

BOLETIN 1

LA POLITICA PÚBLICA: UN TRABAJO DECENTE Y DIGNO PARA LA MUJER.

CONTEXTUALIZACIÓN DEL MUNDO LABORAL EN COLOMBIA.



MARIA ALEJANDRA RODRIGUEZ DUARTE
Coordinadora Observatorio Derechos Humanos y Paz
Corporación Universitaria de Ciencia y Desarrollo UNICIENCIA
AGOSTO 2018

<https://observatorioddhypaz.unicenciabga.edu.co/>

A nivel internacional las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales, han promovido, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres para que el acceso al empleo sea decente, igualitario, bien remunerado, productivo, en condiciones de equidad, seguridad y dignidad humana.

Colombia en términos de legislación abarca todos estos factores antes mencionados que “según” garantizan a la mujer la capacidad de estar empleada en igualdad de condiciones, pero que a lo largo de esta contextualización se expondrá la brecha de discriminación salarial, acceso a cargos de mando, perfiles machistas, la tendencia a que las mujeres solo pueden ocupar cargos “feminizados”.

Es importante la promoción de los derechos de género en el campo laboral, pasando de un marco jurídico escrito, a una contribución real en los diversos temas laborales, ya que en la actualidad como se expresan en algunos aportes académicos, se necesita reivindicar el derecho al trabajo ya este se ha venido configurando dentro de un modelo económico capitalista que genera patrones y dinámicas inciertas e inseguras (Nuñez Gonzales, 2012). Por esta razón se han adelantado convenios y políticas que tienen en la mira a muchos países, para adoptar todas las medidas necesarias, que garanticen a las mujeres, de forma interseccional ya sea mujer rural o urbana, en el campo social, educativo o económico, un desarrollo genuino de sus habilidades en el ambiente laboral, bajo cualquier condición (estado de embarazo, madre cabeza de familia, situación de discapacidad).

El papel productivo de la mujer en Colombia desde el ámbito laboral, ha estado tipificado por los modelos estereotipados, con una sociedad machista, patriarcal y androcentrista, que se enfoca en los roles de las mujeres atribuidas a las labores del hogar y los hombres como los que tienen trabajos formales. Todo esto sumado en muchas ocasiones a unos valores religiosos o tradicionales, generan mecanismos de discriminación, exclusión y convierten al país en una nación excluyente y restrictiva.

Las Mujeres a lo largo de la historia, han contribuido con el desarrollo productivo de los países, sin embargo, su papel ha estado invisibilizado desde múltiples esferas en un sistema capitalista reproductor de desigualdades, los trabajos informales, la labor del hogar y el cuidado de las hijas y los hijos han sido determinantes negativas para alcanzar empleos formales, educación y niveles de bienestar adecuados que se traduzcan en una mejor calidad de vida, es por esto que las mujeres piden ser integradas como fuerza productiva al mercado laboral y al reconocimiento para acceder a sus derechos fundamentales.

Año	Política	Descripción	Organización	Legislación En Colombia	Descripción
1951	Convenio sobre igualdad de remuneración	"Igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo ¹ "	OIT	LEY 1496 DE 2011	Por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación.
1958	Convenio sobre la discriminación en el empleo y la ocupación	Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; (b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones	OIT	LEY 22 DE 1967	Considerando que la declaración de Filadelfia afirma que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tiene derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades, y Considerando además que la discriminación constituye una violación de los derechos enunciados por la declaración universal de los Derechos Humanos

¹C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)

Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor (Entrada en vigor: 23 mayo 1953).

		existan, y con otros organismos apropiados ² .			
1981	Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares	El presente Convenio se aplica a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos a su cargo, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella. 2. Las disposiciones del presente Convenio se aplicarán también a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades respecto de otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella. 3. A los fines del presente	OIT	Ley 790 de 2002 - Sentencia T-803/13	Se incorporan medidas para las personas en vulnerabilidad, a través de la sentencia se reiteran: MADRE CABEZA DE FAMILIA COMO SUJETO DE ESPECIAL PROTECCION CONSTITUCIONAL.

²C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)

Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación (Entrada en vigor: 15 junio 1960)

Adopción: Ginebra, 42ª reunión CIT (25 junio 1958) - Estatus: Instrumento actualizado (Convenios Fundamentales).

El Convenio puede ser denunciado: 15 junio 2020 - 15 junio 2021.

		Convenio, las expresiones hijos a su cargo y otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén se entienden en el sentido definido en cada país ³ .			
2000	Convenio sobre la protección de la maternidad	El término <i>mujer</i> se aplica a toda persona de sexo femenino, sin ninguna discriminación, y el término <i>hijo</i> a todo hijo, sin ninguna discriminación; Prestación de Salud, estado de embarazo, madre lactante, Licencia de maternidad ⁴	OIT	Ley 1822 del 2017	Mediante la cual se modifica el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo que trata de la Licencia de Maternidad. Se amplían a 18 semanas la licencia de maternidad, y durante el periodo de lactancia la madre entra en estabilidad laboral reforzada (no podrá ser despedida).

