

**LA DESIGUALDAD ENTRE GENEROS EN EL MERCADO
LABORAL NO ES UN PROBLEMA DEL AYER**

ESTEFANIA MENDEZ AVILA
UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA
FACULTAD DE DERECHO
DERECHO
BOGOTA
2019

LA DESIGUALDAD ENTRE GENEROS EN EL MERCADO LABORAL NO ES UN PROBLEMA DEL AYER

En el presente artículo quiero resaltar y hacer ver al lector, los diferentes aspectos que abarcan la desigualdad de géneros en el ámbito laboral, y dar a conocer como , existen varias señales que nos muestran que la historia no ha sido la mejor aliada ni ha ido de la mano de los sucesos alrededor del ámbito laboral femenino, lo cual, ha sido producido por la discriminación hacia la mujer visto fuertemente marcada, las mujeres desempeñando roles en las mismas condiciones que los hombres y con las misma capacidad y buen desempeño, siendo estos sucesos menos reconocidos y menos protegidos. Por lo cual, nos pareció importante analizar cómo ha sido la segregación ocupacional y el nivel salarial entre hombres y mujeres, siendo esta una de las principales causas de diferencia siempre quedando en desventaja ya sea en el ámbito laboral, económico social, y familiar desde el inicio y en la actualidad, desde la creación y la aplicación de los principios universales de los derechos humanos y del desarrollo de los mismo a través de los derechos del trabajo.

PALABRAS CLAVE

Mercado laboral, desigualdad de género, discriminación, segregación ocupacional, salario, protección, reconocimiento.

ABSTRACT

In this article I want to highlight and make the reader see the different aspects that include the gender inequality in the workplace, and make known as through time, there are several signs that show us that history has not been the best Allied has not gone hand in hand with the events surrounding the female work environment, which has been produced by discrimination against women seen strongly marked, women playing roles in the same conditions as men and with the same capacity and good performance, these events being less recognized and less protected. Therefore, it seemed important to analyze how occupational segregation and salary levels have been between men and women, this being one of the main causes of difference, always being at a disadvantage in the labor, economic, social and family spheres since the beginning and now, from the creation and application of the universal principles of human rights and the development of them through labor rights.

KEYWORDS

Labor scope, Inequality of gender, discrimination, occupational segregation, salary, protection, recognition

INTRODUCCIÓN

En primer lugar, es importante analizar qué es el mercado laboral, cuáles son las características para el desarrollo de un buen mercado laboral, determinar las condiciones laborales en que el empleado está efectuando su trabajo y las condiciones que este debe tener para generar un buen entorno y un eficaz desarrollo del mismo, y si este presenta las mismas condiciones para hombres y mujeres.

Posteriormente, abarcar el tema de desigualdad de género desde sus diferentes aspectos, la desventaja entre hombres y mujeres, cual es la relación que este tiene en el ámbito económico político y social y en el desarrollo del trabajo, teniendo en cuenta que siempre existen parámetros distintos que condicionan cada uno de estos campos de acción del trabajo.

Seguidamente, es importante analizar los principales rasgos de discriminación hacia la mujer en el ámbito laboral, que se puedan llegar a presentar, entre estos la segregación ocupacional y salarial y la diferencia que se presenta entre estos llegando a generar una brecha en el mercado de trabajo que impide que la mujer que cumple con las mismas capacidades y funciones aún se encuentre en desventaja en pleno siglo XXI.

A lo largo del desarrollo del artículo, pretendo analizar la importancia de la protección de los derechos para las mujeres en el ámbito del trabajo, y la igualdad de género y de llevar a cabo prácticas en contra de la discriminación para que exista una igualdad en los derechos formales y no sean un problema social que pone en desventaja a la mujer generando impacto en el desarrollo y brechas en la educación para las futuras generaciones.

Seguidamente, analizar y desarrollar la protección Internacional que existe para propender por la igualdad de género y si estos derechos formales están incluidos en nuestro ordenamiento jurídico interno para finalmente llegar a una conclusión, de si existe igualdad en la aplicación e interpretación de estos derechos laborales, basados en principios universales de derechos Humanos.

A través del presente artículo queremos evidenciar la desigualdad que existe entre géneros en el mercado laboral, lo cual, pone en desventaja y fomenta la discriminación por género hacia la mujer. No solo en Colombia sino a nivel mundial, puntualizando como se mencionó anteriormente en el ámbito laboral.

MERCADO LABORAL

Se entiende mercado laboral, como el conjunto de factores y relaciones mercantiles entre el empleador y el trabajador, la calidad del trabajo a través de las capacitaciones, a través del adecuado

mantenimiento del el ambiente laboral y las contraprestaciones por el desarrollo del mismo.

