

**INEQUIDAD Y PRECARIEDAD LABORAL DE LA MUJER EN LA INSERCIÓN AL
MERCADO LABORAL EN EMPRESAS DEL SECTOR PRIVADO EN COLOMBIA.**

**ZABRINA DELGADO PLATA
DIANA PATRICIA GALINDO PULGARÍN
MARCELA TAFUR SARMIENTO**

**TRABAJO DE GRADO PARA OPTAR POR EL TÍTULO DE
ESPECIALISTA EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO**

**ORIENTADOR(A):
ANA MARÍA ESPINEL SUÁREZ
ESPECIALISTA EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO**

**FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DE AMÉRICA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO
BOGOTÁ, D.C.
2021**

NOTA DE ACEPTACIÓN

Firma Director Especialización

Firma calificador

Bogotá, D.C., julio de 2021

DIRECTIVAS DE LA UNIVERSIDAD

Presidente de la Universidad y Rector del Claustro

Dr. Mario Posada García Peña

Consejero Institucional

Dr. Luis Jaime Posada García-Peña

Vicerrectora Académica y de Investigaciones

Dra. Alexandra Mejía Garzón

Vicerrector Administrativo y Financiero

Dr. Ricardo Alfonso Peñaranda Castro

Secretario General

Dr. José Luis Macías Rodríguez

Decano Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas

Dr. Marcel Hofstetter Gascón

Directora Especialización en Gerencia del Talento Humano

Dra. Ana María Espinel Suárez

Las directivas de la Universidad de América, los jurados calificadores y el cuerpo docente no son responsables por los criterios e ideas expuestas en el presente documento. Estos corresponden únicamente a los autores.

DEDICATORIA

Este trabajo está dedicado a aquellas, que durante años han luchado y defendido los derechos de las mujeres en diferentes ámbitos sociales y laborales, hoy son motivo de inspiración para nosotras y nos unimos a esa lucha, desafiando estándares y las barreras que la misma sociedad nos impone.

A nuestras compañeras, por estar presentes en esta etapa de aprendizaje y por esta conexión, que seguramente trascenderá en el tiempo.

A nuestras familias, parejas y amigos por el apoyo y acompañamiento durante este proceso.

AGRADECIMIENTOS

El presente trabajo investigativo fue realizado bajo la supervisión de la Doctora Ana Maria Espinel Suarez, a quien queremos agradecer por su orientación en el desarrollo de este proyecto.

A la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas y a sus docentes, quienes compartieron con nosotras sus experiencias y conocimientos.

A Marcela, que, con su tenacidad y aguerrida forma de defender sus ideales, nos inspiró para desarrollar este proyecto.

A nosotras, por las horas de estudio, por el sacrificio y el esfuerzo para culminar esta especialización.

TABLA DE CONTENIDO

	pág.
INTRODUCCIÓN	9
OBJETIVOS	11
1.PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	12
2.JUSTIFICACIÓN	15
3.ANTECEDENTES	18
4.DELIMITACIÓN	21
5.MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL	22
5.1. ¿Qué son las brechas de género?	22
5.2. ¿Qué se entiende por transversalización de género?	23
5.3. ¿Qué se entiende por equidad de género?	24
5.4. ¿Qué se entiende por igualdad laboral?	24
5.5. Precariedad Laboral	25
5.6. Mercado Laboral en Colombia	27
5.7 Análisis de Causa – Efecto	28
6. DISEÑO METODOLÓGICO	30
7. DESARROLLO DE OBJETIVOS Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	31
8. CONCLUSIONES	42
9. RECOMENDACIONES	44
BIBLIOGRAFÍA	46
GLOSARIO	49

LISTA DE FIGURAS

	pág.
Figura 1. Igualdad de género	25
Figura 2. Dimensiones de la Precariedad Laboral	26
Figura 3. Dimensiones de la Precariedad Laboral por Dasten Julián Vejar	27
Figura 4. Factores de Oferta y Demanda Laboral	29
Figura 5. Descripción del comportamiento de la contribución laboral de la mujer desde el punto de vista económico	32
Figura 6. Comportamiento de la contribución laboral de la mujer desde el punto de vista económico	33
Figura 7. Factores, Causas Consecuencias	35

INTRODUCCIÓN

En una sociedad donde prevalecen las relaciones mercantiles, quienes manejan los aspectos monetarios están en una posición dominante; las mujeres, históricamente, han estado vinculadas principalmente al espacio doméstico, lo cual las pone en una posición de desventaja para la generación de ingresos, el desarrollo de su autonomía, capacidades, entre otros, para el logro de su independencia y su empoderamiento. La falta de reconocimiento de estas labores al interior del hogar, no permiten evidenciar el mismo como una empresa, una micro sociedad, donde su trabajo no es catalogado como empleo por no percibir un salario, si se hiciese un análisis de cuánto tiempo dedica una madre en el hogar, a cuantos niños cuida, alimenta, educa, asea, cuántos oficios hace en el día, se concluirá que debería recibir más de un salario mínimo mensual legal vigente por estas obligaciones y que regularmente está en el lenguaje excluyente *“es que ella está en la casa y no hace nada... yo soy el que trabaja”*.

La discriminación de las mujeres en el sector laboral y su poca presencia en el mercado laboral, aunado con las problemáticas propias de las cargas asociadas a las labores domésticas, contextos de violencia de género y otra serie de desigualdades de género, se constituyen en barreras fuertes para que ellas participen activamente en los espacios económicamente productivos, sumado a la predisposición que tienen los empresarios hacia las mujeres, con relación a las situaciones de maternidad que se aducen como responsabilidad única de la mujer (Licencias de maternidad, permisos por temas escolares de los niños y niñas, enfermedad de los niños y niñas, entre otros).

Según el boletín técnico más reciente del Departamento Administrativo Nacional de Estadística – DANE - (2021), la tasa de desempleo femenino fue de 19,2%. En este mismo periodo, el porcentaje de hombres en desempleo fue de un 12,1% (pág. 8). Así mismo, según cifras de la misma entidad Departamento Administrativo Nacional de Estadística – DANE (2020), la brecha salarial para el año 2019 fue de un 12,9%, lo que indica que mientras una mujer gana 87.1 pesos un hombre recibe por esa misma labor 100 pesos. Los hombres recibieron ingresos mensuales por un valor de 1.23 millones

de pesos mensuales, para este mismo caso una mujer recibe 1.07 millones de pesos mensuales (pág. 11). Estas situaciones reflejan que en Colombia, pese a la existencia de políticas y acuerdos con diferentes organizaciones, aún se siguen presentando situaciones de inequidad y diferencias en cuanto a condiciones laborales y de ocupación enmarcadas en el género.

Visto desde la perspectiva económica, muchas empresas en Colombia posicionan su marca desde aspectos como el desarrollo de sistemas de gestión de calidad, políticas de responsabilidad social, robustos sistemas de seguridad de la información, entre otros, pero podríamos asegurar que son muy pocas empresas, las que relaciona su *good will* con sellos de equidad de género. Esta es una vertiente que ha venido tomando fuerza en las últimas décadas y que si se analiza con detenimiento fortalecería los procesos de venta, posicionamiento y reconocimiento de la marca, al fomentar prácticas de equidad de género y usar esta misma estrategia como un valor agregado a sus diversos negocios.

Es así como surge entonces, la necesidad de indagar, establecer y proponer estrategias con enfoque de género a nivel nacional para el aumento de la equidad de género en el país, especialmente desde la perspectiva laboral, como un sentido de complementariedad y aporte a la transición y transformación cultural que se pueden adelantar al interior de las diferentes empresas.

OBJETIVOS

Objetivo General

Generar recomendaciones y/o propuestas de acciones a implementar para promover la equidad de género en las empresas privadas en Colombia y de esta manera aportar al cierre de brechas existentes en la actualidad.

Objetivos Específicos

1. Analizar, a través de los documentos de impacto socioeconómico, las causas y consecuencias de la inequidad y precarización laboral en Colombia.
2. Identificar las características y las causas que generan la existencia de brechas de género en las empresas privadas en Colombia.
3. Proponer a partir del análisis de género, estrategias y buenas prácticas para la promoción e implementación de políticas de equidad de género para reducir las desigualdades entre hombres y mujeres para empresas del sector privado en Colombia.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Según datos revelados por el DANE (Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE, 2020) , para el último trimestre móvil junio – agosto de 2020, la tasa de desempleo para las mujeres fue del 24,2%, mientras que para los hombres fue del 15.3%, con una diferencia de 8.9 puntos porcentuales (pág. 3), podría considerarse que estas cifras pudiesen representar alguna desviación teniendo en cuenta los efectos de la pandemia por COVID-19 presentada a lo largo del año, sin embargo, al efectuar una comparación de las mismas tasas con respecto al mismo período del año inmediatamente anterior, se puede encontrar que la tasa de desempleo durante el trimestre móvil junio – agosto de 2019 Departamento Administrativo Nacional de Estadística – DANE (2019), para los hombres fue del 8.0% mientras que para las mujeres fue del 13.4%, con una diferencia de 5.4 puntos porcentuales (pág. 1), cifras que generan una alta preocupación si se tiene en cuenta que en Colombia, la población femenina es mayoritaria, según el censo Nacional de Población y Vivienda efectuado durante el año 2018, Colombia registró una población total de 48.2 millones de habitantes, de los cuáles el 51.2% son mujeres (22,6 millones) y el 48,8% son hombres (21.6 millones) (Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE).

