



Programa de Ciencia Política
Facultad de Derecho y Ciencias Sociales

**¿PROGRESO O RETROCESO? POLÍTICAS PÚBLICAS, INICIATIVAS Y
PROGRAMAS PARA LA DISMINUCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL DE
GÉNERO EN SANTIAGO DE CALI ENTRE LOS AÑOS 2012 Y 2018.**

Diana Carolina Balanta
Proyecto de Grado

Tutora:
Melissa Gómez Hernández

Mayo del 2022

¿PROGRESO O RETROCESO? POLÍTICAS PÚBLICAS, INICIATIVAS Y

PROGRAMAS PARA LA DISMINUCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL DE

GÉNERO EN SANTIAGO DE CALI ENTRE LOS AÑOS 2012 Y 2018.

Resumen

La desigualdad de género ha tenido consecuencias severas en todos los ámbitos para las mujeres, una de ellas ha sido la diferencia salarial con respecto a los hombres. El presente artículo analiza las estrategias y acciones implementadas en los últimos dos gobiernos de la ciudad de Cali con el fin de comparar cada agenda política y concluir si dichas políticas públicas, programas y decretos han contribuido a la disminución de la brecha de salario, o, por el contrario, si la misma se ha mantenido o ha aumentado durante los años 2012-2018. Asimismo, se expone la condición de América Latina en términos generales en cuanto a brecha salarial entre hombres y mujeres. Colombia tomará un papel fundamental dentro de esta investigación ya que se expondrán, además de sus cifras de brecha salarial, las leyes y políticas públicas que se han adoptado para la erradicación de esta. Los resultados del análisis muestran un retroceso en Colombia y en la ciudad de Cali en los últimos años, pues si desde la década del 50 se había mostrado un considerable avance en todos los sentidos, hemos entrado a una etapa de estancamiento donde las cifras en términos de brecha salarial se muestran débiles y la posición de inferioridad de la mujer sigue igual.

Palabras Clave: Género, Brecha Salarial, Cali, Políticas Públicas.

Abstract

Gender inequality has had severe consequences in all areas for women, one of which has been the wage gap with respect to men. This article analyzes the strategies and actions implemented in the last two governments of the city of Cali in order to compare each political agenda and conclude whether such public policies, programs and laws have contributed to the decrease of the wage gap, or, on the contrary, whether it has remained or increased during the years 2012-2018. Likewise, the condition of Latin America in general terms pertaining wage gap between men and women is exposed. Colombia will play a key role in this research since, in addition to its wage gap figures, the laws and public policies that have been adopted to eradicate it will be addressed. The results of the analysis show a setback in Colombia and in the city of Cali in recent years, as since the 1950s there had been considerable progress in all senses, we have entered a stage of stagnation where the figures in terms of the wage gap are weak and the inferior position of women remains the same.

Key Words: Gender, Wage Gap, Cali, Public Policies.

INTRODUCCIÓN

La desigualdad de género ha sido un fenómeno de carácter mundial. En consecuencia, las mujeres se han visto expuestas a injusticias en diferentes dimensiones y la inequidad salarial es una de las problemáticas padecidas por ellas. La asesora de ONU mujeres Anuraha Seth explica que en todo el mundo, no existe país ni sector en el que las mujeres obtengan un mayor salario que los hombres. Según la OIT (Organización Mundial del Trabajo), para los años 2018 y 2019, la brecha salarial de género a nivel mundial era del 20%.

El término “género” ha sido una construcción social que se ha basado en el conjunto de comportamientos, atributos y cualidades que la sociedad considera correctas para lo masculino y lo femenino. En este sentido, en los países suramericanos existe una segregación tanto horizontal como vertical. Es decir, las mujeres tienden a ocupar siempre los mismos cargos (segregación horizontal), y además de esto, se ubican jerárquicamente en los puestos más bajos (segregación vertical), lo que hace que la brecha salarial crezca proporcionalmente. Por ende, en el ámbito laboral, las mujeres toman los puestos menos importantes, y su salario tiende a ser menor. Así se demuestra la existencia de una jerarquía de género dentro de la fuerza de trabajo. “Este tipo de segregación es, en cierta medida, consecuencia de estereotipos de género en las elecciones educativas y laborales, pero también es el resultado de los procesos de discriminación que sufren las mujeres en el acceso a determinados empleos y las dificultades para su promoción dentro de las empresas” (Cebrián y Moreno, 2018).

