

DESIGUALDAD LABORAL POR GENERO EN COLOMBIA

Camilo Ernesto Molina Bonfante¹

RESUMEN

En las principales ciudades de Colombia, así como en otras partes del mundo, el desarrollo de este fenómeno conocido como desigual de género, se ha especializado por tener la capacidad de emplear un avance formal e informal, a su vez por ser dirigido la mayoría de las veces por sus propietarios; de esta forma, las actividades en la mayoría de las veces dejan a un lado al opuesto del sexo masculino, dando como resultado una desigualdad, guiándose en la experiencia almacenada y suministrando métodos cotidianos que inculcan un solo escenario de ocurrencia, desistiendo aparte las fluctuaciones en variables externas y las internas que inciden en los resultados. Por esto se consideramos realizar una investigación de este tema, para salir de la duda de si es aceptada en la comunidad la realización de dicha desigualdad, estudiando de esta forma alternativas para poder acabar o intentar reducir este fenómeno. En el desarrollo de esta investigación se dieron a ver elementos teóricos enlazados con las generalidades de las empresas que han hecho de esta discriminación algo habitual. Hemos tenido concepciones pertinentes acerca del estudio de escenarios, presupuestos y toma de algunas ideas o decisiones, proporcionando así, un resultado de la situación que hoy en día viven las mujeres en el sector rural. Este análisis tiene como finalidad dar a luz los implementos que utilizan para ejecutar sus proyecciones; asimismo investigar otros aspectos relevantes que deterioran las operaciones diarias.

PALABRAS CLAVE

Desarrollo económico, igualdad de género, discriminación de género.

ABSTRACT

In the main cities of Colombia, as well as in other parts of the world, the development of this phenomenon known as gender inequality, has become specialized because it has the capacity to use a formal and informal advance, in turn because most of the times by their owners; In this way, activities most of the time put aside the opposite of the male sex, resulting in inequality, guided by the stored experience and providing daily methods that instill a single scenario of occurrence, giving up separate the fluctuations in external and internal variables that affect the results. For this reason, we consider carrying out an investigation of this topic, to get out of the doubt as to whether the realization of said inequality is accepted in the community, thus studying alternatives to be able to end or try to reduce this phenomenon. In the development of this research, theoretical elements linked to the generalities of the companies that have made this discrimination commonplace were seen. We have had pertinent conceptions about the study of scenarios, budgets and taking some ideas or decisions, thus providing a result of the situation that women in the rural sector live today. The purpose of this analysis is to give birth to the implements they use to execute their projections; Likewise, investigate other relevant aspects that deteriorate daily operations.

KEYWORDS

Economic development, gender equality, gender discrimination.

¹ Estudiante de 3er semestre de la Universidad Libre sede Cartagena. Artículo orientado por el Dr. Oswaldo Enrique Ortíz Colón. Camiloe-molinab@unilibre.edu.co

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación queremos dar a luz la desigual de género, más que todo con el interés de implementar y proponer unas herramientas, que a través de ellas faciliten la elaboración de grandes escenarios que aportaran el ingreso de cargos importantes para ambos sexos, logrando de esta manera una igual, una equidad, proporción de género.

Se conoció que las compañías en estudio necesitan de ayuda de unas herramientas para ejecutar sus contrataciones a mujeres, ya que en diversos estudios se han identificado que las mujeres carecen de cargos importantes en empresas, mientras que empleadores se reservan algunos escenarios donde o toman en consideración las diversas variables externas e internas, como resultado las estimaciones desarrolladas no son flexibles debido a que no consideran la proporcionalidad como un camino.

Por ende, dicha búsqueda tiene como objetivo mostrar a las compañías herramientas o enfoques, que contribuirán a la creación de soluciones para impulsar la igualdad de género, con el fin de efectuar un análisis, en donde se presentarán múltiples escenarios para lograr las proyecciones cuantitativas y poder elegir la mejor opción.