Según el informe emitido mujeres y hombres: brechas de género en Colombia de la ONU el 50% de las mujeres colombianas en edad de trabajar está fuera de la fuerza laboral. A pesar de que la Tasa Global de Participación (TGP) de las mujeres aumentó, en el periodo de 2008 a 2019 más de 6 puntos (46,4% al 53,1%). La puntuación de la diferencia en la brecha entre los hombres se encuentra en 20.8 de ellos son parte de la fuerza laboral. Además, la TGP de las mujeres se ha mantenido prácticamente sin cambios desde 2012 (Organización de Naciones Unidas -ONU -, 2020),.

Ahora bien, si se efectúa un análisis un poco más retrospectivo, se puede identificar que desde el aspecto de mercado laboral las cifras ciertamente no han tenido un cambio significativo, revisando el informe del año 2017, brechas de género y desigualdad: de los objetivos de desarrollo del milenio a los objetivos del desarrollo

sostenible entregado por la ONU Mujeres con apoyo del Fondo de Población de las Naciones Unidas - UNFPA y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo - PNUD, es posible evidenciar que en el lapso de tiempo comprendido entre los años 2002 y el 2014 los hombres fueron económicamente activos en un 16.6% más que las mujeres durante el mismo periodo de tiempo y esta brecha, alcanzó su mayor puntuación en los años 2005 a 2008 con un 19% de participación superior por parte de los hombres (Organización de Naciones Unidas -ONU -, 2017).

Por otro lado, el porcentaje de ocupación de hombres, superó en un 20% al de las mujeres. Entre el 2002 y el 2014 el porcentaje de hombres ocupados se redujo en 3 puntos (del 61% al 58%). Durante este mismo periodo, el nivel de ocupación de las mujeres aumentó en un 3%,(del 39% al 42% (Organización de Naciones Unidas -ONU -, 2017).

Estos cambios pueden relacionarse con asuntos como mayores cargas de trabajo por parte de las mujeres diferencia bien puede atribuirse a la mayor carga de trabajo que tienen las mujeres en el cumplimiento de actividades sin ningún tipo de remuneración, lo cual afecta el acceso y permanencia en el mercado laboral. Dado que las mujeres deben ajustar su agenda laboral para dar cuenta de las obligaciones al interior del hogar, por lo que se vinculará a empleos con condiciones particulares como la flexibilización de horarios.

Teniendo en cuenta las estadísticas y los diferentes esfuerzos que a nivel Gubernamental se vienen adelantando, se considera verdaderamente importante efectuar un análisis de las brechas de género existentes en Colombia, con relación a la precariedad e inequidad laboral que se encuentran vigentes y son visibles en el mercado laboral. Este análisis, centrado inicialmente en la identificación de los factores que intervienen en el mantenimiento de dichas barreras posibilitará el desarrollo de estrategias y acciones eficaces y puntuales desde el proceso de Gestión de Talento Humano enfocadas a impulsar la igualdad de género y el empoderamiento de las

mujeres como aporte a la reducción de las brechas en las empresas privadas en Colombia.

En Colombia existe desigualdad de género desde las diferentes perspectivas, sin embargo, desde el ámbito laboral, es pertinente identificar ¿Qué podrían hacer las empresas privadas en Colombia, para implementar estrategias de equidad e igualdad de género en su interior y que a su vez permitan el cierre de brechas de género existentes en la actualidad en el país?

2.JUSTIFICACIÓN

A lo largo de la historia mundial, las mujeres, madres y niñas han sido objeto de discriminación por causa del género, es decir, por el simple hecho de nacer mujer. Este marco de discriminación se ve reflejado en situaciones como dificultades y barrera para la garantía de los derechos a la salud, la educación, la representación política, trabajo digno entre otros. Pese a que a nivel mundial, los gobiernos y organizaciones internacionales han generado tratados e instrumentos internacionales con el firme propósito de reducir las brechas de género existentes, es posible percibir que aún siguen vigentes.

En Latinoamérica y puntualmente Colombia, el sistema social, cultural y político, mantiene un conjunto de prácticas, comportamientos y normas que determinan los roles y estereotipos que tanto hombres y mujeres deben desempeñar por el hecho de pertenecer a un determinado género. Ejemplos puntuales de estas prácticas se reflejan en escenarios como que la mujer debe quedarse en casa cuidando de sus hijos y hogar, mientras que el hombre es quién debe trabajar y ser el proveedor de la familia.

Para el caso concreto de Colombia, la situación de las mujeres refleja serios desafíos en materia de igualdad y equidad de género. Si bien, de acuerdo con las cifras oficiales más de la mitad de la población Colombiana es femenina, la información relacionada con el goce efectivo de derechos, el acceso a bienes y servicios, procesos de participación, e inclusión social y productiva dan cuenta de una serie de dificultades que afectan el ejercicio de la ciudadanía de las mujeres Colombianas.

A la fecha, se cuenta con diferentes estudios, investigaciones, publicaciones y documentos de política pública que dan cuenta de las brechas de género existentes y proponen estrategias dirigidas a su reducción, como la incorporación de la perspectiva de género en los sistemas estadísticos nacionales, de manera particular se resalta la incorporación de un capítulo especial en el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022

“Pacto por Colombia, pacto por la Equidad” denominado “Pacto de equidad para las mujeres”.

De igual manera, el Gobierno Colombiano ha implementado la marca o trazador presupuestal de género con el que se pretende coaligar las disposiciones vigentes respecto de inversión pública con las cifras anuales para el cierre de brechas de género. Esta iniciativa junto a otras estrategias, evidencian el empeño Gubernamental en agilizar la igualdad y equidad de género en el país.

El propósito principal de este proyecto no es otro que, analizar y comprender los posibles factores que están generando las condiciones de inequidad laboral desde la perspectiva de género y a partir de esos pre conceptos, diseñar estrategias de inclusión desde una perspectiva constructivista y de empoderamiento del género femenino, generando de esta manera un aporte de carácter social que contribuya a la disminución de brechas y la posible implementación de políticas que desde el aspecto laboral permitan generar una condición de gana – gana en sentido bidireccional tanto para las empresas del sector privado o público que estén en la disposición de implementación de éstas.

Desde la Gestión de Talento Humano, es factible vincular las políticas de cierre de brechas desde los procesos de selección, análisis de cargas laborales, diseños de perfiles, medición de clima y cultura laboral y a nivel organizacional, permitirá un reconocimiento en el mercado objetivo, constituyendo de esta manera la equidad de género en una ventaja competitiva en relación y comparación con el resto de empresas del sector y/o del mercado.

La no implementación de políticas y acciones de equidad de género en las empresas, no traerán consecuencias nefastas a las mismas, es decir, no dejaran de existir por no llevar a cabo dicha práctica, sin embargo, si perderán una gran oportunidad de tener un mayor reconocimiento en el mercado y no solamente colombiano sino a nivel mundial, será una empresa con posibilidades de generar mayores ingresos y utilidades no

solamente por su reconocimiento sino porque en su interior generará mayor sentido de pertenencia, agradecimiento, mejoras en el clima laboral, entre otros, que indudablemente se verán reflejados en el incremento de la productividad laboral. Esto en consecuencia, habilitará la posibilidad de contribuir a la construcción de país desde el sector empresarial, gracias al incremento de la participación de las mujeres en el sistema productivo en condiciones de equidad.

La igualdad del género en el mercado laboral y al interior de las empresas es importante porque dejará en evidencia ventajas como las descritas a continuación:

1. Promover la equidad e igualdad de género en las empresas será una herramienta que contribuirá al fortalecimiento de la competitividad institucional.
2. Reconocer y reducir las brechas de género existentes, a través del fomento de políticas laborales para la equidad de género y acciones que contribuyan a su cumplimiento.
3. Contribuir a la transformación de roles sociales, propiciando la participación protagónica de las mujeres en escenarios laborales ocupados mayoritariamente por los hombres.
4. Impactar a los trabajadores con estrategias para la integración de las actividades de los ámbitos laboral, familiar y personal, para la asignación de roles diversos y corresponsables.
5. Fomentar procesos de transformación cultural, en los que el trabajo masculino y femenino sea reconocido de igual manera y valorado en ese mismo sentido.

3.ANTECEDENTES

Un primer referente que orienta el marco de acciones dirigidos a proteger la vida e integridad de las mujeres es la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW). El artículo 11 de la convención, establece la responsabilidad de los estados parte en la adopción de medidas conducentes a eliminar la discriminación contra las mujeres en el ámbito laboral. Esta acción considera la importancia en la garantía de derechos como el derecho al trabajo, a las mismas oportunidades de empleo, a un pago equitativo, entre otros (Organización de Naciones Unidas - ONU -, 1979).

