

**ENFOQUE DE GENERO: LEGISLACION EN TORNO A LA EQUIDAD DE
GENERO EN OTROS SISTEMAS JURIDICOS, RESPECTO AL CASO
COLOMBIANO EN COMPARACION CON SURAMERICA**

Autores

**RENZON JAVIER ESPINOSA
KARLA ESPERANZA HERNADEZ ALARCON
EDNA ROCIO RUEDA CARREÑO**



**UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR SEDE CUCUTA
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS SOCIALES
PROGRAMA ACADEMICO DE DERECHO
SAN JOSE DE CUCUTA
2018-2**

RESUMEN

El presente artículo de investigación se hizo un análisis jurídico y comparativo respecto de la forma como se ha ido legislado en torno a la equidad de género en Colombia y otros países de Suramérica en lo cual se enfocó en el ámbito laboral. Para la realización de este se hizo una investigación documental sobre tesis o artículos que hablara sobre la equidad de género en el ámbito laboral en Colombia y países suramericanos con lo cual se hizo la comparación entre ellos. La investigación es de tipo socio-jurídico con la revisión de documentos sobre la normatividad en torno a la equidad de género en la parte laboral tanto de Colombia como de países suramericanos. Dentro de los resultados pudimos encontrar que, respecto al caso Colombia y en comparación con Suramérica en el ámbito laboral, los países suramericanos en su mayoría latinos tienen similitud en cuanto a los principios y derechos que garantizan a su población oportunidades laborales dentro de cada uno de sus territorios y de acuerdo a su organización estatal. La mayoría de ellos han sido incluyentes con respecto al desarrollo de sus políticas incluyentes y equitativas de acuerdo a la exigencia de la modernización que a cada día vivimos.

Palabras clave: violencia de género, América Latina, campo de trabajo.

GENDER APPROACH: LEGISLATION REGARDING THE EQUITY OF GENDER IN OTHER LEGAL SYSTEMS, REGARDING THE COLOMBIAN CASE IN COMPARISON WITH SOUTH AMERICA

ABSTRACT

The present research article was a legal and comparative analysis of how it has been legislated around gender equity in Colombia and other countries in South America in which focused on the workplace. For the realization of this was done a documentary research on thesis or articles that spoke about gender equity in the workplace in Colombia and South American countries with which the comparison between them was made. The research is of a socio-juridical nature with the review of documents on the norms regarding gender equity in the labor part of both Colombia and South American countries. Within the results we could find that, in relation to the case of Colombia and in comparison with

South America in the workplace, the South American countries, mostly Latino, have similarities in terms of the principles and rights that guarantee their population job opportunities within each one of them. their territories and according to their state organization. Most of them have been inclusive with respect to the development of their inclusive and equitable policies according to the modernization demand that we live every day.

Key words: gender violence, Latin America, field of work.

1. PROBLEMA

1.1 Planteamiento y Formulación del Problema

El debate sobre la necesidad de salvaguardar la igualdad de las mujeres y los hombres en nuestro país ha tomado cada vez más fuerza. Hoy, el diálogo de equidad de género es abierto, común y frecuente en diferentes escenarios y esferas de discusión.

El ámbito laboral no es ajeno a estos debates: el gobierno en su Plan Nacional de Desarrollo ha establecido unos objetivos claros en materia de protección de la mujer y en procura de la equidad de género. El Ministerio del Trabajo es el principal ente gubernamental encargado de ejecutar la agenda del gobierno desde la perspectiva del trabajo a través de la difusión y sensibilización de normas, campañas y medidas de protección en pro de la mujer.

Las brechas salariales, las dificultades de acceso a un empleo formal y la poca participación de las mujeres en cargos directivos o gerenciales en nuestro país son algunas de las principales problemáticas identificadas y respecto de las cuales, tanto el gobierno como diferentes entidades privadas han decidido empezar a trabajar para crear una agenda que permita cerrar las brechas y procurar por la equidad de género. Los principales focos en los que se centra la atención en este momento son tal vez: la participación de la mujer en el mercado laboral, salarios y beneficios extralegales, beneficios por maternidad y lactancia y trato equitativo y no discriminatorio en el mercado laboral.

