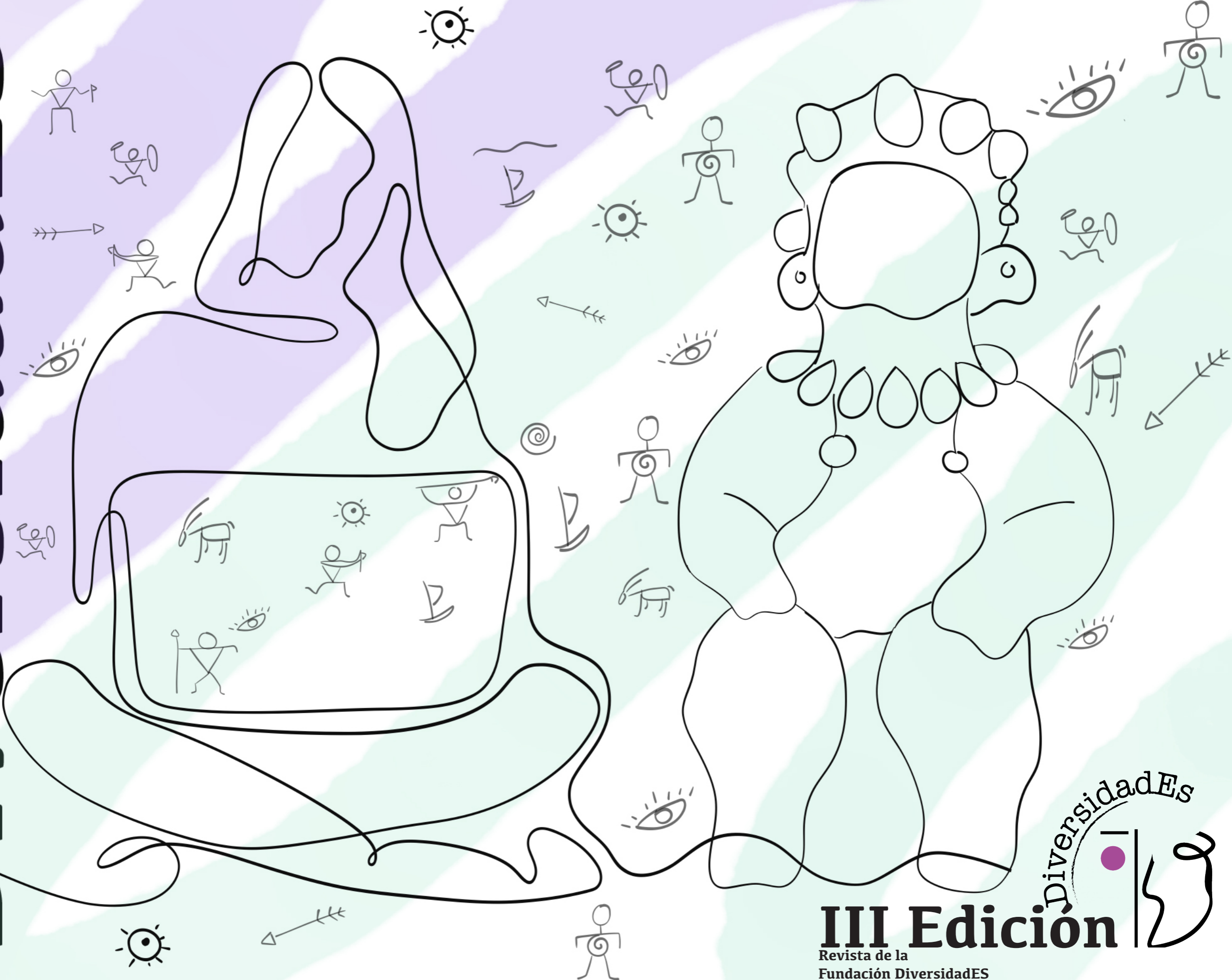


Diversidades



III Edición
Revista de la
Fundación DiversidadES

DiversidadES

DiversidadES

Vol. 3 Junio, 2023

Volumen 3 (2023): Revista Fundación DiversidadEs ISSN:
2954-9167

Director General:

Robert Ojeda Pérez,
Universidad de La Salle, Colombia
robert.rojeda@gmail.com
diversidadesrevista@gmail.com
320 803 7099

Jefe editorial:

Robert Ojeda Pérez

Editores invitados

Dorismilda Flores Márquez
Profesora-investigadora de la Universidad La Salle Bajío, México
dfloresm@lasallebajio.edu.mx

Coordinadora editorial y de Comunicaciones:

Maria Camila Montoya Páez
montoya.mariacamila@gmail.com

Diseñadora:

Maria Camila Montoya Páez

UNIVERSIDAD DE
LA SALLE

 Universidad
La Salle®
Bajío

Publicado en Bogotá, Colombia

Comité Científico

Sebastián Alejandro González. Ph, D. Titular Professor at Doctoral Program in Studies in Development and Territory - Economics, Enterprises, and Sustainable Development Faculty - FEEDS Bogotá D.C. Metropolitan Area

Ricardo Antonio Sánchez Cárcamo. Doctor en Ciencias Sociales. Docente de la Escuela de Negocios de la Universidad de la Salle. Investigador Grupo de Investigación y Desarrollo Social - SocialGRID. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2258-3927>. Email: ricsanchez@unisalle.edu.co

Cristian Yepes-Lugo. Doctor en Industria y Organizaciones, Universidad Nacional de Colombia. Investigador visitante doctoral, HEC-Montréal. Magíster en Negocios y Relaciones Internacionales. Universidad Militar Nueva Granada. Administrado Público, ESAP, Director programa de Negocios y Relaciones Internacionales, Universidad de La Salle. Cryepes@lasalle.edu.co

César Niño. Profesor asociado de Relaciones Internacionales de la Universidad de La Salle (Colombia). PhD en Derecho Internacional por la Universidad Alfonso X el Sabio (España), Doctorando en Estudios de Paz y Conflictos en la Universitat Jaume I (España). Magister en Seguridad y Defensa Nacionales por la Escuela Superior de Guerra y Politólogo e Internacionalista por la Universidad Sergio Arboleda.