Para el año 2000, Colombia participó en la cumbre del Milenio realizada en Nueva York, por la ONU, la cual tuvo como finalidad la firma por parte de los estados asistentes de la Declaración del Milenio y los Objetivos de Desarrollo del Milenio, que contaba con un plazo de implementación y desarrollo hasta el año 2015. Parte de los compromisos asumidos, implicaban la presentación de informes periódicos que dieran cuenta del avance de dichos objetivos a nivel nacional.

Con el firme propósito de dar cumplimiento a dichos objetivos, el Gobierno de Colombia conformó diferentes equipos técnicos, integrados por las Agencias del sistema de Naciones Unidas, los diferentes Ministerios, el Departamento Nacional de Planeación de Colombia - DNP, el DANE, la Comisión económica para América Latina y el Caribe - CEPAL, entre otros.

El objetivo relacionado (O.3: Promover la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer) dispuso de una serie de metas para ser cumplidas a nivel país. Estas metas buscan garantizar inicialmente procesos de medición de la violencia de pareja a nivel nacional como parte de las acciones para reducir dicho fenómeno; igualmente, establecer mecanismos para el monitoreo de la violencia intrafamiliar en ciudades principales del país; y establecer un sistema de seguimiento a la equidad de género en materia salarial y calidad del empleo.

En el análisis efectuado para los objetivos que puntualmente tienen relación con el tema a investigar, se encontró información estadística que permite entender el estado de avance a nivel nacional. Presentó un estudio de Brechas de Género en el marco del cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, de la cual se infieren elementos en temas como: Autonomía política, uso del tiempo, economía del cuidado, protección social y acceso a mercado laboral. En términos generales, los resultados de dicho informe dan cuenta de una serie de dificultades a las cuales se encuentran las mujeres en su proceso de vinculación al mercado laboral y algunos factores de orden sociocultural que restringen el desarrollo adecuado de las mujeres (Organización de Naciones Unidas -ONU -, 2017).

Entre otra gran cantidad de conclusiones a las que se llegó luego de abordar el tema y efectuar un análisis profundo de las estadísticas y cifras obtenidas a la finalización del ejercicio.

Ahora bien, una vez culminada la cumbre del Milenio, en el 2015, se vuelve a firmar nuevamente la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible, que como su mismo nombre lo indica, tiene una proyección a 15 años y para esta oportunidad cuenta con 17 objetivos y 169 metas de carácter integrado.

El objetivo de desarrollo sostenible No. 5: lograr la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas, considera en su cumplimiento 5 metas que responden a amplios desafíos en materia de género: Poner fin a la discriminación y a la violencia contra las mujeres y niñas, reconocer la importancia del cuidado no remunerado y la corresponsabilidad doméstica; y promover la igualdad de oportunidades y participación de las mujeres y adoptar políticas y normas dirigidas a la igualdad de género.

Actualmente, en Colombia existe la Consejería Presidencial para la equidad de la Mujer, desde dónde se han gestado e implementado diversas políticas públicas.

Finalmente, es importante mencionar que desde el Ministerio de Trabajo y Protección Social en Colombia, gracias a la emisión de la Ley 1257 de 2008 se cuenta con instrumentos jurídicos para el desarrollo de acciones de sensibilización, prevención y sanción de cualquier tipo de manifestación asociada a hechos de violencia y discriminación en contra de las mujeres. Igualmente, el Decreto 4463 de 2011 define el marco de acción para la materialización del derecho a la igualdad salarial, el reconocimiento del valor social y económico de las labores desempeñadas por las mujeres y la realización de campañas de erradicación de la discriminación y violencia contra las mujeres en el entorno laboral.

4.DELIMITACIÓN

La presente monografía, se centrará en el análisis de los factores asociados a la situación de inequidad y precariedad laboral de las mujeres en el mercado laboral del sector privado en Colombia, durante los últimos 20 años.

Esta investigación se realizará mediante la revisión y consulta de fuentes secundarias, tales como informes, boletines estadísticos y documentos técnicos emitidos por entidades del Gobierno, de la cooperación internacional y de la sociedad civil que dan cuenta del nivel de avance de los compromisos asumidos por el Gobierno Colombino en materia de igualdad de género, específicamente en lo relacionado con acceso al mercado laboral y protección social.

5.MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

Diversos autores han desarrollado numerosos estudios, informes e investigaciones sobre la dinámica económica productiva con enfoque de género. Este campo de estudio cuenta con avances recientes en lo concerniente a la relación del ámbito laboral con las cuestiones de género, en particular a nivel nacional.

En este sentido, es importante entonces comprender los diferentes conceptos que diversos autores, han establecido para la precarización laboral, equidad de género, así como las brechas de igualdad de género, para de esta manera poder adentrarnos en los conceptos que nos ocupan para esta investigación.

5.1. ¿Qué son las brechas de género?

Según el DNP (Departamento Nacional de Planeación - DNP -, 2020), las brechas de género se reconocen como la distancia existente entre hombres y mujeres, para el acceso a diferentes bienes, servicios y oportunidades sociales, políticas, económicas y culturales. Se referencian de manera objetiva, significativa y verificable, lo cual permite producir datos para entender los niveles de desigualdad social y económica bajo la perspectiva de género.

Dichas brechas pueden profundizarse al reconocer otras diferencias como pueden ser la etnia, la clase u orientación sexual. Este concepto se conoce como interseccionalidad, es decir, la interrelación de éstas características y su impacto en las oportunidades de las personas (Departamento Nacional de Planeación - DNP -, 2020).

El ámbito laboral está permeado por la estructura social y política asociada a la división sexual del trabajo. Esta condición es verificable en asuntos como el reconocimiento de la experiencia y trayectoria en el campo laboral de hombres y mujeres, así como en la identificación de las actividades laborales desempeñadas, las cuales cargan con unos significantes materiales, simbólicos y económicos. Por ejemplo, la denominación

desigual de algunas labores u oficios dependiendo de si quien lo ejerce es hombre o mujer, tal es el caso de cocinera o chef, y costurera o sastre (Oficina Regional para América Latina y el Caribe y Organización Internacional del Trabajo - OIT -, 2019).

Otra manera de entender dicha relación se encuentra en planteamientos de autoras como Carrasco (2006) la cual identifica que en el mercado laboral se continúa asumiendo a las mujeres en sus papeles de esposas o madres mientras que los hombres ejercen el rol de de homo economicus por lo que tienen la responsabilidad de ser los proveedores principales de ingresos para el hogar. Por tal razón, se circunscribe que el salario de las mujeres es complementario al ingreso principal (Oficina Regional para América Latina y el Caribe y Organización Internacional del Trabajo - OIT -, 2019).

Puede concluirse entonces, que las brechas de género se ven determinadas por factores como la profesión, la edad, la educación, la formación profesional, la experiencia laboral, la antigüedad en el puesto, la seguridad del empleo, el número de horas de trabajo, el tamaño de la empresa, la rama de actividad y la segregación profesional, etc. Otros factores, como la normativa, las prácticas relativas a la conciliación de la vida familiar y la vida laboral, los servicios de cuidado de niñas y niños y otros derechos sociales cumplen una función significativa en la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo, en sus decisiones profesionales y en los patrones de empleo que influyen en la brecha salarial entre las mujeres y los hombres.

5.2. ¿Qué se entiende por transversalización de género?

El Congreso Económico y Social de las Naciones Unidas (1997) definió el concepto de transversalización de género como un proceso destinado a valorar los efectos para hombres y mujeres de la implementación de acciones a nivel normativo, político y técnico, en cualquier área de desarrollo. Dicho proceso persigue, inicialmente identificar todas las preocupaciones y aprendizajes de las mujeres y hombres para la elaboración, implementación, seguimiento y evaluación de políticas públicas y programas sociales,

de tal manera, que responda a propósitos intencionados en materia de género. Su objetivo es contribuir a la igualdad de género.

Para incorporar en un estrategia o programa particular, el enfoque de género, la transversalización debe responder a una serie de interrogantes relacionados con aspectos como las herramientas dispuestas para la inclusión de los saberes y experiencias particulares de hombres y mujeres, el esquema de valoración y utilización de estos campos de saberes y el nivel de afectación de las relaciones entre pares (hombres- hombres, mujeres – mujeres) e inter-género (Montalvo Rosero, 2020).

5.3. ¿Qué se entiende por equidad de género?

Equidad de género, hace referencia a la necesidad de eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres. Basados en las situaciones de desigualdad existentes entre hombres y mujeres, gestionar la equidad de género posibilita el acceso igualitario a bienes, servicios y ofertas sociales y económicas. Su propósito es visibilizar postura de las mujeres frente a toma de decisiones en todas las circunstancias de vida existentes, familiar, cultura, económico, social, entre otros.