En efecto, la inequidad salarial de género se podría considerar como un tipo de discriminación directa hacia la mujer. “La discriminación en el trabajo constituye una

violación de un derecho humano elemental. Los trabajadores pueden ser discriminados por distintos motivos, incluso por su sexo; en el caso de las mujeres, la discriminación se manifiesta particularmente en la remuneración” (OIT, 2016)

“La discriminación constituye: [...] toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que se basen en determinados motivos, como la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional o social, la posición económica, el nacimiento o cualquier otra condición social, y que tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales de todas las personas” (CIDH, 2019).

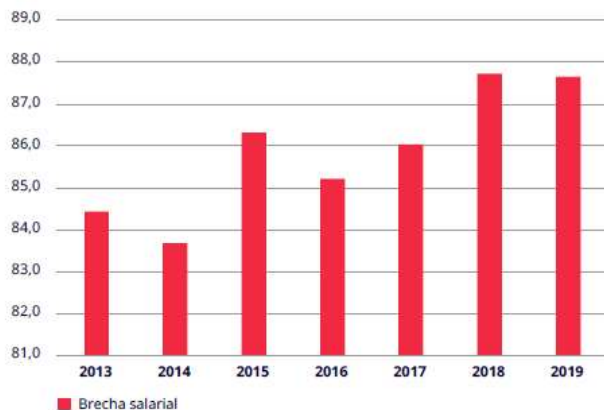
De esta misma manera, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos también expone que dicha discriminación no surge esporádicamente; por el contrario, viene ligada a un contexto histórico que da paso a comportamientos y patrones que causan situaciones donde, en este caso específico, las mujeres se mantienen en una posición de inferioridad con respecto al género contrario.

En Europa, por ejemplo, según la Comisión Europea, las mujeres ganan un 14,1% menos que los hombres; es decir, por cada euro que genera un hombre, la mujer gana 86 centavos. “Los países miembros con la brecha salarial de género más baja son Luxemburgo (1,4%), Rumania (2,2%) e Italia (3,9%). En el otro lado de la lista, con la brecha salarial de género más elevada se encuentran Estonia (21,8%), Austria (20,4%), y Alemania y la República Checa (20,1% cada una)” (Observatorio de la igualdad y el empleo, 2021). Por otra parte, Asia tiene una de

las mayores cifras de brecha salarial en el mundo; Corea del Sur tiene una brecha salarial en el 2019 del 32,48%, Japón un 23,8%, e Israel 22,66%.

En América Latina también existe una brecha salarial amplia. A pesar de que con el paso del tiempo dicha brecha se ha hecho menor, las cifras siguen siendo muy débiles. En la gráfica 1 se puede observar la evolución de salarios en términos de brecha salarial desde el año 2013 al 2019 en los países latinoamericanos, y se evidencia que a través de los años se ha reducido considerablemente, sin embargo, para los años 2018 y 2019 no ha habido un avance significativo.

Gráfica 1. Evolución de los salarios en términos de brecha salarial del 2013 al 2019



Fuente: OIT con la base de las encuestas de hogares de los países.

Nota: Países incluidos: Bolivia (Estado Pluri. Nac. de), Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana y Uruguay.

Obtenida de: "Panorama Laboral 2020, América Latina y el Caribe". OIT, 2020.

Según el informe del Panorama Laboral 2020 – América Latina y el Caribe, la disminución de esta brecha salarial se debe en gran medida a la evolución del crecimiento del salario promedio real ponderado. En la gráfica 2, se observa dicho crecimiento por sector desde el

año 2013 al 2019. “Si bien desde 2013 se aprecia que los incrementos mayores de los salarios de las mujeres han servido para ir reduciendo paulatinamente la brecha respecto de los hombres, esta tendencia se detuvo en 2019. En efecto, la brecha salarial en 2019 se mantuvo al mismo nivel que en 2018 (87,7%)” (OIT, 2020).

Gráfica 2. Evolución del crecimiento del salario promedio real ponderado por sector en América Latina del 2013 al 2019



Fuente: OIT con la base de las encuestas de hogares de los países.