Carlos-Germán van der Linde. Profesor asociado de la Universidad de La Salle y doctor en literatura latinoamericana contemporánea de University of Colorado (Boulder). Es editor académico de los libros Representaciones estéticas de las violencias en Colombia. Novela y cine sobre el conflicto armado con una mirada a la violencia bipartidista (2022) y “¡Pa’ las que sea, parce!” Límites y alcances de la sicaresca como categoría estética (2014). Cuenta con diversos artículos sobre la violencia en la literatura y el cine de Colombia y Latinoamérica, así mismo sobre la obra de García Márquez.

Dorismilda Flores Márquez. Profesora-investigadora en la Facultad de Comunicación y Mercadotecnia de la Universidad De La Salle Bajío. Licenciada en Comunicación Medios Masivos por la Universidad Autónoma de Aguascalientes, Maestra en Comunicación de la Ciencia y la Cultura por el ITESO y Doctora en Estudios Científico-Sociales, en la línea de Comunicación, Cultura y Sociedad por la misma institución. Integrante del Sistema Nacional de Investigadores de Conacyt en el nivel I.

Suelen Emilia Castiblanco Moreno. Profesora asociada de la Facultad de economía, empresa y desarrollo sostenible de la Universidad de La Salle. Doctorado en Estudios Interdisciplinarios sobre Desarrollo del Cider, Universidad de los Andes. Experta en temas asociados con género, economía del cuidado y mercados de trabajo. Ha dirigido trabajos de pregrado y maestría asociados al mismo tema y ha participado en diferentes proyectos de investigación y consultoría. Ha acompañado el proceso de diagnóstico para la implementación del sistema de cuidado municipal de la ciudad de Medellín, bajo la coordina-

ción de la Universidad Nacional de Colombia, sede Medellín. Es investigadora asociada según clasificación del Ministerio de Ciencia y Tecnología de Colombia -MinCiencias-. (CvLac; Google Scholar; ORCID).

Germán Ulises Bula Caraballo. Profesor investigador de la universidad Pedagógica Nacional. Doctor en Educación por la misma universidad, con maestría y pregrado en Filosofía de la Universidad Javeriana.

Gina Reyes. Doctora en Estudios Sociales de América Latina de la Universidad Nacional de Córdoba - Argentina. Magíster en Sociología de la Universidad Nacional de Colombia. Socióloga de la Universidad Nacional de Colombia. Integrante del grupo de investigación Intersubjetividad en Educación Superior. Investigador Junior (IJ) Minciencias. Docente de la Escuela de Humanidades y Estudios Sociales de la Universidad de La Salle. https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0001368706

Elizaveta Sergeevna Golousova. PhD thesis on Journalistic discourse of terrorism; 1996-2001 – Department of Journalism of the Ural Federal University. (graduated with honors); Expert in the field of intercultural communications, business communication, foreign media awards, achievements: victory in the contest “The best electronic educational resource in English” (2016, 2017) Teaching experience – more than 15 years Scientific interests: Cross-cultural management, business communications in international business, the specifics of the foreign media, the Russian-speaking diaspora in Latin America.

Jorge Eliecer Martínez. Postdoctor en Bioética de la Universidad El Bosque, Postdoctor en Filosofía Universidad de Cádiz, Estudios Postdoctorado en Ciencias Sociales CINDE- CLACSO. Doctor en Filosofía programa Historia de la Subjetividad. U. Barcelona Doctor en Ciencias Sociales. Niñez y Juventud. CINDE-UM, Diploma de Estudios Avanzados (DEA) en Filosofía U. Barcelona .Magíster en Desarrollo Educativo y Social CINDE- UPN, Licenciado en Filosofía USB, . Líder del grupo Intersubjetividad en la Educación Superior y miembro de la red Bioética de la UNESCO. Ha sido invitado como profesor y conferencista de la Universidad de Barcelona, España; la Universidad Nacional de Córdoba, Argentina; la Universidad Católica Silva Henríquez de Chile. Universidad de Cadiz- España. Nombrado “Profesor visitante Distinguido” por la Universidad Nacional de Córdoba -Argentina (2013) autor de diversos artículos y libros de los que se destaca “La Universidad productora de productores entre Biopolítica y subjetividad” y el libro “ subjetividad, biopolítica y educación: una lectura desde el dispositivo”. Profesor Titular de la Universidad de la Salle.