Dicha problemática, aún presente en la actualidad, sigue afectando a las mujeres. Puntualmente, la situación que se presenta, es que las discrepancias presentadas en cuanto a pautas de relacionamiento y barreras de orden diferencial (basadas en el género) que atentan contra la carta de derechos humanos. Ejemplos de éstos son la violencia intrafamiliar, el desequilibrio en la ocupación de lugares para la toma de decisiones por parte de las mujeres o la discriminación en el campo laboral por su posición reproductiva (Instituto Nacional de Antropología e Historia , 2016)

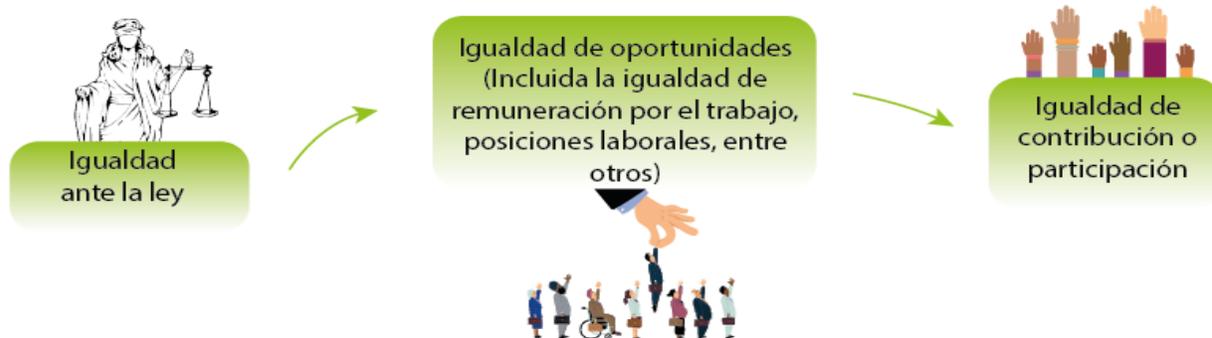
5.4. ¿Qué se entiende por igualdad laboral?

La igualdad de género en la gestión del empleo implica que el hecho de ser mujer o ser hombre no debe suponer ningún tipo de ventaja o desventaja para el desarrollo del

proyecto personal de vida. Se identifican tres escenarios de materialización de la igualdad: i) de oportunidades, asociado a las condiciones que permiten el acceso a un empleo; ii) de trato, lo cual implica un trato respetuoso y digno, independientemente del sexo; y iii) de resultados, relacionado con la distribución igualitaria de recursos, bienes y servicios entre mujeres y hombres. (Organización Internacional de Trabajo - OIT -, 2014)

De acuerdo a la Ley 1493 de 2011 Se actualizó la definición de igualdad de los trabajadores y trabajadoras, consignada en el Código Sustantivo del Trabajo. En el artículo se reconoce a hombres y mujeres como iguales ante la ley, por lo tanto, cuentan con la misma protección y garantías para el ejercicio laboral. Por tal razón, cualquier tipo de distinción bien sea de tipo intelectual o material basada en el género o sexo quedan totalmente restringidos (Art, 02)

Figura 1,
Igualdad de género



Nota: Esquema representativo de igualdad de género

5.5. Precariedad Laboral

El concepto de precarización laboral suele ser utilizado para evidenciar las situaciones laborales en las que las condiciones de trabajo se han visto afectadas sea como consecuencia de la caída de los ingresos – salarios por debajo de los topes mínimos establecidos legalmente, por la prolongación de las jornadas laborales o la contratación de trabajadores a tiempo parcial e incluso la flexibilización sin garantías (Vejar, 2017).

Según el Dr. Esteban Agulló, la Precariedad Laboral tiene las siguientes dimensiones (pág. 37):

Figura 2,

Dimensiones de la Precariedad Laboral



Nota: Perspectivas de la precariedad laboral en Colombia. Tomado de: (Teoría de las relaciones laborales. Desafíos., 2003)

Por su parte, Offe (1997), citado por Blanch Ribas, Espuny Tomás, Galan Durán y Artiles (2003) distingue dos formas de precariedad: una, provocada por una condición laboral precaria, por ejemplo, modalidades laborales con condiciones de temporalidad inestables, cese de la historia laboral para la anticipación de jubilaciones; otra,

relacionada con condiciones económicas precarias como altos niveles de pobreza, sistemas débiles de protección social, entre otros (pág. 133).

De igual forma, Vejar (2017), establece tres dimensiones para la precarización laboral, así:

Figura 3.

Dimensiones de la Precariedad Laboral por Dasten Julián Vejar.

Dimensión Político Espacial	Dimensión cultural – epistemológica	Dimensión Económica - Sociológica
Surge como protesta a las políticas neoliberales relacionadas con el ambiente laboral.	Constituye una percepción desde la referencia humanista y conceptualización asociada a juicios de valor y creencias culturales.	Caracterización de las condiciones de trabajo relacionado con las condiciones sociales y económicas.

Nota: La precariedad laboral desde la dimensión política, cultural y económica.

5.6. Mercado Laboral en Colombia

El mercado laboral en Colombia, corresponde a las relaciones entre oferta y demanda determinadas por el número de personas que se encuentran postulándose a ofertas laborales y el número de vacantes disponibles y que se ven avocadas en el ofrecimiento y/o demanda de la fuerza de trabajo.

El desempleo en Colombia es un problema de demanda y de oferta. Esto ha sido resultado de fenómenos como el aumento en la oferta de mano de obra disponible y una reducción significativa en la demanda de trabajadores, sumado a ello factores como las constantes dificultades para el crecimiento económico de la nación, los cambios en la definición de la política económica (apertura económica), el clima socio político enmarcado en ciclos de violencia y confrontación armada, emergencia del narcotráfico, entre otras, han contribuido a una afectación negativa de la calidad de

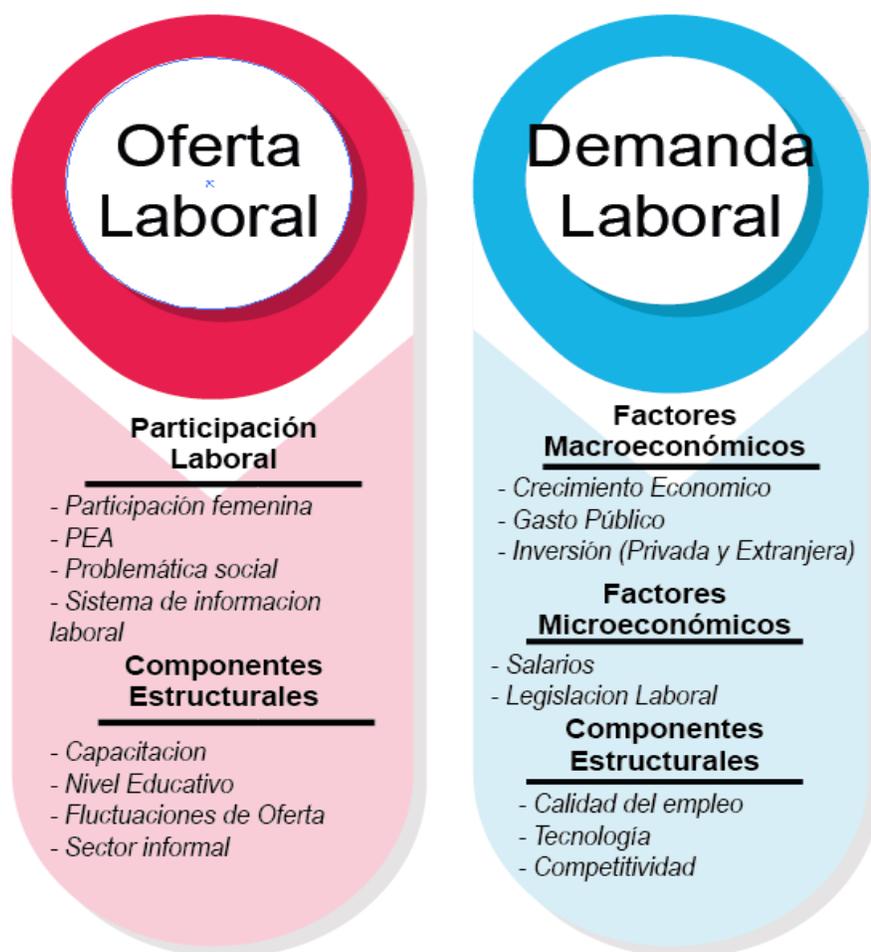
vida, el desarrollo y el bienestar de la población trabajadora (López Santana, Ávila González, & Méndez Giraldo, 2011).

Bertola, citado por López Santana, Ávila González y Méndez Giraldo (2011).menciona que es posible evidenciar una diversificación en la comprensión de los factores asociados a las tasas de desempleo. Entre estas se encuentran variables como los niveles de participación en la fuerza laboral, la relación del género y la edad en las tasas de incidencia del desempleo y la desigualdad salarial. En simultáneo, los resultados del mercado de trabajo están constituidos por múltiples marcos políticos e institucionales tales como el establecimiento de salarios mínimos, acuerdos contractuales, procesos de tributación, etc.