Los empleadores son parte activa de la construcción del cambio y la eliminación de las brechas. A través de la revisión y diagnóstico de los diferentes momentos de la relación laboral es posible identificar las oportunidades de mejora y definir un plan de acción que permita avanzar hacia una ejecución de las relaciones laborales con enfoque de género, que garantice la igualdad de oportunidades en el acceso y posibilidades de hombres y mujeres en el mercado laboral.

A través de la implementación de políticas laborales con enfoque de género en las diferentes fases de la relación laboral: el reclutamiento y contratación de personal, la

ejecución de la relación laboral e incluso la terminación de las relaciones de trabajo, se pueden implementar mejores prácticas desde el punto de vista del recurso humano, que permitan aprovechar la diversidad como una ventaja competitiva, mejorando el clima laboral, la productividad y la imagen del empleador en el mercado laboral.

Así, es importante para los empleadores en Colombia empezar a cuestionarse sobre su compromiso con la equidad de género desde una perspectiva laboral, analizar las prácticas actuales, avanzar hacia unas mejores prácticas y adoptar políticas con enfoque de género que soporten el compromiso en el cierre de las brechas de desigualdad que aún persisten.

1.2 Justificación

Cuando en todo el mundo se derriban los esquemas y los muros, hacen crisis los paradigmas, se implantan modelos económicos neoliberales y se postula un nuevo orden mundial, cada día más globalizado, las mujeres buscan nuevas alternativas políticas, económicas y culturales, llaman la atención a los gobiernos y sus voces reúnen las sucesivas conferencias mundiales convocadas por las Naciones Unidas, en donde han logrado evidenciar la inequidad que afecta a más de la mitad de la población y presionar la firma de acuerdos gubernamentales para afrontar una de las principales dimensiones de la desigualdad social.

La inclusión de la perspectiva de género en los planes de desarrollo gubernamentales, permite captar cómo la variedad de propuestas afectan de manera diferencial a los diversos grupos poblacionales y, de manera particular, a los hombres y las mujeres, impacto que se relaciona con el aprovechamiento de los recursos, con el acceso a la información, participación, educación y poder. Así mismo, la incorporación de la perspectiva de género en la planeación, afecta de manera significativa los procesos de diseño e implementación de los planes de desarrollo, puesto que se trata de una dimensión transversal que tiende a modificar principios filosóficos, fundamentos teóricos, estrategias, programas y metodologías de evaluación y recolección de información.

2. MARCO REFERENCIAL

2.1. Estado del arte

Después de la Segunda Guerra Mundial se producen en los países del denominado Tercer Mundo una serie de transformaciones, cuya dinámica está ligada a la nueva fase de expansión, fortalecimiento y competencia de las economías capitalistas del mundo desarrollado. De modo particular en América Latina, dada sus estrechas relaciones con los Estados Unidos, se impulsan cambios tendientes a reorientar la economía, mediante la introducción del concepto de desarrollo y la implementación de estrategias de planificación. Según el investigador Arturo Escobar, “las raíces históricas del desarrollo se encuentran en los grandes reacomodos políticos que ocurrieron a nivel mundial al final de la segunda guerra mundial. Las nociones de subdesarrollo y Tercer Mundo aparecieron en este momento como parte de un proceso a través del cual Occidente buscaba redefinirse a sí mismo y en relación con el resto del mundo, pero especialmente en relación con las nuevas potencias del Este”

.En Colombia, la Reforma Constitucional de 1936 estableció el carácter interventor del Estado en la planificación económica y social y la de 1945 asignó al Congreso de la República la función de elaborar planes y programas de fomento a la economía. Aunque lo que se considera como el primer Plan Nacional de Desarrollo es el Informe de la Misión Currie, Bases de un Programa de Fomento para Colombia (1950), sólo al inicio de la década del 60 se dio comienzo a la formulación sistemática de Planes de Desarrollo, con el Plan General de Desarrollo Económico y Social 1960 - 1970 (Plan Decenal, 1961), en donde explícitamente se empieza a tomar en cuenta a las mujeres.

