

LA EQUIDAD DE GÉNERO DESDE LA EDUCACIÓN COMO GENERADORA DE AMBIENTES DE TRABAJO SEGUROS PARA HOMBRES Y MUJERES

1. INTRODUCCIÓN

En todos los aspectos de la vida del ser humano se requieren interrelaciones con el otro u los otros, en diferentes escenarios. Por ello, es fundamental el respeto y la solidaridad. La socialización es básica en el proceso de enseñanza aprendizaje, desde la edad temprana, que inicia en el hogar, en donde tiene cabida la cultura, como elemento formador de los individuos. Por lo tanto los hombres y mujeres que conforman un grupo o comunidad, deben complementarse en el hacer y quehacer del mismo, en condiciones de igualdad, sin sesgos de roles por su condición biológica.

La escuela es el espacio formador por excelencia; es donde las niñas y los niños duplican los valores que por esencia y tradición le son inculcados por sus padres, casi que desde la gestación. Es este el escenario perfecto para formar seres humanos íntegros, que reconozcan al otro desde su persona, en donde no se establezcan prioridades en cuanto a la fuerza, la autoridad, lo público, la habilidad; frente a la debilidad, subordinación, lo privado e ingenuidad; relacionado con el hombre y la mujer respectivamente.

Por ello, se hace necesario que las instituciones educativas con lineamientos del Ministerio de Educación Nacional Colombiano, contemplen en su diseño curricular, en el plan de estudio particular elementos de equidad de género que eviten formar en la diferencia por cuestiones de género; eliminar el léxico sexista y el sesgo a una educación distinta para hombres frente a la de las mujeres.

No obstante los avances legislativos a nivel internacional y nacional sobre la eliminación de toda forma de discriminación por cuestiones de género en todos los ambientes en donde tiene cabida el desarrollo social, particularmente en el laboral, aún persisten inequidades de género que afectan a hombres y mujeres en el mundo laboral; muchas veces se invisibiliza, con una máscara de protección, sobre todo hacia las mujeres.

Se plantea en el presente trabajo, una propuesta al Sistema Educativo colombiano para que en los currículos del área de Ciencias Sociales, se incluyan elementos de equidad de género, logrando desde la edad inicial que los niños y niñas, apropien conceptos y comportamientos que los lleven en su edad adulta escoger y desempeñarse en oficios y profesiones desde su

vocación y preferencia y no presionados por estereotipos de género que han sido formados en el ambiente cultural con arraigo histórico.

Se parte de una visión particular a los modelos de seguridad y salud en el trabajo que deben implementar los empresarios en Colombia, con ocasión de la puesta en marcha del Decreto 1443 de 2014, modificado el Decreto 171 de 2016 que reglamenta la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, en donde se evidencia ausencia de elementos de equidad de género en el diseño e implementación, toda vez que la misma legislación es excluyente, particularmente en el tema de las mujeres, quienes en la actualidad son fundamentales para el desarrollo social y económico por su participación activa en el mercado laboral.

En el aparte 2, se plantea el problema que se está evidenciando en las situaciones de ambientes de trabajos seguros y saludables para hombres y mujeres, cuestionando el papel que cumple el sistema educativo colombiano en el diseño de lugares de trabajo seguros, en donde ya exista para el conglomerado social que compone esta estructura una aprehensión de comportamientos sin sesgos sexistas, por la formación que se ha tenido a lo largo del proceso educativo que se inicia desde la escuela.

El numeral 3 del presente trabajo, justifica la inclusión de elementos de equidad de género en el diseño curricular que contempla el Ministerio de Educación Nacional Colombiano y en los planes de estudio de las instituciones educativas, desde la formación preescolar de tal manera que los niños y niñas se formen con elementos de equidad de género que les permitan en su edad adulta o en el momento de elegir la profesión u oficio por vocación y no sesgados por las limitaciones que traen consigo los estereotipos de género.

El objeto del trabajo se relaciona en el aparte 4 con la propuesta a las instituciones responsable del diseño y operación curricular, incluir en área de sociales, principios pedagógicos que contribuyan en el futuro de las generaciones con la creación de relaciones seguras y armónicas en los ambientes de trabajo, sin vicios de inequidad en fundamentados en el género.

Seguido, se exponen los límites conceptuales que tienen lugar en esta propuesta, desde la diferencia entre sexo y género; la identificación de trabajo, empresa, empleador, sistema de seguridad social, sistema de riesgos laborales, sistema de seguridad y salud en el trabajo, sistema de educación, currículo, entre otros.

Un marco legal relacionado con los elementos jurídicos que tienen cabida en los derechos de hombres y mujeres a desempeñarse en ambientes de trabajo

sanos, como una garantía y un derecho que en Colombia es fundamental, desde la puesta en marcha de la Constitución Política del año 1991, que en el artículo 48 establece el derecho irrenunciable a la Seguridad Social.

En el desarrollo del trabajo se expresan las características que desde la concepción de los individuos permitan que se formen hombres y mujeres inmersos en estereotipos que los llevan a tener relaciones adultas soportadas en elementos de fuerza, jerarquía, poder, subordinación, debilidad, invisibilidad y exclusión de espacios públicos y privados por condiciones de género.

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

¿Puede el sistema educativo colombiano contribuir con el diseño de lugares de trabajos seguros y saludables para hombres y mujeres, incluyendo en los programas y planes de estudios en todos los niveles, temas de corresponsabilidad y solidaridad cuya puesta en marcha impacte las prácticas de actividades laborales y familiares?

El Ministerio de Educación Nacional, a través del documento Estándares de Competencias Básicas para Ciencias Sociales (2004), establece lo siguiente:

Los estándares pretenden que las generaciones que estamos formando no se limiten a acumular conocimientos, sino que aprendan lo que es pertinente para su vida y puedan aplicarlo para solucionar problemas nuevos en situaciones cotidianas. Se trata de ser competente, no de competir (5).

Bajo esa perspectiva, es posible reafirmar la idea de que la escuela prepara a las personas desde temprana edad, no solo a obtener un dominio procedimental y puramente intelectual sobre áreas específicas, sino que lo debe enseñar a ser competente, a partir de unos ideales de solidaridad, trabajo y equipo y equidad, como pilares fundamentales de supervivencia.

Los planes de estudios en la formación temprana como los programas de formación profesional relacionados con el contexto laboral no contemplan diseños e implementación de sistemas de seguridad y salud en el trabajo desde una perspectiva de género, pues si bien no son temas excluyentes en el documento de los Estándares para Ciencias Sociales, se determina a partir de su análisis, que no hay una orientación explícita, ni siquiera desde el uso del lenguaje, que indique la forma en que se deben abordar conceptos relacionados con el rol y el género desde la escuela, y cómo estos elementos

diferenciadores, no se conviertan más adelante en determinadores de la escogencia de una profesión u oficio o motivo de discriminación.

Asimismo, la participación de las mujeres colombianas en el mundo del trabajo requiere la implementación de medidas de seguridad e higiene ambiental que contemple sus condiciones biológicas, permitiendo la realización de las tareas elegidas sin discriminación y/o justificación de la misma enmascarada en protección especial. Existen situaciones que hacen difícil la inclusión en el mercado laboral a las mujeres. Algunas veces se obligan a emplearse en labores para las que no fueron preparadas o en oficios que no son de su agrado, la mayoría, un 36.1 se considera subempleada.

Según cifras del DANE en el Boletín de Prensa de Agosto de 2013, un gran porcentaje de mujeres trabaja por cuenta propia, 11.6%, lo que dificulta establecer condiciones seguras para el desempeño de su labor. En todos los casos, subempleadas, empleadas o realizando labores por cuenta propia, deben enfrentar las tareas del hogar y garantizar ingresos para el mismo; sin la corresponsabilidad del hombre o los hombres, cuando existen hijos y los programas de Seguridad y Salud en el Trabajo implementados en las empresas colombianas no contemplan la dificultad de acceso al Sistema de Salud de las mujeres desde su condición.

En las empresas colombianas no hay una delimitación clara de las condiciones de trabajo para hombres y mujeres. Si bien existen oficios que están estigmatizados por el género, la necesidad de la mujer, particularmente las cabezas de hogar por obtener ingresos las ha llevado a realizar tareas que por tradición están relegadas a los hombres y, sin las condiciones de Seguridad y Salud en el trabajo para su desempeño seguro; por lo tanto, la no implementación y aplicación del programa de Seguridad y Salud en el trabajo contemplando las condiciones de género, contribuye a aumentar la discriminación, la precariedad laboral, los accidentes laborales focalizados y el aumento de ausentismo, afectando la productividad de las empresas, con impactos negativos para la salud y economía de las familias y de la sociedad.

