

IGUALDAD DE GÉNERO EN EL TRABAJO

La igualdad de género es un tema muy discutido hoy en día en nuestra vida en sociedad, pero considero que en el trabajo es donde genera más polémica porque es de donde se escuchan casos de una mujer y un hombre con un puesto igual, pero aun así el hombre obtiene un salario superior, donde hay trabajos para los cuales, supuestamente, sólo son aptos los hombres.

Otro tema al cual no se le da suficiente importancia en el ámbito de la desigualdad es el acoso sexual dentro del área laboral, este tema no es muy conocido por ello no le brindan mucha importancia, pero en los casos que se llegan a conocer es claro que la mayoría de las veces la víctima es una mujer. En una encuesta de 2014 realizada por Infométrika, se muestra como de un grupo de personas entrevistadas el 13% dijo haber sufrido conductas de acoso laboral en el trabajo y de ese 13% el 63% fueron mujeres las víctimas. Y todo esto es cuestión de una tradición machista que se tiene que ir dejando atrás.

Para lo anterior el Ministerio de Trabajo nos presenta El Programa Nacional De Equidad Laboral con Enfoque Diferencial de Género, con el se busca fomentar la igualdad de género, eliminar la discriminación por razones de género para las mujeres en el área laboral, para que con esto las mujeres puedan tener mayores oportunidades laborales y así poder desarrollar una vida en condiciones de igualdad. (Ministerio del Trabajo, 2016).

Esta iniciativa une tanto a organizaciones públicas como privadas bajo unas pautas de acción:

1. Propender hacia la prevención de discriminaciones e inequidades en el ámbito laboral por razones de género.
2. Fomentar la reducción de brechas de desempleo entre hombres y mujeres así como la segregación laboral de género.
3. Impulsar la reducción de la informalidad concentrada en las mujeres.
4. Generar mecanismos de monitoreo y seguimiento a indicadores de brechas de género en el mercado laboral." (Ministerio del Trabajo, 2016).

Adicional a ese CONPES, también se tienen normas de derecho internacional, tales como el convenio 100 de la OIT que pretende la igualdad de remuneración para trabajadores tanto de género masculino y femenino. Y encontramos el convenio 111 de

El artículo de opinión no constituye la posición institucional de la CGT, el trabajo fue desarrollado en el marco de la práctica de Derecho Laboral de la Universidad Externado en la CGT

Docente: Ana Catalina Herrera

la OIT, este convenio habla sobre la discriminación frente al empleo y ocupación y que está prohibida. Ambos convenios están ratificados por Colombia y por lo tanto lo obligan al cumplimiento de las mismas.

El problema radica en que en la práctica se siguen presentando situaciones que no respetan la normatividad existente en Colombia frente a la igualdad de género, al gobierno le hace falta realizar mayores campañas para garantizar el efectivo cumplimiento de la igualdad en el trabajo, de buscar en conjunto con los empleadores otras alternativas para garantizar la igualdad.

BIBLIOGRAFÍA

OIT, año 1958. Convenio 111. Recuperado de:

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111

OIT, año 191. Convenio 100. Recuperado de:

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100

Ministerio del Trabajo, año 2016. Enfoque Laboral con Enfoque de Género. Recuperado de: <http://www.mintrabajo.gov.co/equidad/enfoque-de-genero>

Infométrika, año 2014. Informa de resultados, Estudio Percepción de Acoso Sexual en el trabajo.

El artículo de opinión no constituye la posición institucional de la CGT, el trabajo fue desarrollado en el marco de la práctica de Derecho Laboral de la Universidad Externado en la CGT

Docente: Ana Catalina Herrera