Robert Ojeda Pérez. Profesor investigador líder del grupo de investigación GIDEP con clasificación A1 avalado por Minciencias Colombia. Doctor en Educación y Sociedad de la Universidad de la Salle, con magister en historia de la Universidad de los Andes, pregrado en Historia de la Universidad Javeriana. Director e investigador de la Fundación DiversidadEs. <https://orcid.org/0000-0002-1227-7854>

1 DESIGUALDAD DE GÉNERO EN EL EJERCICIO PROFESIONAL EN COLOMBIA

Gender Inequality in Professional Practice in Colombia

10

Por: Alexander Chaverra Gómez
Elba Elena Romero Urdaneta
Laura Santamaría Espitia

Resumen

La brecha de género en Colombia es un tema que afecta a muchas personas en el ámbito laboral debido a que son discriminadas; teniendo en cuenta y recalcando que esto se hace por el género, se les niega el trabajo o una remuneración digna por la labor realizada. Existe un avance en la sociedad y un cambio en la cultura, que ha permitido mitigar poco a poco este tipo de situaciones que se presentan en la cotidianidad. Sin embargo, en la actualidad se siguen evidenciando, por diversos factores, casos de discriminación laboral por género, lo cual produce una situación de desigualdad de género en el ejercicio profesional del trabajo, y por ende se, han buscado nuevas alternativas para que cada vez se presenten menos casos.

Palabras clave

Género, Discriminación, Brecha, Machismo, Trabajo, Sociedad, Cultura, Ámbito laboral, Hombres, Mujeres.

Abstract

The gender gap in Colombia is an issue that affects many people in the labor sphere because they are discriminated against; taking into account and emphasizing that this is done because of gender, they are denied work or decent remuneration for the work done. There is progress in society and a change in culture that has gradually mitigated this type of situations that occur on a daily basis, however, at present, cases of gender discrimination at work continue to be evidenced by various factors, which generates gender inequality in professional practice, and therefore alternatives are sought so that fewer and fewer cases are presented

Keywords

gender, discrimination, gap, sexism, job, society, culture, labor sphere, men, women.

Introducción

A lo largo de la historia han existido diversos roles que han sido asignados de manera discriminativa e injusta al género femenino, por antecedentes y pensamientos que yacen de la estructura cultural patriarcal y tradicionalista que ha provocado que la igualdad como derecho universal sea una lucha constante entre ambos géneros, en la que estos sean estigmatizados por la misma sociedad, convirtiéndolos en un patrón moral que les exige que deben seguir o cumplir.

Sin embargo, con el pasar del tiempo estos estereotipos ‘preestablecidos’ se han ido reforzando, sobre todo por el hecho de que en la mayoría de los casos y a través de la historia, el papel y el esfuerzo de las mujeres ha sido desacreditado. Poniendo así al hombre por encima de cualquier situación y escenario donde la fuerza masculina sea predominante y la femenina ha sea subestimada y subordinada. Lo anterior ha generado que tanto las mujeres como los hombres en la actualidad se debatan por la permisibilidad de los derechos que las mujeres (que también tienen, por ser calidad de sujetos y ciudadanas, una igual condición) con la finalidad que se les otorgue las mismas oportunidades que se les da a los hombres, no siendo discriminadas por el hecho natural de ser mujeres.

Por ende, cuando se habla de brecha de género, se refiere a la diferencia en distancia que existe entre hombres y mujeres en cualquier ámbito, lo que se traduce en una discriminación debido a las restringidas oportunidades ofrecidas en la sociedad a las personas por ser de un género u otro para el ejercicio de diferentes actividades de la vida diaria. Esto puede evidenciarse en la creencia de que en la sociedad es el hombre, el que realiza mejor la actividad laboral por ser el que ‘normalmente’ sale a trabajar y lleva el sustento a la familia. A cambio de que la mujer sea la que se dedique a criar el hogar y a diversas responsabilidades netamente hogareñas: actividades que se han menospreciado y las han comprendido como no importantes. Al respecto de esta discusión, en la actualidad se desea que la actividad doméstica sea reconocida y remunerada y a la mujer se le desvincule de la creencia machista de que solo están para servir y no contribuir (pues ambos géneros pueden realizar cualquier actividad).

Por el lado del ámbito laboral, este tipo de discriminación se ve directamente relacionado, en cuanto a que a los hombres se le reconoce mejor económicamente el trabajo realizado o simplemente prevalece el factor del género al momento de una contratación; en ocasiones, puede presentarse de manera contraria, donde se considera que la mujer es la encargada de realizar cierta actividad y se discrimina al hombre que intente entrar en ese contexto, donde especialmente, se le confieren estas actividades a la labor doméstica o ‘estéticas’ como el cuidado de la belleza, o en

las administrativas como el secretariado donde su papel no es preponderante en la sociedad. Siguiendo esta diferenciación, en Colombia, aunque se ha minimizado, actualmente se siguen viendo este tipo de casos por diferentes factores. Los cuales son el objeto del presente artículo y a lo largo del mismo serán analizados.

Hablando ahora del texto, el objeto de este artículo se basará en visibilizar la asimetría existente entre el género femenino y masculino dentro de la realidad laboral, con la idea de reflejar las consecuencias negativas hacia la dignidad y bienestar de la mujer en la sociedad y el retraso que representa esto con la economía. Todo ello, a partir de dar un vistazo a las raíces del problema de la cultura machista y patriarcal donde se ha subyuga a la mujer a la inferioridad, donde se analizará a fondo como el concepto del ‘sexo débil’ ha marcado la historia y el presente de la mujer como un papel no importante dentro de la sociedad económicamente activa, reflejándola como incapaz de tener la suficiencia de controlar o tener el poder de algo, puesto que siempre se ha tenido el poder sobre ella.