Nota: Países incluidos: Bolivia (Estado Pluri. Nac. de), Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana y Uruguay.

Obtenida de: “Panorama Laboral 2020, América Latina y el Caribe”. OIT, 2020.

En el caso particular de Colombia, la desigualdad de género en el ámbito laboral también ha sido constante. Recientes estudios han demostrado que los hombres, en comparación con las mujeres, obtienen un salario mayor. Sumado a esto, las cifras también demuestran que, en las últimas décadas, las mujeres han tenido un nivel mayor de educación que los hombres, lo que significa que deberían obtener una mayor remuneración en el mercado de trabajo; es

decir, a mayor nivel de educación, mayor remuneración laboral. Sin embargo, se evidencia que, pese al incremento en el nivel de educación de las mujeres, no se ha constatado una reducción significativa de tal brecha salarial.

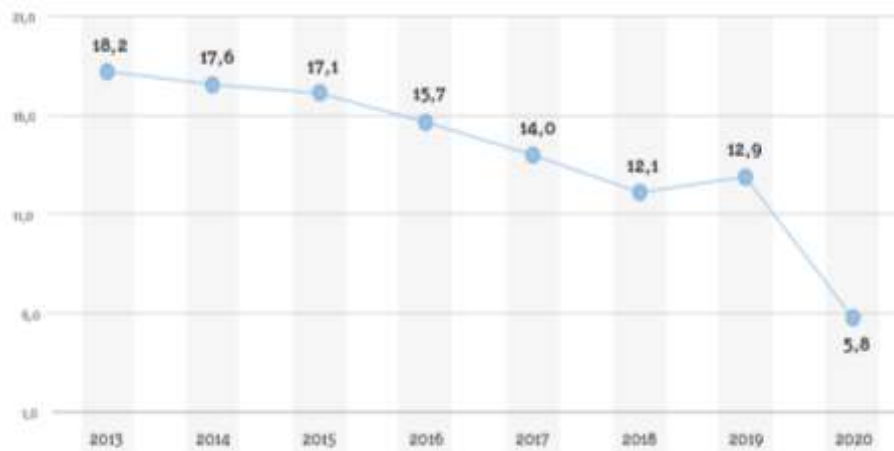
Esta misma situación persiste en una de las ciudades más importantes del país; Cali. Para el año 2019, el gobierno local afirmó que los hombres ganaban 26% más que las mujeres, aunque ocuparan los mismos cargos y tuvieran la misma responsabilidad. A pesar de que el mercado laboral para las mujeres haya mejorado en los últimos años y se les facilite más conseguir empleo, la brecha salarial sigue siendo alta. Según el presidente de Acrip (Federación Nacional de Gestión Humana), es relevante tener en cuenta de que las oportunidades de empleo que se ofrecen en las diferentes empresas que hacen presencia en la ciudad, son en la gran mayoría para cargos que están situados en la estructura media de la jerarquía, y muy poca oferta para cargos que están en la cúspide jerárquica.

BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN COLOMBIA

La brecha salarial de género es un fenómeno que siempre ha estado presente en el mercado laboral. Sin embargo, en Colombia es un problema al cual no se le ha dado la suficiente importancia para solucionarlo de raíz. El DANE, con La Gran Encuesta Integrada de Hogares, calculó el ingreso mensual promedio de las mujeres y los hombres, informando así que para el 2018, las mujeres recibieron un 12.1% menos que los hombres. Incluso, en la encuesta se observa que las mujeres sin escolaridad reciben un 37% menos que los hombres sin escolaridad, y esta brecha se ve reflejada también en los más altos niveles educativos como lo son, los pregrados, y posgrados. En la gráfica número 3 se puede observar que para el año 2019, la brecha salarial entre hombres y mujeres es del 12,9%; “esto indica que por

cada 100 pesos que recibe un hombre por concepto de ingresos laborales totales, una mujer gana 87,1 pesos” (DANE, 2020). De esta manera, las cifras indican un aumento promedio de la brecha salarial del 2018 al 2019.

Gráfica 3. Brecha salarial de género en Colombia entre el 2013 y 2019



Fuente: DANE - Gran Encuesta Integrada de Hogares

Obtenida de: “Brecha salarial de género en Colombia 2020”. Dane, 2021.

