

GLOBALIZACIÓN, GÉNERO Y TRABAJO

Martha Cecilia Londoño López

“Un elemento importante en la comprensión de los procesos económicos es la consideración de género, como un estratificador de la vida social, como lo es la clase, que lo convierte portanto, en la base fundamental de la división del trabajo en la mayoría de las sociedades. Entendiendo las relaciones de género, como relaciones constituidas socialmente (históricamente) entre mujeres y hombres, se comprende que no solamente se enmarcan en los terrenos de la ideología y la cultura, sino también en el terreno económico en donde se circunscriben las prácticas materiales para ganarse la vida”

El análisis económico desde el enfoque de género ha empezado a abrirse campo desde años recientes. La ciencia económica, aunque ha probado ser la menos abierta de las ciencias sociales, está incorporando progresivamente el estudio de la realidad teniendo en cuenta los comportamientos económicos asumidos o asignados a mujeres y a hombres, y está investigando los supuestos discriminatorios subyacentes a los conceptos económicos, para afinar su precisión como disciplina económica². Los estudios sobre género y economía cuestionan los enfoques en los cuales las desigualdades entre hombres y mujeres son un tema social separado que debe ser tratado en el terreno de las políticas sociales y no como un obstáculo para el desarrollo económico sostenido y el desarrollo humano³.

En este marco anterior se inscribe pues el interés del presente artículo en el que se presentan en la primera parte, las transformaciones que en el contexto del Nuevo Orden Económico Internacional se están dando en los países latinoamericanos y las implicaciones que éstas tienen sobre el trabajo de las mujeres y de los hombres de la región. En la segunda parte se presentan algunos aspectos del marco jurídico- político para la equidad de género en el empleo a nivel de Tratados Internacionales y Cumbres mundiales y los compromisos adquiridos por el gobierno colombiano. A manera de

1. *Macroeconomía, Género y Estado*, Departamento Nacional de Planeación/ 40 años, Ministerio Alemán de Cooperación Económica y Desarrollo- BMZ, Agencia Alemana de Cooperación Técnica – GTZ, T/M Editores, Santafé de Bogotá, octubre de 1998, INTRODUCCION, p. XIII.

2. *Ibidem*.

3. *Macroeconomía, Género y Estado*, Departamento Nacional de Planeación/ 40 años, Ministerio Alemán de Cooperación Económica y Desarrollo- BMZ, Agencia Alemana de Cooperación Técnica – GTZ, T/M Editores, Santafé de Bogotá, octubre de 1998, INTRODUCCION, pag. XII.

conclusión se presentan algunas consideraciones sobre una política pública de mujer y trabajo, desde una perspectiva de género.

EL NUEVO ORDEN ECONÓMICO INTERNACIONAL

Presenciamos hoy profundos cambios en la economía mundial, que en principio económicos, afectan también factores sociales, políticos, culturales y cotidianos de las personas que los viven.⁴ Entre los aspectos de esta transformación se encuentran la internacionalización de las economías nacionales, producto de la creciente y compleja red de lazos e intercambios entre países y en diferentes niveles; la reestructuración de las economías nacionales, que han acogido las tesis neoliberales debido a la necesidad de aumentar el nivel competitivo de los países a nivel mundial, y la tendencia al derrumbe o erosión de las fronteras económicas entre los países, en especial en lo concerniente al capital financiero y productivo.⁵

A la internacionalización de las economías nacionales se ha llegado en diferentes países, de diversas maneras. Para el caso de América Latina, la integración a la economía mundial se ha intensificado a causa de la implementación de las medidas de ajuste estructural, (impulsadas por el F.M.I. para los países afectados por la deuda externa), cuyo elemento esencial es la apertura de la economía nacional al exterior a través de la liberalización de las importaciones, la promoción de las exportaciones y de la competitividad a nivel internacional, y el estímulo a la inversión extranjera tanto productiva como financiera⁶.

La reestructuración de las economías nacionales para aumentar su nivel competitivo, ha implicado la desregulación de la actividad económica, el desmantelamiento de los servicios sociales, el aumento del desempleo, la flexibilización y precarización del mercado de trabajo y los procesos de privatización de instituciones estatales, con grandes costos sociales.

La tendencia a la erosión de las fronteras económicas entre países implica entre otras cosas, la transferencia de la producción industrial de los países industrializados a países del tercer mundo en donde las regulaciones laborales y productivas son menores y los salarios más bajos, así como la posibilidad de evadir muchos tipos de regulación nacional a través de mecanismos diversos. Para atraer el capital extranjero los gobiernos conceden privilegios y licencias, que van desde la exoneración fiscal hasta la suspensión de tarifas aduaneras, restricciones a la actividad sindical y prácticas restrictivas a la libertad de acción de los/as trabajadores⁷.

Los anteriores procesos se intensificaron durante los últimos 20 años debido a varios factores entre los que cabe mencionar:

4. Benería, Lourdes, "La globalización de la economía y el trabajo de las mujeres" En: *Revista de Economía y Sociología del Trabajo* No. 13-14, sept/dic 1991, Madrid, España, p. 52.

5. *Ibid.*

6. *Ibid.*, p. 52.

7. *Ibid.*, p. 54.