3. JUSTIFICACIÓN

La necesidad de una formación integral en los profesionales actuales, debe contemplar la integración de los roles que le competen a hombres y mujeres y, es desde la escuela donde se deben potencializar, incluyendo en los

saberes y valores las normas de comportamiento encaminados a eliminar prototipos no sexistas y a privilegiar la democracia de género, con el objeto de dotar a las nuevas generaciones de herramientas que les permitan enfrentar los desafíos de la sociedad actual dentro de un contexto de equidad.

En el presente trabajo se pretende establecer la importancia de incluir en el diseño curricular desde el ciclo de formación inicial, elementos pedagógicos orientadores para la apropiación del concepto de igualdad entre hombres y mujeres, aplicables en las actividades que les competen en todas las esferas de la vida, incluyendo el entorno familiar y laboral. La educación debe ser la plataforma para cimentar la equidad, entendida como la forma de promover los valores en las personas sin importar la condición, lo que contribuiría a una verdadera **solidaridad** entre los grupos. Por ello considerar aspectos de género como temas prioritarios en la planificación de la educación, es importante en todo el desarrollo del contexto educativo.

Se pretende con esta propuesta que las instituciones responsables del análisis, diseño e implementación de los programas curriculares, contemplen parámetros claros y definiciones precisas sobre lo que deben saber los niños y las niñas, particularmente en el área de sociales relacionados con la equidad de género, la participación en las actividades propias del hogar y el trabajo, bajo unas condiciones de **igualdad** y **corresponsabilidad**, en pro de erradicar desde la estructura formativa la discriminación.

La implementación de herramientas de equidad de género desde el contexto educativo temprano, contribuiría al reconocimiento y el respeto de las personas desde su esencia, fomentando relaciones sanas basadas en la igualdad de oportunidades, garantizando para las instituciones educativas una mejor dinámica en el aprendizaje de los contenidos curriculares; fomentando la sana competencia de las personas y elección de las profesiones u oficio desde la vocación, que en el futuro les permita desarrollarse como personas integrales, con relaciones sociales y laborales sanas que les lleve a un constante crecimiento y desarrollo personal.

Si desde la formación temprana, las personas identifican y entienden que los hombres y las mujeres son seres eminentemente sociales, sin distingo en sus capacidades con ocasión del sexo, vamos a tener una sociedad incluyente en todos los ámbitos, particularmente en el laboral, lo que le permitiría a las instituciones disponer mecanismos para que todas las personas tengan acceso a las oportunidades de empleo y, garantizar el desarrollo de los mismos, con la implementación de herramientas que permitan la ejecución de tareas en condiciones seguras y agradables en el ambiente corporativo.

4. Objetivo general

Determinar la necesidad de incluir en los estándares curriculares para el Área de Sociales y en general para todos los niveles y programas educativos, principios pedagógicos prácticos que disminuyan la incidencia de comportamientos de inequidad social a razón de género o rol.

4.1. Objetivos específicos:

1. Revisar los lineamientos curriculares para el área de Ciencias Sociales propuestos por el Ministerio de Educación Nacional, con el fin de identificar si se incluyen de manera explícita, elementos de equidad de género y su impacto en el desarrollo personal y social de mujeres y hombres.
2. Definir los conceptos de género y rol establecidos a lo largo de la historia y su impacto en las relaciones sociales y laborales entre hombres y mujeres.
3. Evidenciar la importancia e implicaciones que tiene la participación activa de la mujer en el sistema social y laboral sin condicionamientos por su género o rasgos biológicos.
4. Establecer condiciones e implicaciones que conlleva la aplicación de una política enfocada en el género y la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.

5. MARCO TEÓRICO

Sistema General de Seguridad Social

En Colombia es organizado con la Ley 100 de 1993 y acatando lo dispuesto en el artículo 48 de la Constitución Política de Colombia y es entendido de instituciones, normas y procedimientos de que disponen las personas y la comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas implementados por el Estado a la luz de la dinámica legislativa. El objetivo es lograr que los ciudadanos y las ciudadanas estén cubiertos contra las contingencias que afectan la salud y la capacidad económica¹.

Sistema General de Riesgos Laborales

Es un componente del Sistema General de Seguridad Social Integral, organizado en Colombia con la Ley 100 de 1993 y actualmente bajo la regulación de la Ley 1562 de 2012. Es diseñado e implementado para proteger a los trabajadores y trabajadoras de las consecuencias de los accidentes y enfermedades que puedan ocurrirles por causa o con ocasión del trabajo que realizan para un tercero, persona natural o jurídica.

Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)

Es un conjunto de prácticas, normas y procedimientos que los gobiernos, las empresas y los trabajadores deben apropiarse, para garantizar la prevención y atención en los lugares de trabajo. Es una actividad en la que intervienen varias disciplinas cuyo principal fin es la protección de la salud de los trabajadores y las trabajadoras, como la prevención de enfermedades con ocasión de la labor que desarrollan. En este contexto es fundamental el conocimiento y control de los factores que ponen en riesgo el bienestar físico y emocional de las personas en el lugar de trabajo. Este Sistema hace parte integral del Sistema de Seguridad Social en Riesgos Laborales y antes de la puesta en marcha de la Ley 1562 del 11 de julio de 2012 se denominaba Sistema de Salud Ocupacional.

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

Es un mecanismo que garantiza prevención, inspección y erradicación de los peligros a los que están expuestos los trabajadores. Consiste en un procedimiento desarrollado e implementado por la empresa a la luz de la normatividad vigente, para garantizar la mejora continua, en el que se contemple la política, planificación, organización, evaluación y controles; así como las acciones de mejora, que permita reconocer previamente y controlar los riesgos al que están expuestos los trabajadores y las trabajadoras en el lugar de trabajo. Es de ejecución permanente.

Accidente de trabajo

“Todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el **trabajador** una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte”. (y la trabajadora) (Negrilla de mi autoría).

“...Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de **los trabajadores** o contratistas desde su residencia a los

lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador”. (y las trabajadoras) (Negrilla de mi autoría)

Enfermedad laboral

Es la ocasionada como consecuencia de la labor realizada por una empresa a favor de un tercero, persona natural o jurídica. Es de naturaleza transitoria o permanente. En Colombia con la puesta en marcha de la Ley 1562 de 2012, en su artículo 12 la describe como: “...la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar...”

Sexo

Desde lo biológico identifica las características que unifican a los individuos de una misma especie, clasificándolos como *machos* y *hembras*. En la especie humano, se conoce como varones y mujeres (IDEEI, 1998, 9).

Género

Hace referencia a la clasificación de sujetos u objetos que pueden ser organizados según sus características particulares. Se utiliza en diferentes áreas o disciplinas y, dependiendo del contexto tiene aplicación específica: género literario, género dramático, género narrativo; etc.

Género masculino

En el campo de las Ciencias Sociales tiene una connotación relacionada con la sexualidad de los individuos. El que nos ocupa, tiene que ver con características y atributos que una cultura determinada le aplica al hombre, conocido como varón por sus condiciones biológicas genitales: personas del sexo masculino, animales macho, etc.

Género femenino

Referido al constructo social que se aplica a las mujeres por su condición biológica de procrear. Comprende todo lo concerniente a las mujeres. Se aplica por las características relativas a los órganos que definen a una mujer para reproducirse: material genético, gameto femenino.

Estereotipos de género

La primera palabra se desprende del griego y es una composición de dos vocablos: sólido y tipos. Significa modelo; el uso se aplica a una figuración o concepción frecuentemente invariable. En la teoría de género, los estereotipos

tienen relación con concepciones preconcebidas o de imaginarios de comportamientos relativos a las mujeres y los hombres.

Prácticas y representaciones sociales

Desde las Ciencias Sociales tiene relación con las actividades que particularmente las personas desarrollan y cómo lo hacen, lo cual genera diferentes significados que pueden ser comunes en un grupo determinado. Las acciones son representadas en muchos escenarios: el arte, las celebraciones; las manifestaciones de alegría, nacimiento, muerte; celebraciones, creencias, ideas, concepción del ser mujer u hombre.

Estándares básicos de competencia

Son criterios claros y públicos que permiten conocer lo que deben aprender nuestros niños, niñas y jóvenes, y establecen el punto de referencia de lo que están en capacidad de saber y saber hacer, en cada una de las áreas y niveles. Por lo tanto, son guía referencial para que todas las instituciones escolares, urbanas o rurales, privadas o públicas de todo el país, ofrezcan la misma calidad de educación a los estudiantes de Colombia (MEN 2014).

6. MARCO LEGAL

- **Constitución Política de Colombia:**
 - Artículo 7.- “reconoce y protege la diversidad étnica y cultural de la nación colombiana”
 - Artículo 13.- “el Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medida en favor de grupos discriminados o marginados
 - Artículo 43.- “la mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades, la mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación”
- **Ley 823 de 2003.**- Por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres.
- **Ley 1023 de 2006.**- Por el cual se vincula el núcleo familiar de las madres comunitarias al Sistema de Seguridad Social en Salud y se dictan otras disposiciones
- **Ley 1413 de 2010.**- Por medio de la cual se regula la inclusión de la economía del ciudadano en el sistema de cuentas nacionales con el objeto de medir la contribución de la mujer al desarrollo económico y

social del país y como herramienta fundamental para la definición e implementación de políticas públicas.