Al igual que en otro tipo de mercados, el mercado laboral denota la tensión entre oferta y demanda, a mayor oferta seguramente los salarios puedan ser más alto y viceversa, cuando la demanda de empleo es más alta. Generalmente el mercado laboral se encuentra regulado en parte por los gobiernos, en donde por lo menos se establecen los mínimos de remuneración.

También podemos establecer que el mercado laboral es un conjunto de situaciones y de necesidades que se desarrollan en torno a las labores de emprendimiento y de actitudes y aptitudes tanto del empleador como del trabajo, para tener concordancia con las actividades encomendadas para la labor que se está efectuando el trabajo.

Pero también, hace referencia a ciertos aspectos con el cual el trabajador debe contar como lo son los niveles de formación, también existe la demanda y dinámica de los sectores productivos y sociales, esto se refiere a las necesidades mismas que genere el mercado laboral, en cuento los niveles de capacitación que estos requieren para el buen desempeño y desarrollo de las actividades; pero también está representada por los niveles de subempleo e informalidad, que implica la falta de medios y posibilidades para el

acceso a un trabajo digno, o por el simple hecho de satisfacer las necesidades de subsistencia.

Además de eso las limitadas escalas que existen de ingresos laborales, porque si bien es cierto se puede lograr un ascenso de trabajo, existen parámetros e índices que indican que probablemente esos ascensos se den más entre los hombres que en las mujeres.

Otra brecha del mercado laboral se encuentra en los recién egresados de las universidades, que finalizan sus carreras con el ánimo de salir a encontrar un trabajo estable y con las condiciones necesarias acorde a su profesión y al tiempo y esfuerzo invertido.

Según la OIT, el mercado laboral se desarrolla en torno de las necesidades de formación profesional, y capacitación, en las debilidades que existen en los diferentes sectores, las migraciones y remesas que son manifestadas por los jóvenes desde tempranas edades que abandonan el colegio y sus carreras para migrar hacia otros lugares con más opciones, además de adquirir ciertas experiencias que le permitan abrir campos para el futuro

Además de eso, también está el desempleo juvenil que se presenta por el bajo nivel de oportunidades laborales y por la deserción escolar a temprana edad, en Colombia al parecer existen bastantes condiciones o impedimentos para el ingreso a un trabajo digno, pero en Europa esto no es desconocido tampoco, porque

según lo expuesto en el seminario, en España existe un alto desempleo en los jóvenes, cifras que alcanzan el 50%, no solo por la situación económica del país-recordemos que está en plena recuperación de una gran crisis que inicio hace apenas un par de años- sino porque no están plenamente capacitados para desarrollar trabajos de alto nivel profesional, solo los doctores y magister pueden desempeñar este tipo de trabajos, así que los jóvenes prefieren irse a otros lugares en donde puedan llevar a cabo estudios de carácter profesional para poder desarrollarlos.

Luego encontramos el trabajo infantil, que se lleva a cabo por la deserción escolar o por falta de apoyo de los padres o porque muchas veces los padres pretenden brindar la educación a sus hijos en casa, también las imposibilidades por fuerza mayor.

Pero frente a todas estas necesidades, brechas y exigencias del mercado laboral, es importante analizar como la mujer puede llegar a presentar ciertas debilidades frente al hombre en diferentes aspectos para el acceso y el cumplimiento de su trabajo, uno de tantos que veremos, es la extensión del rol reproductivo, ser madre y tener esa plena capacidad de reproducción, pero que implica con ello para los medios de trabajo, ciertas consecuencias que no están a favor del empleador, como es el tiempo y el dinero, Por ejemplo en Colombia cuando una trabajadora se encuentra en embarazo tiene derecho a 18 semanas de cuidado protegida por la Ley 1822 de 2017,

esto le implica al empleador un pago extra por las funciones que la trabajadora deja de desempeñar, si esta requiere capacitación y el pago normal del salario de la trabajadora con licencia. Recordemos que aunque en Colombia, es el sistema de salud quien reconoce el pago de esta prestación, el empleador incurre en una serie de gastos y sobre costos para reemplazar a la trabajadora lactante: prestaciones sociales, exámenes de ingreso, capacitación, inducción, dotación, entre otros tantos.

Otro aspecto que marca de manera importante la diferencia, es el doble rol que ejerce la mujer en la sociedad, por encontrarse con hijos y familia a cargo, en muchas ocasiones las mujeres no solo desempeñan el rol en su trabajo, también están a cargo del cuidado del hogar y de su familia lo cual genera un desgaste tanto físico como una limitación en el tiempo, para el desarrollo de actividades extracurriculares.

