

Brecha de desigualdad de género laboral en Colombia

María Camila Guzmán Rodríguez
Tania Alejandra Martínez
Karen Yulieth Moreno Durán.¹

Resumen.

Este artículo realiza un análisis sobre la desigualdad de género en Colombia y cómo afecta en gran manera el ámbito laboral, puesto que las principales afectadas son las mujeres y esto ocasiona un impedimento para el desarrollo de una nación equitativa y moderna. Además, como un tema actual, hay un trasfondo en la historia colombiana, la cual es expuesta para dar a conocer la formación del problema y por qué sigue estando presente a pesar del paso del tiempo. No obstante, se formulan algunas soluciones viables para contraatacar el aumento del problema en el país. Así mismo, se trata de hacer un contraste con otros países, con la misma problemática y con los que están eximidos de ella.

Palabras clave: Desigualdad de género, Colombia, hombres, mujeres, problemática en el ámbito laboral

Abstract.

This article analyzes the gender inequality in Colombia and how it greatly affects the workplace, since the main affected are women and this causes an impediment to the development of an equitable and modern nation. In addition, as a current issue, there is a background in Colombian history, which is presented to publicize the formation of the problem and why it continues to be present despite the passage of time. However, some viable solutions are exposed to counteract the increase in the problem in the country. Likewise, it is about making a contrast with other countries, with the same problem and with those who are exempt from.

Key Words: Gender inequality, Colombia, men, women, problems in the workplace

Introducción

La desigualdad de género es una de las principales problemáticas que persiste y aqueja a la sociedad colombiana, principalmente en el mercado laboral, puesto que desde varias épocas atrás, las mujeres han sido discriminadas y relegadas en su desarrollo como profesionales. Siempre se les ha dado una posición diferente y desigual con respecto a los hombres, por lo que deben afrontar diversos obstáculos para superarse a sí mismas. Lo anterior se ve reflejado en factores tales como; el salario, los horarios y el acceso a cargos de mayor rango o de poder.

Además de esto, se deben enfrentar a fuertes ideologías con respecto al rol que cumplen dentro de la sociedad, debido a que desafortunadamente, aún siguen siendo vistas como un objeto, con la única finalidad de hacerse cargo de las labores domésticas, sin tener en cuenta que la actuación de las mujeres son una pieza fundamental para el desarrollo de la comunidad colombiana.

Teniendo en cuenta lo anterior, el presente texto, evidenciará a través de estadísticas y algunas fuentes escritas, cómo la desigualdad de género es una de las principales problemáticas que afecta a las mujeres en el ámbito laboral en Colombia con el fin de concientizar sobre la necesidad de lograr un país más equitativo. Para cumplir con el propósito planteado, en primera instancia se presentará la brecha de la desigualdad de género que existe en Colombia y qué factores inciden en esta problemática; posteriormente se presentarán algunas estadísticas sobre la desigualdad laboral de género en Colombia; y finalmente se establecerán posibles soluciones para contrarrestar esta problemática.

La gran brecha de la desigualdad de género

En primera instancia, la brecha de desigualdad de género es la dimensión que contrasta la diferencia entre hombres y mujeres en un determinado contexto. En Colombia, dicha brecha se ve reflejada principalmente en el ámbito laboral, a pesar de que a lo largo de los últimos años las cifras del nivel de educación en Colombia han incrementado, al igual que la participación en la formación de las mujeres en este ámbito; lo cual no ha sido motivo suficiente para que ellas como profesionales, logren abrirse campo en el mundo laboral. Según información del DANE, en el país la población de mujeres (41,5 %), es la que tiene un índice de desempleo de un 14.4%, mientras que el 8.1 % de los hombres están sin empleo. (Senado, 2019) Como se percibe, son más las mujeres que están sin empleo y todo gracias a la infravaloración generalizada del trabajo femenino y las reducidas oportunidades que se les presenta a la hora de conseguir un empleo.