- **Ley 1450 de 2011**, Artículo 177.- Por el cual se expidió el Plan Nacional de Desarrollo “Prosperidad para Todos 2010-2014”, que expresó la voluntad del Gobierno Nacional, para adoptar “una Política Pública Nacional de Equidad de Género para garantizar los derechos humanos integrales e interdependientes de las mujeres y la igualdad de género...
- **Ley 1496 de 2011**.- Por la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones.
- El Ministerio de Trabajo de Colombia, mediante Resolución Número 06045 del 30 de diciembre del 2014, adoptó el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2013-2021
- **Tratados Internacionales Ratificados por Colombia:**
 - Convenio 111 – Convenio sobre la discriminación, empleo y ocupación, 1958
 - Convención Contra la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer – CEDAW.- Hace parte de la normativa nacional a través de la Ley 051 de 1981.
 - Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, ratificada mediante la Ley 248 de 1995.
 - Convenio N° 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981
 - Convenio N° 174 – Convenio sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1973.
 - Convenio N° 189 – Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011

7. DESARROLLO

7.1. Diferencia entre sexo y género

El reflejo de situaciones discriminatorias por elementos de género se origina desde la concepción, cuando hay conocimiento del sexo del ser que está por nacer; debido principalmente a que en todos los ámbitos existen estereotipos: para la niña se prepara un cuarto rosa y para el niño uno azul, escenarios que suponen condiciones de debilidad y fortaleza respectivamente. Se espera que la niña inicie sus estudios en un colegio solo femenino y el niño en un ambiente

militar, deportivo o que al final de su educación básica lo prepare un área técnica.

En tal sentido, el ambiente laboral está permeado por el sesgo de género; encontramos más profesoras que profesores; el número de enfermeras es más alto que el de enfermeros, existe marcada diferencia de ingenieros que de ingenieras y, de los mismos encontramos más en las disciplinas de la mecánica o electrónica que en la industrial.

Todo lo anterior tiene que ver con dos términos diferentes pero que han contribuido a desigualdades causantes de factores lamentables en la humanidad como es el de la violencia; ellas son *sexo* y *género*. Tales diferencias nos llevan a entender que el concepto de femenino y masculino no sugiere diferencias físicas ni de fortalezas por condiciones biológicas sino que están permeadas por constructos sociales y culturales arraigadas a lo largo de la historia.

Es evidente que el sistema educativo al que ingresa el niño o la niña en la cultura a la que pertenece, refuerza comportamientos de las condiciones de los niños desde su concepción sexual, que van a ser decisivas en su desarrollo individual como persona adulta y en el quehacer de su desarrollo como persona en cualquier esfera de la vida: personal, familiar, laboral, profesional, etc.

La identificación radical de lo femenino y lo masculino, lleva a la polarización de las relaciones personales de los individuos en un contexto determinado, generando situaciones de desigualdades que afectan el pleno goce de las relaciones humanas. Por lo tanto, para evitar situaciones discriminatorias futuras en las personas que componen un grupo determinado, es indispensable que los responsables de la educación, partiendo de las directivas institucionales y los docentes, establezcan estándares de tratos iguales para niños y niñas, separado de su condición biológica relacionada con el sexo.

La estigmatización de roles por cuestiones de sexo, es la plataforma para la desigualdad y discriminación de género en el desarrollo vocacional y laboral. Entender que las niñas son más débiles asignándole tareas de servicios o mecánicas y los niños más inteligentes para ciertas asignaturas; por ejemplo, las matemáticas, conlleva a una incorporación de poder con respecto a la fuerza de los niños frente a las niñas.

Los desarrollos legislativos actuales a nivel nacional e internacional han llevado a que los países y las instituciones responsables del diseño de políticas

sociales, en las que se incluyen las laborales y de equidad de género, contemplen el género como un elemento fundamental para comprender que la condición sexual o biológica es ajena a la forma de ser o de socializar de cada persona en particular. El desarrollo histórico también es clave para ubicar el ser sexual de hoy con el de hace cien (100) o doscientos (200) años; es decir, los avances o cambios que ha sufrido la humanidad a lo largo del tiempo también es determinante para concebir una idea actual sobre el género; sin embargo, aún persisten en todos los contextos dificultades para diferenciar el ser como ente biológico de un comportamiento orientado a lo femenino o masculino.

Tales diferencias han contribuido a represiones físicas y emocionales que llegan a afectar hasta la psiquis de las personas con situaciones de represiones o goce del desarrollo personal de cada individuo; por ejemplo el que a los hombres les esté prohibido llorar o a las mujeres preparar la mezcla de arena y cemento en una obra de construcción. El análisis de las variables sexo y género, es tema de múltiples disciplinas, en donde se encuentran la psicología, antropología, filosofía, etc.

Sin embargo, aún existen confusiones al respecto, debido a que en algunos contextos, como el laboral, el género es entendido desde un punto de vista productivo; lo que conlleva a que ciertas áreas, precisamente las de producción relacionen los resultados con la resistencia de algunos escenarios, sesgando tareas al considerado más fuerte; en este caso el hombre. En otros ámbitos, cuando se refieren al concepto *género*, lo delimitan hacia la mujer y, en el momento de definir políticas se centran en la aplicación y resultados a este grupo poblacional. Esto también tiene su esencia en la especificación de la palabra como componente inicial de una frase propia del español: *género femenino* y *género masculino*. (Lamas, 2008).

Por lo tanto, para empezar a centrarse en un escenario de diferenciación entre género y sexo, es fundamental centrarlo en el plano biológico. Por ejemplo, el embarazo no es propio del *género femenino*, tiene que ver con el complejo biológico que dota a la hembra de condiciones reproductivas para que se fusione un espermatozoide que ingresa con la participación de un varón con un ovulo que está dentro de la mujer y se inicie el ciclo reproductivo; por lo tanto, aquí estaríamos en un escenario que tiene que ver con el sexo diferente al *género*.

Siguiendo con el ejemplo, en el momento en que se afirme que los hombres no deben llorar, es una construcción cultural relacionada con el *género*, no con el sexo y bien ajeno a lo biológico, si se tiene en cuenta que tienen todas las

condiciones físicas para que se llegue a una situación de llanto. Por lo tanto, el *género* está relacionado con lo cultural, el *sexo* con lo biológico.

Es claro entonces que el género está directamente relacionado con los roles que la sociedad a lo largo de la historia ha asignado a las personas dada su condición sexual, incluyendo limitaciones y actitudes e inclusión o exclusión de ciertos escenarios.

Figura 1. Conceptos Básicos Sobre la Teoría de Género



Fuente: INMUJERES, 2009

Es claro entonces, que lo femenino y lo masculino no se debe relacionar directamente con el *género*, debido a que éste último está implícito en un arreglo cultural; es decir, si podríamos relacionar el ser femenino o masculino con elementos sexuales, que tienen su base en lo biológico. Lo que se debe evitar con el concurso de todas las instituciones en las que se desenvuelven las personas es en no llevar estas situaciones a estereotipos que redunden en conflictos de convivencias tan serios como es la discriminación y por que no, la violencia.

Si bien los cambios que han tenido las comunidades a lo largo del tiempo, han ayudado a minimizar el radicalismo de lo femenino y lo masculino, particularmente en lo que tiene que ver con la forma de vestirse y, la participación de las mujeres en escenarios que solo permitían hombres. Hoy, en muchas culturas, como la occidental, la mayoría de las mujeres se viste utilizando el pantalón; en instituciones como las militares y religiosas, existe presencia de mujeres con representaciones cada vez más significativas. Igualmente vemos hombres haciendo tareas familiares que hace medio siglo eran exclusivas de las mujeres, por ejemplo: llevar a los hijos al colegio, peinar a las niñas, etc.

El género determina escenarios funcionales culturales en lo que tiene que ver con lo femenino y masculino. Hoy existen eventos en los que se permite a la mujer asumir o desempeñar tareas que algunas décadas atrás eran exclusivas para los hombres, pero con unas limitantes que tácitamente les indica hasta donde deben hacerlo. Es el caso de las mujeres que son madres; se entendería que cuando salen a trabajar o a estudiar en pro de un mejor bienestar económico y social para ellas y sus familias; estarían descuidando la atención de sus hijos, situación que es de su entera responsabilidad; contrario a si lo hace un hombre, quien, independientemente de su condición de padre, no parece obligado a cuidar de sus hijos en ciertas tareas, se sigue entendiendo su rol de proveedor y, en el evento de continuar con la formación académica que le permita ascender en la escala laboral y salarial no tendría censura.