Así mismo otra desventaja es la competencia frente a una brecha de gobiernos y el mundo de trabajo y la pirámide laboral de género. Hoy en día no es desconocido por nadie que los hombres aún son machistas y patriarcales, donde el género masculino impulsado por el machismo femenino que también hace que el hombre se sienta superior, sea quien ocupe los puestos más altos tanto políticos como sociales y laborales.

Según algunos datos analizados por Grant Thornton (2017) "cumplir o liderar", que muestra varios índices en cuanto a la desigualdad se refiere en el mercado laboral actualmente.

En primer lugar nos dice que el 58% de las personas en situación de vulnerabilidad laboral son mujeres, pero también nos muestra un índice de que las mujeres ganan un 20% menos que los hombres, - recientes estudios muestran que esta brecha alcanza el 17% en américa latina y el numero en Colombia es sutilmente más bajo- situación que no ha mejorado desde el inicio de la crisis. Así mismo, nos muestra indicadores que señalan que el 64% de las personas trabajadoras con bajos salarios son mujeres.

Según lo expuesto en nuestro seminario de la Universidad de Salamanca, España ocupa el puesto 23 de un total de 35 en el ranking de países por número de mujeres directivas y siguen existiendo empresas sin mujeres al mando, de hecho 2 de cada 10 empresas no cuentan con ninguna mujer en puestos directivos.

Así mismo el país en su artículo "Las causas de la desigualdad" dispone que, según varios estudios, la media de retribuciones de las mujeres es un 85% del salario de sus homólogos masculinos en puestos similares a tiempo completo.

Históricamente el acceso profesional al trabajo por parte de la mujer era limitado, su participación tanto en el ámbito social político

económico e institucional era prácticamente nulo. Sin embargo, a través del reconocimiento de sus derechos a través de los procesos históricos y revoluciones, la mujer debería encontrarse en la misma línea de igualdad que los hombres, así mismo, está en plena capacidad y se encuentra cualificada en muchas ocasiones hasta mejor que los hombres, las mujeres están en desventaja al participar menos en el mercado laboral y están más expuestas al desempleo y a sufrir condiciones menos favorables.

Según un informe presentado este año por la OIT, en donde menciona entre sus recomendaciones textualmente “Sin duda, no se puede hablar del futuro del trabajo sin abordar la cuestión de la igualdad de género”; es importante tener en cuenta que es la principal causa de discriminación por igualdad de género, y que si no existe esa igualdad en pleno siglo XXI, después de haber proclamado derechos universales y principios para la convivencia de la sociedad, seguimos siendo retrógrados y seguimos viviendo en el pasado, es una involución.

Por otro lado también, el tiempo dedicado al hogar que no es remunerado; es más elevado entre las mujeres que lo hombres, especialmente si tienen hijos menores de 5 años, lo que hace que las mujeres estén en desventaja en el mercado laboral, y no es necesario ondear en el tema porque naturalmente o así por lo menos socialmente esta planteado, la madre es quien está al cuidado de sus

hijos y deben dedicarse a los cuidados del menor en sus primeros años, lo cual quita tiempo y en un trabajo que también requiere condiciones de exigencia y de esfuerzo, sin embargo esto no es reconocido y aún sigue avanzando nuestra sociedad parece que esta idea de ser madre solamente sigue estando a cargo de la mujer, habiendo tantos métodos hoy en día para que el hombre también pueda desempeñar estos cuidados y pueda ejercerlos al igual que la mujer.

El mercado laboral muestra fuertemente una brecha entre hombres y mujeres que ha sido creada por la costumbre y por las generaciones patriarcales, en donde la mujer ha sido condicionada históricamente para encontrarse frente a las tareas de los hogar y desempeñar otros oficios no relacionados con el trabajo, actualmente, existen las mismas condiciones de trabajo y se encuentra que las mujeres tienen las mismas capacidades para desarrollar los trabajos al igual que los hombres, sin embargo, es notable la gran discriminación que existe por el tema de la remuneración en igualdad de condiciones que bajos supuestos de derecho debería ser igual, las segregaciones laborales horizontales y verticales , y entre otros como el tema de la reproducción y de la naturaleza a cargo de la mujer.

DESIGUALDAD DE GENERO

Para referirme a la desigualdad que existe entre géneros, en primer lugar quiero exaltar la definición de género según la Organización mundial de la salud "y es que este se refiere a los conceptos sociales de las funciones, comportamientos, actividades y atributos que cada sociedad considera apropiados para los hombres y las mujeres. Las diferentes funciones y comportamientos pueden generar desigualdades de género, es decir, diferencias entre los hombres y las mujeres que favorecen sistemáticamente a uno de los dos grupos.