- Los cambios tecnológicos que revolucionaron las comunicaciones y el transporte posibilitando la transferencia de información y recursos, y que propiciaron la creciente fragmentación de la producción que separa los procesos productivos, haciendo posible que distintas partes de un producto se fabriquen en un país y se ensamblen o comercialicen en otro.
- La competencia a nivel internacional que ha lanzado al capital en busca de costos de producción más bajos a nivel mundial. En este contexto la ley del mercado y la búsqueda de la eficiencia se imponen frente a la presión para aumentar la productividad y reducir costos.
- El nivel de acumulación y expansión de las grandes compañías multinacionales y la gran fusión de capitales que ha tenido lugar durante este período, han creado presiones políticas hacia la liberalización del mercado doméstico e internacional con el fin de poder funcionar lo más libremente posible.

La rápida transformación económica a nivel mundial, no tiene paralelo en los campos político y social en los que los recortes de las políticas sociales, la regresiva imposición fiscal, la desregulación del mercado de trabajo, el desempleo, el recorte de derechos laborales, son terreno común⁸.

Ahora bien, el proceso de industrialización a nivel global ha sufrido en los últimos tiempos grandes modificaciones.⁹ La fragmentación de la producción y su reubicación geográfica han dado como resultado nuevos modelos de especialización en la economía mundial. La difusión de nuevas tecnologías de producción (basadas en la microelectrónica) y de organización industriales (nuevos sistemas de organización del trabajo) hace una década, fue señalada como la base de un nuevo paradigma de producción caracterizado como especialización flexible por Piore y Sabel en 1984.

El tema de la flexibilidad se refiere a diferentes dimensiones dentro del sistema económico: flexibilidad en la forma de producción en tanto alteración en la división técnica del trabajo; flexibilidad en la estructura organizacional de las empresas con redes de subcontratación y sociedades entre firmas; y flexibilidad en el mercado de trabajo con desregulaciones y alteraciones en los contratos, costumbres y prácticas que organizan el mercado de trabajo, facilitando la contratación y el despido de trabajadores. Estas tres formas de flexibilidad (Elsón 1995) tienen como resultado: aumento en la flexibilidad funcional (mayor flexibilidad en la definición de tareas), aumento en la flexibilidad numérica (relacionada al número de trabajadores y a las horas de trabajo) y aumento en la flexibilidad financiera (mayor flexibilidad en los costos de trabajo a través de la minimización de los costos fijos)¹⁰

Lo anteriormente expuesto ha llevado por un lado, al desempleo en masa, a la precariedad del empleo, al debilitamiento del Estado de Bienestar, de las leyes laborales y del poder de los sindicatos, y por otro lado, al surgimiento creciente de pequeñas empresas, al desarrollo de la subcontratación como nueva forma de empleo, y a la reorganización del trabajo calificado.

8. *Ibid*, p. 56.

9. Rangel de Paiva Abreu, Alice, "América Latina: Globalización, género y trabajo", En: *El trabajo de las mujeres en el tiempo global*. IBIS. Ed. De las Mujeres 1022, Santiago de Chile, 1995, p. 81.

10. *Ibid*, p. 82.

Transformaciones económicas mundiales e implicaciones sobre las mujeres en América Latina:

Tras superar parcialmente la etapa de ajuste de corto plazo, América Latina se encuentra ahora en un proceso de reestructuración marcado por la apertura a los mercados externos e intenta integrarse al comercio internacional en condiciones de competitividad. Este proceso ha traído un gran dinamismo al mercado de trabajo, expresado en cambios en el papel del Estado, en la regulación de las relaciones laborales y en las políticas de empleo, salarios y formación profesional.¹¹ Entre los más notorios efectos de estos procesos de reestructuración vividos en la región, sobre el trabajo de las mujeres, se encuentran los siguientes:

Transnacionalización de la economía y el trabajo de las mujeres

La inversión multinacional en su dinámica crea una nueva fuerza de trabajo femenina, en muchos países superior a la masculina; en los últimos 20 años se ha beneficiado de una gran reserva de trabajo de mujeres, que han sido incorporadas de manera rápida a los puestos de trabajo creados. La nueva preferencia hacia el empleo de las mujeres, es consecuencia del interés de los procesos productivos por minimizar costos y por maximizar beneficios.¹²

Según Fernández,¹³ el crecimiento de las zonas de procesos de exportación y los programas de maquilas, son algunos de los síntomas de una acelerada tendencia hacia la integración dentro de la economía mundial, que entre otras cosas, ha generado la creciente e imprevista incorporación de las mujeres en la fuerza de trabajo formal y su continuada presencia en el sector informal de la economía. La reconfiguración de la fuerza de trabajo, con base en el género, ha conllevado a que hombres y mujeres enfrenten profundas y nuevas contradicciones, así como a alterar las concepciones tradicionales que al respecto se tenían.