Es tan arraigado el estereotipo de lo femenino que en algunas culturas está relacionado con el sufrimiento en lo que tiene que ver con su condición de ser madre. Es el caso del imaginario señala a las mujeres que han tenido sus hijos por operación cesárea no sienten el mismo amor por ellos que aquellas en donde el parto ha sido de la llamada manera natural. En el campo masculino, se entendería que el hombre quiere a los hijos y nunca ha sentido un dolor físico en su relacionamiento.

Tales situaciones condicionan las labores o escenarios en los que se deben desempeñar las personas de acuerdo con su condición estereotipada: *femenino* o *masculino*. Si la mujer tiene un sentir por sus hijos, desde lo físico hasta lo emocional, si el cuidado de los mismos está inmerso en el servicio y la atención integral de alimentarlos, asearlos, pasearlos, educarlos y verificar su estado diario; entonces se pensaría que el desempeño de las mujeres es en el plano de los servicios: tareas domésticas, preparación de alimentos, diseño y confección de prendas de vestir, educación, enfermería, etc.

Por su parte, el hombre desde lo *masculino*, no es “censurado” por estar fuera del hogar trabajando o estudiando, porque se considera el proveedor, quien puede estar unas horas determinadas con los hijos y, hace parte del grupo que es atendido; implica entonces, que las áreas de desempeño a las que aplica, pueden ser: relaciones públicas, gerencias corporativas (puede acudir a reuniones en horarios extra laboral); profesor de educación superior, ingeniería, construcción, etc.

Los escenarios descritos en los dos párrafos anteriores condicionan el ser y quehacer de los seres en los contextos; es decir, desde el plano femenino, cuando la actividad se sale de la esfera del hogar ya se desdibuja el orden social o cultural en el que se está inmerso; y, contrario, cuando es el hombre representante de lo masculino, el que se queda en la casa, cumpliendo tareas propias del hogar, tiene un llamado de atención no muy positiva en el contexto en el que se desempeña; aun existiendo conciencia que el mundo globalizado en el que estamos inmersos obliga a desdibujar esos límites.

En tal sentido, cuando no se cumple con los roles preestablecidos o mejor con los estereotipos *femenino – masculino*, surgen los señalamientos iniciados, inconscientemente desde la misma persona, la familia, la comunidad y la sociedad en general; llegando a situaciones de desigualdades, discriminación, inequidades y violencia. Tales situaciones son significativas en un polo del contexto aquí tratado; al que pertenecen las mujeres; en donde, indiscutiblemente existe un atributo *fuerza* que se refleja en contra de ellas.

Es aquí donde emergen situaciones de dominación y subordinación reflejadas en todos los contextos, bastante marcados en el ámbito laboral. Lo masculino, por su condición física y rol social, es considerado el dominante; positiva y, el contexto femenino representado por la mujer, es el subordinado, pasivo y dominado.

Tales rasgos se soportan en variables que con nombres, como son: débil, tiene sesgo negativo y es aplicado a la mujer; fuerte, inclinado a lo positivo y relacionado a los hombres. En tal sentido, el hombre no podrá mostrarse débil porque está ubicado en el escenario de lo fuerte y superior, que tiene su asidero en la fuerza física que lo dota por su condición biológica y, puede dominar.

Quisiera referirme a los avances en las tecnologías de la información y la comunicación en la medida en que han propiciado nuevas formas de relacionamiento, con innovaciones en todas las esferas de la vida; a las cuales la laboral no es ajena. Surgen entonces actividades que se alejan de los

estereotipos de género aquí tratados, como es el caso de la educación virtual, la comercialización de productos vía internet y por qué no, el teletrabajo.

Entonces nos enfrentamos a una disparidad de situaciones, toda vez que elementos distintivos de los estereotipos aquí tratados, no se ajustan a las situaciones actuales y sí están desviando el concepto que tenemos de lo femenino o masculino con el hecho de ser mujer u hombre. Cuando la primera asume roles que la cultura ha relegado para los hombres, no está cambiando su condición biológica e igualándose con la forma sexual del hombre; sino, está en camino de la igualdad de roles y la eliminación de cualquier forma de discriminación fundamentada en la fuerza que domina y en la debilidad que subordina.

Retomando el papel de la escuela como medio socializador en la vida temprana de niños y niñas; desempeña un papel importante para el cambio en las relaciones interpersonales de hombres y mujeres dentro de los escenarios que compartirán en su vida futura, particularmente el laboral. La apropiación de conceptos y comportamientos sexistas empieza en la casa y se refuerza en la escuela. En los primeros años de vida, el ser humano evoluciona en muchos aspectos, particularmente el social; adquiriendo habilidades en el relacionamiento con los otros y transformando el entorno en el que están inmersos.

Por ello, el entorno escolar debe garantizar que el ambiente en el que se desenvuelven los niños y las niñas sea adecuado y sano para su desarrollo integral, con herramientas que les permitan construir relaciones de respeto para sí mismos y para el otro; en donde prime la solidaridad y equidad, plataforma fundamental en la construcción de un mundo equitativo y democrático.

Se debe iniciar con algo muy sencillo pero significativo en el tema que nos ocupa y es el lenguaje. Los términos excluyentes que refuercen hábitos sexistas como: *padres de familia, alumnos, maestros*; sin referirse en el mismo momento a *madres de familia, alumnas, maestras*; generan rótulos en las relaciones interpersonales que en un ambiente estereotipado como el que se trata en este trabajo se sesga hacia lo masculino, con consecuencia futura de manejo de poderes y discriminación en función del género.

Además, la práctica docente desde el preescolar y en todo el proceso académico, debe contemplar un trato no sesgado a niños y niñas, en lo que tiene que ver con comportamientos; por ejemplo, debilidad, belleza, intuición, coquetería, abnegación, sacrificio, pasividad, etc y, valentía, aventura,

inteligencia, fuerza, seriedad, etc, no deben ser exclusividades de mujeres y hombres respectivamente.

Al mismo tiempo, es necesario aclarar que los contextos en donde se desenvuelven los niños y la niñas, como son la escuela, el parque, el hogar, son lugares de todos y todas; debido a que la percepción se orienta a que es más aceptado que los lugares públicos sean visitados por hombres y el hogar la casa contempla más la presencia de las mujeres; eventos que llevan a un comportamiento de autoridad y sumisión, transportados a otras estancias de intercambio personal, como es la empresa o el ambiente laboral.

También es importante prevenir y/o controlar situaciones que lleven a las personas, por razón de sexo a ubicarse en una posición de ventaja o desventaja; atendiendo con prontitud circunstancias de sometimiento, poder, sumisión, autoridad, etc., que tengan como fundamento discriminación relacionada con el sexo.

Cabe señalar la importancia de evitar la concesión de prebendas soportadas en condiciones del sexo. Del tal forma se deben impedir conductas de represalias o poder, teniendo en cuenta juicios en razón a las desventajas que afrontan las mujeres por su misma condición. En este contexto, es fundamental mirar si la labor que realiza la niña o niño, mujer u hombre, está marcada en razón del rol; por ejemplo, en la casa donde existe una persona enferma, el cuidador no necesariamente debe ser la mujer; la obligación o responsabilidad es todos los miembros del hogar que estén en disposición independientemente si es hombre o mujer. Igual ocurre en el papel del hombre como proveedor de recursos y la garantía que le de este hecho de someter al grupo familiar a sus decisiones y que pasa si la que lleva el sustento es la mujer.

7.2. Elección de profesiones en función del rol

Ante la elección de escuela para los niños o las niñas, por obvias razones, la decisión es de los padres o tutores. La tradición es que para las niñas es mejor una escuela de corte femenino y para los niños uno masculino; las preferencias no son por las escuelas mixtas, independientemente del sentir de los niños o las niñas.

