes.³⁸ De manera similar a las condiciones de las mujeres venezolanas en Colombia, estos roles tienen más probabilidades de ser informales y con una paga baja, lo que expone a las mujeres migrantes a mayores riesgos de explotación y abuso,³⁹ además de la discriminación y las vulnerabilidades relacionadas con el género.

Asimismo, la pandemia de la COVID-19 ha creado nuevos desafíos para las mujeres migrantes. En un informe reciente de Friedrich-Ebert Stiftung (FES), se encontró que

³⁷ OIT. 2020. ¿Quién son las mujeres que migran? Un retrato de las trabajadoras migrantes. <https://ilostat.ilo.org/who-are-the-women-on-the-move-a-portrait-of-female-migrant-workers/> Consultado el 30 de noviembre.

³⁸ Lyberaki, Antigone. 2011. “Mujeres migrantes, trabajo como cuidadoras y empleo de mujeres en Grecia.” *Feminist Economics* 17 (3): 103–31. <https://doi.org/10.1080/13545701.2011.583201>. Williams, Fiona. “Variaciones convergentes en el trabajo como cuidadores de migrantes de Europa.” *Journal of European Social Policy* 22, n.º 4 (octubre de 2012): 363–76. <https://doi.org/10.1177/0958928712449771>. Lyon, Dawn. 2006. “La organización del trabajo de cuidador en Italia: género y trabajo migrante en la nueva economía.” *13 Indiana Journal of Global Legal Studies* 207 (2006) 13 (1). <https://www.repository.law.indiana.edu/ijgls/vol13/iss1/7>.

³⁹ Murphy, Clíodhna. 2013. “La eterna vulnerabilidad de las trabajadoras domésticas migrantes en Europa.” *International and Comparative Law Quarterly* 62 (3): 599–627. <https://doi.org/10.1017/S0020589313000195>.

las condiciones de las mujeres migrantes han empeorado durante la pandemia, lo que ha exacerbado su marginalización y precariedad.⁴⁰ De manera similar, de un estudio del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) se desprende que las mujeres migrantes, sobre todo quienes realizan labores domésticas, tenían más probabilidades de perder ingresos y su empleo que otros trabajadores durante la pandemia.⁴¹ En el mismo documento se declara que estas mujeres también afrontaban un mayor grado de xenofobia y discriminación, lo que las convertía en objetivo de violencia y limitaba sus posibilidades de acceder a empleos satisfactorios.

En esta sección, partimos de la base de estos estudios que han descrito las condiciones generalizadas de las mujeres migrantes y han conseguido avances en trabajos académicos y de políticas sobre las mujeres migrantes en Colombia mediante una indagación más profunda sobre los obstáculos que afrontan las mujeres migrantes venezolanas durante el proceso de integración socioeconómica en Colombia. Corroboramos los resultados de otros estudios y hallamos que las mujeres migrantes se encuentran con barreras basadas en el género, entre ellos, la VBG, los estereotipos y los roles normativos y de género en los hogares y comunidades, además de los factores estructurales y las brechas de conocimiento e información que les impiden a las migrantes venezolanas encontrar trabajo y ejercer sus derechos socioeconómicos. Luego, presentamos nuestros resultados sobre las estrategias que emplean las mujeres migrantes para superar dichos obstáculos. Documentamos los recursos que utilizan las mujeres venezolanas para encontrar empleo, así como sus respuestas y su adaptación para integrarse en el mercado laboral colombiano, y descubrimos que el trabajo informal y las redes de migrantes desempeñan papeles críticos.

Barreras a la inclusión basadas en el género

Violencia basada en género (VBG) y denuncias

No, las mujeres venezolanas no hemos normalizado el abuso, sino que, por el contrario, somos conscientes de que hay hombres violentos. Hay niñas y mujeres que, debido a la realidad con la cual conviven, tuvieron que aceptar parejas aquí [en Colombia] que las manipulan económica y sexualmente, y esta falta de apoyo emocional las hace muy vulnerables desde el punto de vista psicológico.

En nuestras entrevistas, la VBG fue un problema que surgió con frecuencia. La cita anterior es un ejemplo de VBG contra las mujeres migrantes venezolanas. Una de las principales inquietudes entre las mujeres líderes era la falta de recursos disponibles que les permitieran a

⁴⁰ Friedrich-Ebert-Stiftung (FES). 2020. Cómo afecta la COVID-19 a las mujeres migrantes. <https://www.fes.de/en/iez/international-week-of-justice/article-in-gerechtigkeitswoche/how-covid-19-effects-women-in-migration-1-1>. Recuperado el 30 de noviembre.

⁴¹ PNUD. 2020. Nota técnica: Los impactos económicos de la COVID-19 y las desigualdades de género. Recomendaciones y lineamientos de políticas públicas. <https://www1.undp.org/content/undp/es/home/librarypage/womens-empowerment/the-economic-impacts-of-covid-19-and-gender-equality.html>.

las mujeres venezolanas denunciar la VBG, así como las dificultades para interponer acciones judiciales por VBG debido a los procedimientos jurídicos. Una de las mujeres entrevistadas explicó lo siguiente:

A las mujeres venezolanas se les dice que en Colombia una mujer que sufre maltratos en manos de su pareja debe solicitar una “acción de tutela” [una solicitud de protección de los derechos humanos], porque las autoridades locales no reciben la queja si la mujer que denuncia es de nacionalidad venezolana. Las autoridades les dicen que la queja no es válida si las lesiones no fueron tan graves como para terminar internadas o muertas.

De acuerdo con esta entrevistada, las mujeres venezolanas suelen ir más allá de los procedimientos usuales de denuncia de VBG y utilizan una herramienta de recurso jurídico denominada “acción de tutela” a través de la cual denuncian la violación de los derechos humanos contra la Constitución y cuya resolución queda bajo la responsabilidad de un juez.

Más allá de las dificultades de la denuncia, otras entrevistadas mencionaron la falta de conocimientos. Algunas explicaron que las mujeres migrantes tienen poca información sobre los canales disponibles para denunciar VBG—p. ej., líneas directas— y los servicios de asistencia que el GdC ha puesto a disposición para estos casos. Esta era una inquietud que compartían otras entrevistadas, quienes lamentaban no saber dónde acudir para denunciar violencia doméstica, abusos sexuales o cualquier tipo de discriminación sufrido por ellas u otras víctimas. Además, a la falta de conocimientos y recursos disponibles se les suman las complejidades de navegar por el sistema legal colombiano y una sabida falta de predisposición para asistir a las mujeres venezolanas víctimas de violencia o discriminación. Una entrevistada contó lo siguiente:

No existe ningún proceso para denunciar. Si hay un caso de violencia, no podemos denunciarlo, porque debe ser la misma persona atacada quien lo haga, y no son llamadas a conciliación, ya que no existe una política de prevención. Nadie las llama a conciliación, así que se dirigen a la comisaría donde les envían a la policía especializada en niñez y adolescencia o les dicen que vayan a la comisaría, pero nadie recibe la queja, no hay organización ni una política estatal que dé respuesta.

Las leyes y los procedimientos colombianos son complejos para las mujeres venezolanas. Otra mujer nos contó que intentó denunciar VBG a las autoridades, pero estas rechazaron el reclamo. La combinación de complejidad institucional e indiferencia percibida de los funcionarios hace que pocas mujeres venezolanas reciban asistencia o tengan opciones para buscar justicia en estas instancias. En comparación con las mujeres colombianas, las venezolanas tienen una falta de conocimiento de las leyes, las políticas públicas y del sistema judicial en general, además de que no cuentan con documentación suficiente, lo que les dificulta todavía más acceder al sistema.