Las causas de la especial preferencia en las zonas francas y las "fábricas globales" al empleo de las mujeres, se deben a que éste aunque presente diferentes características en cada caso tienen algunos rasgos comunes¹⁴. Diferentes estudios muestran que la transferencia de la producción a otros países y la reorganización del proceso de trabajo que le acompaña resulta en una mano de obra reducida en cantidad absoluta, más feminizada, más joven, con un costo laboral muy inferior y una productividad similar o mayor, bajo condiciones laborales más desfavorables y precarias y sin sindicatos o con una débil organización sindical. En este contexto debe señalarse que en las zonas francas los salarios son a menudo inferiores y la discriminación salarial pura es aún muy frecuente. Se prefiere el trabajo de las mujeres, porque es la fuerza laboral más barata que puede encontrarse dentro de cada país o a nivel global. La segregación ocupacional, según la cual hombres y mujeres

11. Ariagada, Irma, "Transformaciones del trabajo femenino urbano" En: *Revista de la CEPAL* No. 53, pag. 107.

12. Benería, *Op Cit*, p.58.

13 Fernández, María Patricia, "Economía política y Género en América Latina: Los dilemas emergentes". En: *The Latin American Program of the Woodrow Wilson International Center for Scholars, Working Paper series* Number 20. Washington. D. C. 1994.

no hacen el mismo trabajo sino que se concentran en trabajos “femeninos” y “masculinos” da lugar a la disparidad de salarios. Se prefiere también la mano de obra femenina por supuestas cualidades (características de género), atribuidas correcta o incorrectamente a las mujeres tales como mayor docilidad, sumisión, capacidad de seguir órdenes; menor disposición para participar en actividades sindicales; mayor destreza en actividades delicadas y minuciosas, y mayor disciplina. Finalmente, la preferencia se relaciona también con factores que destacan la flexibilidad laboral de la mano de obra femenina y sobre todo la de las más jóvenes que aceptan trabajos a corto plazo, o no renovables, y/ o trabajos a tiempo parcial o inestable.

Nuevo paradigma de la producción flexible y el trabajo de las mujeres

La introducción de la perspectiva de género y de la división sexual del trabajo¹⁵ en el tema de la flexibilidad, permite visibilizar que estos procesos tienen consecuencias diferentes para mujeres y hombres; mientras que para los últimos puede significar reprofesionalización del trabajo con integración de formas de producción y manutención, así como el establecimiento de nuevas carreras profesionales, para las primeras implica la prevalencia del uso intensivo de formas atípicas del empleo, tales como los contratos de corta duración o empleo a tiempo parcial caracterizados por la precariedad. La implantación de este nuevo modelo de flexibilización de la producción, ha aumentado las formas de empleo precario ocupadas mayoritariamente por mujeres, quienes se toman polivalentes a través de una simple capacitación en el puesto de trabajo, sin aumentos salariales y sin posibilidades de apertura a nuevas oportunidades de promoción.

En este sentido puede señalarse que “La división sexual del trabajo que tiende a confinar a las mujeres en posiciones relativamente subordinadas e inferiores en la organización de la producción monetarizada, no está superada por la flexibilidad. Al contrario ella estructura la forma que asume la flexibilidad en el sector formal e informal”¹⁶ En el contexto de América Latina, estos procesos se intensifican a fines de los 80 y principios de los 90, como resultado de la implementación de diferentes programas de ajuste estructural.

La Crisis, el Ajuste Estructural y sus efectos sobre las Mujeres Latinoamericanas

En el contexto de América Latina otro aspecto a considerar y que reviste gran importancia es el de los cambios derivados de la crisis y de las medidas del ajuste estructural que se manifestaron principalmente en los ámbitos doméstico y productivo y en forma diferente para mujeres y hombres.¹⁷

14. Benería, *Op Cit*, p. 64.

15. Rangel de Paiva Abreu, Alice, *Op. Cit*, p.84.

16. Elson, Diane. De las estrategias de supervivencia a las estrategias de transformación: Necesidades de las mujeres y Ajuste estructural. En: L. Benería y S. Feldman, eds., *Unequal Burden. Economic crises, persistent poverty and Women s Work*, Boulder: Westview Press, 1992.

17. Arriagada, *Op.Cit*, pag.93.

En el sector productivo aumentó la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y el número de horas por ellas dedicadas al trabajo remunerado. Sin embargo como gran parte de las mujeres de la región se ocupa en sectores no estructurados de la economía y de baja productividad, los cambios en la reducción del tamaño del Estado, significaron condiciones más difíciles de inserción y alargaron la jornada de trabajo de las mujeres. Por otra parte, la necesidad de subsistencia de los sectores populares tuvo efectos diferentes para las familias reforzando la interdependencia de sus miembros en algunos casos y en otros expandiéndose con nuevos miembros para aumentar la contribución a la subsistencia familiar¹⁸.

La participación laboral de las mujeres aumentó (así también como la de los niños y los jóvenes) y aumentó también el trabajo en las actividades domésticas no remuneradas pues muchas de las actividades desarrolladas en el ámbito público pasaron a privatizarse al reducirse los presupuestos para inversiones sociales, lo que significó para las mujeres mayor sobrecarga en sus jornadas de trabajo.

Otro de los efectos de la crisis fue el creciente desempleo de la población en general, particularmente el de las mujeres y entre ellas las más jóvenes.¹⁹ Entre los factores estructurales a los que obedece el mayor desempleo femenino (y que se agudizaron con la crisis) se encuentran: insuficiencia del dinamismo económico para absorber la mano de obra creciente; dificultades de inserción de las mujeres por la segmentación ocupacional del mercado de trabajo (que limita su número de opciones de trabajo); la percepción de los empleadores de que el trabajo de las mujeres tiene muchas interrupciones (embarazo, crianza), y la falsa idea de que el aporte de las mujeres no es central en los ingresos familiares.