También quiero hacer alusión al sexo que viene determinado por la naturaleza, una persona nace con sexo masculino o femenino esas desigualdades pueden crear inequidades entre los hombres y las mujeres porque desde siempre ha habido una diferenciación entre el sexo y a cada uno se le da una connotación distinta, el hombre siempre será quien realice los trabajos más pesados y las mujeres los trabajos del hogar".

Entonces se podría decir que el género es diferente al sexo pero se complementan y juegan un papel muy importante entre sí, sin embargo, todas estas construcciones son basadas en la diferenciación humana como femenino y masculino, y posiblemente sea el resultado de un proceso social e histórico, y no un evento natural. Obviamente si nos referimos a géneros podríamos estar hablando de algo más allá de hombre y mujer (sexo), sin embargo en

los términos de este artículo, nos referiremos siempre a las diferencias entre hombres y mujeres.

Particularmente el género también implica, en cada sujeto las actividades y creaciones que realiza, su intelectualidad y su afectividad (sus lenguajes, sus concepciones, sus valores, su imaginario, sus fantasías, sus deseos, su subjetividad).

Igualmente implica costumbres y arraigos como su identidad, pero además de eso, es sobre todo la percepción de su corporalidad, y de sus acciones.

Según lo expuesto en el seminario, en diciembre de 2006, el Parlamento Europeo y el Consejo constituyeron el Instituto Europeo de la Igualdad de Género, con sede Lituania, este fue creado con el objetivo de contribuir y reforzar la igualdad entre hombres y mujeres con medidas como la integración de la dimensión de género y fomentar todas las políticas nacionales y de la Unión, en camino a combatir la desigualdad de género y la discriminación.

Este instituto se encarga de generar estudios y estadísticas relacionadas con la igualdad de género, para trabajar en estrecha cooperación con las partes interesadas para dar fin a la violencia contra las mujeres y apoyar a las instituciones de la unión europea y también fuera de ella.

En la unión europea existen mecanismos y directrices para generar la igualdad entre géneros, sin embargo, igualmente existen las brechas generadas por la diferencia de género y en muchos países como por ejemplo España, se ha realizado una lucha bastante notoria a favor de la igualdad de género, por un efecto producido a raíz de la cultura machista y distintos factores a raíz de la costumbre.

En Colombia existen organizaciones que trabajan en Pro de la protección de la mujer y lucha por la igualdad y por no llevar a cabo prácticas de discriminación de género, sin embargo, esto no es un factor importante para romper con el índice de desigualdad, las diferencias entre hombres y mujeres son adquiridas socialmente más que fijadas biológicamente, el género constituye la división de la sociedad, las desventajas a las que se enfrentan mujeres y niñas son una fuente principal de desigualdad. Entidades como el Ministerio de Trabajo vienen trabajando fuertemente en iniciativas que buscan cerrar las brechas entre hombres y mujeres, entre las cuales se encuentra el **sello Equipares**, un proyecto adelantado con la compañía del PNUD que a través de la vinculación de la empresa privada busca el cierre de brechas de generos.

Según un artículo publicado por El Periódico (2017) el índice de las Naciones Unidas (GII) identifica diferencias sistemáticas entre los sexos en relación a indicadores relacionados con la salud, la educación, la política o el empleo. Es importante analizar cómo estos

campos son favorables en su mayoría para roles y trabajos con posiciones altas con mejor remuneración acorde a las funciones que desempeñe, y con mayor facilidad de acceso para el género masculino.

La relación de género en los diferentes ámbitos sociales, económicos políticos, se basa fundamentalmente en el impacto que tiene y la desventaja que sufre la mujer frente a las posibilidades de una retribución o remuneración, lo que hace que la mujer se encuentre en desventaja.

Podríamos catalogar estas ciertas desventajas que estarían en contra de las mujeres frente a la posibilidad de un mejoramiento de su posición social y de un mejor acceso al mercado laboral.

En primer lugar, está la diferenciación que nos enseñan entre las carreras acordes para hombres y mujeres, y estas son mejor remuneradas a cargo de los hombres por sus requerimientos y exigencias, además de las que escoge por voluntad. En esta categoría podemos interpretar que a través de la historia siempre ha habido carreras diseñadas en pro de los oficios y de las actividades ya sean físicas o mentales de lo femenino y de lo masculino y estas van ligadas a la remuneración siempre será mejor remunerado un trabajo que requiera mayor esfuerzo físico, sin embargo, hoy en día las mujeres se encuentran lo suficientemente capacitadas para

desarrollar en igualdad de condiciones un trabajo que requiera de mayor esfuerzo.