Estereotipos y discriminación

Nuestras entrevistas revelan estereotipos negativos comunes de los migrantes venezolanos y, sobre todo, de las mujeres migrantes. Durante las entrevistas, muchas de las mujeres venezolanas informaron haber experimentado discriminación debido a prejuicios relacionados con su género y nacionalidad, y nuestras informantes colombianas clave confirmaron la existencia de prejuicios basados en el género y antivenezolanos en la comunidad de acogida. Un ejemplo de esto es que las mujeres migrantes son estereotipadas como “prostitutas”, entre otras ideas preconcebidas que sexualizan excesivamente a las mujeres venezolanas y caracterizan su comportamiento sexual como promiscuo. Dichas creencias y la valencia negativa inherentes a estos pueden ser un obstáculo para la integración social y la búsqueda de empleo. Una entrevistada nos explicó cómo ve la sociedad colombiana a las mujeres venezolanas:

Las mujeres venezolanas tienen una sexualidad incontrolada y, por tanto, son una amenaza en el lugar de trabajo.

Esta entrevistada percibe que a veces a las mujeres venezolanas se les niegan oportunidades laborales debido a prejuicios en su contra. Además, otras entrevistadas mencionaron otros estereotipos de las venezolanas. Por ejemplo, en una de las entrevistas, una mujer reveló que escuchó a colombianos hacer afirmaciones despectivas sobre los migrantes en su comunidad:

Sáquenlos del país; mátenlos a todos; son unos inútiles; ¿qué están haciendo aquí? Esos son los culpables y vienen aquí a quitarnos nuestros trabajos, vienen a prostituirse y a robar.

Como lo sugirió esta entrevistada y las demás participantes, hay un conjunto común de estereotipos que pueden generar discriminación contra mujeres y hombres venezolanos. Algunas perciben que estos prejuicios de los empleadores dificultan que los venezolanos puedan encontrar trabajo acorde con su experiencia y sus capacidades.

Normas culturales

Los factores culturales eran un obstáculo adicional que mencionaron las participantes de nuestro estudio. Algunas entrevistadas afirmaron que el idioma, el tono de voz y los patrones de atención al cliente en Venezuela difieren de los de Colombia, lo que puede complicar las interacciones sociales y económicas entre los grupos. De acuerdo con una líder migrante que vive en Colombia desde 2018:

La mayoría de las mujeres venezolanas solo tienen el título de la escuela secundaria, lo que les dificulta acceder como corresponde a la información sobre las normas culturales en Colombia. Por ejemplo, el atuendo de trabajo apropiado y los estilos de comunicación, entre otras diferencias culturales que afectan sus posibilidades de acceder al trabajo.

Otra diferencia cultural señalada es que los venezolanos tienden a ser más abiertos y directos en sus relaciones interpersonales, mientras que algunos colombianos consideran que dicho comportamiento es grosero o informal. Esto podría llegar a ser un problema en los sectores de atención al cliente que emplean a la mayoría de las mujeres venezolanas.

Roles domésticos

Un tercer factor que impide a las mujeres venezolanas acceder al empleo y que indicaron las mujeres migrantes y las informantes colombianas clave era la carga mental o la carga de tareas hogareñas y de cuidado infantil. Por ejemplo, una de nuestras entrevistadas describió lo siguiente:

Junto con mi hermana y mi madre, nos apoyábamos entre nosotras para cuidar a los niños, pero cuando llegué a Colombia, ya no tenía esa ayuda y, si tenía que irme, los vecinos sabían de mis niños, y mi hija mayor me ayudaba a cuidar a los menores.

Esta entrevistada subraya que no tiene acceso a la misma red de apoyo, lo que le impide buscar trabajo. Esta mujer, al igual que otras mujeres venezolanas con quienes hablamos, había viajado con sus hijos y su familia nuclear. Sin embargo, otros parientes y conocidos se quedaron o migraron a otro lugar, lo que dejó a algunas de estas mujeres migrantes con poca ayuda adicional o recursos de sus redes extendidas. Asimismo, muchas de estas mujeres también sienten la presión de tener que ayudar económicamente a sus padres o parientes que quedaron en Venezuela, lo que les suma una carga aún mayor.⁴²

Otras entrevistadas describieron que la distribución del trabajo doméstico cambió cuando llegaron a Colombia. Si bien la situación de algunas entrevistadas mejoró después de la migración, la mayoría de las mujeres siguen poniéndose al hombro la mayoría de las responsabilidades del hogar.⁴³ Esto fue corroborado por muchas de las mujeres que entrevistamos quienes mencionaron sus deberes como cuidadoras de los niños y sus labores domésticas en la casa como una de las principales razones por las que no estaban buscando trabajo.

⁴² DANE y Ladysmith. 2021.

⁴³ En un estudio reciente se analiza el rol de las mujeres migrantes en Colombia como jefas de hogar: R4V. GIFMM Colombia. 2021. Análisis de jefatura de hogar femenina. <https://www.r4v.info/es/document/gifmm-colombia-analisis-de-jefatura-de-hogar-femenina-abril-2021>.



Sesión de la “Escuelita” en Cúcuta. (Foto: Alexa Rochi)

Por otra parte, en ciertos casos las mujeres migrantes tienen que elegir entre cuidar a los niños y trabajar para generar ingresos. En otros casos, las mujeres no tienen alternativa y deben llevar adelante ambos roles como proveedoras y cuidadoras. Por ejemplo, una mujer se refirió a sí misma como “el padre y la madre de sus hijos”, ya que no podía contar con el padre de sus hijos y tuvo que trabajar hasta la fecha probable de parto. Esta sobrecarga de labores hogareñas y de ser el sustento de su familia puede resultar particularmente intensa para las mujeres migrantes que no tienen las mismas redes sociales que tenían en Venezuela.

Obstáculos generales para la inclusión

Problemas en torno a la documentación y el PEP

En tanto la mitad de la población venezolana está de manera irregular en Colombia, la mayoría de las mujeres que entrevistamos tenían documentación legal, posiblemente debido a que eran líderes comunitarias o trabajaban en organizaciones, o quizás porque estaban mejor informadas de las políticas colombianas que el migrante promedio. En cambio, una gran preocupación de muchas de estas mujeres migrantes que entrevistamos era la documentación de las mujeres que asistían. Por ejemplo, algunas mencionaron las dificultades de obtener una certificación oficial de los documentos que se suelen exigir en Colombia, una Apostilla para sus diplomas, y el costo de dicho trámite. Otras mencionaron la necesidad de que las mujeres que asistían contaran con el PEP para que las empresas las contrataran.

No obstante ello, incluso las que entrevistamos que tenían el PEP o estaban de manera regular en Colombia, afirmaron tener problemas para acceder al empleo formal. Subrayaron

la falta de conocimientos o familiaridad entre los potenciales empleadores sobre los permisos de trabajo para los venezolanos. Por ejemplo, algunas empresas no aceptan el PEP o un pasaporte extranjero como documento válido. Una esteticista que vive en Bogotá, que llegó a Colombia en 2019, señaló lo siguiente:

Tengo el PEP, que es un documento válido, pero hay mucha ignorancia respecto de su función, lo que genera muchos obstáculos. Esta desvinculación entre los negocios y el estado ha hecho que muchos venezolanos se encuentren con impedimentos para acceder al mercado laboral.