Así mismo, pese a que en siglos pasados la mujer se ha dedicado completamente al hogar, en la actualidad las mujeres han tomado un papel más activo en el ámbito laboral. “Según la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH, DANE, 2019), aunque las mujeres en 2019 corresponden al 51,1% de la población en edad de trabajar (PET), representan el 42,9% de la población económicamente activa (PEA) y el 41,4% de la población ocupada: de los 22,3 millones de personas ocupadas en el país, 13,1 millones eran hombres y 9,2 millones eran mujeres” (DANE, 2020.).

Desde esta perspectiva, la mujer se ha visto vulnerada en muchos aspectos y la desigualdad salarial es uno de ellos. La realidad de la mujer abarca la crianza a tiempo completo de sus hijos, tareas y responsabilidades domésticas. “Los resultados muestran que las mujeres trabajadoras tienen una mayor incidencia de soltería o divorcio, que las mujeres trabajadoras casadas tienden a tener más responsabilidades en el hogar y que las mujeres trabajadoras tienen menos hijos o no tienen hijos” (Tower y Alkadry, 2008).

A pesar de los grandes esfuerzos de ciertas organizaciones y del estado mismo por reducir la brecha salarial y contrarrestar los efectos de la vulnerabilidad hacia la mujer, las cifras siguen demostrando que hay preferencias según el género. Pues aunque estas han disminuido considerablemente a través de los años, siguen siendo constantes. Por lo cual, es importante poner en contraste las políticas públicas y estrategias dedicadas a disminuir o eliminar la brecha salarial que los gobiernos implementan versus las cifras que demuestran las condiciones en la que se encuentran las mujeres en el ámbito laboral para poder identificar qué estrategias son oportunas y cuál de estas debería ser reforzada.

En este orden de ideas, en el presente artículo se responderá a la pregunta: *¿Las políticas públicas, iniciativas y programas que se han implementado con el motivo de construir una equidad salarial entre hombres y mujeres, han significado un progreso o retroceso en términos de brecha salarial de género en la ciudad de Santiago de Cali entre el año 2012 y el 2018?* Tal pregunta se responderá estudiando las cifras e indicadores que sean pertinentes para empezar un análisis de las condiciones laborales de hombres y mujeres entre los años elegidos, y así poder llegar a una conclusión en términos de brecha salarial. Esto, con el fin de poner en evidencia si estas estrategias utilizadas han causado un progreso o un retroceso para la ciudad. De esta forma, esta investigación sería la base para que futuros gobiernos

podieran identificar otras estrategias encaminadas a disminuir tales cifras y cuales podrían seguir vigentes en la agenda política.

ANTECEDENTES CONCEPTUALES E HISTÓRICOS DE LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO

Para un mayor entendimiento de la problemática que se presenta en el presente artículo, es necesario retroceder hasta el año 1900, ya que es el punto de partida de una serie de estallidos sociales que contribuyen al progreso de la mujer en ámbitos como lo económico, en la participación política, en lo educativo, y principalmente en la reivindicación de sus derechos. “El camino hacia la igualdad de género en Colombia: Todavía hay mucho por hacer”, elaborado por Ana María Iregui, Ligia Melo, María Ramírez y Ana María Tribín, analiza 4 momentos importantes que evidencian la transformación del papel de la mujer en diferentes aspectos en Colombia.

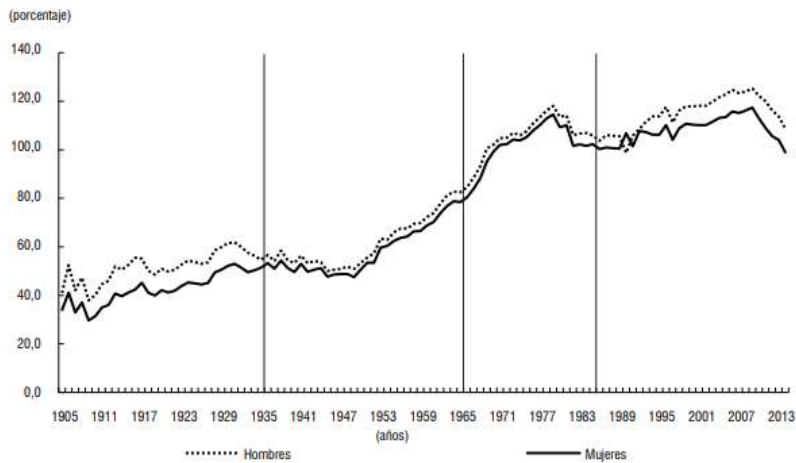
Según las autoras, la primera etapa estuvo ubicada entre los años 1905 a 1935. “El regazo de la mujer” fue el nombre otorgado a este primer momento y estuvo caracterizado por las pocas oportunidades que tuvieron las mujeres.