Posteriormente, se expondrá el contenido que comprende cada una de las partes, tocaremos con claridad en nuestra investigación y que componen el documento:

- la desigualdad de género un desafío siempre presente.
- se encuentra validez en la ley 1257 de 2008
- la equidad de género en el campo laboral tiene el grado de eficacia deseado por las empresas en Colombia

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Es cierto que, al examinar el desarrollo de la equidad laboral en los últimos 11 años en Colombia, se evidencia una brecha significativa

en la igualdad que se busca instaurar. Para respaldar esta afirmación, podemos analizar la tasa de participación por género y la brecha salarial entre hombres y mujeres.

En cuanto a la tasa de participación, que refleja la proporción de hombres y mujeres que están activos en la fuerza laboral, podemos observar datos del Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (DANE) para los años 2013 y 2020. La disminución de la brecha salarial mensual del 18,2% en 2013 al 5,8% en 2020, como se indica, es un avance significativo en la reducción de la desigualdad salarial entre géneros. Sin embargo, aún persiste una brecha salarial que indica que las mujeres continúan ganando menos que los hombres por el mismo trabajo o trabajo de igual valor.

Ahora, en relación con la Ley 1257 de 2008, es importante evaluar su validez, eficacia y legitimidad en el contexto de la equidad laboral en Colombia. Esta ley, conocida como Ley de Violencia contra la Mujer, tiene como objetivo principal prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, incluyendo la violencia de género en el ámbito laboral.

Desde su implementación, la Ley 1257/08 ha tenido un impacto importante en la sensibilización sobre la violencia de género y en la promoción de los derechos de las mujeres en Colombia. Ha contribuido a visibilizar y abordar situaciones de acoso, discriminación y violencia en el ámbito laboral.

LA DESIGUALDAD DE GENERO UN DESAFIO SIEMPRE PRESENTE.

Igualdad laboral, es el gran enigma que tiene la sociedad, en base a todo lo que hemos visto dentro de la civilización, vemos que al momento de escoger nuestro trabajo, como derecho fundamental, nos damos cuenta que a veces se nos prohíbe o incluso hay barrera que nos impide tener las mismas oportunidades laboral con respecto a otras personas, llamémoslas privilegiadas, estas barreras las podemos conocer como los aspectos que nos impide llegar a ejecutar

libremente nuestras actividades, como puede ser discriminaciones por raza, sexo, origen nacional, religión, entre otras.

Día a día nos encontramos con profundas brechas entre hombres y mujeres que desarrollan un sinnúmero de discriminación por razones ya sea de sexo; brecha salarial y ocupacional que se desentienden de los derechos humanos de las mujeres. La continuidad de factores culturales enlazados a la estructura patriarcal impide el ejercicio de estos derechos.

En nuestro vivir vemos que a muchos se nos prohíben ejecutar nuestras actividades, como base tenemos a la familia, aquí surge un gran planteamiento y es el por qué en algunos hogares los padres nos inculcan a que profesión nos debemos dedicar y no dejan en las manos de quien ejecutara esa labor en un futuro sea quien decida por su propia cuenta.

Nuestro principal paradigma está ligado al momento de poder ejecutar dicha actividad la cual fuimos preparados, vemos que nos encontramos con un sinnúmero de desigualdades al momento de poder realizar nuestras actividades, un claro ejemplo, podemos escoger la gran brecha laboral que hay entre hombres y mujeres en Colombia, tomando el DANE como principal fuente en nuestra investigación, vemos que en el país la población de mujeres es del 41,5%, quienes tienen un índice de desempleo de un 14,4% mientras que el 8,1% de los hombres están sin empleo; aquí podemos notar la principal fuente de desigualdad en el ámbito laboral.

Nuestro planteamiento del problema este vasado a analizar cómo se efectúa la equidad laboral entre géneros, la dirección de género está dirigido a observar, analizar y evolucionar las distintas culturas, económicas y políticas en la elaboración de la condición y posición de mujeres y hombres, que desarrollan entre sí diferencias y se dan a reconocer en situaciones de discriminación y exclusión social.

Nuestras preguntas orientadas hacia nuestra investigación serían:

- Será que podemos analizar esta problemática dentro de los campos de la validez, eficacia y legitimidad
- A quien afecta el problema
- Cómo se manifiesta el problema

¿SE ENCUENTRA VALIDEZ EN LA LEY 1257 DE 2008?