Este desconocimiento del PEP ha ocasionado cierta reticencia en el sector privado para contratar venezolanos. Esto puede deberse a que el sector privado está en gran medida desconectado de los organismos estatales que administran el PEP, lo que les otorga a los empleadores un alto grado de discreción en cuanto a si aceptan o no el documento. Por ejemplo, una de las entrevistadas de Cúcuta mencionó lo siguiente:

Tener el PEP no hace la diferencia en las posibilidades de empleo; la única diferencia es que se sabe que la persona está en regla y tiene acceso a la salud. Por lo demás, es inútil, porque no dan trabajo incluso si la persona está en regla.

Si bien esta ha sido una preocupación desde que se otorgaron los primeros PEP (si en la práctica facilita el acceso de los venezolanos al mercado laboral y al derecho a trabajar), estas inquietudes persisten a pesar de los intentos de educar a los empleadores. Para ayudar con esta iniciativa, el GdC, el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (UNHCR) y Tent Partnership for Refugees crearon una guía para ayudar a los empleadores a atravesar el proceso de contratación de venezolanos.⁴⁴

Sin embargo, el conocimiento es limitado, puesto que una encuesta reciente de la Fundación Ideas para la Paz que analizó las percepciones de las empresas colombianas sobre la migración reveló que solo el siete por ciento conoce el ETPV.⁴⁵ Como era de prever, las mujeres venezolanas que entrevistamos tenían expectativas pesimistas en relación con la capacidad del ETPV de permitirles acceder al mercado laboral formal. Parte de este pesimismo puede estar directamente relacionado con su experiencia con el PEP.

Tasas de desempleo altas

Además de la falta de documentación por un lado y la falta de reconocimiento del PEP como documento válido para contratar venezolanos por otro, existen otros obstáculos. La baja disponibilidad general de trabajos formales en Colombia es en particular un problema

⁴⁴ TENT, UNHCR, HIAS, Ministerio de Trabajo, Unidad del Servicio Público de Empleo. Septiembre de 2021. Guía para la contratación laboral de refugiados y migrantes venezolanos en la República de Colombia. https://www.tent.org/wp-content/uploads/2021/09/Tent_ColombiaHiring-Guide_Update_2021_V6-SP-1.pdf.

⁴⁵ Fundación Ideas para la Paz. Noviembre de 2021. “Entendiendo la mirada empresarial frente al fenómeno migratorio en Colombia.” https://empresaspaiddhh.ideaspaz.org/sites/default/files/documentos-micro/FIP_KAS_EmpresasMigracion_Web_FINALV1.pdf.

para los migrantes que buscan empleo. Si bien hay variaciones en las tasas de empleo entre las diferentes ciudades, el desempleo en el país ha aumentado significativamente debido a la COVID-19. Aunque el cierre económico debido a la pandemia afectó a todas las poblaciones, tuvo una mayor repercusión en el empleo de mujeres migrantes, cuya tasa de desempleo se disparó al 34,6 por ciento en 2021 del 29,5 por ciento en 2019, lo cual representa una tasa mayor que para las mujeres colombianas durante el mismo período.⁴⁶

Cuando se les preguntó sobre las oportunidades laborales en Colombia, algunas de las entrevistadas se quejaron de que hay pocas vacantes. Una mujer, por ejemplo, que tiene experiencia buscando oportunidades laborales para sus pares de la misma nacionalidad, describió así este problema:

La búsqueda de trabajo es difícil debido al hecho de que las personas no saben que el PEP basta para emplear a una persona venezolana, además de los prejuicios que existen hacia los venezolanos y que hay pocas oportunidades disponibles. La elevada demanda de trabajo para la escasa oferta existente es decisiva, porque hay muchas empresas que contratan y otras que no. El mercado ya se ha abierto a los venezolanos, pero las ofertas son pocas y el desempleo es alto, lo que afecta a los colombianos y, más todavía, a las personas que no son de aquí.

Esta entrevistada vive en Cúcuta donde las tasas de desempleo eran más altas que el promedio nacional incluso antes de la llegada de los venezolanos. La desocupación, acompañada de altas tasas de informalidad en la ciudad, dificulta aún más que las mujeres encuentren empleo formal. Asimismo, la pandemia tuvo una mayor repercusión en el empleo de mujeres, lo que dio lugar a una “caída en escalera de las mujeres”.⁴⁷ Esta expresión alude a la transición de las mujeres a trabajos informales, desempleo, inactividad y un aumento de mujeres con trabajos domésticos o trabajos no remunerados como cuidadoras.

Explotación laboral y denuncias

Cuando los venezolanos encuentran empleo, no trabajan en las mismas condiciones que los colombianos. En nuestras entrevistas, muchas mujeres informaron ser explotadas por sus empleadores principalmente a través de pagas insuficientes. Los empleadores se aprovechan de su vulnerabilidad y desesperación por un trabajo y les pagan salarios más bajos, incluso cuando cuentan con el PEP u otros documentos legales que las amparan laboralmente de la misma forma que a los colombianos.

⁴⁶ DANE y Ladysmith. 2021. Y Proyecto Migración de Venezuela. 2020. Desempleo en mujeres migrantes. <https://migravenezuela.com/web/articulo/desempleo-en-mujeres-migrantes-llego-al-31-por-ciento-dane/2315>.

⁴⁷ García-Rojas, Karen, Herrera-Idárraga, Paula, Morales-Zurita, Leonardo Fabio, Ramírez-Bustamante, Natalia y Tribín-Urbe, Ana María 2020. Recesión femenina: la caída en escalera de las mujeres en el mercado laboral colombiano. Borradores de Economía N° 1140. Banco de la República. <https://repositorio.banrep.gov.co/handle/20.500.12134/9928>.

Si bien algunas de las mujeres que entrevistamos saben de la explotación laboral, nos informaron que suelen no denunciar los abusos ante las autoridades colombianas, ya sea porque temen perder el trabajo o porque no saben cómo hacerlo. Entre nuestras entrevistadas, encontramos que hay una percepción de una falta generalizada de información sobre cuestiones específicas de las reglamentaciones colombianas y las opciones disponibles para dar respuesta a los atropellos contra las mujeres migrantes. Una líder nos contó esto:

No hay manera de denunciar si no te pagan bien; puede haber una forma, pero es falsa, porque luego los empleadores las echan del trabajo y las defenestran con malas recomendaciones en todas partes, y, como tienen redes, es más difícil, puesto que ponen una foto de la persona y destruyen su imagen, tejen una red, pero para cosas negativas.

Esta líder también mencionó que hay explotación laboral en las plantaciones de flores donde muchas mujeres venezolanas trabajan largas horas sin tiempo suficiente para almorzar o descansar:

No quieren pagar el salario que corresponde, les dan un horario, pero no lo respetan. En Venezuela, esto no pasaba, porque las horas de trabajo se respetaban, así como el derecho al almuerzo y la recreación.