Siendo así, es necesario analizar cuatro factores que ocasionan la afectación laboral por desigualdad de género en Colombia. Primero, es importante resaltar que hay una diferencia fisiológica entre géneros y que ha dividido siempre las actividades desde las primeras civilizaciones. Por lo tanto, los hombres eran los encargados de los trabajos “pesados” como la pesca, carga de alimentos, construcción y demás; pero a diferencia, a las mujeres siempre se les ha designado el título del sexo débil, por el simple hecho de dar vida, dedicarse a la crianza

y cuidar sus hogares; por esta razón las mujeres deben enfrentarse a diario con este tipo de estigmas y con el atropello de la desvalorización de sus capacidades.

Los hombres han centrado su actividad en el ámbito público (trabajo fuera de casa) y las mujeres en el ámbito privado (doméstico). Desgraciadamente, el trabajo doméstico sigue siendo realizado casi exclusivamente por las mujeres. Esta responsabilidad casi exclusiva de las mujeres en la organización de la vida privada constituye un importante hincapié para su avance en los distintos ámbitos. Para que se dé una verdadera situación de igualdad entre mujeres y hombres es preciso y necesario que los hombres se incorporen al ámbito de lo privado y lo doméstico. Y por encima de todo ello, se hace necesario que se reconozca a la mujer como lo que es, no en función de premisa y tesis estereotipadas y caducas de inferioridad y sumisión. (Acereda, 2015, pág. 30)

Junto con lo anterior, se entiende el concepto de género como una construcción social en cada persona, reconociendo también su sexo y “en función del sexo, varones y mujeres se socializan de manera diferente e interiorizan así los valores, comportamientos y funciones que la sociedad espera de ellos y ellas. De este modo quedan interiorizados los roles y estereotipos de género” (Ministerio de Medio Ambiente y Medio Rural, 2011). Por tanto, junto con las cualidades que forman a un hombre, en la sociedad la desigualdad ha creado un gran abismo que limita el acceso equitativo entre hombres y mujeres y las limita a recursos económicos y una precaria participación en la política y en la cultura.

Por consiguiente, también el factor de la desigualdad salarial es una dificultad que reta a las mujeres en el mundo del mercado laboral, porque a pesar de que tengan el mismo nivel de formación educativa que los hombres, o inclusive más trayectoria y títulos profesionales, suelen estar relegadas a sueldos y cargos inferiores. Cabe resaltar que existen dos tipos de segregación ocupacional: la horizontal y la vertical. La primera hace referencia a las ocupaciones que guardan correspondencia con el rol de género, aquellas que suelen tener menor valoración económica, menor reconocimiento social y además una mayor demanda laboral. La segunda alude a que las mujeres ocupan los puestos más bajos de la escala jerárquica. Es muy complicado para ellas acceder a cargos que competen la toma de decisiones y una mayor responsabilidad. Asimismo, les es imposible ascender profesionalmente.

Una última conclusión sobre lo anterior, es que en el mercado de trabajo también se penaliza la maternidad, al considerar que, si una mujer tiene un hijo de corta edad, no tendrá suficiente

tiempo para desenvolverse y le ofrecerán un puesto de menor cargo, o al salir de su periodo legal luego de tener un bebé, no le permiten acceder al puesto del cual disponía anteriormente por lo cual, aquella queda relegada en una subocupación.

Las desigualdades producidas por la ancestral división del trabajo siguen vigentes, siendo causa de una injusticia objetiva. Las rígidas ideologías que condicionan la estructura sexuada de los mercados de trabajo coartan la libertad de elección y decisión de una parte muy importante de la población activa, las mujeres. (Aguado, 2018)

Por otro lado, un tercer factor que influye con una alta reincidencia en esta problemática que afronta Colombia, es la violencia. La cual ha sido un fuerte detonante que ha repercutido en el desarrollo social y profesional de las mujeres colombianas; puesto que muchas de ellas a lo largo de la historia han crecido en medio del conflicto colombiano, inmersas en la deficiencia de oportunidades y recursos.