La respuesta es sí, porque se generan los siguientes aspectos y sigue las siguientes funciones:

1. Elaborar espacios de concertación para la realización y elaboración de políticas públicas laborales con dirección de Género.
2. Dar ideas de espacios para las bases de enseñanza y capacitaciones de Mujeres en actividades de importancia para el desarrollo económico y social de nuestro país, con una dirección a lo relaciona con la región y priorizando las necesidades sectoriales.
3. Acelerar la inserción en el mercado laboral de las mujeres, con la intención de disminuir la gran promesa de hoy en día, con la garantía y protección a los derechos en el trabajo.
4. Divulgar, examinar y hacer seguimiento a la obligación social por medio de actividades o planes o programas con ideas a futuro de alcanzar la equidad laboral con enfoque de género.

Las funciones presentadas en esta ley, representa la validez que tiene la ley y en ningún momento se contradice con los diferentes aspectos presentados.

IGUALDAD LABORAL PARA AMBOS SEXOS

La igualdad laboral para ambos sexos es un tema de gran relevancia en el contexto actual, ya que busca garantizar que hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades y condiciones en el ámbito laboral. Para profundizar en este tema, es importante analizar los aspectos clave que regulan la igualdad de género en el ámbito judicial.

Citando al Ministerio de Trabajo, el cual promueve el cumplimiento de la Ley 1257/08 Decreto reglamentario del sector del trabajo 4463/11 (en este marco normativo el Ministerio de Trabajo tiene entre sus obligaciones la promoción de los derechos humanos de las mujeres en el mundo).

Según el M. De Trabajo, la igualdad de género en el mundo laboral es importante por qué;

- Fomenta la igualdad y equidad de género en las empresas como elemento estratégico para la competitividad.
- Identifica y reduce las brechas de género mediante la promoción y adopción de prácticas y políticas laborales sin sesgos de género.
- Impulsa la redistribución de roles sociales, involucrando a la mujer en espacios laborales tradicionalmente masculinos y viceversa.
- Impacta al personal con medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, incentivando la redistribución de roles en el hogar con corresponsabilidad. (Ministerio de trabajo, 2008)

Da a conocer una evolución cultural, en el cual el trabajo de ambos sexos se califica por igual y se reconoce su aporte al desarrollo sostenible del país.

Para abordar la brecha de género en el ámbito laboral de manera más efectiva, podría ser necesario complementar estas medidas legislativas con políticas y programas específicos que promuevan la igualdad de oportunidades y la equidad salarial. Esto podría incluir incentivos para las empresas que implementen políticas de igualdad salarial, programas de capacitación y desarrollo profesional para mujeres, y campañas de sensibilización y educación sobre la equidad de género.

¿LA EQUIDAD DE GÉNERO EN EL CAMPO LABORAL TIENE EL GRADO DE EFICACIA DESEADO POR LAS EMPRESAS EN COLOMBIA?

Todo radica en el objetivo de la empresa, en si este lo cumple al fomentar la igualdad laboral para ambos sexos.

Entonces, si uno de los objetivos es preocuparse, vigilar por el poder y la autonomía económica de las mujeres que ingresan a trabajar, sí, si se cumple la eficacia que quiere la empresa.

Dentro del campo laboral en Colombia, podemos recalcar otros objetivos.

Desde el punto de vista de la legitimidad, podemos apreciar que en la sociedad no está muy contemplada o reflejada la igualdad de género, hemos visto que en la actualidad hay mucha desigualdad, donde muchos empresarios ven este fenómeno como algo sin relevancia, es decir, no lo ven como una prioridad.

Las ciencias sociales, en sus diversas disciplinas, han investigado los sentimientos individuales y colectivos sobre la desigualdad y las diversas jerarquías sociales, encontrando distintas respuestas. Algunas investigaciones han concluido que las personas son adversas a la desigualdad (Bowles y Hwang, 2008; Charness y Rabin, 2002), mientras que otras prefieren las jerarquías estables por delante de transformaciones sociales (Magee y Galinsky, 2008) así a su vez deciden u optan por perpetuar con la desigualdad en lugar de erradicarla. Estas indagaciones pueden darnos luces sobre algunas de las contradicciones en el comportamiento humano

A continuación, veremos algunos factores, los cuales son los motivos por lo cual las empresas, en este ámbito la sociedad, no se deciden a aportar a la equidad de género.

el principal es que las organizaciones no se encuentran del todo convencidas de apostar a la igualdad de género, donde hay un valor para sus negocios, como segundo aspecto tenemos que

los hombres, que subestiman la capacidad de las mujeres, claro está todo esto dentro de un aspecto laboral, La siguiente, es decir la tercera, va dirigida a que en pocas ocasiones organizaciones ven con urgencia implementar un plan para avanzar hacia la equidad de género.