Esta mujer compara la situación en Colombia con la que tenía en Venezuela, y argumenta que en su país de origen los derechos laborales se respetaban. Esto podría deberse a su nacionalidad, pero también podría estar relacionado con un problema estructural grave en Colombia: cuando las personas consiguen un trabajo en el mercado informal, generalmente se les paga por jornada, y los sueldos pueden variar muchísimo dependiendo de la actividad, un fenómeno que también pueden experimentar los colombianos que trabajan en estos sectores.

Recuadro 1. Más allá de los estereotipos: mujeres venezolanas que luchan por prosperar en sus comunidades y trabajos

Una de las líderes que entrevistamos es ingeniera geográfica e hija de padres colombianos. Aunque tiene amplia experiencia profesional y académica en Venezuela, le ha costado encontrar un trabajo en su propio campo y afirma que tuvo que afrontar “todas las dificultades del planeta” en su proceso de búsqueda laboral como migrante en Colombia. A pesar de tener un título oficialmente reconocido en Colombia, no ha podido encontrar un puesto acorde con su experiencia y conocimiento. En cambio, ha tenido que recurrir a trabajos en centros de atención telefónica para tener algo de estabilidad financiera. Desde su punto de vista, el sistema legal de Colombia y su cultura de trabajo son obstáculos para la inclusión de mujeres migrantes. Su estrategia para prosperar y subsistir en Colombia ha implicado interconectar sus habilidades y formación. Ha continuado con su educación en instituciones formales y no formales y ha adquirido capital social en su trabajo y comunidad. Esto le ha permitido encontrar nuevas oportunidades para desenvolverse en un rol de liderazgo que inspira a otros migrantes venezolanos a buscar su propio camino en Colombia.

Superación de obstáculos en la integración

El trabajo informal como medida provisoria

En las entrevistas, les preguntamos a las mujeres venezolanas sobre sus ocupaciones anteriores en Venezuela y cómo cambiaron después de su migración a Colombia (consulte el Recuadro 1). Independientemente de la educación o las profesiones anteriores, muchas de las mujeres tenían una narrativa en común. Llegan a Colombia e inmediatamente comienzan a trabajar en el sector informal haciendo diferentes trabajos, entre ellos, reciclaje, cuidado infantil, venta de café en stands al aire libre o confección. Este trabajo les permite pagar el alojamiento y sus necesidades inmediatas. Una líder de Cúcuta nos contó lo siguiente:

El reciclaje es un trabajo que te encuentra. Llegas a Colombia sin dinero y tienes que comer. Los venezolanos que han estado aquí más tiempo te dan comida o te ayudan de cualquier otro modo, y te cuentan sobre el trabajo informal de reciclaje para que puedas comer y pagar la renta diaria. El reciclaje consiste en caminar durante horas juntando material que luego debes llevar sobre los hombros, porque no puedes pagar un carrito. Es un trabajo que provoca dolor, porque tienes que caminar dos horas y media hasta llegar al centro de reciclado, más siete horas caminando antes por la ciudad, y dos horas más para volver a casa.

Como citó la entrevistada, la mayoría de las mujeres que entrevistamos trabajan en empleos informales y les pagan por jornada. Si bien este trabajo les permite pagar los gastos del hogar, también puede estar acompañado de precariedad e incertidumbre. La falta de empleo formal también puede afectar su bienestar general, ya que a los trabajadores informales no se les provee seguro de salud. Sin embargo, pueden solicitar el SISBEN⁴⁸ que es el sistema de protección social subsidiado, pero solo si tienen el PEP, que la mayoría de los migrantes no tienen. Solo algunos consiguen empleo en el sector formal y, a menudo, después de un arduo proceso (Recuadro 2).

Recuadro 2. La búsqueda de trabajo formal como abogada venezolana en Colombia

Entrevistamos a una abogada venezolana que ingresó al país de forma legal y con la certificación exigida de la Apostilla para sus diplomas. Cuando llegó a Colombia en 2019, primero se ganó el sustento trabajando como niñera durante unos pocos meses. Tres meses después de su arribo, se le otorgó el PEP y le colocaron el sello correspondiente en el pasaporte. En el período posterior, estuvo ocho meses sin poder encontrar trabajo, por lo que decidió vender café en una esquina. Al mismo tiempo, pasó por varios procesos de selección para diferentes empresas colombianas. Finalmente, la contrató un periódico para el cual realizó diversas tareas administrativas hasta que, seis meses después, logró pasar a otro puesto como abogada. Ahora, ayuda a su familia enviándole dinero y le gustaría traer a su madre a Colombia.

⁴⁸ SISBEN significa Sistema de Identificación de Potenciales Beneficiarios de Programas Sociales. Más información aquí: <https://www.sisben.gov.co/Paginas/que-es-sisben.aspx>.

Las redes de migrantes ofrecen oportunidades de empleo

En nuestras entrevistas, las líderes venezolanas y las informantes colombianas clave informaron que las mujeres venezolanas suelen encontrar oportunidades laborales a través de sus redes: redes sociales, amigos, familiares y asociaciones de migrantes. Descubrimos que algunas mujeres migrantes, sobre todo, líderes migrantes, cuentan con redes de gran magnitud. Estas redes de amigos y conocidos y los grupos en las redes sociales las ayudan a encontrar oportunidades laborales, además de que las ayudan a resolver problemas relacionados con el cuidado. Una mujer nos contó un ejemplo de esto. Nos relató cómo encontró trabajo gracias a otra participante de la “Escuelita”.

No tenía trabajo, pero la semana pasada comencé en un taller de costura gracias a una amiga que también trabaja allí. La conocí en la Escuelita y ahora trabajo como aprendiz en el taller. Me dijeron que podía traer a otras mujeres que estuvieran interesadas y pudieran coser para el taller.

Tal y como lo señalaron esta y otras entrevistadas, estas redes sociales virtuales y de la vida real pueden a veces ser un salvavidas para las mujeres migrantes que tienen poco acceso a otras oportunidades. Si bien algunas de estas redes de migrantes tienen conexiones y asociaciones informales donde los migrantes se encuentran en diferentes espacios, hay otras redes que son virtuales. Muchas de nuestras entrevistadas mencionaron, por ejemplo, que estaban en diferentes grupos de WhatsApp, algunos de los cuales se crearon durante la pandemia. A través de estos grupos, los migrantes y los colombianos que trabajan en comunidades de migrantes difunden oportunidades laborales.

A pesar de los recursos y la movilización de sus redes para encontrar trabajo, sigue habiendo muchas brechas entre los trabajos que consiguen las mujeres migrantes y los trabajos a los cuales aspiran. Algunas de las líderes que entrevistamos nos contaron, por ejemplo, que muchas de las mujeres que ayudan quieren tener su propio negocio, como un salón de belleza, una panadería y una pastelería, y, en Colombia, algunas organizaciones dictan capacitaciones relacionadas con estas áreas.⁴⁹ Sin embargo, muchas mujeres no pueden acceder a préstamos u otro sistema financiero para empezar su propio negocio debido a la falta de experiencia o porque no tienen un informe crediticio en Colombia. Esto puede llegar a ser un obstáculo que les impide alcanzar la independencia económica y trabajar en las industrias que desean.

⁴⁹ Además del PNUD y del UNHCR, por ejemplo, el Sistema Nacional de Aprendizaje (SENA) dicta capacitaciones. Para más información, visite: <https://www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2020/agosto/sena-abre-oferta-de-cursos-virtuales-a-migrantes-con-permiso-especial-de-permanencia-pep>.