Dos eventos se señalan como fundamentales en la legitimación y adopción de la planeación económico-social en América Latina: los Acuerdos de la Conferencia realizada en Punta del Este en 1961 y el programa reformista de la Alianza para el Progreso (Alpro). A partir de allí se crearon o fortalecieron organismos multilaterales y nacionales de impulso a la reorientación y racionalización del desarrollo económico y social. Esta década fue denominada Década del Desarrollo.

Desde la década del 50 se iniciaron una serie de cuestionamientos al mito del desarrollo basado en la ciencia mecanicista o tecno-ciencia, debido fundamentalmente a su impacto sobre la cultura y la sociedad, al fracasar en su intento por mejorar las condiciones de vida

de la toda la población y generar o perpetuar profundas desigualdades sociales. Tal como lo expresa Edgar Morin (1993), “en los fundamentos de la idea maestra de desarrollo está el gran paradigma occidental de progreso. El desarrollo tiene dos aspectos: por una parte, es un mito global donde las sociedades ya industrializadas alcanzan su bienestar, reducen sus desigualdades extremas y dispensan a los individuos la máxima felicidad que pueda dispensar una sociedad. Por otra parte, es una concepción reductora donde el crecimiento económico es el motor necesario y suficiente de todos los desarrollos sociales, psíquicos y morales. Esta concepción tecnoeconómica ignora los problemas humanos de la identidad, la comunidad, la solidaridad y la cultura. De este modo, la noción de desarrollo se ve gravemente subdesarrollada. La noción de subdesarrollo es un producto pobre y abstracto de la noción pobre y abstracta de desarrollo

2.2. Marco Conceptual

Sexo “Son las características físicas, biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos que los definen como hombre o mujer. Se reconoce a partir de los datos corporales genitales; el sexo es una construcción natural con la que se nace”. La palabra sexo originalmente se refiere nada más que a la división del género humano en dos grupos mujer o hombre. Cada individuo pertenece a uno de estos grupos, a uno de los dos sexos. La persona es o de sexo femenino o masculino.

Género. El género en el sentido amplio es lo que significa ser hombre o mujer, o también masculino o femenino, y cómo define este hecho las oportunidades, los papeles, las responsabilidades y las relaciones de una persona o dos” . Se refiere a las conductas de identificación sexual asociadas a miembros de una sociedad. De forma general el término de género representa los roles, derechos y responsabilidades diferentes de los hombres y las mujeres, y a la relación entre ellos, este no se refiere simplemente a las mujeres o los hombres, sino a la forma en que sus cualidades, conductas e identidades se encuentran determinadas por el proceso de socialización. El género generalmente se asocia a la desigualdad tanto en el poder como en el acceso a las decisiones y los recursos, las posiciones diferentes de las mujeres y los hombres se encuentran influenciados por realidades históricas, religiosas, económicas y culturales. Dichas relaciones y responsabilidades pueden cambiar a través del tiempo.

Género, igualdad y equidad “Igualdad es dar las mismas condiciones, trato y oportunidades a mujeres y hombres. La equidad es dar las mismas condiciones, trato y oportunidades a mujeres y hombres, pero ajustados a las especiales características o

situaciones (sexo, género, clase, etnia, edad y religión) de los diferentes grupos, de tal manera que se pueda garantizar el acceso”

La igualdad de género se entiende como la situación en la que mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades, u oportunidades en la vida, de acceder a recursos y bienes valiosos desde el punto de vista social, y de controlarlos, el objetivo no es que mujeres y hombres sean iguales, sino conseguir que unos y otros tengan las mismas oportunidades en la vida; para conseguirlo, a veces es necesario potenciar la capacidad de los grupos que tienen un acceso limitado a los recursos, o bien crear esa capacidad

3. OBJETIVOS

3.1. Objetivo General

Analizar la normatividad vigente en cuanto a la equidad de género en el ámbito laboral en Colombia en comparación con países suramericanos

3.2. Objetivos Específicos

Identificar la normatividad en cuanto a la equidad de género en el ámbito laboral en los diferentes países

Realizar una comparación de la normatividad en la equidad de género respecto a Colombia y otros países suramericanos

Determinar cómo ha evolucionado la normatividad respecto a este tema de la equidad de género en cada país.