Del mismo modo, las tradiciones aplicadas al género sesgan los comportamientos y afectan las decisiones futuras en lo que tiene que ver con la elección de profesión. Citemos aquí el caso de los cambios de comportamiento que refieren las niñas al momento de tener su primera menstruación, por la creencia en algunas comunidades de que ya no son

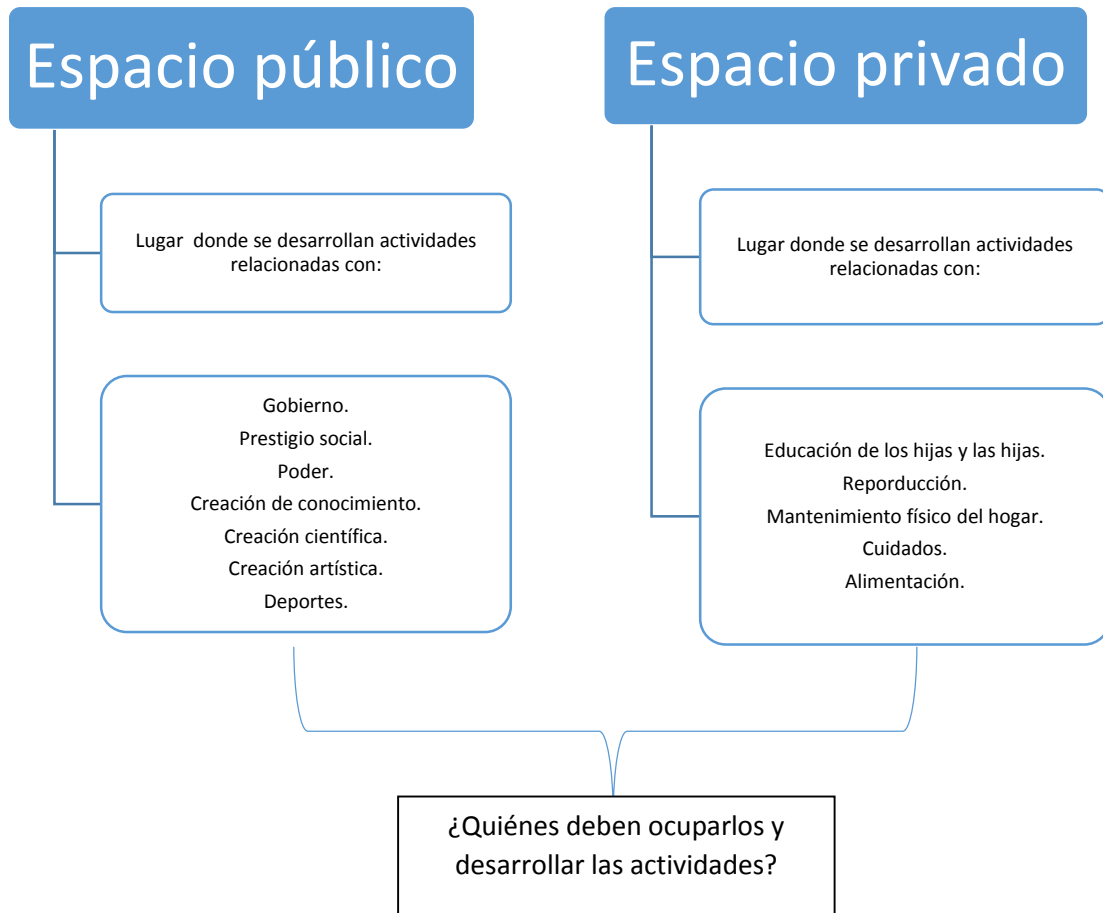
fuertes, hay daño en su organismo al practicar algún deporte; deben cambiar la forma de sentarse, caminar, etc.

También podemos citar el caso de los niños que en la casa materna no se les permitía participar en las labores de la cocina, aunque en este momento se ha masificado la inclinación de los hombres a prepararse académicamente en el campo de la gastronomía, hace unas décadas era criticado y, aún persisten situaciones de desconsideración hacia las mujeres por parte de sus parejas, debido a que ellos no saben cocinar y consideran que es una actividad exclusiva de las mujeres; sin tener en cuenta que éstas también están cumpliendo el papel de trabajadoras y proveedoras para el hogar.

Igualmente, la asignación de espacios en función del sexo tiende a determinar la elección de actividad o profesión en la que se desempeñará en el futuro la niña o el niño; es frecuente ver en las canchas a los niños jugando fútbol y, a las niñas en escenarios en donde se practica baile, canto, labores manuales. Lo mismo sucede con los lugares cuando, dependiendo de la condición, definen de alguna manera quien los ocupa. Al espacio público mayoritariamente asisten hombres; el súper mercado será más visitado por las mujeres. Esto también influye en la responsabilidad de la ejecución de tareas; de tal forma que las que se llevan al interior; es decir en lo privado, limpieza de la casa, cuidado de niños, preparación de alimentos, sería labor de las mujeres; en cambio, el desempeño de funciones en un taller, la oficina, el trabajo asalariado, la actividad social, sería rol de los hombres.

Lo indicado en el párrafo anterior también tiene su fundamento en la relación de fuerza con la que se ha identificado el hombre. Estar en un lugar público, supone más riesgo que encontrarse en uno privado; por lo tanto, en el primero se requiere fortaleza y carácter firme para enfrentarlo y, el público está reservado, protegido y el autocuidado es más manejable.

Figura 2. Espacio público y Espacio Privado



Fuente: Propia

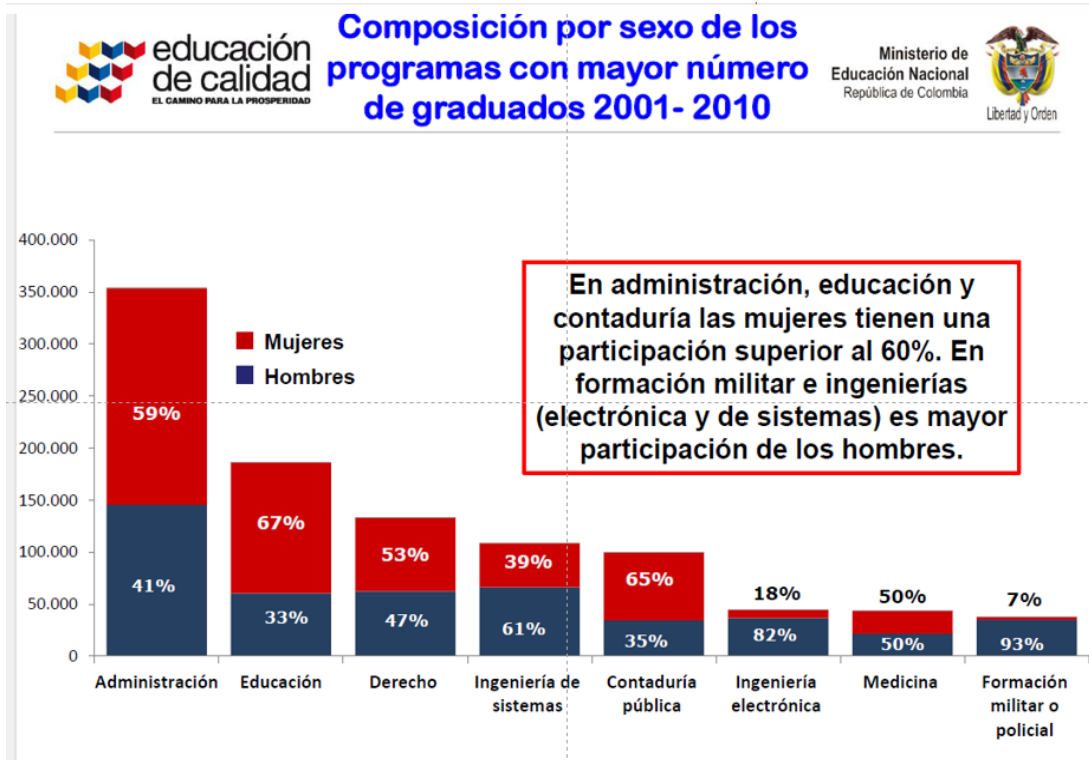
Se podría indicar que el ambiente académico es el lugar común al que deben concurrir hombres y mujeres, pues está diseñado y pensado para que interactúen en igualdad de condiciones, ejecutando todas las actividades que en él tienen lugar. Sin embargo, el arraigo cultural, las costumbres y los estereotipos condicionan a los participantes de la comunidad educativa a realizar tareas y ocupar lugares dependiendo de la condición de género; lo cual nos permite de manera preliminar, reafirmar lo siguiente:

- Los roles de género son creados por la sociedad y se aprenden de una generación a otra;
- Los roles de género son constructos sociales y se pueden cambiar para alcanzar la igualdad y la equidad entre las mujeres y los hombres;

- Empoderar a las mujeres es una herramienta indispensable para hacer avanzar el desarrollo y reducir la pobreza;
- Las desigualdades de género socavan la capacidad de las niñas y mujeres de ejercer sus derechos;
- Asegurar la igualdad de género entre niños y niñas significa que ambos tienen las mismas oportunidades para acceder a la escuela, así como durante el transcurso de sus estudios.

Con información emitida por el Ministerio de Educación Nacional, dentro del programa “educación de calidad EL CAMINO PARA LA PROSPERIDAD”, haciendo seguimiento a los graduados de la educación superior en el período 2000-2011, se puede observar la composición por sexo de los programas con mayor número de graduados y las preferencias de cada uno; masculino y femenino; en donde, administración, educación y derecho, el mayor porcentaje es preferido por las mujeres, destacándose educación en un 67% sobre 33% de hombres. En lo que tiene que ver con ingeniería de sistemas, ingeniería electrónica y formación militar o policial es más alta la preferencia de los hombres, siendo relevante el contexto militar con una participación del 93%.