Los costos sociales del ajuste estructural²⁰ han sido devastadores para una gran proporción de las poblaciones afectadas, particularmente las más pobres. Entre los costos se encuentran el aumento de la desigualdad en la distribución de recursos, la agudización de las tensiones sociales, el aumento de las migraciones y la sobrecarga de las responsabilidades familiares que recaen en la mujer. Para enfrentar los costos sociales se da en América Latina una importante agrupación de fuerzas a nivel familiar y una "privatización de la lucha por la supervivencia". El reparto de la carga del ajuste ha sido también desigual dentro de las familias.

Las estrategias de supervivencia²¹ pueden agruparse en tres áreas principales: Los ajustes en el mercado de trabajo, los ajustes del presupuesto familiar y la reestructuración de la vida cotidiana.

- En el mercado de trabajo, se da un aumento de la participación de las mujeres y los jóvenes para contribuir a los ingresos familiares. Uno de los costos menos visibles del ajuste es la pesada carga que asumen las mujeres al realizar dos y tres jornadas diarias. Los niños y niñas también han tenido que ingresar al mercado laboral, teniendo que interrumpir su vida escolar.
- Los ajustes en el presupuesto familiar han sido también dramáticos no sólo para los sectores pobres, sino para gran parte de la clase media; las mujeres cargan con el peso del ajuste, pues

18. *Ibid*, pag.92.

19. *Ibid*, pag. 93.

20 Benería, Lourdes, "Los costos sociales del ajuste estructural en América Latina. ¿Está superada la crisis?" En: *Mientras Tanto*, No. 61, Barcelona, 1995, pag. 114.

21. *Ibid*, p.115.

son ellas las responsables directas de la administración de la casa.

- La vida cotidiana también ha debido reestructurarse, cambiando el modo de la organización de las familias en el desempeño de sus actividades cotidianas (más trabajo para la mujer) y en su vida social (restricción de desplazamientos, de diversiones, más encierro en el hogar para las mujeres principalmente)²².

Aspectos Críticos de la situación laboral de las Mujeres en el nuevo modelo de desarrollo:

Subrepresentación de las mujeres en cargos de toma de decisiones de las instancias económicas estatales

La representación de las mujeres en los procesos y en las instancias de toma de decisiones de carácter económico a nivel estatal es muy baja. No sucede igual en el sector privado donde las mujeres colombianas van adquiriendo cada día posiciones más importantes principalmente en el sector financiero.(19).

Discriminación salarial y ocupacional

Las mayores desigualdades en el mercado de trabajo entre mujeres y hombres, se hallan en los ingresos. En la diferencia de ingresos entre hombres y mujeres, el porcentaje que se atribuye a la discriminación de género varía según el país, entre 10% y el 85% y tiende a ser mayor que 50% en los países en desarrollo. Las mujeres perciben ingresos inferiores a los hombres en todos los sectores económicos y en las diferentes posiciones ocupacionales. Ello obedece en gran medida a que aún se considera culturalmente que el trabajo femenino es una actividad complementaria del trabajo que realizan los hombres.

Los efectos que la segregación ocupacional tiene sobre los salarios son también variables. En América Latina la diferencia de ingresos entre mujeres y hombres confirma la existencia de discriminación salarial contra las mujeres, manifiesta en que en el mismo nivel de instrucción, los ingresos no son iguales; asimismo que éstos para las mujeres jóvenes o adultas, son menores que para los hombres. La discriminación se presenta también en todos los grupos ocupacionales.

Una investigación reciente realizada por el Banco Mundial²³ en varios países latinoamericanos concluye que sólo un 20% de las diferencias de ingreso entre mujeres y hombres se puede explicar por diferencias de capital humano, otro 20% se explica por el menor poder de generar ingresos que tienen las mujeres y el resto se explica por factores de discriminación, que aluden principalmente a los aspectos culturales que segregan el mercado de trabajo en un número limitado de ocupaciones definidas para ser desempeñadas por mujeres. La disparidad de ingresos entre mujeres y hombres se acentúa más en las mujeres que son jefas de hogar²⁴.

22. *Ibid*, p. 117.

23. Arriagada, *Op Cit*. pag. 100.

24. *Ibid*, pag. 100.

Segmentación de las ocupaciones

En el contexto de la reestructuración económica en aras a mejorar la inserción de la economía nacional en el mercado mundial, la equidad en la capacitación, en la ocupación de puestos de mando y en las condiciones de empleo para mujeres y hombres es asunto fundamental a considerar. A través de las décadas y las generaciones la segregación ocupacional por sexo es común en los mercados de trabajo, tanto en países industrializados como en desarrollo. La segmentación horizontal por género, se expresa en la concentración ocupacional de las mujeres en un número reducido de ocupaciones que se definen culturalmente como típicamente femeninas; la segmentación vertical se expresa en el hecho de que las mujeres se concentran en los niveles de menor jerarquía de cada ocupación, lo que significa puestos de trabajo peor remunerados y más inestables.

En la región latinoamericana se refleja un proceso de creciente terciarización ya que las mujeres se concentran mayoritariamente en el sector de los servicios. Las profesionales, técnicas, vendedoras y trabajadoras del hogar, son las ocupaciones que concentran mayor cantidad de mujeres. En este contexto, y en cuanto a las mujeres profesionales, es paradójico que mientras las mujeres logran acceder a la educación en igual cantidad que los hombres, ello no es garantía de su vinculación laboral. Por otra parte, en general las mujeres se desempeñan en un mercado más reducido de ocupaciones que los hombres²⁵.