A continuación, también podemos encontrar los procesos de selección frente a la creación de un perfil por parte del empleador con unas características puntuales, que generan discriminación, porque se refieren a aspectos personales o de formación o en ocasiones son directos con los requerimientos especificando que sea un hombre quien realice o desempeñe la labor, por ejemplo en España, algunos avisos de trabajo tenían ciertas especificaciones discriminatorias en contra de la mujer, lo cual, se ha regulado por la lucha que existe en contra de la desigualdad.

Por otro lado también existe otra desventaja, las tareas y labores que realiza la mujer no solo los desempeña en el trabajo, también lo realiza al llegar a su casa, madres y cabeza de hogar, las mujeres no renuncian a sus hábitos en casa y es cierto que muchas veces estudian trabajan y están en casa, además del cuidado de las personas que viven con ella independientemente de contar con la ayuda del hombre que en su mayoría desempeñan labores del hogar en un porcentaje muy reducido frente al de la mujer, un diverso indicador de la discriminación.

Posteriormente, encontramos la diferencia que se da en la brecha salarial entre hombres y mujeres, encontrándose en el mismo rango de educación o profesión y desarrollando las mismas

actividades y competencias frente al hombre en un 11%, según un artículo publicado por la revista Dinero, en Colombia la brecha salarial es de un 30%. Esto significa que, si a un hombre le ofrecen un salario de 100, a la mujer, cumpliendo las mismas funciones, la oferta no supera 70.

Existe otro aspecto importante por el cual la mujer se encuentra en desventaja y es frente al acceso al trabajo, y la informalidad a la que está sometida, por falta de condiciones o por falta de medios, por falta de oportunidades y de educación, en Colombia el DANE reveló que la brecha de género aumentó hasta los 7,1 puntos porcentuales, es decir que mientras que los hombres desocupados llegan al 9,8%, las mujeres al 16,9%, , si se tiene en cuenta que población femenina en Colombia es mayoritaria.

Según lo expuesto en el seminario en España en la Unión Europea La tasa de participación laboral femenina ha alcanzado prácticamente la media, en el cual las mujeres presentan un nivel educativo igual o superior al de los hombres, sin embargo, también existe esta brecha de desigualdad la tasa porcentual mayor siempre para las mujeres en cuanto el desempleo y el acceso limitado.

Por último y es importante resaltar que la mujer tiene menos posibilidades de ascenso en el mundo laboral, además de percibir en un menor porcentaje la retribución por ascender, existen también las brechas de tiempo, en el cual la mujer se dedica a las actividades del

hogar en un tiempo extracurricular y en algunas ocasiones no cuenta con el tiempo suficiente para llevar a cabo las capacitaciones u otras actividades de mejoramiento de las funciones que este desempeñando para el cargo laboral.

DISCRIMINACIÓN A LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL

Para referirme a la discriminación a la mujer, en primer lugar, debo referirme a la discriminación, que según la Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas y Derechos Humanos Estos temas tienen que ver con situaciones de distinción, exclusión, restricción o preferencia que atentan (directamente o indirectamente) contra los derechos y la igualdad de oportunidades de las personas. Incluyen las respuestas y remedios del Estado. La discriminación puede ser por raza, color, etnia, sexo, idioma, religión, opinión política, origen nacional o social, edad, discapacidad posición económica, orientación sexual, etc.

Ahora bien, la discriminación en el mercado laboral se presenta principalmente a través de la discriminación ocupacional que es la que se refiere al trato injustificado y diferente y en muchas ocasiones abusivo y la discriminación salarial hacia las mujeres que se presenta cuando las funciones desempeñadas son las mismas y la productividad da por igual valor pero la remuneración es menor, todo esto como resultado y a causa de prejuicios sociales

determinados por la división de género de sexo en el trabajo, ya que el nivel educativo y la experiencia laboral no son las que causan el estancamiento de las mujeres.

A través de la historia el Patriarcado que constituye el poder del padre, del patrón y del padre eterno, que sustituyó a las organizaciones sociales de poder compartido entre hombres y mujeres, la misma subordinación de la mujer y las relaciones desequilibradas entre hombres y mujeres han sido quienes exponen a lo masculino como dominante, y a la mujer como dominada de acuerdo a esto se ha generado siempre una división de género de sexo, y se sigue manteniendo.

Claramente anteriormente hice referencia al género y que está plenamente ligado al sexo no siendo lo mismo, pero teniendo connotaciones similares y también a las desventajas que existen sobre la desigualdad de género, ahora quiero hacer énfasis en que históricamente se ha fomentado una jerarquización (que establece un orden de subordinación) de poderes con el reparto de roles y responsabilidades, desde siempre (la mujer al hogar y el hombre al trabajo) lo cual pone al hombre en posición dominante. “Los hombres nos dicen cómo es el mundo, las mujeres lo que es” Coes Noteboom. *Rituales*, Barcelona, (1987).