Se determinará que a pesar de que estemos en tiempos cambiantes y de evolución cultural, la mujer actualmente sigue encontrando barreras para la ascensión laboral, pues si no se deja de estigmatizar a la mujer contemporánea con la mujer de hace décadas atrás. El pensamiento discriminatorio será el mismo y los estereotipos seguirán permeando su historia, y por ende se pretenderá en últimas resaltar a la mujer en la historia como sujetos importantes para el avance de la misma, y para dar fuerza al discurso político de desarrollar leyes y marcos que puedan asegurar su dignidad laboral e igualdad en condiciones y oportunidades.

Ya que, si por el contrario, no se cambia el pensamiento y percepción visibilizando la historia y la capacidad de la fuerza femenina estaremos condenados a inmortalizar el discurso de desigualdad de género. Pues la mejor promoción de la igualdad se basa en visibilizar su historia y el valor de la mujer para creer en su aporte en la actualidad. Deslegitimizaremos la fuerza física como criterio de superioridad en valor fortaleza y capacidad, con la finalidad de contrarrestar los argumentos que han permeado a la mujer como el “sexo débil” y que la ha condenado a la desigualdad y disparidad en el mercado laboral, con la finalidad de mitigar las brechas desde los argumentos y la historia resaltando su valor y visibilizando su lucha.

La brecha de género y conceptos relacionados

La brecha de género hace referencia al gran espacio que existe entre hombres y mujeres por el género con el que se identifican. Este espacio se relaciona con temas sociales, económicos, laborales, entre otros. *El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo y Ormet*, definen la brecha de género como “la distancia existente en el

acceso, el disfrute, participación y control de los recursos, servicios, oportunidades o beneficios sociales entre mujeres y hombres” (2014). Este concepto es usado para representar principalmente la desventaja en la que se encuentran las mujeres, ya que son los hombres quienes suelen contar con más oportunidades en la sociedad.

De igual manera, la *Oficina del Asesor Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer* (s.f), menciona que la igualdad de género no hace referencia a que hombres y mujeres sean iguales, sino que, las oportunidades y derechos no dependan de su género; para lograrlo, es importante reconocer las necesidades, prioridades e intereses que presentan, junto con el valor como aporte social que tiene cada persona independientemente del su género, donde la discusión sobre ello sea objeto de preocupación para todos.

Por otro lado, la discriminación es un concepto que se relaciona estrechamente con la brecha de género; esta, según la *Amnistía Internacional* (s.f), tiene lugar cuando una persona no puede disfrutar de sus derechos humanos o de otros derechos legales en condiciones de igualdad con otras personas debido a una distinción injustificada que se establece en la política, la ley o el trato aplicados.

Además, el *Consejo de Europa* menciona que “se produce cuando las personas reciben un trato menos favorable que el dispensado a las demás que se encuentran en una situación comparable solo porque forman parte, o se considera que pertenecen, a un determinado grupo o categoría de personas” (2022). La discriminación permea cualquier escenario social y contexto.

No obstante, siguiendo la temática del presente artículo, se puede relacionar directamente con la discriminación laboral, la cual según *Ortíz, Álvarez & Barrera* (2017), “para *Carmona & Véliz* (2005) comprende el trato de inferioridad dado a personas por motivos ajenos a su capacidad dentro del ámbito de la libertad de trabajo y derecho al mismo”. Además, dentro de ella existe discriminación por diferentes razones, por “edad, discapacidad, igualdad en el pago/remuneración, remuneraciones, acoso, origen nacional, embarazo, raza/color, religión, represalia, sexo, acoso sexual” (*Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo*, s.f). De las cuales se resalta la discriminación laboral por sexo, donde según la *Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo* señala que “consiste en tratar a una persona (empleado o solicitante de empleo) de manera no favorable por el sexo de esa persona” (s.f).

Hoy en día, la discriminación hacia las mujeres en diferentes actividades en las que se desempeñan diariamente es habitual y el machismo es una forma de violencia hacia ellas, este se refiere a las diferentes actitudes y aptitudes que tienen los hombres frente a las mujeres, es decir, que ellos (los hombres) poseen un enaltecimiento o se sienten superiores a ellas por el simple hecho de ser hombres causando discriminación

y burla al género femenino, haciendo sentir a la mujer como si no tuviesen algún valor. El machismo, es definido por *CONOVINMEX* (2016) como las conductas, comportamientos y creencias que promueven, reproducen y refuerzan diversas formas discriminatorias contra las mujeres. Este se construye a través de la polarización de los roles y estereotipos que definen lo masculino de lo femenino. Su principal característica es la degradación de lo femenino; su mayor forma de expresión, la violencia en cualquiera de sus tipos y modalidades en contra de las mujeres. (p. 1).

Por lo anterior se puede observar como la desigualdad, que es proveniente de la cultura tradicional machista, al superponer al hombre como el género más fuerte y apto en la sociedad da paso a que la historia marque diferencias en el trato y asignación de oportunidades entre hombres y mujeres por su condición de género. De este modo, provocando la discriminación que se establece como, se ha dicho, todo acto injusto y diferente a personas por motivo de sus características sociales, raciales o de género. Y en otras palabras, que la fuerza vinculante de la brecha de género sí establece la discriminación como acto que produce y mantiene la desigualdad de género.