En relación con la participación por ramas de actividad, persisten los estereotipos que marcan la vinculación según sexo

La distribución de la fuerza laboral femenina para junio de 1998²⁶ según ramas de actividad, las ubica principalmente en los sectores de servicios y de comercio donde su participación es superior a la masculina, y luego en el sector de la industria. La rama de servicios constituye el sector laboral donde las mujeres tienen mayor presencia, alcanzando una representación de 57,5%, en relación con los hombres.

En el sector de la industria se han dado cambios significativos: mientras que en 1982 la fuerza laboral femenina era del 35%, en 1998 representa el 43% de los ocupados en este sector²⁷. Sin embargo estudios recientes señalan que a nivel de la industria persiste la segmentación por género del mercado de trabajo, evidenciada en la concentración de mujeres en pocos sectores de la industria como la confección en donde son mayoría, y en pequeñas empresas y microempresas, donde las condiciones laborales son más precarias por los bajos salarios, la temporalidad y las escasas oportunidades de promoción y ascenso. La segmentación por género se confirma también al constatar que las mujeres se encuentran poco representadas en los niveles técnicos y directivos, aún en los sectores donde su participación es mayoritaria, como en de las confecciones²⁸.

25. *Ibid*, pag 102.

26. Dirección Nacional para la equidad de la Mujer, República de Colombia, Actualización del IV Informe presentado por la República de Colombia ante el Comité para la Eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres CEDAW, Bogotá, febrero de 1999.

27. *Ibid*.

28. Ministerio del medio ambiente: unidad de género, *Op, Cit*.

Las nuevas tecnologías:

En este campo se deben investigar a fondo los cambios derivados de la incorporación de nuevas tecnologías en los procesos de producción y los movimientos de mayor o menor segregación de las ocupaciones que esta incorporación ha producido. En la región, ha habido un aumento de la participación femenina en la banca, los seguros y las finanzas, donde se ha producido un importante cambio tecnológico; sin embargo este proceso de incorporación femenina en ocupaciones modernas y de alta sofisticación tecnológica no ha significado una disminución de la segmentación ocupacional. Las ocupaciones modernas a las que se desplazan las mujeres son redefinidas como “femeninas” y aunque se usen tecnologías complejas, los ingresos recibidos son inferiores a los de los hombres en las mismas ramas²⁹.

La capacitación en nuevas tecnologías en los procesos productivos se toma prioritaria en el actual momento. Sin embargo en este campo se observan claras desventajas para las mujeres colombianas³⁰ debido en parte a obstáculos provenientes del ambiente cultural que opera como un freno subjetivo para la elección de oficios no convencionales (por parte de las mismas mujeres), y a obstáculos provenientes de la capacitación y del sistema educativo que pueden disuadir las de que se capaciten en áreas técnicas, y/o en labores de supervisión industrial. Lo que se aprecia generalmente en este contexto es que las mujeres eligen capacitación en oficios tradicionales como el de las confecciones, o formación en áreas administrativas de nivel bajo o medio. Según lo confirman diversos estudios³¹ la tendencia predominante es que cuando se introducen nuevas tecnologías en los procesos productivos, la mano de obra femenina es reemplazada por la masculina y desplazada al ejercicio de oficios menos calificados.

Precarización del trabajo femenino

La principal variable de ajuste del mercado laboral latinoamericano, la constituyó el crecimiento del sector informal, durante la crisis de los años 80. El aumento del desempleo y de la informalidad estuvo acompañado de fuertes descensos de los ingresos laborales y de una rápida precarización del empleo. Se incrementó también el empleo temporario y de tiempo parcial, nuevas modalidades del trabajo a domicilio, por cuenta propia, y en microempresas. En la región se da conjuntamente con todo lo anterior una pérdida de las conquistas laborales de los trabajadores y una desregulación del trabajo³².

La desocupación: un problema femenino

Aunque la mujer colombiana ha aumentado su participación laboral, ello se ha traducido también en un mayor desempleo, en todos los casos superior al masculino. Una característica que permanece en el desempleo urbano en Colombia es que la educación recibida por las mujeres no es

29. *Ibid*, pag 103.

30. Ministerio del medio ambiente: unidad de género; *Política de Equidad y Participación para la Mujer. La Estrategia de Competitividad y la perspectiva de Género*. Santafé de Bogotá, 1994, pag. 17

31. *Ibid*, pag. 18

32. *Ibid*, pag. 104

garantía para su inserción laboral y para la mejora de su salario. Con los procesos de ajuste de la economía la demanda de empleo no ha podido crecer al mismo tiempo que la oferta, lo que ha afectado ostensiblemente a hombres y mujeres. Sin embargo estudios realizados³³ señalan que para 1982 la tasa de desempleo femenina era de 11.6% mientras la masculina era de 7.5%; para 1989 la tasa de desempleo para las mujeres era de 14.2% y la masculina de 12.5% y en 1998 la tasa era de 18% para las mujeres y para los hombres del 12.5%. Las jóvenes entre 15 y 19 años son las mujeres más afectadas.

Mujeres jefas de hogar

El fenómeno de la jefatura femenina es creciente y no suficientemente visibilizado en las estadísticas. En las ciudades cuando hay hogares con jefatura femenina con hijos menores de 5 años, la pobreza es mayor, en comparación con los hogares de jefatura masculina.