También, existe un contexto en el que se pueda llegar a generar esta aplicación de roles como los son la esfera de lo público

y lo privado, en el cual se relaciona más el trabajo de lo público en las tareas desarrolladas ligada a la habilidad masculina y en lo privado ligada a la sensibilidad femenina en cuanto a la reproducción se refiere.

SEGREGACION LABORAL

Por segregación laboral se entiende o esta hace referencia a la representación que tienen los hombres y las mujeres en los diferentes sectores, cargos y ocupaciones en el ámbito laboral. Fátima Aburto (2017).

En el campo laboral existen dos tipos de segregación por género: la segregación horizontal y la segregación vertical. La primera hace referencia a que a las mujeres se las concentra en ciertas ocupaciones o ramas de actividad económica, que por sus atributos en su mayoría son asociadas al sector servicios y de cuidado (Castillo, Novick, Rojo y Tumini, 2007); mientras que la segunda alude a la imposibilidad de las mujeres de ascender en las jerarquías organizacionales a cargos de poder o dirección, concentrándolas en cargos inferiores y medios, con menores salarios y cualificaciones y de menor responsabilidad (Abasolo y Montero, 2004).

El motivo por el cual existe la desigualdad de género se da por el "techo de cristal", que se refiere a las barreras invisibles según expertos que encuentran las mujeres a la hora de abrirse paso en su carrera profesional y acceder a puestos que requieran mayor

responsabilidad. En un artículo publicado en la revista Social Forces (2018), muestra como este se relaciona con el número de personas que exista en la empresa en función del género, la diferencia de salarios y el impedimento para escalar laboralmente y la poca visibilidad genera que sea un problema a ciegas de la sociedad que, al parecer está ahí, pero nadie lo ve.

En un artículo publicado por Europa Press (2017), señala que las mujeres deben trabajar 109 días más al año para cobrar lo mismo que un hombre. El sindicato atribuye el menor salario de las mujeres a factores como el tipo de jornada, la modalidad de contrato, la edad, la ocupación o el nivel de estudios. Las mujeres deberían trabajar 109 días más al año para cobrar lo mismo que un hombre.

Me parece importante analizar el fenómeno que se presenta con el "techo de cristal", por que como se mencionó anteriormente es una barrera invisible que nadie logra notar pero que demarca la imposibilidad que tiene la mujer de ejercer su carrera profesional en las mismas condiciones, siendo aceptadas por las mismas mujeres, porque si bien es cierto existen luchas, movimientos, organizaciones, y leyes que buscan proteger y aplicar la igualdad entre géneros, esto sigue ocurriendo.

El techo de cristal Glass Ceiling Barriers (1986) "Se denomina como una superficie superior invisible en la carrera laboral de las mujeres, altamente calificadas que les impide alcanzar

los niveles jerárquicos más altos difícil de traspasar, ocupando un mínimo porcentaje en los cargos directivos.

Como consecuencia de lo anterior, se puede deducir que el rol que cumple la mujer en la sociedad es fundamental, y esta barrera, que impide ese crecimiento profesional y ese reconocimiento esta tapado y muchas veces por las mismas mujeres, quienes por tal vez miedo a los cambios sociales a la evolución social, y esto sigue ligado con el tema de la costumbre, que es un fenómeno que siempre estará expuesto siempre y cuando las personas sigan reiterando y realzando acciones que permitan que esas costumbres perduren. La mujer es profesional, tiene plena capacidad muchas veces es casos superiores a los hombres, y los arraigos a la repetición, a la involución está presente sin que se vea, pero es tan notoria en la sociedad perdurando en el tiempo.

Hemos podido analizar y observar a través del desarrollo del presente artículo las manifestaciones de desigualdad en el trabajo, sus implicaciones en el ámbito laboral y como principal causa de discriminación de género hacia la mujer en el mercado laboral, pero además de eso, hemos logrado abarca diferentes aspectos sociales y culturales como expresión del resultado de cambios en este tema sin evidenciar una evolución en la protección y la igualdad de los derechos de la mujer en el trabajo en igualdad de condiciones al del hombre.

PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS FORMALES EN IGUALDAD DE GENERO

Es importante mencionar que debe existir la protección y el reconocimiento de estos derechos por parte de la sociedad, no solo a través de las normas existentes, sino a través de las prácticas de desarrollo y concientización, de la aplicación de los principios universales en los que se basa la igualdad y la no discriminación.