Lo que queda claro es que las niñas en el campo se maduran biches. Lo digo porque yo lo viví. Cuando las niñas tienen siete, ocho o nueve años, la mamá se tiene que ir a traer las yucas o los plátanos, o tienen que ir a desyerbar, a arreglar la mata de plátano o a cercar porque se salió un ternero o porque se fue la vaca para donde el vecino. ¿Quién se queda en casa cuidando a los hermanitos? La niña. En la decisión de irme a las Farc peso esa condición de las mujeres en el campo, la situación económica y la falta de estudio. (Millán, 2019, pág. 15)

Considerando lo expuesto anteriormente, un factor que va de la mano con la situación de violencia en Colombia y que es muy importante recalcar; es la educación, puesto que no todas las mujeres tienen acceso a una formación básica. Anteriormente, no se permitía tener acceso a una mujer a ramas como la ciencia, el derecho, la economía, literatura, filosofía y demás. Y ahora, también se genera por diferencias socioeconómicas muy notables, ya que, si las oportunidades son reducidas en las ciudadanas de a pie, para las mujeres del campo se convierte en un verdadero reto. Ya que mientras los hombres trabajan (principalmente labrando la tierra), ellas también se dedican a los trabajos no remunerados que básicamente se reducen al cuidado de la casa y de su número considerable de hijos, reflexionando en el hecho que en las zonas rurales para todos hay una limitación con las oportunidades de tener una buena educación.

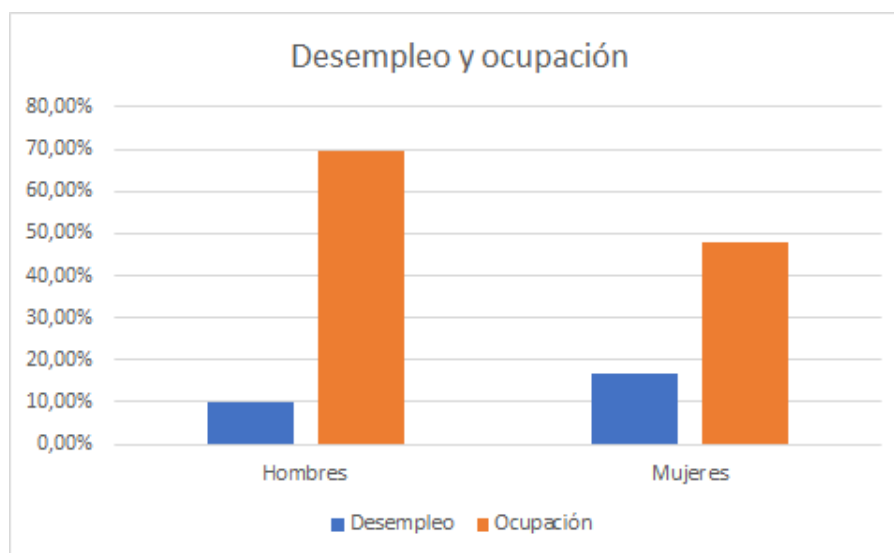
En tercera instancia, con el paso del tiempo, se ha demostrado que las mujeres tienen las mismas capacidades para desarrollar diferentes actividades, sin negar las diferencias evidentes

entre ambos géneros. Por ejemplo, según (Semana, 2020), las mujeres tienen mejores capacidades para el aprendizaje y son más resistentes a las enfermedades. Además, diferentes mujeres en cargos realmente importantes y relevantes, hacen considerar el papel que cumplen las mujeres en el mundo y cuan valiosos son aquellos aportes, que para la humanidad han abierto camino a otros descubrimientos y avances significativos para el desarrollo que hoy se busca.

Por esta razón, se debe hacer un cambio en los prejuicios que se tienen de las capacidades tanto de hombre y mujeres, porque al tener un poco de claridad sobre todas las afectaciones que genera la desigualdad, se es consciente que hay que buscar un cambio para el buen desarrollo de la sociedad dentro de esta nación.