5.7 Análisis de Causa – Efecto

Para comprender la dinámica del mercado laboral colombiano, es necesario recurrir a procesos de identificación y análisis de los diferentes factores que, bajo una lectura sistémica de la realidad, interfieren en el escenario económico y productivo. En un análisis específico de la relación causa-efecto en materia de empleabilidad, se identificaron los siguientes factores asociados a la oferta y demanda laboral (López Santana, Ávila González, & Méndez Giraldo, 2011). De acuerdo con los autores, existe amplio consenso en que la relación oferta – demanda está mediada por factores como la legislación laboral, inversión, privada y extranjera, los salarios, asuntos demográficos, nivel educativo, entre otros. La figura N° 4 incorpora el resultado del análisis, determinando los principales factores en la oferta y demanda laboral, así como algunas variables agregadas.

Figura 4,
Factores de Oferta y Demanda Laboral



*Nota: Factores que afectan la oferta y demanda del empleo en Colombia.
 Tomado de. (López Santana, Ávila González, & Méndez Giraldo, 2011)*

Esta clasificación de factores de causa y efecto, permite la identificación de relaciones entre la demanda y la oferta, los problemas asociados a los desequilibrios estructurales y coyunturales; y al impacto de las variaciones demográficas y las actualizaciones normativas en materia laboral, que permiten dar una idea inicial de qué tipo de políticas podrían implantarse (López Santana, Ávila González, & Méndez Giraldo, 2011).

6. DISEÑO METODOLÓGICO

Teniendo en cuenta el tipo de investigación a efectuar, el tema de consulta y la pandemia que se encuentra vigente por SARS COVID-19, para el desarrollo de la presente investigación el buscador Google se ha convertido en la herramienta principal de exploración de la información requerida para la construcción del documento, especialmente Google Escolar, la herramienta de libros, las diferentes bibliotecas virtuales existentes, estudios de organizaciones Gubernamentales y no Gubernamentales desde la perspectiva de género, centros de Investigación, entre otros, para comprender el contexto social y cultural que enmarcan dicho tema en Colombia, analizar las estadísticas publicadas por el DANE, así como consulta de publicaciones en revistas indexadas, artículos, memorias de ponencias directamente relacionadas con el tema puntual de investigación.

El enfoque de la presente investigación, es de carácter cualitativo, pues con este se pretende describir las situaciones presentadas en torno a las brechas de género, es decir, efectuar un análisis de las cifras existentes, más no, generar nuevas estadísticas o cifras respecto al tema.

La presente investigación tiene un carácter exploratorio, puesto que este tipo de estudios ayuda a dividir un problema muy grande y llegar a unos subproblemas más precisos. La investigación exploratoria se puede aplicar para generar el criterio y dar prioridad a algunos problemas, generalmente se desarrolla investigando literatura. (Namakforoosh, 2005).

En este caso, se están analizando las perspectivas y estadísticas generales de género en Colombia, para llegar a establecer puntualmente lo que está sucediendo con la mujer en el mercado laboral.

7. DESARROLLO DE OBJETIVOS Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Objetivo específico 1: Analizar, a través de los documentos de impacto socioeconómico, las causas y consecuencias de la inequidad y precarización laboral en Colombia.

Según el último informe presentado por el DANE en el mes de noviembre de 2020, se asegura que ante las cifras en materia laboral (desempleo, trabajo no remunerado, acceso laboral y protección social), las brechas en materia de género son más visibles. Pese a la importancia de las mujeres para el mercado laboral, los avances hasta ahora, aunque destacables en muchos casos, han sido lentos, irregulares, insuficientes y diferenciados (Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE , 2020).

Así mismo y basados en el análisis de la información relacionada en el presente documento hasta el momento, se puede decir que más allá de una falta de políticas, investigaciones, cifras, entre otros, la mayor condición que aún permite que se continúen presentando brechas de género en el país, corresponde a las construcciones sociales que se han generado en cuestión de roles durante décadas, aún es posible evidenciar la definición en la sociedad del papel de ser hombre o mujer a partir de la división sexual del trabajo, lo cual dificulta el desarrollo de capacidades y mantiene una estructura de relación basada en la realización de actividades para las mujeres asociadas a las labores de cuidado, de atención doméstica en el hogar mientras que el hombre se encuentra acobijado bajo el rol de proveedor, de quién sustenta el hogar.

Ahora bien, efectuando un análisis de las cifras a nivel nacional, se podría decir que la contribución laboral de la mujer puede establecerse bajo un comportamiento en “U” desde el punto de vista económico, así:

Figura 5,

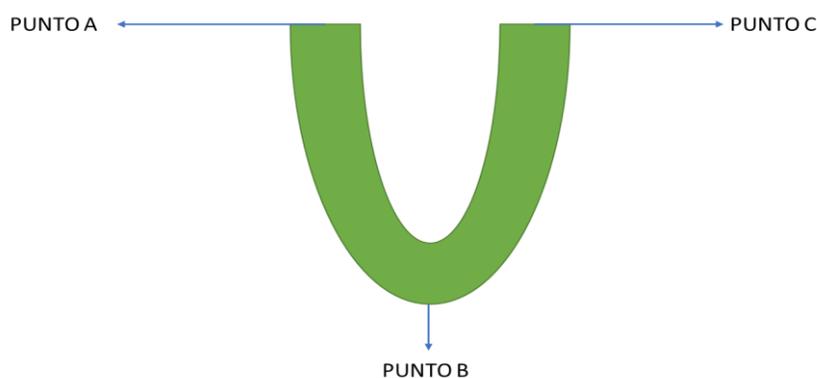
Descripción del comportamiento de la contribución laboral de la mujer desde el punto de vista económico

PUNTO	DESCRIPCIÓN
PUNTO A	Cuando se inicia una actividad productiva puede ser alta la participación de las mujeres porque están vinculadas como empleadas familiares o siendo parte de la mano de obra.
PUNTO B	En la medida en que las actividades productivas comienzan a desarrollarse, establecerse y perdurar cierto tiempo, la participación de las mujeres disminuye puesto que se presentan mayores ingresos, mayor desarrollo y las actividades inicialmente planteadas, ya no se desarrollan en un entorno familiar sino que empiezan a participar en ciertos círculos de mercado que exigen una mayor estructura, con lo cual las mujeres comienzan a perder la posición que se tenía cuando la actividad productiva era inicial.
PUNTO C	Cuando el crecimiento de la actividad productiva es aún mayor, la participación en el mercado laboral de la mujer, nuevamente incrementa puesto que se acrecientan los niveles educativos, las oportunidades laborales e inclusive se remunera. (Pese a las brechas de género ya mencionadas)

Nota: Descripción del figura 6, comportamiento de la contribución laboral de la mujer desde el punto de vista económico. Adaptada de (Pontificia Unviersidad Javeriana, 2020)

Figura 6,

Comportamiento de la contribución laboral de la mujer desde el punto de vista económico



Nota: Representación de los puntos de inicio, inflexión y retorno en el mercado laboral de la mujer. Adaptada de (Pontificia Unviersidad Javeriana, 2020)

Se puede inferir que la contribución en el mercado laboral de la mujer, no está sujeta única y exclusivamente del desarrollo económico o productivo de determinada región,

sino que se involucran diversos componentes como los políticos, sociales, culturales, entre otros. Por ejemplo, el caso de la Costa Atlántica, Antioquia, entre otros que se encuentran aún más por debajo del promedio Nacional, situación que indica que aún predominan factores culturales incluso sobre los factores económicos (Pontificia Unviersidad Javeriana, 2020).

Por otro lado, en las últimas décadas ha cogido aún más fuerza el concepto de súpermujer que hace referencia a la mujer que ha logrado conjugar tanto el trabajo no remunerado que realiza en su casa con su vida profesional, laboral y personal. Este concepto indica, que si una mujer quiere tener una vida sociable, exitosa en cualquier aspecto de su vida, en muchos de los casos tendrá que extender sus jornadas (para cualquier aspecto) o necesariamente tendría que tener la ayuda de otras mujeres (madres, hermanas) en especial con las actividades de cuidado de los hijos, conocido en la literatura como las cadenas de cuidado; significa entonces que las súpermujeres muchas veces lo consiguen a costa de otras que están dejando de lado sus actividades y es acá dónde se refleja otro concepto que se menciona en la literatura y que corresponde al “piso o suelo pegajoso” (Brosio, 2017). Situación que se refleja en los trabajos de medio tiempo, por horas e informales que evidentemente tienen un bajo salario pero que para muchas mujeres representa la excepcional probabilidad de ajustar sus diversas actividades laborales, personales, profesionales, familiares, entre otros.

Hay que decir también, que desde la perspectiva profesional, se están presentando sesgos al momento de elegir determinada carrera o profesión, esto puede estarse dando bajo la creencia que aunque una mujer estudie bastante y viva en permanente lucha por elegir profesiones u ocupar cargos que por naturaleza son masculinizados (como un ingeniero mecánico por poner un ejemplo) y romper los “techos de cristal” establecidos, no logra tomar posesión de los cargos que ocupan los hombres y ganar los mismos salarios, en la mayoría de los casos la imagen que se refleja es que pese a sus esfuerzos jamás va a conseguir lo mismo que un hombre. Por ello, en la medida en que las mujeres no identifiquen referentes femeninos en cargos de poder, sumado a la

ausencia de políticas institucionales que faciliten el acceso a dichas posiciones, podrá percibirse como un indicio de un mayor grado de dificultad para llegar allí.