Sesión de la “Escuelita” en Bogotá. (Foto: Alexa Rochi)

Liderazgo y participación social de mujeres migrantes

El proceso migratorio suele ser desestabilizador tanto para los individuos como para las comunidades y repercute en la identidad personal y las oportunidades sociales y económicas, además de la participación política. En ciertas circunstancias, también puede representar una oportunidad y abrir posibilidades nuevas para intervenir. Aunque muchos de los efectos del desplazamiento contribuyen a la marginalización y vulnerabilidad de los migrantes, la atención que prestan los investigadores y legisladores a los *obstáculos* puede eclipsar los procesos simultáneos de *oportunidades* para la movilización migrante y su rol activo en la superación de dichos obstáculos. Hay ejemplos de liderazgo y participación política de migrantes en todo el mundo. En el este de África, Pincock y otros (2020)⁵⁰ documentan el importante rol que los líderes refugiados desempeñan en las acciones colectivas y el apoyo que brindan a los miembros vulnerables de sus comunidades. Por otra parte, Johnson (2012)⁵¹ muestra cómo los migrantes no ciudadanos aprovechan las oportunidades limitadas que se les presentan para involucrarse en acciones de activismo en Australia, España y Tanzania.

⁵⁰ Pincock, Kate, Alexander Betts y Evan Easton-Calabria. 2020. *The Global Governed?* Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/9781108848831>.

⁵¹ Johnson, Heather. 2012. Momentos de solidaridad, activismo migrante y (no) ciudadanos en las fronteras globales: intervención política en campos de refugiados de Tanzania, centros de detención australianos y fronteras europeas. En *Citizenship, migrant activism and the politics of movement* (pp. 121–140). Routledge.

En esta sección, hacemos nuestro aporte a la bibliografía sobre liderazgo de migrantes y refugiados analizando el rol que desempeñan las líderes migrantes venezolanas en sus comunidades y cómo perciben su intervención política en Colombia. Encontramos que las mujeres cubren una brecha importante, ya que desempeñan roles para el estado colombiano prestando servicios directos a los migrantes, asistiendo a los migrantes a encontrar trabajo y siendo un punto focal de información. Asimismo, encontramos que las líderes no necesariamente se perciben como más empoderadas en Colombia; no obstante, la percepción de su falta de derechos las empuja a asumir roles de liderazgo en sus comunidades.



Presentación del proyecto de incidencia “Ensororadas. (Foto: Alexa Rochi)

Las líderes organizan información

La mayoría de las mujeres migrantes venezolanas entrevistadas que trabajan en organizaciones sin fines de lucro o como líderes comunitarias en otra función mencionaron que sus roles principales eran (1) ayudar a los migrantes a navegar por los sistemas colombianos; (2) brindar información y orientación a los migrantes, y (3) prestar ayuda directa, como alimentos u otro tipo de asistencia para las necesidades básicas de los migrantes.

Por ejemplo, en su rol como líder comunitaria, una participante de Cúcuta que vive hace tres años en Colombia trabaja con migrantes que no tienen acceso a la atención médica. Nos informó que recopila datos y los envía a la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) a fin de ayudarlos a que reciban atención médica y se afilien formalmente al sistema de salud colombiano. Una líder venezolana de Cali que entrevistamos tiene un rol similar en su comunidad. Comparte información sobre el ETPV, ayuda a guiar a los venezolanos hacia los recursos que necesitan, como, por ejemplo, les indica a dónde acudir en caso de necesitar

ayuda con un tema legal y cómo acceder a los servicios sociales del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF).⁵² Nos contó lo siguiente:

Apliqué lo que aprendí con mi familia, que en su mayoría es colombo-venezolana y está desinformada, y ahora aprovecho la oportunidad para explicar las políticas a otros migrantes. También los aliento a que se eduquen y los ayudo a encontrar a las personas y los recursos correctos para guiarlos.

Otra líder que vive en Cúcuta que trabaja con migrantes recién llegados describe de forma similar su rol de liderazgo comunitario y explica que consiste principalmente en compartir información. Además, mencionó que trabaja como voluntaria acompañando a los migrantes en los trámites para solicitar atención médica dentro del sistema de salud colombiano. Tal y como señalaron estas entrevistadas y quienes participan en la *Escuelita*, las líderes desempeñan roles fundamentales en las comunidades, puesto que brindan información descentralizada a los migrantes que llegan sin entender las políticas colombianas y los derechos que tienen o su capacidad para ejercerlos, y la mayor parte de este trabajo es no remunerado.

De nuestro estudio se desprende que el proceso de adquirir conocimientos puede tener una dimensión de género, y las mujeres emergen como líderes comunitarias y puntos focales de conocimiento. En una entrevista, una migrante venezolana que administra un grupo de red social que ayuda a responder las preguntas de los migrantes sobre los trámites legales y los derechos en Colombia apuntó esto:

La mayoría de las personas a las cuales servimos son mujeres, puesto que las mujeres son más activas al momento de buscar información para sus hijos y su cónyuge.

Muchas otras mujeres que entrevistamos también mencionan la importancia de las redes sociales, particularmente los grupos de WhatsApp, como describimos antes. Ciertos grupos están reservados solo para mujeres, y otros sirven a la comunidad de migrantes en general.

Por ejemplo, una líder de una pequeña organización de mujeres en Cúcuta administra un grupo de WhatsApp con mujeres migrantes, retornadas y algunas mujeres colombianas con el objetivo de difundir información sobre derechos, salud, educación y recursos generales para migrantes. Esta líder migrante de Cúcuta nos contó lo siguiente:

Creamos una red de apoyo donde compartimos información y difundimos, por ejemplo, cuándo habrá ferias médicas de jornada completa donde los niños pueden vacunarse o los migrantes pueden inscribirse para el seguro de salud del gobierno. Toda esta información se comparte en un grupo de WhatsApp, y todas publican información. Y si alguien tiene una pregunta, la plantea en el chat y todas contribuimos a guiarnos y apoyarnos mutuamente.

⁵² El Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) es la institución encargada de proteger a las infancias en Colombia.

Muchas de las otras mujeres entrevistadas también hablaron sobre la importancia de los grupos de WhatsApp como redes de apoyo en los cuales los migrantes publican información sobre el PEP, cómo acceder a la atención médica, preguntas y vacantes de empleo, entre otras cuestiones. Una mujer que vive en Bogotá, fundadora de una organización que lucha contra la violencia de género, afirmó que era parte de un grupo de WhatsApp dedicado específicamente al empoderamiento femenino. Nuestras entrevistadas sugirieron que las líderes pueden en ocasiones desempeñar un rol central como canales de información y como recopiladoras primarias de información para sus familias. Una fundadora de una organización sin fines de lucro que presta servicio a migrantes en Cúcuta resumió su sentimiento como parte de los principios de su organización:

La asistencia que ayuda a una madre a ayudar a toda su familia nuclear. “Educar a un niño es crear un hombre; educar a una niña es educar a una familia”.

Las líderes prestan servicios directos a sus comunidades

Es posible además que las políticas actuales no alcancen para cubrir plenamente las necesidades inmediatas y básicas de los migrantes, como vivienda, alimento, educación y medicina general. Esto empuja a ciertos migrantes a presentar solicitudes en instituciones públicas y aprender los códigos legales del estado. Una de las líderes que vive en Cali nos informó que la falta de ayuda y la información que recibió la instaron a ayudar a otras mujeres a acceder al mercado laboral:

A veces, uno no encuentra trabajo, y muchas personas han tenido que aprender de la manera más dura y eso se debe a que hay que informar a la gente, preguntarle cómo ayudarla, saber a qué lugares ir para ayudarla.