Estadísticas sobre la desigualdad de género laboral en Colombia

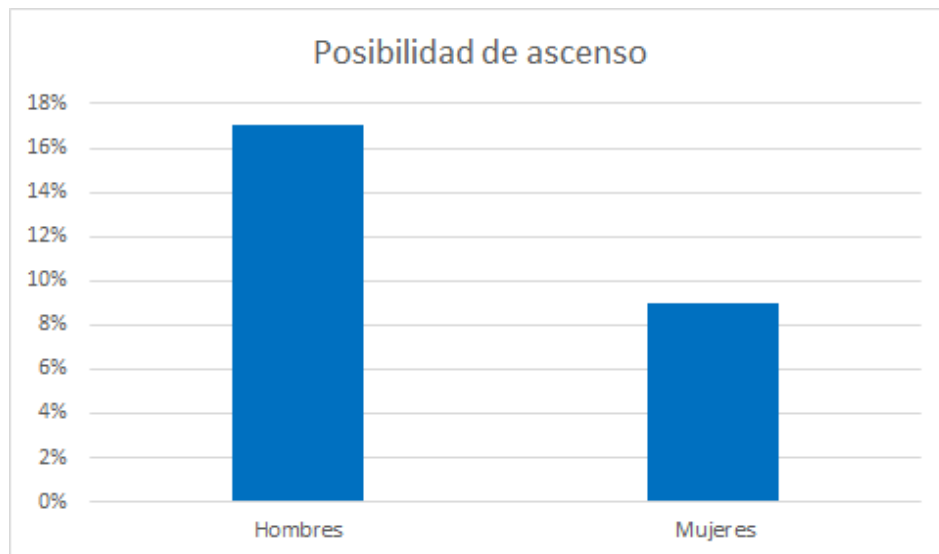
A continuación se presentan algunas estadísticas para un mejor entendimiento sobre la desigualdad de género en el ámbito laboral:



1

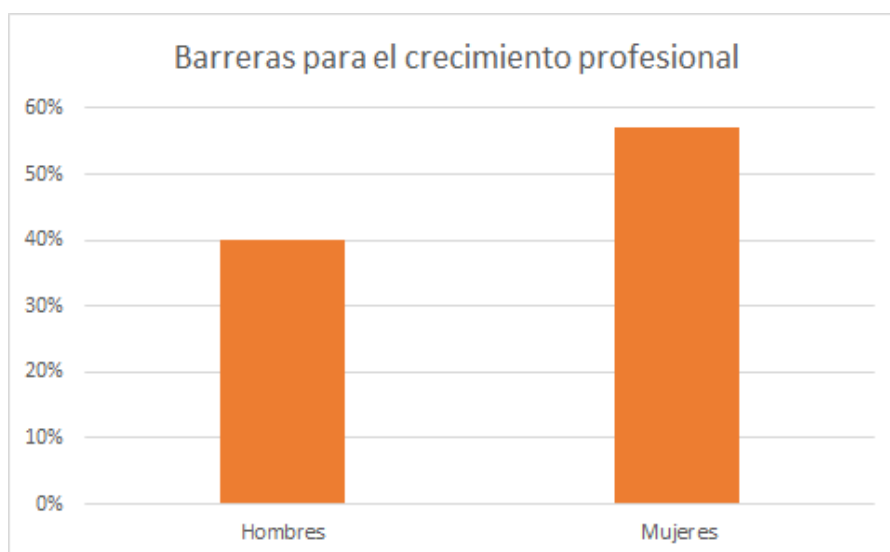
¹ Tabla elaborada por Tania Alejandra Martínez Morales basada en los datos del DANE. Recuperados de: <https://www.larepublica.co/opinion/editorial/la-igualdad-de-genero-es-una-tarea-pendiente-2836905>

En la primera gráfica se puede observar la tasa de desempleo. En esta, se logra evidenciar un porcentaje de desempleo mayor en el caso de las mujeres.



2

En esta siguiente gráfica, luego de haber realizado una breve encuesta a trabajadores sobre las posibilidades de ascenso que creían podían tener, los resultados que se obtuvieron también reflejaron una gran diferencia entre las respuestas entre hombres y mujeres, mostrando así que los hombres creen tener una mayor posibilidad de ascenso que las mujeres.