4. METODOLOGIA

Para el presente trabajo se basó en una análisis crítico, teórico y analítico de artículos elaborados por diferentes países de Suramérica como: Venezuela, Ecuador, Perú y Argentina para dar a conocer la parte jurídica de estos países comparados con nuestro país Colombia, se utilizó el paradigma cualitativo en lo cual nos permitió analizar la información con respecto a nuestro tema para la realización del artículo en lo cual hicimos la comparación sobre la equidad de género en el ámbito laboral con Colombia y 4 países suramericanos los cuales son Argentina, Bolivia, Perú y Venezuela

5. RESULTADOS DE LA INVESTIGACION

Sector laboral en argentina

La Constitución Nacional de la República de Argentina en su Artículo 14. Bis. Enuncia: “- El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial

.”. Al igual que la Constitución Política de Colombia defiende y garantiza el derecho al trabajo y a la asociación sindical en todas sus formas.

Argentina dada a su condición económica destacada a nivel mundial, tiene un amplio campo laboral, distribuido en todos los sectores productivos los cuales son diversos, además va a la vanguardia de todo el desarrollo e innovación que se está presentando con la nueva generación, todo esto conlleva a que la tasa de desempleo en Argentina sea moderada, aunque también presenta casos de informalidad. Pero a pesar de todos estos datos, Argentina en materia laboral no ha avanzado mucho recientemente a comparación de la década de los 80's en cuanto a equidad de género, ya que en este periodo la totalidad de la población laboralmente activa era del 31% para las mujeres y para los hombres del 80%, y tenía un nivel de desempleo muy baja de un solo dígito, ejemplo para 1983 del 4.7% (Fuente: INDEC- ORLANDO FERRERES), pero los cargos laborales más importantes estaban a cargo del sexo masculino, y las mujeres se desempeñaban como enfermeras, empleadas domésticas, vendedoras, secretarias, en si puestos que únicamente podían ejercer por su condición femenina; ya con el paso de los años la administración fue considerada labor tanto para hombres como para mujeres, todo esto fue surgiendo gracias a la legislación por parte de la rama ejecutiva del país, se crearon leyes y decretos entre otros, tales como: la Ley 23.451 de 1987, Ley 22.140 de 1988, Decreto 24.828 de 1993, en 1994 Argentina también ratifica el Convenio OIT, Ley 23.250 del 2000, Ley 25.674 del 2002, Ley 25.877 de 1994, la LCT que es la Ley Contrato de Trabajo que promulgo la

igualdad entre trabajadores y trabajadoras, y el artículo 75 de la Constitución argentina, el cual fue reformado y trajo consigo la igualdad real de oportunidad entre hombres y mujeres.

Todo esto hizo que Argentina fuera evolucionando en cuanto a las oportunidades laborales para beneficio de todos, ya para la década de los 90's, la población activa femenina aumento a 35.3% y la masculina disminuyo al 58.8%, para el 2004 la población activa en las mujeres era de 60.5% y 49.2 para los hombres, pero el desempleo siguió en auge, en el sector femenino con una tasa del 45% y para el masculino del 25%, lo que cabe destacar de estas cifras es que para las mujeres se empezaron a abrir más posibilidades tanto personales como laboralmente, y a través de los años esto ha ido aumentando cada vez más, hasta el grado de que Argentina tuvo una mujer como su máximo líder cuando desde el 2007 hasta el 2015, Cristina Fernández de KIRCHSNER llego a la presidencia de ese Estado, esto demuestra que el país ha evolucionado considerablemente en cuanto a la equidad de género y que tanto hombres como mujeres están capacitados para ocupar desde los puestos de menor rango en cuanto a preparación académica y actividad física como los de media y gran rango integral, existe inclusión e igualdad de oportunidades principalmente gracias a la forma como se ha legislado en torno a la equidad de género en su sistema jurídico.