Al respecto de lo anterior, la mayoría de las sociedades hoy en día se mantienen en constante cambio, es por eso que hay diferentes formas de combatir el machismo, que con ayuda del gobierno o de diferentes colectivos, comunidades, entidades buscan prevenir que esta forma de violencia produzca más desigualdad hacia las mujeres y se siga expandiendo aún más entre la adquisición de puestos laborales.

La brecha de género en Colombia y sus componentes en diferentes ámbitos

La brecha en Colombia

Colombia es un país al que le ha costado entender y comprender la necesidad de realizar un ‘cambio’. Viéndose atrasado en materia de igualdad social, la historia ha sido categórica y preponderante entre las creencias de muchos colombianos. A veces resultan incongruentes este tipo de discriminaciones por el hecho de que la sociedad se afirma a sí misma ser cada vez más equitativa e inclusiva. Actualmente se ha logrado un gran avance en términos de igualdad de género en la sociedad, sin embargo, en el ámbito laboral se siguen presentando situaciones de discriminación de género, principalmente hacia las mujeres, y en menor medida hacia los hombres, lo cual genera una lucha constante que busca minimizar este tipo de distinción y exclusión.

Esta discriminación tiene origen principalmente en los roles de género, los cuales son una construcción social que catalogan las actividades del hombre y la mujer, en las que el hombre es el que debe trabajar para el sustento del hogar y, la mujer debe quedarse en casa cuidando de la misma y de los hijos, así como también atender al esposo en todo momento; esto puede seguir evidenciándose hoy en día

debido a que gran parte de las personas siguen favoreciendo comportamientos que proporcionen fuerza a este tipo de discriminación (Van & Liévano, 2022).

La igualdad de género en el ámbito profesional aún se considera un reto en el país ya que existen muchas personas que, aunque cuenten con las capacidades necesarias para ejercer un cargo, no son tenidas en cuenta por su género. Se presenta también el caso contrario, en el que las empresas contratan personal por su género con el fin de recibir beneficios o reconocimientos por “inclusión” quitando oportunidades a personas que se encuentran completamente capacitadas. Sin embargo, no sólo se lucha por la dificultad para entrar en el mercado laboral, sino por la discriminación salarial. Ya que, una vez se está dentro del mercado laboral, hay posibilidades de que la remuneración dada sea menor que la adecuada y por la que otras personas del género opuesto trabajan (Van & Liévano, 2022), esto es un tarato discriminatorio teniendo en cuenta que la única razón por la que sucede es por el género entonces se le considera menos, se le trata como menos y por lo tanto su remuneración es menor.

Según *Fernández* (s.f.), “las contrataciones de mujeres en su mayoría se hacen para cargos jerárquicamente más bajos que los de los hombres y con una diferencia salarial notoria, lo que genera condiciones de trabajo mucho más precarias” (p. 75); esto evidencia que, en el ámbito laboral, las mujeres son las que se consideran menos o son menospreciadas por parte de las empresas, ya que las asocian con rol de “ama de casa” y por tanto consideradas como el sexo débil. Así según la ‘sociedad’, de lo que *García y Tapias* (2012) citados por *Fernández* (s.f, p. 75) mencionan, son contratadas para hacer trabajos “complementarios” y por lo tanto son ocupaciones reconocidas con un menor valor, dejando de lado sus otras capacidades laborales en las que pueden desempeñarse igual manera.

Por otro lado, la brecha de género no solo representa discriminación en el entorno laboral sino también un constante estado precario no solo para el bienestar de la mujer sino también para la sociedad. Según diversos estudios determinan que la mujer en los 85% de los casos de divorcio son ellas quienes se quedan con la custodia de los hijos. Por ende es preocupante que una madre cabeza de hogar no pueda tener las herramientas suficientes para dar sustento a su hogar y a sus hijos, lo que provoca a largo plazo no solo una dependencia a la figura masculina y por ende sumisión sino también decadencia y precariedad en el bienestar familiar.

Lo anterior debido a que las mujeres, al no tener las bases suficientes para sostenerse a sí mismas y tampoco a su familia, vuelven a caer en los estereotipos de género donde la mujer solo tiene cabida en los oficios hogareños y cuidados domésticos. Sin embargo desde un entorno económico social la exclusión y discriminación de las mujeres en el mercado laboral puede provocar pobreza extrema trayendo como

consecuencia la pérdida de la productividad y el crecimiento económico perdiendo el potencial económico de más de la mitad de la población.

En cambio, según un estudio de la consultora *McKinsey* mostro que las empresas que tienen una representación significativa de mujeres en sus equipos de liderazgo administrativo eran más rentables y con mejor desempeño financiero que las empresas que no poseían este atributo, así mismo otros estudios han demostrado que el liderazgo de mujeres en los cargos administrativos y gerenciales han tenido una mayor productividad y manejo en la gestión de riesgo. Este estudio implica que sobre este rol que se ha querido visibilizar, las mujeres son capaces de mejorar y enriquecer las áreas laborales donde la inclusión se vuelve esencial para encontrar mejores formas de productividad y crecimiento económico.

Referentes históricos para el caso colombiano

Algunas personas suelen creer que el género femenino cobra importancia en el mercado laboral hasta ahora, sin embargo, muchos no conocen que desde hace mucho tiempo atrás las mujeres han sido partícipes de actividades laborales importantes, pero tristemente sin recibir los mismos derechos ni el mismo reconocimiento a comparación del género masculino.