Si ubicamos como ejemplo a Colombia, no es muy diferente, ya que si tomamos como base los resultados expuestos por el listado de igualdad de Género de las Organizaciones-PAR del país, solamente el 32 % de los puestos de liderazgo están ocupadas por mujeres, mientras que por otro lado la grieta salarial va ser del 32.5 % con respecto a los Hombres, dando a entender que Colombia es uno de los países que tiene muy en cuenta la igualdad de género en aquellas empresas americanas, pues se entiende que dos de cada tres multinacionales en dicho país tienen una política de igualdad de género

En conclusión, tomando como base el artículo 10 del código sustantivo del trabajo, el cual afirma que: “Todos los trabajadores y trabajadoras son iguales ante la ley, tienen la misma protección y garantías, en consecuencia, queda abolido cualquier tipo de distinción por razón del carácter intelectual o material de la labor, su forma o retribución, el género o sexo salvo las excepciones establecidas por la ley”.

Donde vemos que la norma si resguarda y por lo tanto no acepta estos aspectos de desigualdad. En base a la sociedad ya vimos que tomando como referencia a Colombia como uno de los países que tiene como principal objetivo el fomentar la igualdad de género en lo laboral, así queda enmarcado que en la sociedad corresponde con la aceptación de esta norma como parte del sistema jurídico donde esta dicha norma conserva su validez.

La falta de urgencia por parte de algunas organizaciones para implementar planes concretos de equidad de género también limita el progreso. La equidad de género requiere un compromiso constante y medidas proactivas, pero muchas empresas aún no consideran esto como una prioridad. Uno de los motivos detrás de la falta de compro-

miso de algunas organizaciones con la equidad de género radica en la falta de conciencia sobre los beneficios que puede aportar a sus negocios. La diversidad de género en los equipos de trabajo ha demostrado generar mejores resultados, mayor innovación y una cultura empresarial más inclusiva. Sin embargo, esta visión estratégica aún no está arraigada en todas las empresas, lo que limita el avance hacia la igualdad de género.

La equidad de género en el campo laboral en Colombia no ha alcanzado el grado de eficacia deseado. La falta de compromiso y conciencia sobre los beneficios de la igualdad de género, son factores que limitan el progreso en este sentido.

Esto implica asegurar que las disposiciones de la ley se apliquen de manera efectiva y que existan mecanismos adecuados de monitoreo y sanción para aquellos que no cumplan con sus obligaciones en relación con la equidad laboral.

EL IMPACTO DE REDUCIR LA DESIGUALDAD DE GENERO

El impulso de la igualdad de género desempeña un papel fundamental en el desarrollo económico y social de una sociedad. Existen sólidos argumentos que respaldan esta afirmación y demuestran los beneficios que se derivan de la promoción de la igualdad de género.

En primer lugar, se ha observado una clara correlación entre la igualdad de género y la reducción del desempleo. Cuando las oportunidades laborales se distribuyen equitativamente entre hombres y mujeres, se aprovecha todo el potencial de la fuerza laboral, lo que resulta en una mayor participación económica y una disminución del desempleo en general. Al brindar igualdad de oportunidades, tanto hombres como mujeres pueden contribuir plenamente al desarrollo económico, lo que lleva a una sociedad más próspera.

Además, la igualdad de género puede ser una solución efectiva para abordar las crisis económicas que afectan a ciertas áreas del país. Al garantizar que todas las personas, independientemente

te de su género, tengan acceso a oportunidades económicas y recursos, se crea un entorno más estable y resiliente. La inclusión de las mujeres en la economía permite diversificar y fortalecer los sectores productivos, lo que ayuda a mitigar los impactos negativos de las crisis económicas y promueve la recuperación sostenible.