En comparación con el Estado Colombiano, y pese a la gran diferencia económica, Colombia también ha evolucionado a través de los años en cuanto a inclusión e igualdad de oportunidades laborales tanto para hombres como para mujeres, prueba de ello es actualmente (2018) hay una mujer como vicepresidenta de Estado, y así muchos más casos de mujeres y hombre ejemplares que desempeñan desde labores más complejas hasta las más livianas con todas las capacidades e intelecto para desarrollarlas de acuerdo a su integralidad, preparación y oportunidad que se les brinde, garantizando así el derecho a la igualdad y al trabajo digno.

Según la constitución política del Estado (C.P.E) se encarga de la regulación en cuestión de principios y derechos que se abarcan en una relación laboral, entre esos principios cabe destacar el de la igualdad ante la ley, igualdad de oportunidades, no discriminación y igualdad de trato, todos ellos con el fin de no permitir la discriminación laboral, en busca de una equidad inter laboral, con respeto a las diferencias.

Históricamente se empieza a dar aplicación de la siguiente forma:

- En 1979 la C.P.E consolidó los principios de igualdad ante la ley
- en 1993 quedó prescrito el derecho a la igualdad de trato.
- en el 2002 se inicia una reforma constitucional indicando que “A la igualdad ante la ley. Está prohibida toda forma de discriminación que tenga por objeto o resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de la persona. El Estado y la sociedad promueven las condiciones y medidas positivas para que real y efectivamente nadie sea discriminado (artículo 2º, inc. 2)”.

Toda esta inclusión de igualdad laboral con el fin de buscar la inclusión social y permitir que se pueda laborar de forma indiscriminada, por otra parte, la ley general del trabajo también preside el derecho de los trabajadores en su cuerpo normativo, en donde le da primordialidad a la no discriminación e igualdad de oportunidades,

Una de las leyes más importantes a nivel de igualdad laboral la encontramos en la ley 30709 la cual habla de “LA IGUALDAD LABORAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES”, además de tratar temas de inclusión, deja contemplado:

- la protección a la maternidad
- la licencia de maternidad
- protección contra el despido injustificado de una mujer en estado de embarazo
- desigualdad de salarios
- hacer compatible la vida personal, familiar, laboral.
- Capacitación sin discriminación
- Clima laboral sin violencia

Vale la pena afirmar que Perú es uno de los países con una legislación muy completa a razón de equidad laboral.

En la siguiente imagen podremos apreciar, marco normativo en una línea de tiempo que nos ilustra cómo ha sido el recorrido de la igualdad laboral en Perú:

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Abramo, L. (2006). Trabajo decente y equidad de género en America Latina. Santiago de Chile: Oficina Internacional del Trabajo.

Perinelli B(2010). Las Mujeres siguen sin tener las mismas oportunidades laborales que los hombres en trabajo decente. Confederacion Internacional de Sindicatos.

Cadavid, A. (2010). Zigzag jurisprudencial frente a los abusos de las cooperativas de trabajo asociado. Renovacion Sindical , 1-4.

Caldas, T. L. (1957). Comentario al Regimen Laboral Colombiano. Bogotá: Legis. Campos

Rivera, D. (2008). Derecho Laboral Colombiano (9° ed.). Santa Fé de Bogota: Temis

Denisse Moreno Sierra, I. R. (2008). Informe de equidad salarial y condiciones laborales de las mujeres en Colombia. Bogotá: Compes Impresores.

Espinoza, M. (2003). Trabajo Decente y Proteccion social. Santiago de Chile: Oficina Internacional del trabajo.

Fajardo, A. L. (2010). Elementos de derecho del trabajo. Bogota: El profesional Ltda.

Fondo Monetario Internacional. (2006). Informe Anual. Washington: Fondo Monetario Internacional.

Mackinnon, C. A. (1995). Hacia una Teoria Feminista del Estado. Madrid: Catedra.

Magdala Velasquez, P. S. (2009). Genero y justicia. Bogotá: Escuela judicial.

Molina, C. E. (2011). Una buena inspección es requisito ineludible para disminuir el déficit de trabajo decente. Actualidad Laboral y Seguridad Social .

Rodgers, G. (2002). El Trabajo Decente como una Meta para la Economia Global. Bolentin Cinterfor , 9-28.