En el siglo XVII las mujeres se caracterizaban por realizar labores domésticas sin remuneración por ser una actividad no considerada como trabajo, además de eso, resaltaron en el sector de construcción y elaboración de materiales de guerra. De hecho, durante la Segunda Guerra Mundial, las mujeres ocuparon los cargos dejados por los hombres, teniendo una participación significativa y vital para las fábricas, también se encargaron de labores administrativas, pero todo lo anterior recibiendo una remuneración más baja, peores condiciones laborales, menos derechos y no poder de decisión.

Según *La Vanguardia* (2020), la lucha por la igualdad en el ámbito laboral, fue una de las causas que originaron el Día de la Mujer. Se menciona también que a principios del siglo XIX la *Conferencia Internacional de Mujeres Socialistas* reclamaba el derecho al voto y, por otro lado, en Estados Unidos se presentaban huelgas para conseguir mejores condiciones laborales para las mujeres.

En el caso de Colombia, también resaltan mujeres que han apoyado la lucha contra la brecha de género. *Lara* (2022), habla del aporte de estas mujeres al país, una de ellas es Betsabé Espinel, una trabajadora textil que para inicios del siglo XVIII inició y lideró la primera huelga en el país en el departamento de Antioquia, lo que llevó a la reducción de la jornada laboral y un aumento salarial para las mujeres, todo esto después de 24 días. Por otro lado, menciona a María Cano, quien destaca por ser

la primera mujer colombiana participe en política apoyando por medio de ideas socialistas los derechos y legislaciones laborales para hombres y mujeres.

Cada uno de estos hechos mencionados y muchos que hace falta mencionar, han dado lugar a que actualmente existan derechos más equitativos tanto para hombres y mujeres en el ejercicio profesional. Es sabido que esta lucha ha sido de más interés y acción por parte del género femenino, probablemente porque se trata del género más afectado, sin embargo, no es obstáculo para que el género masculino también pueda reconocer y actuar en pro de la equidad de género, tanto en el mercado laboral como en la sociedad construyendo así, cambios culturales y generacionales que permiten una mejora en el desarrollo de la igualdad de género.

Actualidad

Es increíble pensar que en la actualidad existan lugares en los que se mantengan restricciones o incluso prohibiciones para que la mujer pueda laborar, estudiar, valerse por sí misma y ser dueña de sus decisiones y acciones. Desafortunadamente, es un hecho que la cultura puede llegar a ser tan severa, como para ser obstáculo en la vida de una persona y no permitir su progreso y desarrollo.

No obstante, también ha sido la cultura y la evolución del pensamiento de las nuevas generaciones lo que ha permitido grandes cambios en temas de equidad de género. En un país en el que la cultura y tradición suelen ser temas de arraigo, es un logro evidenciar avances y cambios en la sociedad, es posible decir que se siente orgullo cada vez que se brinda apoyo al marco legal y políticas para el fomento de la participación del género femenino en el ámbito laboral.

Algunas de las iniciativas que se consideran con el fin de brindar más equidad en el ejercicio profesional, buscan persuadir a la mayor participación de las mujeres. Según el DANE (2020), es de vital importancia no sólo buscar que las mujeres intervengan en el mercado laboral sino que también se pueda asegurar su permanencia en este, se habla también de la aplicación de políticas que reduzcan y distribuyan en mejor medida las actividades domésticas y de cuidado que no son remuneradas, ya que se afirma que es uno de los obstáculos más grandes para que las mujeres puedan trabajar.

De igual manera, es vital trabajar en la equidad de participación económica y política, esto con el objetivo de que las mujeres gocen de un salario digno y que su participación en sindicatos u organizaciones permita que su voz sea escuchada y tomada en cuenta.

Actualmente, se ha acudido a medidas que permiten avanzar cada vez más en la búsqueda de equidad de género, entre ellas está hacer públicos los rangos salariales que se manejan en las empresas para así mostrar transparencia e inclusión. Por

otro lado, el Ministerio de Trabajo cuenta con la Certificación del Sello de Equidad Laboral (EQUIPARES), lo cual busca eliminar la discriminación hacia las mujeres, tanto a nivel salarial, como laboral.

Otro tema de interés es el hecho de que son menores las mujeres participes en campos de tecnología, ciencias, ingeniería, matemáticas y carreras afines, lo que se explica por la dificultad de acceso desde el momento en que se interesan por estudiar en estas áreas y por los estereotipos que existen con respecto a que son los hombres los adecuados no solo para estudiar sino también para ejercer profesionalmente en estos campos. Por lo anterior, se considera importante seguir fomentando y apoyando la labor que las mujeres puedan llegar a tener, no solo en las áreas mencionadas sino en todos los campos posibles.

Gracias a los cambios que se han dado en el país, en la actualidad las mujeres van ganando más participación en el sector laboral, ejerciendo todo tipo de cargos, cada vez es más respetado el hecho de entender que también están en derecho y capacidad de ejercer actividades remuneradas que son valoradas de una manera más cercana en relación con aquellas realizadas por los hombres.

Así mismo, hay alternativas que puedan implementarse con la finalidad de mitigar al máximo la brecha de género; el país ha avanzado en este tema y cada vez se considera más relevante incluir al género más afectado, sin embargo, se deben seguir implementando medidas para su erradicación, entre ellas: la igualdad de remuneración, la segregación profesional y la discriminación.