Se ha evidenciado un notorio incremento de mujeres solteras sin hijos en el país, lo que conlleva a pensar una relación inversamente proporcional entre fecundidad y participación en el mercado laboral así como el crecimiento al interior de las empresas. La situación de maternidad aún continúa afectando la carrera de las madres, en especial cuando sus hijos se encuentran en edades infantiles o preescolares conllevando incluso a la disminución de la percepción de ingresos, ya que durante estos periodos de edad de sus hijos, tienen una menor probabilidad de encontrarse en actividades pagas o de encontrarse laborando, perciben un menor salario ya que tienen una mayor tendencia a ocuparse en actividades informales. Esta competencia, no se evidencia solamente desde la perspectiva de género, sino también con otras mujeres que no han sido madres, ya que en muchas ocasiones la maternidad es concebida como falta de competencia, baja productividad y poco compromiso, sin embargo, dicha concepción de maternidad, termina afectando a las mujeres en general independientemente de su intención reproductiva. (Banco de la República, 2018)

Objetivo 2: Identificar las características y las causas que generan la existencia de brechas de género en las empresas privadas en Colombia.

Es posible observar que además de las cifras existentes, se pueden reconocer las diferentes causas y consecuencias que trae consigo la inequidad y precarización laboral en Colombia, estableciendo los siguientes factores como los más relevantes:

Figura 7,
Factores, Causas Consecuencias

FACTOR	CAUSAS	CONSECUENCIAS
	<ul style="list-style-type: none"> Las cifras indican que las mujeres trabajan mayor tiempo parcial que los hombres, quienes ocupan el mayor porcentaje a tiempo completo. 	<ul style="list-style-type: none"> Las mujeres presentan menos ingresos de dinero con relación a los hombres, al tener mayor ocupación en trabajos parciales o por horas.

Figura 7,
(Continuación)

FACTOR	CAUSAS	CONSECUENCIAS
<p>1. Tiempo de trabajo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • En la mayoría de los casos, las mujeres disminuyen su tiempo de trabajo remunerado, para hacer frente al trabajo no remunerado de cuidado de sus familias, labores hogareñas, entre otros, todo esto infundado en su maternidad. <p>Los empleos parciales o por horas, no cuentan con la misma remuneración que los trabajos a tiempo completo, los trabajos a tiempo completo en la mayoría de los casos, cuentan con una mejor remuneración.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • De igual forma, por las mismas horas laboradas (sea por horas o trabajo parcial) la mujer gana menos que un hombre. • Generalmente los trabajos en los que se emplean las mujeres son de mayor complejidad y peor retribuidos. •
<p>2. Maternidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La maternidad aún en la actualidad para muchas empresas, es considerada como una de las circunstancias que genera mayor discriminación de las mujeres en relación con los hombres, situación que se ve reflejada en su estancamiento profesional evidenciando las siguientes dificultades: obtener un empleo de mayor nivel, generar carrera al interior de las compañías, acceder a ascensos, vincularse laboralmente, entre otros. • Maternidad concebida como falta de compromiso y baja productividad. • Competencia e inequidad entre mujeres con y sin hijos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Además de las consecuencias económicas al percibir menores ingresos por presentar mayores dificultades en relación a la proyección en su carrera laboral y profesional por considerar la maternidad como un “problema” de la mujer, se pueden generar también situaciones de carácter personal al sentirse rechazada o al obligar a la mujer poner en la balanza la posibilidad de ser madre o de obtener un desarrollo laboral y profesional. • Incremento del porcentaje de mujeres solteras y sin hijos. • Mujeres desarrollando actividades no remuneradas o con baja remuneración durante el tiempo de crianza de sus hijos en edades infantiles o preescolares. • Mujeres en trabajos informales.

Figura 7,
(Continuación)

FACTOR	CAUSAS	CONSECUENCIAS
	<p>Intención reproductiva como requisito vinculante dentro de los procesos de selección.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mayor porcentaje de hombres ubicados en el mercado laboral. • Mayor porcentaje de hombres en cargos de decisión.
<p>3. Trabajos socialmente menos valorados</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Los trabajos asociados a temas de cuidados (cuidado de personas en diferentes condiciones, niños, mayores, enfermos, entre otros), aún en la actualidad se encuentra fuertemente feminizados. • Según el DANE las ramas de actividad con mayor ocupación de mujeres corresponden a Comercio, hoteles y restaurantes así como servicios sociales, comunales y personales. • Inserción en el mercado laboral en actividades informales por la poca disponibilidad de tiempo o la falta de oportunidades existentes para las mujeres. 	<ul style="list-style-type: none"> • Menores ingresos o percepción nula de dinero para el desarrollo personal y la realización de actividades de carácter personal. • Menores posibilidades de crecimiento y proyección laboral y profesional. • Frustración por parte de las mujeres al no lograr ubicarse en trabajos deseados o con la remuneración justa.

Figura 7.

(Continuación)

FACTOR	CAUSAS	CONSECUENCIAS
4. Habilidades Blandas y empoderamiento	<ul style="list-style-type: none">• Las cifras aún evidencian discriminación y precariedad en el mercado laboral con relación a las mujeres, situación que genera que las mujeres se auto “desprecien” o auto “condenen”, creyendo que no son “capaces” de encontrar un trabajo digno o de percibir una remuneración acorde a sus capacidades.• Falta de herramientas de relacionamiento debido al permanente desarrollo de actividades socialmente menos valoradas.• Incapacidad para establecer límites o priorizar sus necesidades, lo que imposibilita la toma de decisiones en cuanto al empleo y salario deseado.	<ul style="list-style-type: none">• Debido a las condiciones actuales en el mercado laboral, la mujer se encuentra más presta a negociar su salario o sus condiciones laborales o incluso a aceptar las condiciones ofrecidas por temor a no encontrar otro trabajo o incluso una mejor oportunidad laboral.• Por temor, las mujeres reflejan una menor rotación en las empresas por condiciones laborales o salariales.• Frustración por parte de las mujeres al no evidenciar de manera latente una posibilidad de crecimiento al interior de las compañías o en el mercado laboral en general.

Figura 7.

(Continuación)

<p>5. Falta de conocimiento por parte de las empresas privadas respecto de las prácticas y normatividad en materia de equidad de género.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Algunos empleadores no cuentan con estructuras salariales equitativas e igualitarias determinadas por los cargos y/o los niveles de los mismos, más no por la persona que se encuentra ubicado en dicho cargo. • Desconocimiento de la normatividad vigente y las prácticas existentes para la implementación de estrategias de equidad de género. • Falta de interés por parte de las empresas para adelantar procesos de equidad de género al interior de sus compañías. • Desconocimiento de herramientas o metodologías para la implementación y sostenimiento de estrategias de equidad de género por parte de las empresas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Empresas con ausencia de políticas y estrategias para la implementación y fortalecimiento de la equidad de género en su interior. • Escalas salariales definidas por la persona que ocupa el cargo más no por las necesidades propias de las empresas. • Procesos del Gestión del Talento Humano distantes a la incorporación de estrategias para promover la igualdad de género al interior de las compañías.
---	--	--

***Nota:** Análisis del objetivo específico 2 factor, causas y consecuencias de la inequidad laboral de la mujer en las empresas privadas en Colombia.*

Objetivo 3: Proponer a partir del análisis de género, estrategias y buenas prácticas para la promoción e implementación de políticas de equidad de género para reducir las desigualdades entre hombres y mujeres para empresas del sector privado en Colombia.

Como parte del ejercicio de revisión documental, se encontraron documentos de política pública, estrategias y recomendaciones para la incorporación e implementación

de acciones para la igualdad y equidad de género en el ámbito laboral. A partir de dicha revisión, se formulan las siguientes recomendaciones para que los procesos de Gestión del Talento Humano, lideren el desarrollo de las estrategias de equidad e igualdad de género al interior de las empresas privadas en Colombia:

Ruta para la implementación de estrategias de equidad e igualdad de género:

1. Gestionar procesos de capacitación, información y asesoría con personas o entidades expertas en la materia para gestionar la equidad e igualdad de género y fortalecer la productividad de su empresa.
2. Realizar una evaluación institucional para identificar el estado de avance en materia de igualdad y equidad de género al interior de la empresa, esto permitirá identificar las principales brechas existentes en los procesos organizacionales o requerimientos y necesidades particulares de hombres y mujeres y el nivel de cumplimiento de los estándares nacionales en esta materia. Para tal fin pueden basarse en modelos de evaluación previamente diseñados e implementados por empresas con sello equipares y ajustarlos a las necesidades reales de la empresa.
3. Diseñar la política de incorporación del enfoque de género a nivel organizacional, para que a partir de ella se definan objetivos, metas y acciones encaminadas al cumplimiento de la misma a corto, mediano y largo plazo.
4. Diseñar, implementar y evaluar planes de capacitación encaminados a sensibilizar y formar a los integrantes de los equipos de trabajo, respecto de la política de género, su alcance, aplicación e importancia en el ámbito laboral.
5. Promover la puesta en marcha de programas o mecanismos encaminados a la promoción de una cultura de cuidado. El establecimiento de alternativas como guarderías, convenios con instituciones educativas o de recreación para el aprovechamiento del tiempo de los hijos, subsidios o incentivos económicos como

apoyo, situación que seguramente se verá reflejada en el incremento de la productividad y fidelización de los trabajadores para con la empresa.