A pesar de los grandes pasos que se han dado en estas dos últimas décadas en Colombia, en torno al acceso que tienen las mujeres en la educación, esto no se garantiza de la misma manera en el sector laboral, en un artículo del periódico el país en el 2015 señala; “Por cada ocho mujeres con estudios superiores en Colombia hay siete hombres que han alcanzado el mismo nivel educativo” (PALOMINO, 2015), esto quiere decir que muy a pesar que las mujeres están más educadas, la representación es poca en el sector laboral, en palabras del coordinador residente humanitario en Colombia de la ONU; “sorprende que un país en el cual las mujeres son más educadas, estas sean sub-representadas en el sector laboral”-Fabrizio Hochschild (PALOMINO, 2015), limitando el

³C156 - Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156)

Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares (Entrada en vigor: 11 agosto 1983)

Adopción: Ginebra, 67ª reunión CIT (23 junio 1981) - Estatus: Instrumento actualizado (Convenios Técnicos).

El Convenio puede ser denunciado: 11 agosto 2023 - 11 agosto 2024


⁴C183 - Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183)

Convenio relativo a la revisión del Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado) 1952 (Entrada en vigor: 07 febrero 2002)

Adopción: Ginebra, 88ª reunión CIT (15 junio 2000) - Estatus: Instrumento actualizado (Convenios Técnicos).

El Convenio puede ser denunciado: 07 febrero 2022 - 07 febrero 2023

potencial de la igualdad de género en Colombia, esto es desaprovechar personal capacitado de alta calidad.

POSICION	PAÍS	IDG ⁵
88	 Colombia	0.459

En Colombia la práctica discriminatoria de las mujeres en el trabajo es un secreto a voces así lo plantea el diario el Tiempo en su artículo: Cinco prácticas discriminatorias hacia las mujeres en el trabajo (Economía Y Negocios, 2017). Hay factores estratégicos dentro de la organización que permiten tener efectos psicosociales, la forma en la que se hacen los procesos de reclutamiento, selección y contratación por lo general son cargos directivos realizados por hombres, desde la perspectiva de las organizaciones, las mujeres presentan periodo de discontinuidad, esto se debe al estado de maternidad y cuidado de los hijos. **“Muchas empresas generan procesos de formación por fuera del horario laboral, sin tener en cuenta que, por lo general, los hijos son atendidos por las mamás; por consiguiente, ellas no pueden asistir a las capacitaciones”** (Economía Y Negocios, 2017), sumado a estas variables están los prejuicios y estereotipos de género, las mujeres colombianas figuran con la tasa de desempleo más alta, las casadas presentan una tasa de desempleo dos veces más alta que los hombres en su misma condición y además cabe resaltar que hay mujeres desempeñando tres o más roles dentro de sus jornadas como lo son; el mercado laboral, los oficios de la casa, el cuidado de los niños o la preparación académica (Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, 2012).

¿Porque hablar entonces de discriminación laboral para el género femenino en Colombia?

Claramente la desigualdad de género es una gran desventaja para las mujeres porque afecta su economía y desarrollo, impactan de manera negativa la distribución del ingreso, las familias y la sociedad en su conjunto, aun así todos los esfuerzos encaminados a la disminución de la brecha de desigualdad laboral, la división sexual del trabajo en Colombia está muy marcada.

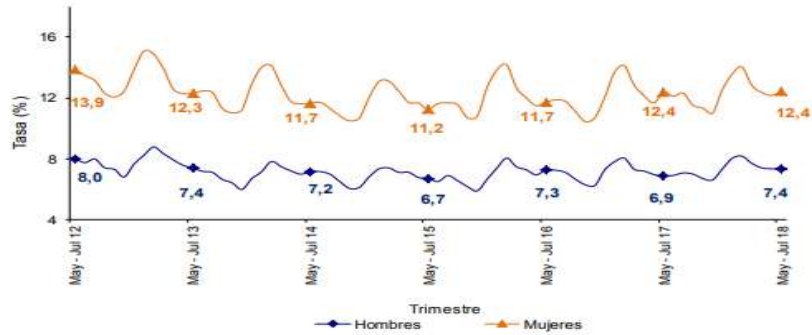
En este trimestre móvil (Mayo- Junio) Como se refleja en los siguientes gráficos del Departamento Administrativo Nacional de Estadística-DANE la tasa de desempleo de las mujeres para el trimestre de mayo-Julio del 2018, se situó en 12,4% y la de los hombres en 7,4%. Además, la tasa global de participación para los hombres fue de 74,8% y para las mujeres fue 53,6%. La tasa de ocupación para hombres fue 69,3% y para las mujeres se ubicó en 46,9%, siempre por debajo de los promedios.