“...se caracteriza por altas tasas de fecundidad y de mortalidad infantil y materna, bajas tasas de educación primaria y secundaria, y nulo acceso a la educación superior, muy baja participación laboral y una considerable discriminación contra las mujeres casadas en el mercado laboral, junto con una nula participación política, lo cual significa que las mujeres no tenían derecho al voto ni a participar para un cargo de elección pública” (Iregui, Melo Ramirez, Tribín, 2021).

En el mismo texto entonces se expone que para este periodo los avances fueron lentos; la iglesia Católica continuaba tomando un papel fundamental en la población colombiana ya que era la encargada de controlar el currículo académico y de supervisar a los profesores y además, había pocos recursos asignados a la educación

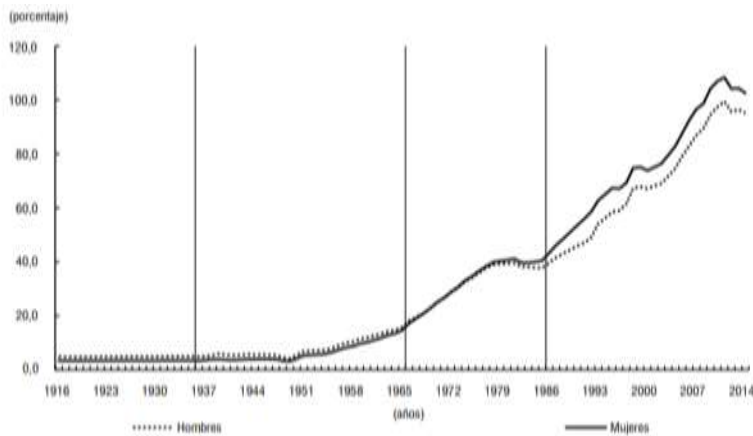
En las gráficas 4 y 5 se muestra la tasa bruta de matrículas en educación primaria y secundaria por sexo en Colombia y se puede observar que dentro de este periodo mencionado, los porcentajes eran muy bajos. Sin embargo, se evidencia que en la primaria por lo menos había cierto porcentaje, mientras que en la secundaria las cifras eran casi nulas. En efecto, para este periodo los hombres tenían más acceso a la educación.

Gráfica 4. Tasa bruta de matrículas en educación primaria por sexo en Colombia.



Obtenida de: “El camino hacia la igualdad de género en Colombia: Todavía hay mucho por hacer”, (Iregui, Melo Ramirez, Tribín, 2021).

Gráfica 5. Tasa bruta de matrículas en educación secundaria por sexo en Colombia

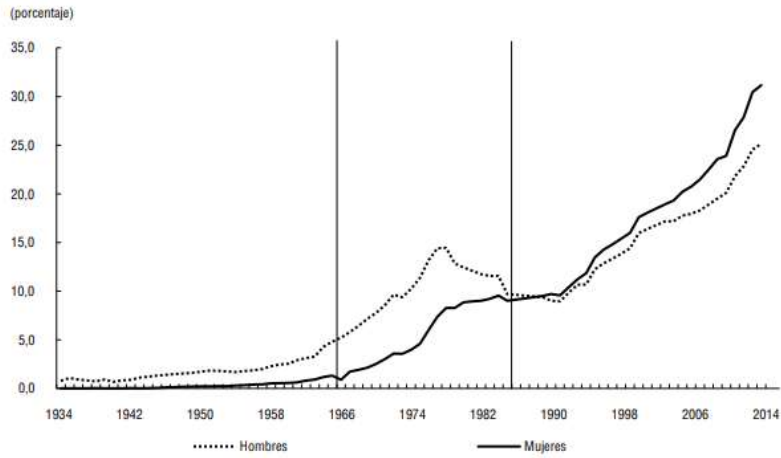


Fuente: Jaramillo-Echeverri, Meisel-Roca y Ramírez-Giraldo (2019, base de datos).