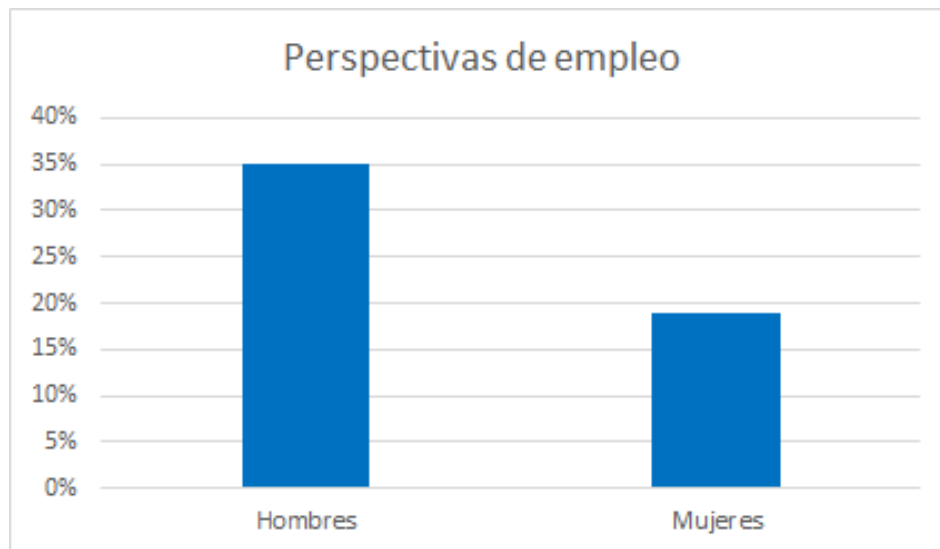


3

² Tabla elaborada por Tania Alejandra Martínez Morales basada en los datos del DANE. Recuperados de: <https://www.larepublica.co/opinion/editorial/la-igualdad-de-genero-es-una-tarea-pendiente-2836905>

³ Tabla elaborada por Tania Alejandra Martínez Morales basada en los datos del DANE. Recuperados de: <https://www.larepublica.co/opinion/editorial/la-igualdad-de-genero-es-una-tarea-pendiente-2836905>

En esta tercera gráfica se les preguntó cuál sería la posibilidad de que crecieran más profesionalmente, y nuevamente el porcentaje de probabilidad fue más positivo en los hombres que en las mujeres.



4

En esta última gráfica se evidenció que los hombres tienen más oportunidades para conseguir empleo y el resultado como en todas las gráficas anteriores, fue positivo.

La situación no deja de ser preocupante dado que si se tienen en cuenta las gráficas anteriores, se puede comprender cómo incluso las respuestas dadas entre hombres y mujeres corresponden a unos imaginarios sociales, producto de lo que hacen las empresas y de la respuesta tardía por parte tanto del Estado Nacional como de la sociedad, motivo por el cual, es fundamental presentar algunas propuestas que contrarresten esa brecha de género que se ha impuesto en el ámbito laboral.

Propuestas para romper la brecha de la desigualdad de género

Ahora bien, frente a lo expuesto, se presentan algunas salidas con el fin de que se pueda mitigar un poco las situaciones que se vienen presentando y que va en detrimento de la dignidad de la mujer. Estas posibles salidas son:

⁴ Tabla elaborada por Tania Alejandra Martínez Morales basada en los datos del DANE. Recuperados de: <https://www.larepublica.co/opinion/editorial/la-igualdad-de-genero-es-una-tarea-pendiente-2836905>

Iniciar con la concientización desde la primera infancia, basándose en la igualdad de género y ecuanimidad de capacidades que tienen entre ellos, para fomentar el trabajo en conjunto y la buena competencia a medida que van alcanzando la edad de ser partícipes del mundo laboral.

Entender que las mujeres están incursionando de una manera significativa, en carreras universitarias que usualmente tienen mayor demanda para los hombres. Por esta razón, los empleadores a la hora de buscar un profesional apto para sus vacantes, deben considerar entrevistar la misma cantidad de hombres y mujeres para hacer una mejor selección.

Empezar a promover la transparencia salarial, además de plantear el trabajo neutral respecto al género, dado que se debe dar el prestigio a los trabajos ocupados por las mujeres, al igual que corresponder su labor con un buen salario, equitativo al de sus compañeros hombres.

Generar nuevos recursos eficaces para proteger los derechos de las mujeres en el campo laboral acompañado de sanciones vigorosas y un apoyo más amplio a las entidades y organismos que se encargan de hacer frente a esta situación. Por otra parte, es de suma importancia realizar campañas de sensibilización y concientización para generar un cambio en la sociedad.