Tanto los hombres como mujeres que viven esta realidad se ven inmersos en situaciones para nada favorables. Lo que genera más decepción es que en ocasiones, por necesidad deben acoplarse a ellas. A lo que se quiere llegar es a un entorno en el que las prácticas, políticas y condiciones lleguen a un punto de equilibrio para hombres y mujeres, esto con el fin de que gocen de las mismas oportunidades laborales y que estas puedan proveer ambientes de respeto libres de violencia y discriminación.

De igual manera, cabe resaltar que aunque estos comportamientos inciden directamente en la vida de las personas, también generan gran afectación al bienestar de la sociedad y la economía en general. En este sentido, aquella persona que trabaja puede representar una familia, en la cual surgen varias necesidades que por esta desigualdad pueden no cumplirse.

Por lo anterior, existen diferentes entidades que promueven la importancia de la igualdad de género en el ámbito laboral, estas, además de contar con funciones y ejes específicos, fomentan la justicia e igualdad no sólo por medio del acto de reflexión, sino también capacitaciones y prevenciones. Así como se mencionaba anteriormente, hoy en día existen diversas maneras de mitigar la brecha de género, no solo en

la parte laboral, sino también en: la educación, en las personas que han tenido que casarse obligados, la pobreza, la política, y entre otros factores en donde hay desigualdad pero que se está tratando de dar solución estos inconvenientes.

Por eso diferentes organizaciones, colectivos, gobiernos, empresas tanto públicas como privadas han tratado de brindar alternativas para que la desigualdad no siga estando presente o al menos tratar de cambiar esos pensamientos machistas o al contrario, que las mujeres quieran imponer su autoridad sobre los hombres.

En la actualidad, y más en un país como Colombia, se han implementado acciones por parte de los diversos gobiernos, leyes, reglamentos y demás factores que afectan el campo laboral. Como es el caso de la definición del Ministerio del Trabajo (2008), sobre la gran brecha entre mujeres y hombres que conduce a una discriminación de género generalizada; disparidades salariales y ocupacionales que menoscaban los derechos humanos de las mujeres. Y en general la existencia de factores culturales asociados a estructuras patriarcales que limitan el ejercicio de estos derechos.

Por ende, estas leyes que se emiten para mitigar la brecha de género en el ejercicio profesional en Colombia que se dan a través del gobierno, tienen como importancia:

1. Fomentar la igualdad y equidad de género en las empresas como elemento estratégico para la competitividad.
2. Identificar y reducir las brechas de género mediante la promoción y adopción de prácticas y políticas laborales sin sesgos de género.
3. Impulsar la redistribución de roles sociales, involucrando a la mujer en espacios laborales tradicionalmente masculinos y viceversa.
4. Impactar al personal con medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, incentivando la redistribución de roles en el hogar con corresponsabilidad.
5. Promover una transformación cultural, donde el trabajo de hombres y mujeres se valora por igual y se reconoce su aporte al desarrollo sostenible del país. (Mintrabajo, 2008, p.1).

También, comisiones de las Naciones Unidas como la CEPAL (2017) han dicho que los primeros intentos de los Estados de América Latina de abordar la desigualdad de género se materializaron a través de las políticas de igualdad de oportunidades. Estas políticas, centradas en la noción de igualdad de acceso —en áreas como la educación, el empleo, la salud y la participación política— con el objeto de remediar los resultados desiguales, aún hoy se enfocan sobre todo en la inserción económica de las mujeres.

Conocido lo anterior, se puede evidenciar que no sólo Colombia está tratando de realizar un esfuerzo para mitigar esta brecha de género, sino que diferentes países del continente americano, han estado avanzando para la construcción de

nuevas leyes, políticas y propuestas que sirvan de puente en pro de erradicar la desigualdad de género, en donde los mayores afectados son las mujeres.

Conclusiones

Si bien la desigualdad de género que existe en el ejercicio profesional en Colombia está ligada a las diversas costumbres y culturas con bases primordialmente patriarcal donde se cataloga a la fuerza como criterio de valor y medidor de las capacidades que son funcionales o no para la sociedad, dictando que es funcional o no para el escenario laboral. Así lo que finalmente provoca la discriminación de género, es que a pesar de que los derechos humanos hayan avanzado para que las personas tengan su dignidad en campo laboral; nos damos cuenta de que la imagen de la mujer en el subconsciente social sigue estando ligada a la idea de que la mujer es incapaz de ejercer cargos de valor, de fuerza o de dificultad porque aún están catalogadas como el sexo débil y la fuerza sigue predominando como concepto de valor.

Por tanto, desde el presente artículo se refuerza el papel de la mujer hasta en su labor más mínima pero esencial e importante como la labor doméstica con la finalidad de que su esfuerzo a todo momento sea reconocido y se cambie el criterio de valor constituido en la fuerza a un concepto donde se visibilice el esmero y resistencia como insignias de la lucha por la igualdad de condiciones en marco laboral

Colombia es un país que lucha por entender lo indispensable que es para una sociedad no tener igualdad y más en el campo laboral. Por eso, es importante decir que las sociedades actuales se encuentran teniendo cambios y por ello existen diferentes formas de luchar contra la brecha de género, en donde grupos, sociedades, organizaciones que tratan de prevenir este tipo de violencia que hace desigual a la mujer principalmente, se sigue expandiendo, especialmente en términos de empleo.