Ahora bien, para entrar en materia de derechos humanos y de la protección de los mismos en el ámbito laboral es importante abarcar las normas establecidas de carácter internacional, en el tema que nos compete de la Unión Europea , para lograr allí un panorama más universal, y poder bajo estos criterios, llegar a una comparación y a una conclusión de la aplicación y la veracidad de los mismos y si estos realmente están garantizados y protegidos, bajo un texto jurídico basado en normas y principios de carácter universal.

La Unión europea, con su representación en España en este tema tan importante como lo es la protección a la igualdad de género y a la no discriminación tiene acciones y proyectos enfocados a superar y a combatir este tipo de prácticas que son tan importantes encaminadas al desarrollo social, encaminadas al crecimiento económico a la participación tanto como del hombre como de la mujer en la política, no solo gubernamental, sino de cualquier campo en el que se pueda desempeñar.

El sustento jurídico de la unión europea se basaba en el principio de la igualdad de retribución entre hombres y mujeres para un mismo trabajo que se encuentra plasmado en los Tratados desde 1957, actualmente se encuentra contemplado en el artículo 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea. También el artículo 153 permite a la Unión que actué en el ámbito más amplio de la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, y, dentro de este marco, también el artículo 157 señala la acción positiva para empoderar a las mujeres. Además, el artículo 19 incluye la posibilidad de acoger legislación para luchar contra todas las formas de discriminación, también por motivos de sexo.

La legislación dirigida a luchar contra la trata de seres humanos, en especial de mujeres y niños, se ha adoptado sobre la base de los artículos 79 y 83, y el programa «Derechos, Igualdad y Ciudadanía» financia, entre otras, aquellas medidas que contribuyen a la erradicación de la violencia contra las mujeres basándose en el artículo 168.

Es así, como logramos observar que la Unión europea establece mecanismos y normas que imparten legalmente de cierta forma protección e impone seguridad, dado a que en la unión europea se trabaja en conjunto precisamente para que se lleven a cabo bajo un supuesto supranacional encaminado al avance y al desarrollo, en manos de mujeres empoderadas que han sido las que

más han generado movientes prácticas y manifestaciones a favor y en Pro de la igualdad y de la no discriminación.

Por consiguiente, la Unión Europea ha adoptado diferentes procedimientos legislativos encaminados a la aplicación progresiva aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de (1978).

Así mismo, la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia; Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de (1992).

También busca implementar la relativa aplicación de medidas para promover la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación. Directiva 2006/54/CE (2006).

En Colombia existen mecanismos sociales y culturales para crear conciencia, acerca de la necesidad de que todos seamos iguales y que debe existir igualdad de género, y se debe evitar cualquier práctica encaminada a la discriminación, todo esto porque al parecer se encuentra bastante templado el techo de cristal y nadie lo nota sin que este término sea utilizado coloquialmente, igualmente existen mecanismo legales que quedan plasmados en la ley pero que no se respetan y no se cumplen porque simplemente es la misma sociedad la que se mantiene con la idea del ayer, por a mi parecer, si

existieron tantos procesos revolucionarios y cambios históricos a través del tiempo encaminados en la lucha y la igualdad de oportunidades me pregunto ¿Por qué en el siglo XXI, a puertas del futuro y de los avances en medio de la tecnología y del emprendimiento, se sigan evidenciado estas prácticas de siglos pasados?.

Tal vez es una pregunta como la que se hace cualquier persona que no es indiferente con los cambios sociales con este tipo de situaciones que afectan el desarrollo social económico político y cultural dada las condiciones de desarrollo de la humanidad y el porcentaje en su mayoría de mujeres, que tendrán que en algún momento romper esa barrera invisible y empoderarse del mundo, para acceder a los mejores puestos y que se vea reflejado todo su esfuerzo en una remuneración igualitaria conforme a las capacidades y desempeños que tenga en su trabajo.

CONCLUSIONES.

Para la finalización del presente artículo, en mi criterio, me permito exponer los diferentes aspectos para concluir;

1. A través del paso del tiempo, han existido barreras externas como los son los factores socio culturales u organizacionales y barreras internas como la identidad de género que están directamente relacionados con un tercero barrero que es la

interactiva por el rol de reproducción y el cuidado de la familia a su cargo.