Finalmente puede señalarse que aunque las transformaciones en el modelo de desarrollo económico y social en Colombia han tenido procesos muy particulares en el contexto latinoamericano, la situación de la mujer colombiana presenta rasgos y aspectos críticos muy similares a los de las mujeres de otros países de la región.

CONTEXTO JURÍDICO- POLÍTICO PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO EN EL EMPLEO

En el marco de la globalización, el gobierno colombiano como Estado parte del sistema de las Naciones Unidas, ha asumido compromisos para la equidad de género en el empleo, a nivel de Tratados internacionales y de Cumbres Mundiales. Esto reviste gran importancia dado que el artículo 93 de la Constitución Política señala que después de ratificados estos convenios, pasan a hacer parte de nuestro ordenamiento jurídico.

En la Convención contra la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer³⁴, suscrita por Colombia el 17 de julio de 1980, aprobada mediante la Ley 51 de 1981, y reglamentada

33. Dirección Nacional para la equidad de las Mujeres, Presidencia de la República, *Op Cit.*

34. Para efectos de esta Convención la expresión "discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce, o ejercicio de la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

Para eliminar la discriminación contra la mujer, los Estados Partes deben promover una política encaminada a ese fin y comprometerse a consagrar en su legislación el principio de la igualdad entre mujeres y hombres y asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de este principio; deben también adoptar sanciones para los casos de discriminación contra la mujer y derogar las disposiciones penales nacionales que la impliquen.

En las esferas política, social, económica y cultural deben promover el adelanto de las mujeres y garantizar el ejercicio y goce de sus derechos humanos. Deben adoptar medidas de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer, que cesarán cuando se alcancen los objetivos de igualdad de oportunidades y trato.

por el Decreto 1398 de 1990, con relación específicamente al empleo, el artículo 11 señala que “Los Estados partes deben adoptar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo, a fin de asegurarle, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos³⁵ y también adoptar medidas para impedir la discriminación por razones de matrimonio o maternidad y para asegurar la efectividad de su derecho a trabajar³⁶.”

En el art. 13 de ésta Convención se insta a los Estados a “tomar medidas para eliminar la discriminación contra la mujer en otras esferas de la vida económica y social a fin de asegurar en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular el derecho a prestaciones familiares, el derecho a obtener préstamos bancarios, hipotecas y otras formas de crédito financiero y el derecho a participar en actividades de esparcimiento, deportes y en todos los aspectos de la vida cultural”.

El gobierno colombiano ha participado en las Conferencias y Cumbres mundiales de los 90 y se ha suscrito a sus Declaraciones y Plataformas de Acción, asumiendo con ello no sólo una obligación internacional con los Estados Partes, sino también un compromiso de adelantar políticas, estrategias y acciones que propugnen por la equidad de género. Con relación específica al tema de trabajo, empleo e ingresos³⁷ para las mujeres en condiciones de equidad se ha instado a los gobiernos a:

Definir políticas y programas³⁸ que permitan entre otras cosas, incorporar el análisis de género en la formulación de las políticas macroeconómicas, microeconómicas y sociales, con el fin de analizarlas

35. En particular:

- a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;
- b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo;
- c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico;
- d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo;
- e) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.

36. a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil;

b) implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales;

c) alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;

d) prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se hayan probado, puedan resultar perjudiciales para ella.

37. Para una más completa información sobre el tema Véase: “Trabajo, empleo e ingresos” en: *Compromisos de Colombia con sus mujeres. Acuerdos en Conferencias Internacionales*. Dirección Nacional para la Equidad, UNICEF Colombia, Guía editores e impresores Ltda., Santafé de Bogotá, noviembre de 1996.

38. *Ibid*, pag. 5.

repercusiones sobre las mujeres y los hombres y modificarlas; definir políticas para abordar el desempleo y subempleo estructurales; adoptar medidas para erradicar la pobreza; eliminar la segregación de las ocupaciones y las diferencias en la remuneración y adoptar medidas apropiadas a fin de aumentar la capacidad de las mujeres para obtener ingresos fuera de las ocupaciones tradicionales.

En cuanto al desarrollo normativo³⁹ se insta entre otras cosas a los gobiernos a aprobar y aplicar leyes y medidas para eliminar prácticas discriminatorias de los empleadores por razones de sexo, estado civil, condición física....., establecer o fortalecer mecanismos de decisión judicial en materias relacionadas con la desigualdad de ingresos, la explotación económica, y el trabajo infantil; promover la participación en la vida familiar del hombre y la mujer en pie de igualdad, mediante la adopción de medidas sobre licencias temporales, transferencia de prestaciones laborales y arreglos para modificar el horario de trabajo sin afectar las perspectivas de perfeccionamiento profesional y de carrera.

En cuanto al apoyo a la actividad económica de las mujeres⁴⁰, se insta a los gobiernos entre otras cosas a fomentar y respaldar el trabajo por cuenta propia de las mujeres, apoyar la creación y el fortalecimiento de microempresas, empresas pequeñas y empresas cooperativas de mujeres, fortalecer su acceso a capital y mercados y facilitar la transición del sector no estructurado al estructurado. Analizar los efectos de las políticas de reestructuración económica y de ajuste estructural sobre las actividades y empresas de las mujeres y elaborar programas para que no se afecten.