Otra líder venezolana que trabaja con una fundación explicó un caso en el cual una mujer tenía cáncer y no podía recibir atención médica porque no tenía el PEP ni seguro de salud. El cáncer no se ve como una “emergencia”; por lo tanto, para los migrantes que no están en regla, el Estado no provee tratamiento, y su familia no podía pagar un tratamiento privado. La fundación donde la líder trabaja ayudó a la mujer a que la atendieran en un hospital, y lo logró amenazando con presentar una “acción de tutela”, la petición que se puede presentar para garantizar la protección de los derechos de una persona.

Otra líder ayuda a salvar las brechas en el acceso a la educación de los niños. Si bien los niños migrantes tienen derecho a asistir a las escuelas colombianas, muchas escuelas no tienen capacidad ni fondos o personal para que estos niños se escolaricen. Junto con otras mujeres de su organización, ayudan a enseñar a los niños venezolanos no escolarizados en su área:

A los niños les enseñamos lo básico: tablas de multiplicar, vocales y lo que sea necesario para que no pierdan el gusto y el entusiasmo por el estudio, porque sin educación, no podrán lograr nada.

Las mujeres migrantes tienen diversas respuestas a la participación política y el empoderamiento

El proceso de migración para algunas mujeres venezolanas que entrevistamos ha implicado una mayor participación en los planos político y social, mientras que otras con quienes hablamos explicaron los desafíos en la participación en Colombia. En algunas entrevistas, las mujeres informaron que la organización y participación en las comunidades se ven como potencialmente amenazantes en Venezuela y afirmaron que carecen de un espacio político para organizarse. Una entrevistada que solía trabajar elaborando postres para subsistir en Venezuela nos dijo lo siguiente:

En Venezuela, no hacía nada político, y si quería hacerlo, tenía que hacerlo en un espacio cerrado. En Venezuela, si no estás de acuerdo [con ellos/el gobierno], si no hablas bien de ellos en los videos o si no haces campañas apoyándolos, no puedes participar ni ser líder.

Dado el cierre político de Venezuela, las acciones como organizar comunidades o participar en organizaciones sociales se percibían como riesgosas. No obstante ello, la migración puede instar a estas líderes a adquirir más conocimiento. Una líder que vive en Cali y tiene menos de 20 años nos contó esto:

Antes de migrar, no sentía que tuviera derechos ni que estuviera informada. Pero, en Colombia, siento que tengo derechos y poder.

Otra mujer que entrevistamos tenía una percepción diferente de su poder para intervenir y capacidad para ejercer su intervención política en Colombia y Venezuela. Una mujer, por ejemplo, que trabajaba con oficinas públicas formales en Venezuela, incluido el consejo municipal o el despacho del alcalde, se quejó porque no podía tener las mismas oportunidades en Colombia.

En Venezuela, trabajaba de lo que había estudiado con el despacho del alcalde y del presidente. Podía participar y elegir. En este país, no puedo ofrecer mucho.

La misma idea la expresó una líder mayor y con alto grado académico quien relató que le costó contribuir significativamente a la vida social y política en Colombia. Estas diferencias indican quizás mayores posibilidades de participación en el área formal de la política en Venezuela, en comparación con los puestos de liderazgo informales que asumen las mujeres de nuestro estudio. La falta de documentación e incorporación política puede ser tal vez un obstáculo para la participación política formal de los migrantes, aunque es necesario indagar más sobre la materia.

Conclusiones

A pesar de las medidas tomadas por el GdC en los últimos seis años para promover la inclusión socioeconómica de migrantes venezolanos, sigue habiendo muchos desafíos. Estos pueden surgir por muchos motivos, entre ellos, factores estructurales ligados a la

falta de familiaridad de los migrantes con el mercado laboral colombiano y con las políticas gubernamentales en los sectores privado y público, además de la discriminación contra los venezolanos. En el caso de las mujeres migrantes, estas dificultades son complejas, ya que afrontan prejuicios tanto contra su nacionalidad como contra su género, sufren explotación laboral y se ponen al hombro el cuidado infantil y otras responsabilidades domésticas. Ante estos obstáculos, las mujeres venezolanas han desarrollado estrategias para acceder a los servicios que necesitan y para encontrar empleo usando redes de migrantes y uniéndose a organizaciones o grupos comunitarios o fundándolos, además de recurrir a empleos informales como medida provisoria.

Más allá de los logros de estas mujeres, las percepciones de desempoderamiento y exclusión han instado a algunas de estas migrantes a asumir roles de liderazgo en sus comunidades, convertirse en participantes activas en la sociedad civil y trabajar a favor de la inclusión y el bienestar de otras mujeres y migrantes en Colombia. Sin embargo, cabe destacar que los hallazgos de este informe están limitados a las experiencias de un subconjunto de mujeres migrantes venezolanas y no captan los demás obstáculos, experiencias u oportunidades de muchas otras mujeres, incluidas las afrovenezolanas, las indígenas venezolanas y las mujeres trans. Asimismo, los desafíos descritos y las estrategias utilizadas para superarlos probablemente no se limiten a la población migrante venezolana, sino que también se apliquen a otros grupos marginados dentro de Colombia.



Puente Colombia Venezuela tejido. (Foto: Alexa Rochi)

En resumen, en este trabajo, primero se describieron las políticas de migración adoptadas por el GdC y se hizo una descripción y un perfil generales de las mujeres migrantes venezolanas en Colombia usando datos del DANE y a través de una revisión de la bibliografía académica y de políticas. En este trabajo inicial, se pone de manifiesto la necesidad de contar con una política pública centrada en el género. Por ejemplo, el alto nivel educativo de las mujeres venezolanas que describimos exige mejores procedimientos para el reconocimiento de sus competencias y acreditaciones en Colombia. Un sistema más eficaz para validar los títulos venezolanos les permitiría a estas mujeres ganar salarios más altos, lo que reduciría la actual brecha salarial de género. Es fundamental abordar la tasa de desempleo más alta entre mujeres venezolanas, en comparación con mujeres colombianas y hombres venezolanos, para reducir las disparidades de género en su inclusión.

Posteriormente, presentamos nuestros hallazgos de las entrevistas sobre barreras basadas en el género a la inclusión socioeconómica de las mujeres venezolanas. Estas entrevistas revelaron varios obstáculos al momento de denunciar e interponer acciones judiciales por VBG, que es una amenaza tanto para el empleo de migrantes como para el bienestar general. Descubrimos que las mujeres migrantes suelen carecer de conocimientos sobre los trámites de denuncia colombianos y que, al momento de denunciar, pueden sufrir discriminación de parte de los funcionarios públicos. En otros casos, encontramos que las diferencias culturales y los estereotipos de género pueden limitar las oportunidades de las mujeres venezolanas, ya que poseen diferentes normas culturales que los colombianos, además de que afrontan prejuicios relacionados con su ética laboral y su sexualidad. Finalmente, nuestras entrevistadas sugirieron que las mujeres migrantes suelen cargar con la responsabilidad de las tareas del hogar, por las cuales no se les paga. Ocasionalmente, nuestras entrevistadas relataron que la dinámica familiar y la distribución de las tareas domésticas pueden cambiar con la migración. Para algunas, se torna más equitativo, pero, para otras, aumenta su labor sin la red extendida de familiares y amigos.