Obtenida de: “El camino hacia la igualdad de género en Colombia: Todavía hay mucho por hacer”, (Iregui, Melo Ramirez, Tribin, 2021).

Al segundo periodo le denominaron “los cimientos para el empoderamiento de la mujer”. Este tuvo cabida entre los años 1936 y 1965, y durante este lapso de tiempo las mujeres empezaron a inscribirse y a estudiar en universidades aunque las cifras de escolaridad seguían siendo bajas. En el gráfico 6 se evidencia como la tasa bruta de matrículas universitarias en cuanto a mujeres, empieza a incrementar de una manera progresiva pero lenta. Aunque la tasa no tuvo un avance porcentual alto, sí se empezaron a evidenciar los cambios.

Gráfica 6. Tasa bruta de matriculas universitarias por sexo en Colombia

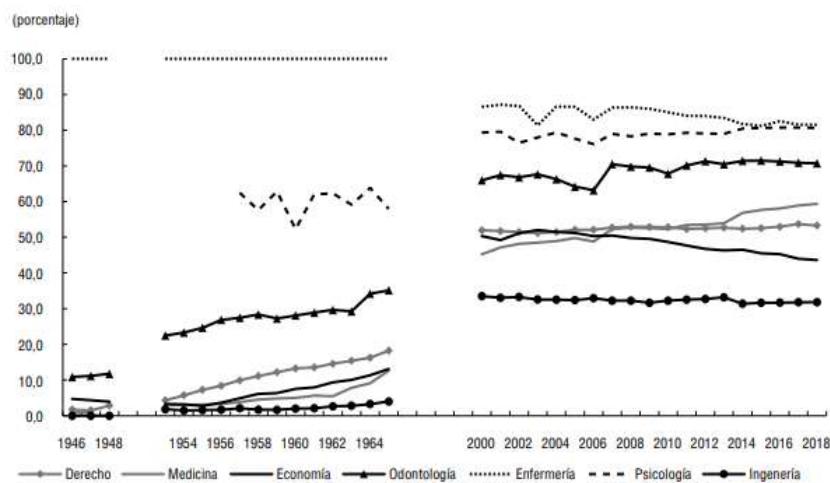


Nota: UER = UE/POP18-21 (estimado); UER: tasa de matrícula universitaria; UE: matrícula universitaria; POP18-21: población estimada entre 18 y 21 años.
Fuentes: Jaramillo-Echeverri, Meisel-Roca y Ramírez-Giraldo (2019) y MEN.

Obtenida de: "El camino hacia la igualdad de género en Colombia: Todavía hay mucho por hacer", (Iregui, Melo Ramirez, Tribin, 2021).

En este mismo sentido, en la siguiente gráfica se observa que las mujeres empiezan a estudiar carreras como derecho, medicina, economía, psicología, e ingeniería.

Gráfica 7. Proporción de mujeres estudiantes de programas profesionales



Nota: de 2000 a 2013 se tomó la información solo para el primer semestre, ya que pueden estar matriculados en el primer o en el segundo semestre del año.

Fuentes: *Anuario General de Estadística*, 1934-1967; DANE, 1970-1982; Colombia Estadística, 1979-1998, MEN (*Anuarios*, 1950, 1970, 1975 y 1984; 2000 y 2013), Icfes, y cálculos del DNP (UMacro).

Obtenida de: “El camino hacia la igualdad de género en Colombia: Todavía hay mucho por hacer”, (Iregui, Melo Ramirez, Tribín, 2021).

Con respecto a las tasas de fecundidad y de matrimonio a temprana edad se mantuvieron constantes, igual que la limitada participación que las mujeres tenían en cuanto a lo laboral. Sin embargo, en esos años se marca “un antes y un después” ya que a la mujer se le reconoce el derecho al voto y a ser elegidas para representar a la población.