Las costumbres, los pensamientos de las personas, políticas, tecnología, entre otras, no paran en cuanto a los cambios e innovación, por ende, al transcurrir el tiempo y visualizarnos en el futuro, debemos romper y desechar esos paradigmas que causan en el mundo un atraso, que la elaboración de nuevos planes, políticas, entidades y muchas más cosas sean de gran beneficio tanto para mujeres como hombres, que no sufran de desigualdad, y más al momento de ejercer la carrera la cual esperan dedicarse de por vida.

Por ende lo que demostramos a lo largo del artículo es que el papel de la mujer a lo largo de la historia; a pesar de estar subyugado a las pretensiones de control del patriarcado; ha sido fundamental en la historia, desde sostener economía en tiempos de guerra o evolución dentro de la época industrial, hasta como para visibilizar el arduo pero importante trabajo doméstico, y ver sus avances en puestos

jerárquicamente importantes. Es entonces cuando comprobamos que la fórmula para el crecimiento no solo social sino económico y en términos de derecho e igualdad está en apostar por la inclusión a las diversidades y el reconocimiento de valor en el género femenino, donde se ha demostrado que este tipo de medidas trae consigo impactos positivos para la productividad y éxito empresarial.

Referencias

Amnistía Internacional. (s.f). Discriminación. Recuperado de: <https://www.amnesty.org/es/what-we-do/discrimination/>

Arias, S., Bascón, M. (s.f). Trabajo y prescripciones sexistas. La brecha de género en escenarios laborales. Departamento Psicología. Recuperado de: https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/39499/Pages%20from%20Investigacion_Genero_12-13-408-6.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cano, A (2021). Un poco de historia: El trabajo de la mujer a través de los años. Recuperado de: <https://fnsi.com.mx/noticias/un-poco-de-historia-el-trabajo-de-la-mujer-a-traves-de-los-anos/>

Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo. (s.f). Discriminación por Sexo. Recuperado de: <https://www.eeoc.gov/es/discriminacion-por-sexo>

Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo. (s.f). Tipos de Discriminación. Recuperado de: <https://www.eeoc.gov/es/tipos-de-discriminacion>

CONOVINMEX. (2016). ¿Sabes qué es el #machismo?. Recuperado de: <https://www.gob.mx/conavim/articulos/sabes-que-es-el-machismo?idiom=es>

Consejo de Europa. (2022). Discriminación e intolerancia. Recuperado de: <https://www.coe.int/es/web/compass/discrimination-and-intolerance>

CEPAL. (2017). Planes de igualdad de género en América Latina y el Caribe. Recuperado de: https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/planes_de_igualdad_de_genero_en_america_latina_y_el_caribe._mapas_de_ruta_para_el_desarrollo.pdf

DANE, CPEM & ONU Mujeres. (2020). Mujeres y hombres: brechas de género en Colombia. Recuperado de: <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/publicaciones/mujeres-y-hombres-brechas-de-genero-colombia-informe.pdf>

Fernández, A. (2020). Mujeres en el mundo laboral. Recuperado de: <https://www.lavanguardia.com/vida/junior-report/20180129/44376132844/mujeres-mundo-laboral.html>

Fernández, J. (s.f). Brecha de género en el mercado laboral colombiano, un problema latente. Recuperado de: <https://repository.ucatolica.edu.co/>

[bitstream/10983/25215/1/X%20FORO%20POR%20LA%20VIDA%20web-74-83.pdf](https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/notas-estadisticas/nov-2020-brecha-salarial-de-genero-colombia.pdf)

Lara, A. (2022). Nada ha sido gratis: las luchas que han librado las mujeres por sus derechos. Recuperado de: <https://www.radionacional.co/cultura/historia-colombiana/dia-de-la-mujer-las-luchas-que-han-librado-por-sus-derechos>

Lobo, J. (2020). Brecha salarial de género en Colombia 1. Dane. Recuperado de: <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/notas-estadisticas/nov-2020-brecha-salarial-de-genero-colombia.pdf>

Mintrabajo. (2008). Equidad laboral con enfoque de género. Recuperado de: <https://www.mintrabajo.gov.co/el-ministerio/grupo-interno-de-trabajo-para-las-victimas-y-la-equidad-laboral-con-enfoque-de-genero/equidad-laboral-con-enfoque-de-genero>

Ortíz, H., Álvarez, E. & Barrera, C. (2017). La discriminación laboral por género en el sector servicios de ambato. Revista Científica Hermes, 18, 277-291. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/journal/4776/477653290005/html/PNUD>. (2017). Brechas de género y desigualdad: de los Objetivos de Desarrollo del Milenio a los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Recuperado de: <https://colombia.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/PDF%20WEB%20BRECHAS%20DE%20GENERO%20Y%20DESIGUALDAD.pdf>

UNESCO. (s.f). Igualdad de género. Recuperado de: <https://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/digital-library/cdis/Igualdad%20de%20genero.pdf>

UN Women. (s.f). Concepts and definitions. Recuperado de: <https://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsanddefinitions.htm>

Van, C. & Liévano, C. (2022). Brecha de género, mercado laboral y discriminación salarial. Recuperado de: <https://www.ambitojuridico.com/noticias/columnista-impreso/brecha-de-genero-mercado-laboral-y-discriminacion-salarial>