En el ámbito empresarial, la igualdad de género puede impulsar el desarrollo y el rendimiento económico de las empresas. Al mantener una proporción equilibrada de hombres y mujeres en todos los niveles de una organización, se fomenta la diversidad de pensamiento y se generan nuevas perspectivas, lo que a su vez impulsa la innovación y la toma de decisiones más sólidas. Las empresas que optan por enfocar sus esfuerzos en la igualdad de género suelen tener una ventaja competitiva, ya que aprovechan al máximo el talento y las habilidades de una fuerza laboral diversa.

Para respaldar estos argumentos, es necesario analizar y comparar estadísticas que avalen la investigación realizada. Estos datos pueden mostrar el impacto positivo de la igualdad de género en términos de empleo, crecimiento económico y éxito empresarial. Al utilizar evidencia empírica sólida, se fortalece la base para la creación de soluciones efectivas que promuevan la igualdad de género y beneficien a la sociedad en su conjunto.

Para culminar, la igualdad de género no solo es un objetivo ético y socialmente justo, sino que también desempeña un papel crucial en el desarrollo económico y social. Al reducir el desempleo, abordar las crisis económicas y fomentar el desarrollo empresarial, se generan beneficios tangibles para la sociedad. Al respaldar estos argumentos con estadísticas confiables, se fortalece la base para la implementación de políticas y prácticas que promuevan la igualdad de género y contribuyan al progreso económico y social sostenible.

HERRAMIENTAS QUE FACILITEN LA IGUALDAD LABORAL

La transparencia y el monitoreo pueden ser herramientas que permitan a partir de un sistema de seguimiento y reporte de datos desglosados por géneros las posibles brechas y desigualdades en diferentes áreas laborales, el acceso a esta información les permitirá tomar medidas concretas y diseñar estrategias específicas para abordar los desequilibrios de género.

Otra herramienta clave es el establecimiento de políticas de conciliación entre el trabajo y la vida personal. La promoción de horarios flexibles, licencias parentales remuneradas y opciones de trabajo a distancia puede ayudar a eliminar barreras que afectan desproporcionadamente a las mujeres. Estas políticas permiten un equilibrio entre las responsabilidades laborales y familiares, facilitando así la participación plena y equitativa de hombres y mujeres en el ámbito laboral.

Además, el enfoque de la meritocracia sería una opción muy válida para eliminar cualquier tipo de discriminación de género en los procesos de selección, al asegurarse de que todas las personas tengan igualdad de oportunidades para acceder a puestos de trabajos, se crea una base sólida para reducir la desigualdad laboral.

Al utilizar estas herramientas de manera estratégica y comprometida, las empresas pueden impulsar la igualdad de oportunidades y promover un entorno laboral equitativo para ambos géneros.

CONCLUSIÓN

Contemplando los datos y contextos que se dan en Colombia podemos llegar a la conclusión que no existe eficacia en la Ley 1257/08, teniendo esto en cuenta se pueden plantear enfoques que motiven la construcción cultural y social a favor de mejorar el mercado laboral y aumentar las oportunidades para las mujeres. En lugar de depender exclusivamente de la legislación, es importante que las empresas también asuman un

papel activo en la promoción de la igualdad de género. Esto implica la implementación de políticas internas y prácticas empresariales que reflejen la igualdad de género en todas las áreas de la organización. Las empresas pueden establecer programas de diversidad e inclusión, garantizar salarios equitativos, fomentar la participación de las mujeres en puestos de liderazgo y brindar oportunidades de desarrollo profesional y capacitación. Si bien se han logrado avances en la reducción de la brecha salarial y en la promoción de la equidad laboral en Colombia en los últimos años, aún queda un camino por recorrer.

REFERENCIAS

Félix Tezanos Jose (2013). La sociedad dividida: estructuras de clases y desigualdades en las sociedades tecnológicas. No. 00. Pp. 11- 148.

Jose Leibovich, Luis Angel Rodriguez, Oscar Nupia. El empleo en el sector rural colombiano ¿Qué ha pasado en los últimos años? ¿Qué se puede prever? No. Pag 5

Ministerio de trabajo (2008). Equidad Laboral con Enfoque de Género.

Ribas Bonet María Antonia. DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL: UN PROBLEMA ACTUAL. No. 00. Pp 1- 38