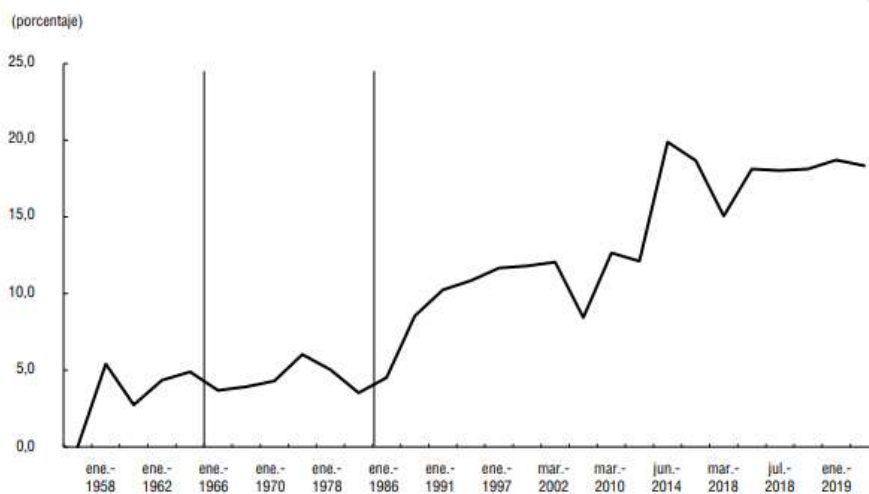
“La reforma constitucional de 1936 dio a la mujer algunos derechos civiles y económicos. Como ya se mencionó, esta reforma reconoció el derecho de las mujeres a inscribirse en la universidad en igualdad de condiciones que los hombres. Además, las mujeres obtenían la posibilidad de acceder a cargos públicos. No obstante, la reforma no otorgó a las mujeres derechos políticos ni electorales. Fue en 1954,

durante el gobierno de Gustavo Rojas Pinilla, cuando se permitió el sufragio femenino, junto con la posibilidad de elegir y ser elegidas para cargos públicos.”

(Iregui, Melo Ramirez, Tribín, 2021).

En las siguientes dos gráficas se observa cómo a través de los años el porcentaje de mujeres en cargos políticos ha ido aumentando.

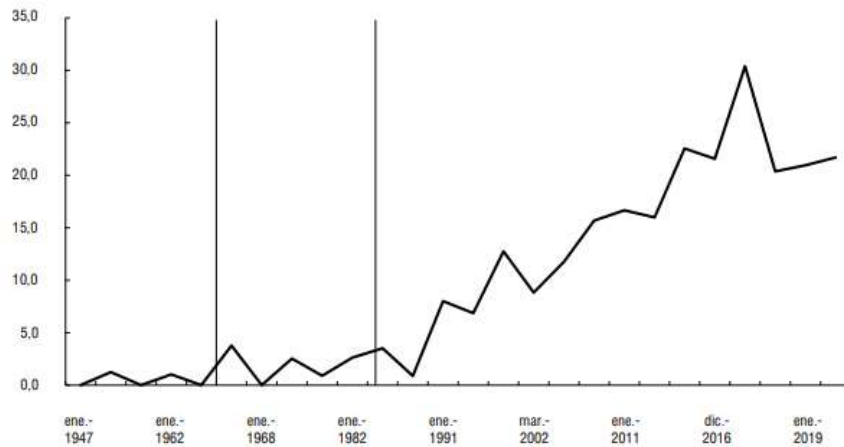
Gráfica 8. Porcentaje de mujeres en la Cámara de Representantes de Colombia



Fuente: Unión Interparlamentaria (<https://data.ipu.org>).

Obtenida de: “El camino hacia la igualdad de género en Colombia: Todavía hay mucho por hacer”, (Iregui, Melo Ramirez, Tribín, 2021).

Gráfica 9. Porcentaje de mujeres en el Senado de Colombia



Fuente: Unión Interparlamentaria (<https://data.ipu.org>).

Obtenida de: “El camino hacia la igualdad de género en Colombia: Todavía hay mucho por hacer”, (Iregui, Melo Ramirez, Tribín, 2021).

“Comienzo del empoderamiento de la mujer”, fue el nombre que las autoras le dieron a la siguiente etapa que fue entre los años 1966 y 1985. Esta fase tuvo un progreso notable ya que la tasa de fecundidad bajó debido a una tasa alta de escolaridad para las mujeres y al acceso a métodos anticonceptivos. Además, la participación laboral de mujeres casadas aumentó, lo cual es un gran logro debido a que en años anteriores la mujer casada sólo tenía que dedicarse al hogar a sus hijos.