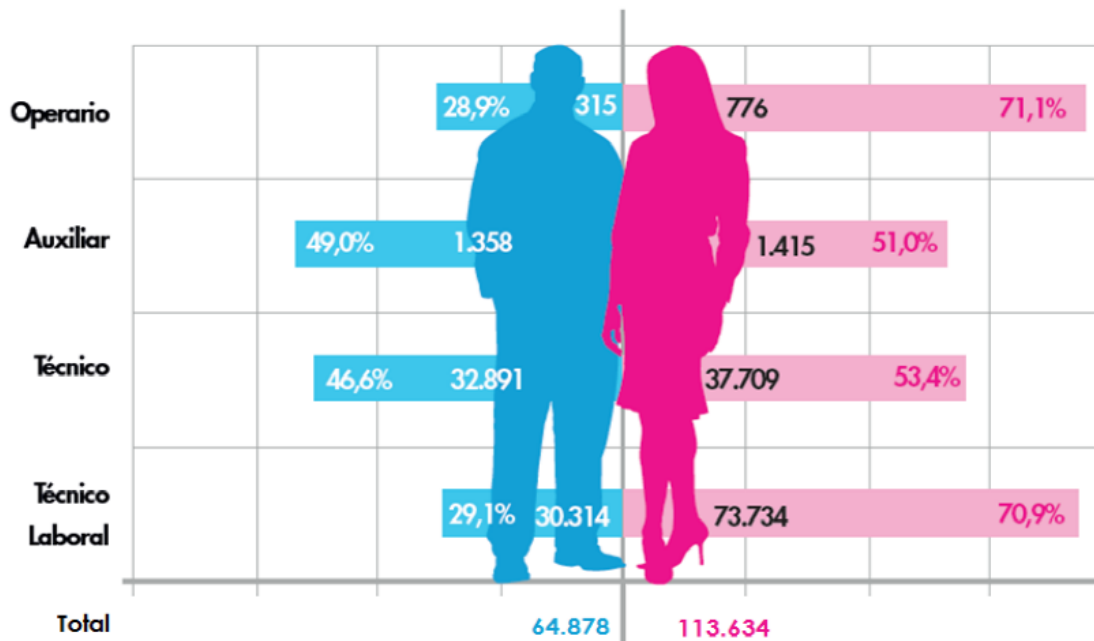
Tabla 1. Composición por sexo de los programas con mayor número de graduados 2001-2010



Fuente: Ministerio de Educación Nacional – Colombia,
Agosto de 2011.

En la misma fuente, para el año 2012, se emite información sobre la certificación laboral a hombres y mujeres, destacándose mayor participación de las mujeres en las áreas operario, auxiliar, técnico y técnico laboral. El 70.9% de las mujeres en el período estudiado, 2001-2012, fue certificado como técnico laboral en enfermería, correspondiente al área de la salud.

Tabla 2. Certificación laboral para hombres y mujeres para el año 2012



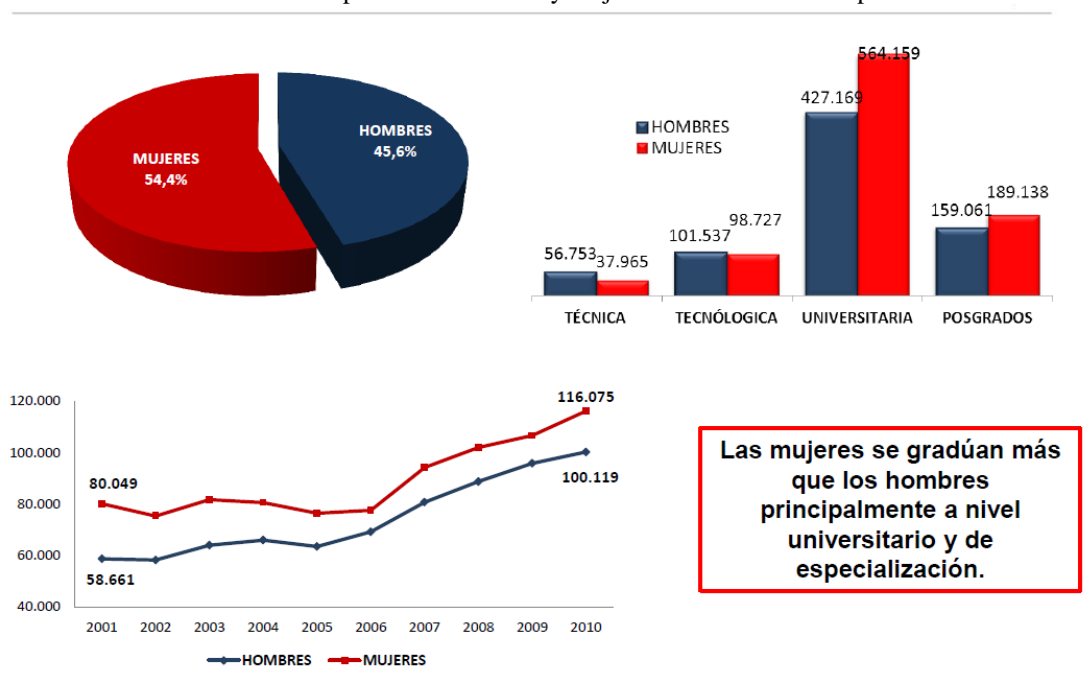
Fuente:Ministerio de Educación Nacional – Colombia,Observatorio Laboral para la Educación, Agosto de 2012.

No obstante, debido al arraigo de divisiones de tareas, espacios y actividades por condiciones de sexo, la mujer ha incursionado en el mercado laboral

mostrando avances significativos en la educación superior frente a los hombres. La fuente consultada, para el período 2000-2012, evidencia una mayor participación, particularmente en la universitaria y postgrado, frente a la técnica y tecnológica.

Sin embargo, persiste la desigualdad en los salarios, marcados por un mayor nivel cuando los participantes del mercado laboral son hombres. Según información del observatorio laboral del Ministerio de Educación, el salario de un recién graduado en el período analizado aumentó en un 9.4%, mientras que para las recién graduadas, el incremento fue del 5.2% en el mismo período.

Tabla 3. Participación de hombres y mujeres en la educación superior



Fuente: Ministerio de Educación Nacional – Colombia, Observatorio Laboral para la Educación, Agosto de 2012.

Si bien el sistema educativo muestra avances en la erradicación de desigualdad por razones de género, existen otros campos en el que sigue marcada la tendencia de superioridad y poder del sexo femenino sobre el masculino; como es el caso de la violencia intrafamiliar y la doble carga de funciones, en lo que tiene que ver con la mujer trabajadora frente a las tareas domésticas.

Aún se evidencian casos de mujeres preparadas académicamente que han renunciado a su desarrollo profesional en el momento de formar una familia; en donde el hombre sigue laborando y avanzando profesionalmente. Esto trae como consecuencia un alto nivel de informalidad en la ocupación de las mujeres, invisibilidad frente a la realidad del país; toda vez que aunque desde el hogar genera ingresos, no tiene presencia en la Seguridad Social como cotizante principal, conllevando a una posible precariedad de su calidad de vida en la vejez.

No se pueden negar los avances que ha tenido Colombia en la eliminación de discriminación laboral basados en estereotipos de género. Sin embargo aún existen elementos de desigualdades frente al desarrollo de actividades directivas para las mujeres aunque visibilizado, sobre todo a la hora de realizar la convocatoria para cargos de alto rango, cuando expresamente requieren la presencia de un candidato y no de una candidata.

Según estadísticas del DANE, a diciembre de 2014, la tasa de desempleo para las mujeres fue del 10.7%, marcando una disminución frente al mismo mes para el año anterior que fue de 11.2%; es decir 0.5% menor. La tasa para los hombres en el período referido fue del 6.1%. (Gran Encuesta Integrada de Hogares, Departamento Nacional de Estadísticas DANE, Diciembre 2014).

7.3. El Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo

Con ocasión de las dinámicas legislativas en materia de protección de los trabajadores, lideradas por instituciones internacionales, en donde se destaca la Organización Internacional del Trabajo – OIT; emerge la salud ocupacional como herramienta fundamental para la protección de las personas en el lugar de trabajo; su buena implementación y utilización produce beneficios en la calidad de vida de los trabajadores; puesto que garantiza la prevención y atención oportuna de accidentes de trabajo y enfermedades laborales y, para las empresas tiene impacto positivo en la disminución de costos.