En cuanto a la capacitación⁴¹ se señala entre otras cosas la necesidad de elaborar y aplicar políticas de enseñanza, capacitación y readiestramiento para que las mujeres se adapten a contextos socioeconómicos cambiantes, aumentar su capacitación en nuevas tecnologías, gestión de empresas, desarrollo de productos, financiación, control de producción y calidad, comercialización y aspectos jurídicos de la actividad comercial.

En cuanto al acceso a recursos⁴² se plantea entre otras cosas, adoptar medidas para abrir las oportunidades de acceso a los mercados financieros y de bienes en igualdad de condiciones para ambos sexos, motivar y alentar reformas en la supervisión y reglamentación de las instituciones financieras, para atender mejor las necesidades de crédito y servicios de las mujeres empresarias, establecer sistemas de bancos rurales para facilitar el acceso de las mujeres a crédito y servicios.

En cuanto a niñas y jóvenes⁴³ se plantea la necesidad de realizar reformas para eliminar las desigualdades entre niños y niñas en los contenidos de la educación básica, apoyar a los jóvenes y sus organizaciones para desarrollar proyectos económicos, darles el entrenamiento que requieran, y promover su participación en la discusión de estrategias para la definición de oportunidades alternativas de empleo.

En cuanto a la investigación, información y evaluación⁴⁴ se insta a que se promuevan estudios de género en las esferas de la actividad económica, científica y tecnológica y usar los resultados para fomentar

39. *Ibid*, pag. 8.

40. Compromisos de Colombia.....pag. 10.

41. *Ibid*, pag. 12.

42. *Ibid*, pag. 14.

43. *Ibid*, pag. 16.

44. *Ibid*, pag. 18.

la equidad de género, mejorar los métodos de medición que subestiman el subempleo y el desempleo de las mujeres para redefinir políticas de empleo y realizar investigaciones para evaluar cuantitativamente el valor del trabajo no remunerado de las mujeres, incluyendo el cuidado de familiares, la agricultura de subsistencia y la preparación de los alimentos; determinar las formas para incluir estos valores en las cuentas nacionales o en cuentas especiales para reconocer la contribución económica de las mujeres y la desigual distribución del trabajo remunerado y no remunerado de mujeres y de hombres.

Comunicación⁴⁵: impulsar campañas de información y sensibilización sobre las limitaciones que los estereotipos de actividad laboral entre mujeres y hombres, presentan para el desarrollo económico de éstas, desarrollar programas de divulgación para informar a las mujeres las oportunidades de acceso a mercados y tecnología, y facilitar la creación de redes de intercambio de mujeres empresarias exitosas en actividades tradicionales y no tradicionales.

Después de la participación en la IV Conferencia Mundial de la Mujer, realizada en Beijing, China, en 1995, el gobierno colombiano se comprometió a corto plazo en el área de mujer y economía a "hacer visible la contribución femenina en la estructura económica y pagar la deuda a las mujeres trabajadoras" a través de las siguientes acciones⁴⁶:

Promover la participación de las mujeres en la toma de decisiones sobre políticas económicas; Garantizar acceso equitativo a los nuevos puestos que se creen; Garantizar que las mujeres se beneficien de la política de modernización industrial y de la de Ciencia y tecnología. Reformar leyes para favorecer la participación de las mujeres en el trabajo; Mejorar las condiciones de las microempresarias. Dar becas a las mujeres para capacitarlas en sectores avanzados de la economía. Vincular más mujeres al SENA Vincular más mujeres a los programas de empleo de la Red de Solidaridad Social. Atender las necesidades de las artesanas y las mineras. Mejorar el acceso a la tierra, el crédito, a la capacitación de las mujeres rurales.

A MANERA DE CONCLUSIÓN: ALGUNAS CONSIDERACIONES SOBRE UNA POLÍTICA DE MUJER Y EMPLEO

Tenemos que repensar el modelo de desarrollo que se viene implementando en el país desde finales de los 80. Es evidente la desarticulación entre lo económico y lo social con funestas consecuencias sobre la calidad de vida de mujeres y hombres. La política Social debe dejar de ser la cenicienta de la política económica y cambiar su enfoque asistencialista y clientelista por un enfoque centrado en los derechos sociales, económicos, políticos y culturales de la ciudadanía sin discriminaciones de ninguna clase. La consagración de Colombia, en la Constitución de 1991,

45. *Ibid*, pag 19.

46. Igualdad, desarrollo y paz para todas las mujeres del mundo. Síntesis de la Plataforma de Acción y de compromisos internacionales. Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer, Beijing, China, septiembre de 1995. Presidencia de la República de Colombia. Consejería para la Política Social. Ministra responsable de la EPAM. Comisión de Derechos humanos del Congreso de la República, Movimiento Social de Mujeres. Santafé de Bogotá, noviembre de 1995, pag. 71 y 59 a 70.

como un Estado Social de Derecho, democrático, participativo y pluralista así lo requiere.

Las políticas para las mujeres y para la equidad de género deben plantear transformaciones estructurales que afecten de forma contundente lo cultural, eliminando los estereotipos sexistas y la discriminación, en la familia, en la escuela, en el mercado laboral y en los medios de comunicación. Con respecto a una política de mujer y trabajo esto traería importantes consecuencias como la de la responsabilidad compartida del trabajo reproductivo, su valoración social, económica y cultural, no sólo a nivel micro y meso sino también macrosocietal. Es importante resaltar este aspecto porque entre las medidas de una política de mujer y trabajo, no se trata solo de “facilitar el desempeño a las mujeres de las dobles y triples jornadas”, sino que se debe dar prelación a la responsabilidad compartida del trabajo reproductivo.