⁵El índice de desarrollo humano relativo al género (IDG) es un indicador social similar al IDH (Índice de Desarrollo Humano) y que mide las desigualdades sociales y económicas entre varones y mujeres. Es elaborado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y se basa en los siguientes tres componentes e indicadores:
Vida larga y saludable (medido por la esperanza de vida al nacer de cada sexo)
Educación (medida por la tasa de alfabetización de adultos y tasa bruta combinada de matriculación en educación primaria, secundaria y terciaria por sexo)
Nivel de vida digno (medido por la estimación de ingresos percibidos por sexo)

Mercado Laboral por Sexo

Trimestre móvil mayo – julio 2018

Gráfico 1. Tasa de desempleo según sexo
Total nacional
Trimestre móvil (2012 – 2018)



Fuente: DANE, Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH).

2. INDICADORES DE MERCADO LABORAL SEGÚN SEXO

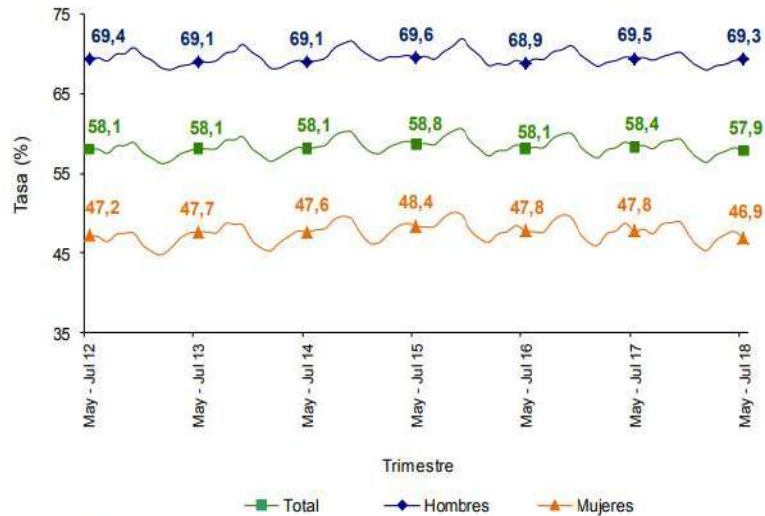
(Trimestre móvil mayo-julio 2018)

2.1 Tasa global de participación, ocupación y desempleo según sexo

En el trimestre móvil mayo – julio 2018, la tasa global de participación para el total nacional fue 64,0%; para los hombres 74,8% y para las mujeres 53,6%.

Gráfico 2. Tasa global de participación según sexo

Gráfico 3. Tasa de ocupación según sexo
Total nacional
Trimestre móvil (2012 - 2018)



Fuente: DANE, GEIH.

Imágenes Tomada de: https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_genero/bol_ejesexo_may18_jul18.pdf

Dadas estas cifras y los retos propuestos por el gobierno entrante, se espera que crezca la participación de las mujeres en el mercado laboral, sobre todo en cargos gerenciales, en los últimos diez años las mujeres han representado el 54,1% del total de graduados del país, tanto de las universidades como de las instituciones técnicas⁶.

Sexualización del trabajo

Los sectores donde más se contratan mujeres	Porcentaje de contratación.
Servicios comunales, sociales y personales	76%
Intermediación financiera	55%
Comercio, Hoteles y restaurantes	53%

Fuente: Revista Dinero

Todas estas cifras relacionadas, incluida la sexualización de los trabajos como se muestra en la tabla, relacionan no solo la situación de Colombia, sino en general en América latina, donde los trabajos adelantados por la OIT y la CEPAL muestran los indicadores de brechas de género en el campo general que agudiza la feminización de la pobreza, discriminaciones y desigualdades y que a pesar de los avances normativos que han sido tardíos requieren trazabilidad y aplicabilidad de ejecución pública.

Bibliografía y Referencias

Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer. (2012). Autonomía económica e igualdad en la esfera laboral y del cuidado. En A. C. Mujer, *Lineamientos de la Política Pública Nacional de Equidad de Género para las Mujeres* (págs. 16-19). Bogotá: equidadmujer@presidencia.gov.co.

Cristina Plazas Michelsen. (2012). *Lineamientos de la Política Pública Nacional de Equidad de Género para las Mujeres*. BOGOTÁ: Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer.

Economía Y Negocios. (14 de 02 de 2017). Cinco prácticas discriminatorias hacia las mujeres en el trabajo. *EL TIEMPO*, pág. Economía.

Mercado Laboral. (2017). Aumentar la participación laboral de la mujer, otro reto para Colombia en 2017. *DINERO*, <https://www.dinero.com/economia/articulo/equidad-de-genero-en-el-mercado-laboral-colombiano/240583>.

Núñez Gonzales, C. (2012). Trabajo y derecho en el tiempo presente: Breves Reflexiones para el Debate. *Arxius* (26), 51-64.

PALOMINO, S. (17 de Diciembre de 2015). La desigualdad de género, un obstáculo en Colombia. *EL PAIS*, pág. https://elpais.com/internacional/2015/12/16/colombia/1450238160_997654.html.

⁶ (Mercado Laboral, 2017)