La Salud Ocupacional debe estar concebida en una cultura de seguridad ensamblada con elementos de productividad, mejora de los trabajadores en su esencia integral desde el trabajo; gestión de calidad y generación de ambientes de trabajo saludables. Para Colombia la Salud Ocupacional inicia desde el año 1979, con la implementación de la Resolución 2400 que crea el Estatuto de Seguridad Industrial hasta el Decreto 1443 del año 2014, por medio del cual se dictan disposiciones para la Implementación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Si analizamos las disposiciones legales que regulan la Seguridad y Salud en el trabajo, encontramos unos sesgos de género que llevan a la exclusión y desigualdad frente a las mujeres, como:

- Decreto 1295 de 1994, artículo 56.- “Corresponde al Gobierno Nacional expedir las normas reglamentarias técnicas tendientes a garantizar la seguridad **de los trabajadores** y de la población en general, en la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales...” (negrilla de mi autoría).
- Decreto 1443 de 2014, artículo 1º.- “*Objeto y Campo de Aplicación.*- El presente decreto tiene por objeto definir las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST, que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre **los trabajadores dependientes**, contratistas, **trabajadores cooperados** y **los trabajadores en misión**”. (negrilla de mi autoría).
- Decreto 1443 de 2014, artículo 4.- “*Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST.*- “...El SG-SST debe ser liderado e implementado por el empleador o contratante con la participación de **los trabajadores** y/o contratistas, garantizando a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo”

(...) “Para el efecto, el empleador o contratante debe abordar la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales y también la protección y promoción de los accidentes y las enfermedades laborales y también la protección y promoción de la salud **de los trabajadores** y/o contratistas, a través de la implementación, mantenimiento y mejora continua de un sistema de gestión cuyos principios estén basados en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar)” (negrilla de mi autoría)

Como podemos observar el esquema normativo sigue la línea de los constructos sociales en lo que tiene que ver con la desigualdad entre hombres y mujeres relacionados a roles de género. Teniendo en cuenta que las exigencias económicas y sociales actuales llevan a las mujeres a desarrollar actividades que han sido asignadas para los hombres, los espacios en donde

se desempeñan tales labores no proveen condiciones especiales para la seguridad de las mujeres; en lo que tiene que ver con sus características particulares.

Según información de la OIT (2013), se pueden prevenir los riesgos que corren los hombres, debido a que se sabe cuáles son las actividades que por sus condiciones deben desarrollar y suponen un mayor peligro². Sin embargo, hoy las mujeres realizan la mayoría de las actividades que se cree son exclusivas de los hombres y existen sectores en donde se desempeñan mayoritariamente las mujeres, que comportan serios peligros para la salud de ellas por sus condiciones biológicas, como son el agrícola.

En publicación de la revista semana en la sección de economía del 15 de agosto de 2015, indica que el 23.7% del total de trabajadores de las unidades de producción permanente son mujeres. En este contexto el trabajo es desarrollado con casi nulas condiciones de seguridad y salud, más aún si se tiene en cuenta la variación cuando el desempeño es en el sector urbano o en el rural.

En el segundo escenario, casi que el trabajo realizado por las mujeres es no remunerado, porque hace parte de la economía familiar. Además, son mujeres con poca o nula escolaridad, sin acceso a la Seguridad Social y, desconocimiento de los derechos que le asisten por su condición de mujer y de trabajadora. Referente a la actividad laboral agrícola desempeñada por mujeres en el sector urbano, varía; toda vez que lo hacen en el área de producción de empresas; por ejemplo, el floricultor; en donde se puede evidenciar inclusión al Sistema de Seguridad Social Integral, salud, pensión, Riesgos Laborales y Servicios Sociales Complementarios, con la correspondiente percepción de un salario y prestaciones sociales.

Actualmente, por cada cuatro hombres hay cinco mujeres con la misma edad que tienen título universitario o superior, lo que sugiere que las mujeres, en promedio, tienen mayor profundización educativa en Colombia

Ernst & Young (EY), empresa especializada en auditoría, ha publicado un informe que destaca cómo las organizaciones pueden crear ambientes de mayor apoyo para las mujeres que tienen éxito ayudando a las empresas y a las economías a lograr mayores beneficios económicos.

La encuesta fue encargada por EY a Longitude Research, en respuesta a un

informe de octubre de 2014 del Foro Económico Mundial según el cual, solo hasta el año 2095 se lograría la igualdad de género global en el lugar de trabajo

De igual manera, las personas que laboran en el sector floricultor suelen padecer de: dolor de cabeza, estomago, irritación de ojos, tos y gripe, provocados por el uso de plaguicidas en el proceso de fumigación en las empresas florícolas. Estos resultados se vieron claramente reflejados en una encuesta realizada por Asocolflores a 850 personas (296 hombres (34.8%) y 555 mujeres (65.2%) que trabajan en cultivos de flores del occidente y norte de la sabana de Bogotá, entre diciembre de 2003 y enero de 2004. Adicionalmente, el uso intensivo de plaguicidas en este sector causa serios trastornos en el sistema reproductor femenino y por lo tanto poblacional.

En general, las mujeres tienen mayores dificultades para encontrar un trabajo remunerado. Y no solo eso: el 36.1% de las que lo tienen se considera subempleadas, es decir, no están satisfechas con su trabajo, por diferentes razones: el 54.6% porque su empleo no se corresponde con sus capacidades; el 83.6% manifiesta el deseo cambiar de labor para mejorar sus ingresos; y el 41% desea trabajar más horas, ya que tienen una jornada semanal inferior a 48 horas.

7.4. La conciliación de la vida familiar y laboral

Las mujeres no son una minoría, sino más de la mitad de la población, por lo que se requiere que todas las políticas, planes y programas beneficie a toda la comunidad o sociedad. Además de implementar acciones específicas para las necesidades e intereses particulares de la población femenina.

Como ya se indicó, las desigualdades que enfrentan las mujeres tienen que ver con la división sexual del trabajo, la asignación de roles y estereotipos culturales, la separación del ámbito público y privado y las negociaciones que se dan al interior del hogar. La carga inequitativa de las mujeres dificulta la movilidad social y el desarrollo del conjunto del país.

Existen 860 millones de analfabetos en el mundo de los cuales las mujeres representan más de dos tercios. Las niñas asumen gran parte de las tareas del hogar no remuneradas en el entorno familiar, y en algunas comunidades se espera que las niñas contribuyan a los ingresos del hogar y se las impulsa a trabajar en el servicio doméstico o que incluso sean objeto de trata o de prostitución. (OIT, 2013)

Por otro lado, la licencia de paternidad obedece a la idea de que los hombres concilien el trabajo con la vida familiar, y reflejan la evolución del concepto de paternidad respecto de los roles del padre frente a un enfoque más equilibrado desde el punto de vista del género con respecto a la prestación de cuidados y el trabajo no remunerado.

Un programa laboral que no contemple las posibilidades familiares de los trabajadores provoca discriminación indirecta, pues estos trabajadores rinden menos en las actividades laborales, en perjuicio de sus perspectivas de desarrollo profesional, en particular el avance profesional de la mujer. El Convenio 156 establece la Igualdad de Oportunidades como objetivo general para armonizar las relaciones laborales y familiares. En algunos países la cuestión de armonizar estas relaciones se ha convertido en un tema de política laboral y social. Recomienda la Organización del Trabajo, facilitar suficiente información pública, ejecutar programas de educación acerca de la situación de estos trabajadores, promover la flexibilidad en las condiciones de trabajo y en la seguridad social.

7.5. ¿Un trabajo de hombre? ¿Un trabajo de mujer? ¡¿Quién lo dice?! A derribar las barreras de género en el empleo de jóvenes

Las mujeres jóvenes trabajan demasiadas horas, sufren inseguridad laboral, sus contratos son informales e intermitentes, caracterizados por la baja productividad, los bajos ingresos y la escasa protección laboral. Los índices de participación en la fuerza laboral de las mujeres jóvenes son inferiores a las de los hombres jóvenes. Las brechas se deben a las tradiciones culturales y la falta de oportunidad para las mujeres que combinan trabajo y obligaciones familiares. La percepción general es que cuando se casen y tengan hijos, serán menos productivas y dejarán de trabajar. Esto las desmotiva, pues se cuestionan si los logros académicos son el camino a un empleo acorde con sus calificaciones.