Ahora bien, mientras no se reconozca a nivel de la macroeconomía el aporte económico de las mujeres a las cuentas nacionales, con su trabajo no remunerado, y mientras no se reconozca a nivel cultural este aporte y se valore, es muy difícil lograr los cambios que las políticas para las mujeres y para la equidad de género, se proponen.

En Colombia, El Departamento Nacional de Planeación⁴⁷, con el apoyo de la Agencia Alemana de Cooperación Técnica –GTZ a través del proyecto PROEQUIDAD, está adelantando una estrategia de inserción de la equidad de género en sus procesos e instrumentos con el fin de lograr una capacidad institucional a todos los niveles para adelantar análisis de género que “le permitan develar la supuesta neutralidad de género de las políticas públicas y promover la equidad dentro de sus propias funciones y competencias”⁴⁸ En este marco anterior, en junio de 1998, se realizó el Seminario Internacional de *Macroeconomía, Género y Estado*. Este evento se configuró en un hito de gran importancia porque reconoce en nuestro país, al más alto nivel de planificación del Estado, la centralidad del tema de género en el contexto del modelo de desarrollo económico y de los procesos de globalización.

Finalmente, una política pública de mujer y trabajo en Colombia debe presionar el cumplimiento de los compromisos adquiridos por el gobierno colombiano en los Tratados internacionales y en las Cumbres mundiales, exigiendo también la ratificación del Protocolo Facultativo de la CEDAW (Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres), y debe asimismo, demandarle al Estado su calidad de garante de los derechos económicos, sociales y culturales, consagrados en la Constitución de 1991.

47. El Departamento Nacional de Planeación, DNP, es el ente encargado de la concertación y asignación del presupuesto nacional y de la formulación de las políticas macroeconómicas y macrosociales que se consignan en el Plan Nacional de Desarrollo y en el Plan Cuatrienal de Inversiones.

48. Departamento Nacional de Planeación/ 40 años, Ministerio Alemán de Cooperación Económica y Desarrollo- BMZ, Agencia Alemana de Cooperación Técnica –GTZ, *Macroeconomía, Género y Estado*, Introducción, XVI.

BIBLIOGRAFÍA

- ARRIAGADA, IRMA, "Transformaciones del trabajo femenino urbano" En: *Revista de la CEPAL* No. 53.
- BENERÍA, LOURDES, "La globalización de la economía y el trabajo de las mujeres" En: *Revista de Economía y Sociología del Trabajo* No. 13-14, sept/dic 1991, Madrid, España.
- BENERÍA, LOURDES, "Los costos sociales del ajuste estructural en América Latina. Está superada la crisis?" En: *Mientras Tanto*, No. 61, Barcelona, 1995.
- DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACIÓN/ 40 AÑOS, MINISTERIO ALEMÁN DE COOPERACIÓN ECONÓMICA Y DESARROLLO-BMZ, AGENCIA ALEMANA DE COOPERACIÓN TÉCNICA-GTZ. *Macroeconomía, Género y Estado*. T/M Editores, Santafé de Bogotá, octubre de 1998.
- DIRECCIÓN NACIONAL PARA LA EQUIDAD DE LA MUJER, REPÚBLICA DE COLOMBIA, Actualización del IV Informe presentado por la República de Colombia ante el Comité para la Eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres CEDAW, Bogotá, febrero de 1999.
- DIRECCIÓN NACIONAL PARA LA EQUIDAD, UNICEF Colombia. "Acuerdos en Conferencias Internacionales". Guía editores e impresores Ltda., Santafé de Bogotá, noviembre de 1996.
- ELSON, DIANE. "De las estrategias de supervivencia a las estrategias de transformación: Necesidades de las mujeres y Ajuste estructural". En: L. Benería y S. Feldman, eds., *Unequal Burden. Economic crises, persistent poverty and Women's Work*, Boulder: Westview Press, 1992.
- FERNÁNDEZ, MARÍA PATRICIA, "Economía política y Género en América Latina: Los dilemas emergentes". En: *The Latin American Program of the Woodrow Wilson International Center for Scholars, Working Paper series* Number 20. Washington. D. C. 1994.
- MINISTERIO DEL MEDIO AMBIENTE; UNIDAD DE GÉNERO. *Política de Equidad y Participación para la Mujer. La Estrategia de Competitividad y la perspectiva de Género*. Santafé de Bogotá, 1994.
- MOVIMIENTO SOCIAL DE MUJERES. *Informe para la IV Conferencia Internacional de la Mujer*. Santafé de Bogotá, noviembre de 1995.
- PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. CONSEJERÍA PARA LA POLÍTICA SOCIAL. MINISTRA RESPONSABLE DE LA EPAM. COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA. "Igualdad, desarrollo y paz para todas las mujeres del mundo. Síntesis de la Plataforma de Acción y de compromisos internacionales. Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer, Beijing, China, septiembre de 1995".
- RANGEL DE PAIVA ABREU, ALICE, "América Latina: Globalización, género y trabajo", En: *El trabajo de las mujeres en el tiempo global*. IBIS. Ed. De las Mujeres 1022, Santiago de Chile, 1995.