Luego, analizamos los obstáculos mencionados que es posible que afronte la población migrante en general e identificamos desafíos más generales en la inclusión de migrantes. Nuestras entrevistadas informan una falta de documentación, altas tasas de desempleo entre la población local, baja disponibilidad de oportunidades laborales para venezolanos y desigualdad salarial.

Además, nuestras entrevistas arrojaron luz sobre un par de estrategias que usan las mujeres migrantes para superar los obstáculos en la inclusión económica. Descubrimos que las redes sociales de migrantes, tanto físicas como virtuales, son una herramienta clave para encontrar trabajo y acceder a los servicios. Las redes comunitarias y los grupos de WhatsApp desempeñan un rol importante para las mujeres y otros migrantes para encontrar oportunidades laborales y brindar información sobre sus derechos y las políticas gubernamentales, además de servirles para recibir asistencia y acceder a los servicios básicos.

Por último, nuestras entrevistas evidencian el importante rol que desempeñan los líderes migrantes venezolanos, sobre todo, las mujeres, dentro de sus comunidades, y que este rol es complementario a los roles del estado y de quienes implementan políticas. En las entrevistas, las líderes señalaron que su trabajo consiste en brindar información sobre las

políticas colombianas como el PEP y ETPV, y difundir información sobre cómo acceder a los servicios, por ejemplo, de salud y educación. También hicieron referencia a su rol como prestadoras directas de servicios básicos y asistencia a otras mujeres y sus comunidades en general. A los fines del presente trabajo, documentamos la creación de redes y canales de comunicación informales que ayudan a difundir información y coordinar acciones. Gracias al análisis de la experiencia previa de estas líderes en la organización comunitaria, en nuestro estudio se sugiere una experiencia mixta de migración: a veces, el proceso migratorio insta a las mujeres a asumir puestos de liderazgo que nunca antes habían tenido, pero, en otros casos, actúa como una limitación para la participación social. En líneas generales, documentamos la capacidad de las mujeres migrantes para adaptarse y llevar adelante roles vitales en sus comunidades, lo que deja ver su resiliencia y motivación, así como cuestiones del potencial de la migración para replantear las dinámicas comunitarias.

En conclusión, en nuestro informe se detallan los muchos desafíos que afrontan las mujeres migrantes durante el proceso de integración socioeconómica en Colombia en relación con un amplio abanico de problemas, entre ellos, género, problemas estructurales y discriminación y xenofobia. No obstante, las mujeres venezolanas han adoptado múltiples estrategias para superarlos a nivel personal y en las labores que realizan para promover la inclusión en sus comunidades. La participación social y el liderazgo de las mujeres venezolanas que entrevistamos han repercutido de forma directa en las vidas de las otras mujeres a quienes ayudan, lo que incluye el acceso a los servicios estatales, la búsqueda de empleo o la obtención de información o ayudas relevantes. Teniendo en cuenta que existe en este momento un proceso de regulación integral, se debe considerar el rol de estas líderes que trabajan en paralelo a los actores políticos y, a menudo, lo hacen sin remuneración ni reconocimiento en roles que han impulsado y seguirán impulsando el desarrollo de la sociedad colombiana y promoviendo la cohesión social en sus comunidades.

Recomendaciones

Nuestros hallazgos evidenciaron diferentes problemas que deben abordar el GdC, los donantes, las ONG, las organizaciones internacionales y los bancos multilaterales cuyo objetivo es promover la inclusión socioeconómica de los venezolanos en Colombia. Aquí se incluye la necesidad de incorporar en las políticas migratorias una estrategia para abordar las cuestiones de género y de invertir en programas orientados a la generación de ingresos de las mujeres, entre otros aspectos. En este sentido, el PNUD lanzó hace poco una guía de planificación referida a mujeres migrantes y su sustento. Esta guía contiene recomendaciones sobre cómo planificar con una perspectiva de género y cómo diseñar políticas públicas equitativas.⁵³ Estas recomendaciones las deberían adoptar los gobiernos nacionales y locales, los cuales deberían prestar especial atención a las lecciones aprendidas en sus comunidades.

⁵³ PNUD. 2021. “Guía de planificación: mujeres migrantes y medios de vida.” https://www.latinamerica.undp.org/content/rblac/es/home/library/womens_empowerment/guia-de-planificacion--mujeres-migrantes-y-medios-de-vida.html.

Aquí presentamos algunas recomendaciones que pueden ser los primeros pasos para avanzar hacia la inclusión y la participación de las mujeres venezolanas en Colombia.

Recomendaciones para el Gobierno de Colombia (GdC)

A pesar de la generosidad del GdC y sus constantes esfuerzos por promover la inclusión socioeconómica de los venezolanos, en nuestro estudio se encuentra que las mujeres afrontan muchos desafíos para acceder al mercado laboral. Recomendamos lo siguiente:

1. Fortalecer el apoyo y la protección a nivel institucional de parte del Ministerio Público y otras autoridades nacionales y locales responsables de la prevención, la protección y la respuesta en relación con los derechos de las mujeres venezolanas.
2. Involucrar a las líderes venezolanas y colombianas en el diseño y la planificación de políticas públicas. Los conocimientos basados en la comunidad de las líderes se traducirán en mejores respuestas para abordar los obstáculos en la inclusión de las mujeres.
3. Aumentar las acciones para prevenir el riesgo de explotación laboral a través del Ministerio de Trabajo y la Secretaría del Interior a nivel local e informar abiertamente a las mujeres venezolanas de sus derechos laborales con la colaboración de las organizaciones de la sociedad civil que trabajan a favor del acceso de las mujeres al mercado laboral. Las labores conjuntas entre las autoridades locales y los líderes comunitarios que trabajan para prevenir la explotación laboral darían como resultado menos casos, más denuncias y más judicializaciones.
4. Divulgar información sobre las vías de asistencia para las víctimas de VBG y, sobre todo, de trata de personas, e impartir capacitaciones a los funcionarios a través del Ministerio del Interior y las instituciones locales. Es poca la información disponible para mujeres migrantes referida a la prevención de la trata de personas, crear rutas más específicas, y comunicar su existencia impediría que muchas mujeres sean víctimas de trata.
5. Brindar más información al sector privado sobre la contratación formal de mujeres venezolanas con permisos en regla, sobre todo, con el nuevo *ETPV*, además de información sobre los derechos y las reglamentaciones para migrantes por medio de campañas de divulgación extensas. Crear una estrategia en conjunto para contratar a mujeres venezolanas vulnerables en trabajos formales acordes con su experiencia.
6. Facilitar préstamos para las mujeres venezolanas a través de los programas actuales para emprendedores. Diseñar mejores productos y reducir la discriminación de parte de los proveedores de servicios en el mercado financiero impulsaría los proyectos de esta población y sumaría a las economías local y nacional, además de que empoderaría a las mujeres para que sean independientes.
7. Facilitar la homologación de diplomas. Si bien el GdC ya ha hecho avances en el requisito de la Apostilla, los altos costos del reconocimiento de diplomas les impiden a las mujeres venezolanas obtener ingresos más altos. Esto les permitiría a muchas mujeres profesionales acceder al mercado laboral de manera formal y contribuir a la economía colombiana.