7.5.1. Abrir las posibilidades a nuevas profesiones para ambos sexos

Seguridad y salud en el trabajo para hombres y mujeres. La participación de la mujer en la fuerza de trabajo, ha hecho evidente aspectos específicos de género en accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Así, en la agricultura las mujeres realizan las peores tareas como el trabajo con insecticidas o agentes químicos y biológicos sin protección, o la dura tarea de cultivar y cosechar sin asistencia mecánica; en la industria las operarias de las fábricas ubicadas en zonas francas de exportación realizan largas jornadas de trabajo en puestos en los que no se respeta el factor ergonómico y carecen de equipos de protección personal; en el sector de la microelectrónica, actividad

en la que abundan las mujeres, las trabajadoras están expuestas a sustancias químicas de efectos carcinogénicos. De otra parte, en los sectores de la construcción o del petróleo en donde predominan los hombres, entrañan otro grupo de peligros para la seguridad y la salud

En la actualidad se procura eliminar los riesgos de trabajo de una actividad determinada para todo el personal, más que excluir a un grupo social determinado de las ocupaciones peligrosas. Esto conlleva la revisión o sustitución de varias normas de Seguridad y Salud en el Trabajo. Hoy se reconoce que el estrés relacionado con el ámbito de trabajo es un asunto de seguridad y salud en el trabajo (SST). Tanto los hombres como las mujeres padecen de estrés, aunque por razones diferentes, y ello exige también respuestas diferentes en cuanto a la salud; las múltiples funciones femeninas en el trabajo, hacen que sufran de estrés y fatiga. En la Resolución sobre igualdad de oportunidades y de trato adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en 1985, en cuanto a la necesidad de proteger a hombres y mujeres de los riesgos laborales, se estableció una conexión explícita entre el trabajo inseguro y el trabajo decente, y se estableció “La necesidad de tener en cuenta los factores específicos de género en el contexto de las normas, los instrumentos, los sistemas de gestión y la práctica en materia de SST”.

El 29 de abril es el Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, y la OIT calcula que cada año mueren aproximadamente 2.3 millones de hombres y mujeres a causa de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo, incluyendo cerca de 360.000 accidentes mortales y cerca de 1.95 millones de enfermedades mortales.

En este orden de ideas, cabe recordar que el enfoque de género supone tener en cuenta cómo las relaciones de género son construidas socialmente; hombres y mujeres tienen asignados distintos roles en la sociedad, y estas diferencias de género vienen determinadas por factores ideológicos, históricos, religiosos, étnicos, económicos y culturales, generadores de desigualdad.

7.6. ¿Igualdad o equidad?

La igualdad de género supone que los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de las mujeres y los hombres se consideren, valoren y promuevan de igual manera. Ello no significa que mujeres y hombres deban convertirse en iguales, sino que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan de si han nacido hombres o mujeres. Por eso se habla de igualdad de oportunidades, es decir, que mujeres y hombres tengan

las mismas oportunidades en todas las situaciones y en todos los ámbitos de la sociedad, que sean libres para desarrollar sus capacidades personales y para tomar decisiones.

El medio para lograr la igualdad es la equidad de género, entendida como la justicia en el tratamiento a mujeres y hombres de acuerdo a sus respectivas necesidades. La equidad de género implica la posibilidad de utilizar procedimientos diferenciales para corregir desigualdades de partida; medidas no necesariamente iguales, pero conducentes a la igualdad en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades. Estas medidas son conocidas como acciones positivas o afirmativas pues facilitan a los grupos de personas considerados en desventajas en una sociedad, en este caso mujeres y niñas, el acceso a esas oportunidades. Unas oportunidades que pasan, de forma ineludible, por el acceso a una educación no sexista, a una salud integral, al empleo digno, a la planificación familiar, a una vida sin violencia y a un largo etcétera.

La amplia meta de la igualdad de género es una meta social a la que la educación y las demás instituciones sociales deben contribuir.

La discriminación de género está imbricada en el tejido de las sociedades. En muchas sociedades, las mujeres llevan la carga principal de la producción de alimentos y la crianza de los niños. Además, las mujeres a menudo son excluidas de las decisiones familiares o comunitarias que afectan a sus vidas y bienestar. Pese a esto, las mujeres siguen desempeñando las labores peor remuneradas y más inestables, siendo las principales, y en algún caso las únicas, responsables de atender las necesidades familiares y comunitarias y en general, no han conquistado la equidad en la esfera de toma de decisiones. El rendimiento educativo de las mujeres, que ha superado el de los varones en varios países de la región, no se está reflejando en el acceso más equitativo al mercado laboral, ni en una disminución equivalente de la brecha de ingresos y salarios.

La discriminación suele ser un factor integral de las políticas y es causa de la desigualdad que explica las desventajas y la exclusión que afectan a las mujeres. Como elemento explicativo de la exclusión, exige la adopción de políticas destinadas a evitar que en el próximo milenio las mujeres, a pesar de su contribución al bien común, sigan siendo las principales e incluso únicas responsables de la reproducción y sigan estando ausentes de la toma de decisiones

Se hace necesario, entonces, reorientar las políticas públicas, colocar la equidad social en el centro de las preocupaciones y revalorizar los principios de universalidad y solidaridad en el marco de un equilibrio entre la política económica y social. Sólo de este modo se puede abonar el camino de la igualdad entre mujeres y hombres. Por lo tanto, es imprescindible un cambio de orientación de las políticas económicas que contribuyen a la acentuación de la pobreza, la concentración de la riqueza, el desempleo y el debilitamiento de la participación ciudadana.

La equidad de género debe adoptarse como elemento integral e integrador de las políticas de equidad social, evitando su asociación con programas asistenciales de corto plazo y de efectos limitados en términos de pobreza y desigualdad.

El perfeccionamiento y la regulación del mercado desde el Estado es una necesidad creciente para el logro de la equidad de género. Esto permitirá favorecer inversiones estables y productivas en equilibrio con las inversiones sociales, que permitan eliminar barreras en el acceso al mercado formulando políticas de seguridad social y redistribución de responsabilidades familiares. Un escenario en el que se otorgue prioridad a la inversión productiva de largo plazo, y la inversión en recursos humanos, particularmente la educación y capacitación laboral con fines de modernización.

8. CONCLUSIONES

A partir del estudio realizado y la experiencia propia que tenemos como sujetos partícipes de un sistema social y laboral específico, es una realidad que no es posible el desarrollo humano si las mujeres no participan en él de manera integral, pues se requiere un compromiso político y una combinación de estrategias por parte de los gobiernos y de la sociedad civil para el logro de un desarrollo humano con equidad de género y para hacer frente a los variados retos del contexto global es necesario un elevado compromiso político y el establecimiento de sólidas alianzas entre las organizaciones de los países industrializados y en vías de desarrollo, con el personal de los gobiernos a nivel nacional e internacional.

De igual manera, existe un desequilibrio histórico y estructural entre hombres y mujeres relacionado con la falta de poder y control y a las normas sociales que identifican los roles de hombres y mujeres en la sociedad; aspecto que ha trascendido los derechos sociales, económicos, culturales y políticos, manifestándose en restricciones y limitaciones de libertades, opciones y oportunidades de las mujeres.

De otra parte, hay aumento de riesgo de que las niñas y mujeres sufran abusos, relaciones violentas y explotación, debido a la dependencia económica, limitadas formas de sobrevivencia, opciones de obtener ingresos o por la discriminación ante la ley en cuanto se relacione a temas de matrimonio, divorcio o derechos de custodias de menores.

La presencia de disparidades económicas, educativas y laborales entre hombres y mujeres al interior de una relación íntima.

9. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

-Charry, L. Alejandro. (s.f.). “LA PARTICIPACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES NO JEFES DE HOGAR EN COLOMBIA Y EL EFECTO DEL SERVICIO DOMESTICO”

-Domínguez, María Elvia. (2004). EQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD EN LA EDUCACIÓN, Universidad Nacional de Colombia.

-Jiménez, L. Antonio., Quezada, G. Martha Yolanda & Huete, García, Agustín. (2014). ESTUDIO SOBRE LAS PERESPECTIVA DE GÉNERO EN LOS SISTEMAS DE SEGURIDAD SOCIAL EN IBEROAMERICA, Organización Iberoamericana de Seguridad Social – OISS, Madrid, España.

-LINEAMIENTOS DE LA POLITICA PÚBLICA NACIONAL DE EQUIDAD DE GENERO PARA LAS MUJERES, ALTA CONSEJERÍA PRESIDENCIAL PARA LA EQUIDAD DE LA MUJER, Bogotá, 2012.

-Mallarino, Uribe, Consuelo. (2002). LA REFORMA DE PENSIONES EN COLOMBIA Y LA EQUIDAD DE GENERO, CEPAL, Naciones Unidas, Santiago de Chile.

-PROGRAMA NACIONAL DE EQUIDAD LABORAL CON ENFOQUE DIFERENCIAL DE GENERO, Ministerio del Trabajo, Colombia, 2013.

-Villareal, Norma. (2004). SECTORES CAMPESINOS MUJERES RURALES Y ESTADO EN COLOMBIA, Tesis de Doctorado, Universidad de Barcelona.

CIBERGRAFÍA

www.ceipa.edu.co/lupa/index.php/lupa/article/view/97/188

www.monografias.com/trabajos16/igualdad-seguridad-social/igualdad-seguridad-social.shtml#ixzz43jtycbx8

www.monografias.com/trabajos16/igualdad-seguridad-social/igualdad-seguridad-social.shtml#ixzz43jtmiHwF
<http://www.monografias.com/trabajos16/igualdad-seguridad-social/igualdad-seguridad-social.shtml#ixzz43jtVhx5J>