Permitir más acceso a campos de liderazgo donde las mujeres puedan participar y que así se generen más oportunidades equitativas.

Hacer evaluaciones de desempeño sin importar el sexo, así no solo se evalúa cada labor de las mujeres sino también de los hombres.

Evitar la estereotipación de las mujeres de acuerdo a sus funciones biológicas, razón por la cual es necesario cambiar el “chip” para construir una sociedad más justa e igualitaria en todos los campos.

Hacer un mejor énfasis en que exista una educación de calidad para todo el país, así las mujeres puedan capacitarse en áreas que les permita tener un mejor futuro y no solo enfocarse en el cuidado de casa y de sus hijos.

Fomentar una educación que también contribuya a la prevención de embarazos, sobre todo en poblaciones con escasos recursos, para que las adolescentes y jóvenes adultas tengan más oportunidades de acceder a una buena educación, que les dé garantías para su futuro y no tengan tantas limitantes.

Erradicar la expresión “sexo débil” debido a que se lleva a entender que existen diferencias notables ignorando que hay un sin fin de capacidades y características que generan igualdad y las mismas oportunidades.

Comprender que la maternidad no impide el buen desarrollo en el trabajo de las mujeres y, que luego de su parto, después del tiempo establecido, también pueden seguir con sus mismas labores.

A modo de conclusión

Con lo anteriormente enunciado, se perciben todas las afectaciones que causa la desigualdad de género, ya que genera cada vez más inconformidades por parte de la sociedad colombiana que se opone a estas actitudes y falsas promesas. Por otra parte, en nuestro país, a diferencia de los demás, se ha podido identificar que se niegan las oportunidades equitativas para hombres y mujeres, y no se tienen en cuenta las capacidades, el grado de desempeño y la entrega de muchas mujeres a la hora de trabajar, poniendo en prioridad y superioridad a los hombres.

A pesar de que en Colombia por lo general siempre se resalta la igualdad de género en el ámbito laboral como un tema que debe prevalecer, esto es algo que con el transcurrir del tiempo se predica, pero no se aplica. Además, el ministerio de trabajo resalta que es importante fomentar y promover la igualdad y la equidad de género en el ámbito laboral, para impulsar la transformación social, a pesar que de no se logre ver reflejado en las acciones cotidianas de este campo, algo que si bien es cierto, aún es un cambio que se ve lejano debido a los imaginarios y falsas percepciones que existe sobre la mujer en una sociedad tan patriarcal como lo es la colombiana.

Referencias

Acereda, A. (2015). La incorporación de la mujer en el mundo laboral. En A. Acereda, *La mujer incansable. Barreras y retos laborales* (págs. 29 - 48). Madrid: Síntesis.

Aguado, E.; Ballesteros, E., (2018) SEGREGACIÓN OCUPACIONAL. Participación y reconocimiento de mujeres empleadas en trabajos de dominación masculina. Valencia: tirant humanidades

La república (viernes, 15 mayo de 2020). *larepublica.co*. Obtenido de <https://www.larepublica.co/opinion/editorial/la-igualdad-de-genero-es-una-tarea-pendiente-2836905>

Millán, F. (2019). *Con ojos de mujer. Relatos en medio de la guerra*. Bogotá: Pendin Random House.

Ministerio de Medio Ambiente y Medio Rural. (2011). *mapa.gob*. Obtenido de https://www.mapa.gob.es/es/desarrollo-rural/temas/igualdad_genero_y_des_sostenible/DIAGN%C3%93STICO%20COMPLETO%20BAJA_tcm30-101391.pdf

mintrabajo.gov.co. (2020) Obtenido 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>

Semana, R. (04 de Abril de 2020). *Semana.com*. Obtenido de <https://www.semana.com/vida-moderna/articulo/el-libro-que-concluye-que-las-mujeres-superan-geneticamente-a-los-hombres/661200>

Senado . (11 de octubre de 2019). <http://www.senado.gov.co/>. Obtenido de <http://www.senado.gov.co/index.php/prensa/lista-de-noticias/380-en-colombia-aumenta-brecha-laboral-entre-hombres-y-mujeres>