Recomendaciones para donantes, ONG, organizaciones internacionales y bancos de desarrollo multilaterales

El sector de integración del Plan Regional de Respuesta a Refugiados y Migrantes (RMRP) de 2022 necesitará USD 134 millones para Colombia, de los USD 803 millones que se necesitan en total.⁵⁴ Con la implementación del *ETPV*, el GdC ha expresado su preocupación por la necesidad de financiar proyectos y programas que den respuesta al sector de integración. Hace poco, el Banco Mundial otorgó un préstamo de más de USD 500 millones al GdC para sustentar la integración,⁵⁵ y la Unión Europea donó otros EUR 8 millones.⁵⁶

Consideramos que los donantes deben continuar financiando la mayor parte de las iniciativas para la inclusión socioeconómica. Recomendamos, en particular, lo siguiente:

1. Apoyar y priorizar los proyectos que apuntan a la generación de ingresos y al emprendimiento de mujeres venezolanas a nivel local y comunitario a través de las organizaciones de la sociedad civil. Es clave involucrar a las líderes comunitarias en los proyectos de generación de ingresos, puesto que ellas ya han tejido redes y forjado relaciones de confianza con otras mujeres, por lo que conocen sus necesidades y expectativas.
2. Apoyar los programas que responden al problema de la VBG en un marco de prevención, protección y respuesta a nivel local y con la participación de las comunidades de acogida.
3. Apoyar los programas que se ocupan de la prevención de la xenofobia y la discriminación hacia las mujeres migrantes y que apuntan a la cohesión social dentro de las comunidades locales. La creación de programas que apoyen a las mujeres colombianas y venezolanas podría mejorar la igualdad de género.

⁵⁴ Plan Regional de Respuesta a Refugiados y Migrantes (RMRP) de Venezuela de 2022. <https://www.r4v.info/en/document/rmrp-2022>.

⁵⁵ Banco Mundial. 2021. “El Banco Mundial brindará apoyo estratégico para la integración social y económica de migrantes venezolanos en Colombia.” <https://www.worldbank.org/en/news/press-release/2021/11/16/apoyo-estrategico-del-banco-mundial-para-la-integracion-social-y-economica-de-los-migrantes-venezolanos-en-colombia>. Recuperado el 23 de noviembre de 2021.

⁵⁶ Delegación de la Unión Europea en Colombia. 2021. “#EuropaCreeEnColombia: una apuesta común por la integración y las oportunidades de la migración.” https://eeas.europa.eu/delegations/colombia/107695/europacreeencolombia-una-apuesta-com%percentC3%BAn-por-la-integraciC3%B3n-y-las-oportunidades-de-la-migraci%percentC3%percentB3n_es. Recuperado el 23 de noviembre de 2021.

Anexo 1. Encuesta

Pregunta	Formato	Opciones
Nombre		
Apellido		
Género	Opción múltiple	Mujer/Mujer trans/No binario/Otro
Edad		
Id.	Opción múltiple	C.C./Pasaporte/C.E./PEP
Número de id.		
Nacionalidad		Colombiana/Venezolana/Otra/Ambas
Ciudad de residencia	Opción múltiple	Bogotá/Cali/Cúcuta
Dirección		
Número de teléfono		
Número de teléfono móvil		
Tipo de vivienda	Opción múltiple	Alquilada/Propia/Familiar/Refugio/ Alquiler por día
Estrato	Opción múltiple	1–6
Inscripción en el SISBEN		Sí/No
¿Sabe su puntaje del SISBEN?		Sí/No
Puntaje del SISBEN		
¿Es beneficiario de algún programa de asistencia del GdC?		Sí/No ¿De cuál?
¿Tiene hijos?		Sí/No
¿Cuántos hijos tiene?		
Estado civil	Opción múltiple	Soltera/En concubinato/Casada/ Divorciada/Viuda
Cantidad de personas dependientes		(Si no tiene, marque 0)
¿Comparte las tareas de cuidado de las personas dependientes?		Sí/No ¿Con quién?
¿Tiene alguna discapacidad? ¿Cuál?		Sí/No ¿De cuál?
¿Se identifica con alguna de estas poblaciones?	Seleccione más de una.	Mujeres/Jóvenes/LGTBIQ+/Personas con ascendencia africana/ROM/Indígena/ Migrantes/Palenqueras/Raizales
Último nivel de estudio	Opción múltiple	Primario/Secundario/Técnico/ Tecnológico/Universitario/Graduado
Nombre de la organización colectiva que dirige		
¿Hace cuánto llegó a Colombia?		
¿En qué ciudad o estado vivía en Venezuela?		
¿Cuál fue su última ocupación en Venezuela?		
Rol dentro de su organización		
¿Es su rol o puesto remunerado?		Sí/No
Describa qué hace su organización	Abierta	
Barrios, localidades o comunidades donde repercute su organización		

Pregunta	Formato	Opciones
Sectores de la población en los que repercute su organización	Opción múltiple	Niños y adolescentes/Mujeres/Jóvenes/LGTBIQ+/Afrodescendientes/ROM/Indígena/Migrantes/Personas mayores/Palenquera/Raizales/Otro ¿Cuál?
¿Tiene algún otro rol fuera de la organización?		Sí/No ¿De cuál?
Imagine que hay una escalera con 10 escalones. En el escalón de más abajo, hay personas sin poder de intervención ni derechos, y en el escalón de más arriba, están aquellas que tienen mucho poder y derechos. ¿En qué escalón de la escalera se colocaría actualmente?	Opción múltiple	Del 1 al 10
¿Y en qué escalón estaba antes de migrar?	Opción múltiple	Del 1 al 10
¿Por qué percibe sus capacidades de esa manera?	Abierta	
¿Ha participado en procesos electorales populares?		Sí/No ¿De cuál?
¿Ha sido elegida en procesos electorales populares?		Sí/No ¿De cuál?
¿Cree que ha sido una mujer con oportunidades en lo que respecta al desarrollo personal, comunitario y laboral?		Sí/No ¿Por qué?
¿Puede nombrar algún obstáculo que haya tenido al desarrollar su potencial personal, laboral y comunitario?		
¿Puede nombrar algún obstáculo que haya tenido al desarrollar su potencial laboral?		
¿Puede nombrar algún obstáculo que haya tenido al desarrollar su potencial comunitario?		
¿Puede nombrar los factores estimulantes que ha encontrado para acrecentar su potencial personal?		
¿Puede nombrar los factores estimulantes que ha encontrado para acrecentar su potencial laboral?		
¿Puede nombrar los factores estimulantes que ha encontrado para acrecentar su potencial comunitario?		
En el último año, ¿ha tomado alguna de las siguientes medidas con la intención de cambiar su entorno o ayudar a la población migrante?		*Sí: Frecuentemente (más de una vez al mes)/Un par de veces al año/Una vez al año/Nunca
¿Se contactó con los medios de comunicación?		
¿Se contactó con el gobierno? (Local o nacional)		*Sí: Frecuentemente (más de una vez al mes)/Un par de veces al año/Una vez al año/Nunca
¿Participó en alguna manifestación o protesta?		*Sí: Frecuentemente (más de una vez al mes)/Un par de veces al año/Una vez al año/Nunca
¿Organizó algún diálogo entre ciudadanos?		*Sí: Frecuentemente (más de una vez al mes)/Un par de veces al año/Una vez al año/Nunca