6. Flexibilizar las jornadas de trabajo establecidas por la empresa, de tal forma que se incentive el cumplimiento de objetivos más no el cumplimiento de horario laboral. De esta forma, se garantizará no solo para las mujeres sino también para los hombres, una mayor disponibilidad de tiempo para sus actividades de carácter personal incluyendo las actividades de cuidado.
7. Rediseñar la estructura y arquitectura organizacional, de tal forma que se establezcan cuotas de género para los cargos de la compañía, teniendo en cuenta los niveles organizacionales y los de responsabilidad. El estado ideal, supone un porcentaje 50-50, se propone que dichos porcentajes se vayan alcanzando de manera gradual de conformidad con los resultados obtenidos en el diagnóstico inicial.
8. Ajustar la misión y visión de la empresa de tal forma que se involucren las estrategias de equidad e igualdad de género al interior de la compañía, de esta forma, se permitirá no solo involucrar a las partes interesadas, sino comprometer las actividades de carácter estratégico en el cumplimiento de la política de equidad e igualdad de género previamente establecida. De igual forma, esta actividad permitirá el diseño e implementación de indicadores que servirán para los procesos decisorios que al interior de la compañía se puedan presentar.
9. Adelantar un proceso de gestión del cambio, basado en charlas, capacitaciones, campañas de comunicación que permitan a los integrantes de la empresa comprender el proceso que se va a realizar. Se debe velar porque la información que se transmita especifique con claridad cada paso que se va hacer, el para qué y el por qué de la transformación, haciendo énfasis en la importancia de dichos cambios, sus beneficios y consecuencias para el mejoramiento del que hacer institucional.

10. Establecer políticas de selección y contratación que aseguren la equidad e igualdad de género desde las etapas iniciales del proceso de Gestión del Talento Humano.

8. CONCLUSIONES

De acuerdo con la investigación realizada, se puede concluir que:

- En Colombia, pese a los diversos esfuerzos que desde el Gobierno se han impulsado, aún se evidencian brechas de género, en donde la mujer aún sigue siendo relegada en aspectos como la inserción al mercado laboral, la ocupación de cargos de alta responsabilidad e incluso, aún se evidencia la desigualdad en materia salarial.
- Las diferentes políticas de estado han ocasionado que cada vez más se presente una flexibilización en materia laboral, lo que ha traído consigo el notorio desmejoramiento en las condiciones de trabajo bajo las cuales las empresas en especial del sector privado, contratan a su capital humano, permitiendo de esta manera, que el significado de precariedad laboral tome una fuerza importante y sea cada vez más notoria.
- Desde la Gerencia del Talento Humano, es importante conocer las diferentes situaciones sociales, económicas y políticas que se presentan en el país, con el fin de prevenir y poder establecer estrategias que le permitan fidelizar su capital humano, gestar calidad de vida, pero ante todo, evitar a toda costa, caer en situaciones como las que se están presentando en la actualidad en Colombia mencionadas en este proyecto, como lo es la precarización laboral.
- A partir de la revisión documental se identifica que existen experiencias significativas en la inclusión del enfoque de género a nivel empresarial lo cual permite establecer algunos referentes prácticos de dicho proceso, tener en cuenta estas experiencias, posibilitará que cualquier otra compañía interesada en aplicar estos procesos para la transformación empresarial, cuente con insumos para aprender de la experiencia y buenas prácticas de dichas empresas y poder adaptarlo de acuerdo a sus capacidades e intereses.

- Existen políticas y normatividad que han sido diseñadas desde entidades Gubernamentales y no Gubernamentales en Colombia que impulsan y fomentan los estudios e implementación de acciones y estrategias para el cierre de brechas de género en el país, sin embargo, al efectuar la revisión documental, es posible evidenciar la falta de estrategias de comunicación, promoción e incentivo por parte del Gobierno, hacia el sector privado para implementar dichas estrategias al interior de las empresas que operan en Colombia.

9. RECOMENDACIONES

- Es pertinente que en Colombia se continúe investigando respecto de la precariedad laboral, las nuevas modalidades de contratación y el cierre de brechas en el mercado laboral, para de esta manera seguir identificando las diversas situaciones que se presentan en torno al tema y que sin lugar a dudas están afectando la estabilidad económica, político – social y la calidad de vida de los hogares Colombianos, para lograr establecer alternativas o políticas que contribuyan al mejoramiento o incluso desaparición de las situaciones presentadas.
- Es importante que el análisis de precariedad laboral en Colombia, así como las brechas de género, sean realizados de manera puntual por regiones, departamentos e incluso municipios del país, de igual forma adelantar estudios de este tipo a nivel de los sectores económicos y productivos puede brindar mayor información para entender los escenarios de desigualdad particulares por actividad. A partir de dichos estudios establecer o diseñar propuestas puntuales para cada zona o proceso productivo.
- Existe una proyección en la consolidación de procesos de Gestión del Talento Humano sensibles y formados en el enfoque de género por lo que hay una ventana de oportunidad no solo a nivel académico sino técnico y práctico para la generación de herramientas que permitan cualificar las competencias de los perfiles responsables de estos procesos en las empresas del sector privado. Si bien es evidente que adelantar procesos de transformación institucional basados en el enfoque de género permite unos outs puts para las empresas, esto no sería posible si no se cuenta con equipos que tengan las herramientas disponibles para materializar estas propuestas estratégicas y procedimentales.
- Gran parte de la literatura está formulada por organismos de cooperación y desarrollo, en muchas oportunidades este tipo de insumos no son accesibles para las empresas en tanto se concentran estas recomendaciones más a un nivel de

gremio. Es necesario, fortalecer los mecanismos de comunicación entre las entidades que vienen impulsando agendas laborales con equidad de género y los actores empresariales.

- Se requiere que la academia establezca procesos de formación e investigación sobre la igualdad laboral a nivel sectorial y su relación en los procesos de Gerencia del Talento Humano, especialmente porque a lo largo de la investigación, fue posible evidenciar que la literatura existente ha sido adelantada por entidades de Gobierno, Organismos de Cooperación Internacional y Organizaciones de la Sociedad Civil. Es importante que la academia, contribuya a la generación de reflexiones y aportes teórico metodológicos sobre este campo específico de la administración del Talento Humano. De igual forma, porque se identifica que el Proceso de Talento Humano es el proceso responsable de liderar la implementación de las políticas de equidad de género al interior de las empresas.

BIBLIOGRAFÍA

- Banco de la República. (2018). *La maternidad y el empleo formal en Colombia*. Obtenido de <https://repositorio.banrep.gov.co/bitstream/handle/20.500.12134/9188/DTSERU%20268.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Blanch Ribas, J. M., Espuny Tomás, M. J., Gala Durán, C., & Artiles, A. M. (2003). *Teoría de las Relaciones Laborales. Desafíos*. Barcelona: UOC.
- Brosio, M. (16 de 06 de 2017). *economiafeminita.com*. Obtenido de <https://economiafeminita.com/de-techos-de-cristal-y-pisos-pegajosos/#:~:text=Los%20%E2%80%9Ctechos%20de%20cristal%E2%80%9D%20se,de%20trabajo%20de%20menor%20calificaci%C3%B3n>
- Centre Dolors Piera. (s.f.). *Centre Dolors Piera*. Obtenido de Talleres por la igualdad: <http://www.cdp.udl.cat/tallers/index.php/es/glosario/item/115-segregacion-vertical>
- Comisión Económica para América Latina - CEPAL. (s.f.). *Brechas de Género- Retos pendientes para garantizar el acceso a la salud sexual y reproductiva, y para cerrar las brechas de género [Archivo PDF]*. Obtenido de https://crpd.cepal.org/3/sites/crpd3/files/presentations/panel2_marcelaeternod.pdf
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE. (30 de Junio de 2021). *Boletín Técnico - GEIH - Gran Encuesta Integrada de Hogares [Archivo en PDF]*. Obtenido de [file:///C:/Users/JAYR%20Y%20MARCELA/Downloads/bol_empleo_jun_21%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/JAYR%20Y%20MARCELA/Downloads/bol_empleo_jun_21%20(1).pdf)
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE . (Noviembre de 2020). *Mujeres y Hombres, brechas de género en Colombia [Artículo PDF]*. Obtenido de <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/publicaciones/mujeres-y-hombre-brechas-de-genero-colombia-presentacion.pdf>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE. (11 de Octubre de 2019). *Boletín técnico Mercado Laboral según sexo (Junio 2019 - Agosto 2019) [Artículo PDF]*. Obtenido de https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_genero/bol_eje_sexo_jun19_ago19.pdf
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE. (13 de Octubre de 2020). *Boletín técnico Mercado Laboral según sexo (Junio 2020 - Agosto 2020) [Artículo PDF]*. Obtenido de https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_genero/bol_eje_sexo_jun20_ago20.pdf
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE. (30 de Noviembre de 2020). *Brecha Salarial de Género en Colombia [Archivo en PDF]*. Obtenido de <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/notas-estadisticas/nov-2020-brecha-salarial-de-genero-colombia.pdf>

- Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE. (s.f.). *Censo Nacional de Población y Vivienda 2018- Colombia [Archivo PDF]*. Obtenido de <https://www.dane.gov.co/files/censo2018/infografias/info-CNPC-2018total-nal-colombia.pdf>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística -DANE -. (2020). *Boletín técnico : Gran encuesta integrada de hogares (GEIH) - Mercado laboral según sexo. [Archivo en PDF]*. doi:https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_genero/boletin_GEIH_sexo_nov20_ene21.pdf
- Departamento Nacional de Planeación - DNP -. (2020). *Trazador presupuestal para la equidad de la mujer [Archivo PDF]*. Obtenido de <http://www.equidadmujer.gov.co/prensa/2019/Documents/TRAZADOR-PRESUPUESTAL-PARA-LA-EQUIDAD-DE-LA-MUJER.pdf>
- Departamento Nacional de Planeación, DNP. (2020). *8 Puntos Clave para hablar de equidad de género*. Bogotá D.C.
- Instituto Nacional de Antropología e Historia . (2016). *Manual básico de equidad de Género. [Archivo PDF]*. Obtenido de https://www.inah.gob.mx/images/otros/20161118_manualbasico.pdf
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2017). *Definición y publicaciones* . Obtenido de https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1676/06.pdf
- Ley 1496 de 2011. (29 de Diciembre 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 y se dictan otras disposiciones. D.O.*
- López Santana, E. R., Ávila González, A. A., & Méndez Giraldo, G. A. (2011). Dinámica del mercado laboral colombiano: Un análisis de políticas de empleo aplicando dinámica de sistemas. *La Dinámica de Sistemas: Un Paradigma de Pensamiento*. (págs. 5-10). Bogotá: Universidad Colegio Mayor Nuestra Señora del Rosario.
- López, M. C. (2011). Breve análisis de las brechas de género en Colombia desde los objetivos de desarrollo del Milenio. *La manzana de la discordia.*, 7 - 24.
- Ministerio del Trabajo y la Protección Social en Colombia. (s.f.). *Trabajo para las víctimas y la equidad laboral con enfoque de género y equidad laboral* . 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>
- Montalvo Rosero, J. (2020). El trabajo desde la perspectiva de género. *Scielo Uruguay*.
- Namakforoosh, M. N. (2005). Metodología de la Investigación. En M. N. Namakforoosh, *Metodología de la Investigación* (págs. 89-90). México D.F: LIMUSA S.A de C.V - Grupo Noriega Editores.
- Oficina Regional para América Latina y el Caribe y Organización Internacional del Trabajo - OIT -. (2019). *La brecha salarial entre hombres y mujeres en América Latina: En el camino hacia la igualdad [Archivo PDF]*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_697670.pdf

- Organización de las Naciones Unidas - ONU -. (25 de Septiembre de 2015). *Asamblea general adoptada la agenda 2030 para el desarrollo sostenible*. Obtenido de <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2015/09/la-asamblea-general-adopta-la-agenda-2030-para-el-desarrollo-sostenible/>
- Organización de Naciones Unidas - ONU -. (18 de 12 de 1979). *Naciones Unidas derechos humanos Oficina del Alto Comisionado* . Obtenido de <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CEDAW.aspx>
- Organización de Naciones Unidas -ONU -. (2017). *Brechas de género y desigualdad: Los objetivos de desarrollo del milenio y a los objetivos del desarrollo sostenible*. Obtenido de <https://colombia.unwomen.org/es/biblioteca/publicaciones/2017/05/brechas-de-genero-ods>
- Organización de Naciones Unidas -ONU -. (2020). *Mujeres y hombres: brechas de género en Colombia. [Archivo en PDF]*. Obtenido de <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/publicaciones/mujeres-y-hombre-brechas-de-genero-colombia-informe.pdf>
- Organización de Naciones Unidas y América Latina y el Caribe . (s.f.). *Causas de las brechas salarial* . Obtenido de <https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/epic/causas-de-la-brecha>
- Organización Internacional de Trabajo - OIT -. (2014). *Igualdad de género y no discriminación en la gestión del empleo*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_326274.pdf
- OXFAM Intermón. (1 de 8 de 2016). *Discriminación positiva ejemplos y ventajas* . Obtenido de <https://blog.oxfamintermon.org/la-discriminacion-positiva-ejemplos-y-ventajas/>
- Pontificia Universidad Javeriana. (16 de Diciembre de 2020). *Pesquisa Javeriana*. Obtenido de <https://www.javeriana.edu.co/pesquisa/tag/brecha-de-genero/>
- Revista Dinero. (2019). *Crece la brecha laboral contra la mujer ¿Por qué?*
- (2003). *Teoría de las relaciones laborales. Desafíos*. En J. M. Blanch Ribas, M. J. Espuny Tomás, C. Gala Durán, & A. M. Artilles, *Teoría de las relaciones laborales. Desafíos*. (pág. 133). Barcelona: Editorial UOC.
- Vejar, D. J. (2017). *Precariedad Laboral en América Latina; Contribuciones a un modelo para armar. Revista Colombiana de Sociología*, 37.
- Zócalo de Liderazgo. (2001). *Género con Equidad - Guía Conceptual y Metodológica*. El Salvador: IICA - Holanda / Laderas.

GLOSARIO

Agenda 2030: Corresponde a un Plan de Acción diseñado por la Organización de las Naciones Unidas - ONU “a favor de las personas, el planeta y la prosperidad, que también tiene la intención de fortalecer la paz y el acceso a la justicia” (-ONU, 2015).

Brecha de género: Es la diferencia que existe al efectuar el análisis de ciertos indicadores o características de forma comparativa entre hombres y mujeres de determinada ubicación o lugar.

Discriminación positiva: Se define como política social orientada a optimizar la calidad de vida de colectivos históricamente tengan antecedentes de discriminación. El objetivo principal es lograr mayor equidad e igualdad (OXFAM Intermón, 2016).

Edad de trabajo: Es la población definida, como apta en cuanto a edad para realizar actividades productivas. A pesar de no tener acuerdos alrededor de la definición de Población en edad de trabajar, en la región, esta ha sido precisada en función de la dinámica laboral de cada país (Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2017).

Género: Se entiende como una categoría de análisis socio cultural para la comprensión de las relaciones de poder entre hombres y mujeres en el marco de una cultura específica. La definición de roles establecidos cultural y socialmente asociados a género, determinan ciertas actitudes, comportamientos, y habilidades encajadas en el hecho de ser hombre o mujer (Zócalo de Liderazgo, 2001).

Inequidad: Es la desigualdad o falta de equidad existente y que genera la sensación de ser “injusto”. Para el caso de género, corresponde al trato que se le otorga a una persona por el papel que se le otorga en función de su género en determinada cultura, sociedad o ubicación geográfica.

Mercado laboral o mercado de trabajo: Es la oferta y la demanda de actividades de empleo formales en un país, región o lugar.

Precariedad laboral: Corresponde a una situación o conjunto de situaciones que impiden que una persona en edad de trabajo pueda tener un acceso justo a las condiciones laborales establecidas por la normatividad legal vigente en Colombia, como por ejemplo, a un salario justo y acorde con su nivel educativo y experiencia, jornadas de trabajo equitativas, entre otros.

Salario: El Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 127 define el salario como

(...) todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones. (Ley 1496 de 2011, 2011)

Segregación horizontal: Es una situación que se presenta cuando no hay ocupación uniforme entre mujeres y hombres en un específico sector productivo. Por lo general, la segregación horizontal evidencia una mayor concentración de mujeres en cargos que tienen una menor remuneración y que socialmente son concebidos como inferiores ya que se encuentran ubicados dentro de actividades que tradicionalmente han sido definidas por roles de género (Centre Dolors Piera, s.f.).

Segregación vertical: Se define como la distribución desigual en cargos o roles de responsabilidad laboralmente hablando. Es decir, existe una mayor concentración de hombres en cargos definidos como de mayor relevancia o responsabilidad, mientras que las mujeres se ubican en rangos medios o bajos (Centre Dolors Piera, s.f.).

Techo de cristal: Es una barrera invisible que se ha creado de manera socio cultural, que le dificulta el acceso a las mujeres a los niveles de responsabilidad y de toma de decisiones de mayor rango debido a los prejuicios y definición de roles de género que culturalmente han existido (Centre Dolors Piera, s.f.).