2. Las costumbres y las creencias, así como las prácticas sociales y culturales, han sido la base principal para que la desigualdad entre género de sexo sea principalmente encaminada a la división de lo masculino de lo femenino, dándole prevalencia y gran importancia al carácter de fuerza corporal y de las actividades que se podían desarrollar por parte y parte. Estas costumbres han surtido debates y hoy en día existen movimientos y organizaciones en Pro de la igualdad entre géneros, dándole paso a la protección normativa que garantiza el cumplimiento de las mismas.
3. Existe una brecha salarial y laboral entre el hombre y la mujer, en el cual la mujer no es valorada por sus plenas capacidades y por su desempeño, cumpliendo las mismas funciones y ejecutando en muchas ocasiones las mismas tareas que los hombres, con una remuneración no acorde a las funciones que está desempeñando. Por otro lado, todavía la sociedad está inmersa en el machismo y en la época patriarcal, en donde el hombre cumple un papel dominante. La mujer debe romper la barrera invisible a la cual se somete y debe hacer valer sus derechos formales en igualdad de condiciones que los hombres.
4. Según algunos índices la mujer se encuentra en una tasa inferior de actividad laboral frente a la de los hombres, con actividades

limitadas para acceder a cargos directivos y sus salarios son inferiores. Además de tener obstáculos para el ascenso profesional que les permitan contar con más oportunidades en el desarrollo profesional.

5. Existen mecanismos en favor de la lucha y la protección de la igualdad de género en el ámbito laboral y en cualquier medio, existen mecanismos internacionales basados en la declaración universal de los derechos humanos, existen documentos de apoyo y recomendaciones de los diferentes tratados como el de Roma, en favor de la protección de los mismos, pero no sirve de nada todo esto si la misma sociedad no se concientiza de que la mujer está plenamente capacitada para acceder a cualquier campo sin limitaciones, es una gran ayuda para el desarrollo de la misma, para la convivencia, para la organización para ejecutar para llevar a cabo cualquier tarea o actividad propuesta.
6. El doble rol de la mujer en la sociedad (Madre-esposa y trabajadora), hacen que el esfuerzo que la mujer deba hacer sea mucho mayor que la del hombre, por eso no se trata solo de un tema salarial y de acceso a empleo digno y de niveles importantes, se trata de un proceso de equidad, para lograr esto, se requiere que el rol del hombre en la sociedad también sea doble, que cambie, que la responsabilidad del hogar no sea solo cosa de la mujer y que en cambio el hombre juegue un rol relevante en el, que participe, que ayude, esto es equidad y es lo

que requiere el país y la sociedad para de una vez por todas darle el lugar que se merece a la mujer.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Álvarez de Lara, Rosa María, "Democracia y derechos de las mujeres", Género y Derecho México, Popocatépetl. 2010.p2013
2. Kate Miller. Política sexual. Cátedra, Instituto de la Mujer, Madrid, 1995. Páginas 67-82.
3. Parlamento Europeo. Informe sobre las mujeres y la dirección de las empresas (2010-2015). 2011
4. Resolución del Parlamento Europeo, de 25 de febrero de 2014, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre la lucha contra la violencia ejercida sobre las mujeres (DO C 285 de 29.8.2017, p. 2).
5. Recomendación del Parlamento Europeo, de 1 de marzo de 2018, al Consejo sobre las prioridades de la Unión para el 62.º período de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de las Naciones Unidas (DO C 129 de 5.4.2019, p. 58).
6. Resolución del Parlamento Europeo, de 13 de marzo de 2003, sobre la integración de la perspectiva de género en el Parlamento Europeo (DO C 61E de 10.3.2

7. [http://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES08/UNIDADE SAPRENDIZAJE/Administracion/humanos/CHIAVENATO.pdf](http://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES08/UNIDADE_SAPRENDIZAJE/Administracion/humanos/CHIAVENATO.pdf)
8. https://www.ilo.or/groups/public/americas/rolima/srosan_jose/documents/publication/206085.pdf
9. http://argentinainvestiga.edu.ar/las_desventajas_de_la_mujer_en_el_mundo_del_trabajo.
10. <https://.oxfamintermon.org/la-desigualdad-de-la-mujer-en-el-mundo-laboral/>
11. <https://elpais.com/elpais/2018/03/06/opinion/.html>
12. <http://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>
13. http://www.europarl.europa.eu/factsheets/es/sheet/59/la_igualdad_entre_hombres_y_mujeres
14. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/7/3142/8.pdf>
15. <https://pdfs.semanticscholar.org.pdf>
16. <https://www.europapress.es/economia/laboral/mujeres-deberian-trabajar-109-dias-mas-ano-cobrar-mismo-hombre.html>
17. https://europa.eu/european-union/about-eu/agencies/eige_es
18. <https://www.dinero.com/management/articulo/cifras-de-labrecha-laboral-contra-la-mujer-en-colombia>.
19. <http://acnudh.org/temas-de-ddhh/discriminacion/>
20. <https://generoyeconomia.wordpress.com/la-segregacion-laboral>

21. <https://ec.europa.eu/spain/news/What-is-the-EU-doing/gender/equality> p. 384).