“Otra variable que afectó la participación laboral femenina era su estado civil, como explican Angulo y López de Rodríguez (1975). El trabajo doméstico y el trabajo fuera del hogar seguían siendo incompatibles”. Iregui, Melo Ramirez, Tribín, 2021

La última etapa la llamaron “Avanzando: aún queda mucho por alcanzar”, que va específicamente desde el año 1985 hasta la actualidad. Según las autoras, a partir de ese año la situación para las mujeres empieza a mejorar. Esto debido a que las cifras en la tasa de fecundidad y mortalidad siguieron reduciéndose, la participación de la mujer en la política también incrementó principalmente en los últimos años, y por último la participación laboral femenina siguió creciendo. Sin embargo, también resaltan que la diferencia salarial siempre estuvo presente, a pesar de que con los años ha logrado mejorar, las cifras siguen siendo netamente altas.

Para llevar el control de todas estas cifras en las últimas décadas se han implementado herramientas con el fin de seguir recolectando este tipo de información que permita tener un panorama más amplio del ámbito laboral. Por ejemplo, la Gran Encuesta Integrada de Hogares. Esta es una entrevista implementada por el DANE, que tiene como objetivo identificar las condiciones laborales de las personas a nivel nacional, y urbano-rural. Mediante esta encuesta se recolecta información sobre los ingresos, puestos de trabajo, y desempleo. Así es como a través de esta herramienta, se pueden recolectar las cifras y datos pertinentes para definir, por ejemplo, la brecha salarial entre hombres y mujeres. Desde el año 2000, el DANE amplió su cobertura a las principales ciudades de Colombia y a sus respectivas áreas metropolitanas (Cali, Medellín, Bogotá, Bucaramanga, Manizales, Cúcuta, Villavicencio, Pereira, Pasto, Cartagena, Montería, Ibagué y Barranquilla). Desde entonces, se han hecho importantes investigaciones de las segregaciones labores y de la discriminación salarial en Colombia. Las brechas salariales de género más prominentes según el DANE se encuentran en ciudades como Cali, Armenia, Villavicencio y Barranquilla, en las que se ven

reflejadas en un 20%, mientras que las brechas menores se encuentran en Quibdó, en donde las mujeres ganan el 5% menos que los hombres.

Para los segundos trimestres de los años 2001, 2005, y 2009, se demostró que la segregación genera brechas salariales (Avendaño, 2011). Para la realización de tal investigación, se utilizaron datos como la población total (PT), población en edad de trabajar (PET), población económicamente activa (PEA), y ocupados (O). Desde esta misma perspectiva, según una investigación realizada por el DANE, por medio de la GEIH, se determinó que para el 2018 la brecha salarial de género en Colombia fue del 12,1%, y para el 2019, 12.9%, lo que significa que los hombres recibieron un ingreso salarial mayor al de las mujeres (hombres, 1.23 millones de pesos, y mujeres, 1.07 millones de pesos). En comparación con el año 2013, la brecha salarial de género disminuyó en 5.3%, puesto que durante este año la brecha era de un 18.2%. A nivel general, la brecha siempre indica que los hombres siguen ganando más que las mujeres en todos los casos, a excepción del grupo de madres solteras, quienes deberían de ganar un 8% más que los hombres por su responsabilidad, sin embargo, las mujeres más afectadas por la brecha salarial son aquellas con menor nivel educativo, las mujeres casadas, indígenas y rurales.

Sin embargo, “según la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH, DANE, 2019), aunque las mujeres en 2019 corresponden al 51,1% de la población en edad de trabajar (PET), representan el 42,9% de la población económicamente activa (PEA) y el 41,4% de la población ocupada: de los 22,3 millones de personas ocupadas en el país, 13,1 millones eran hombres y 9,2 millones eran mujeres” (DANE,2020.) Por consiguiente, podemos afirmar que a pesar de que las mujeres antes no tenían una participación mayoritaria, ahora surge la inclusión del género femenino con una igualdad de oportunidades. “La igualdad de

oportunidades indica la ausencia de barreras en la participación económica, política y social por motivos de sexo. Estas barreras son a menudo indirectas, difíciles de distinguir y provocadas por fenómenos estructurales y representaciones sociales que han demostrado ser especialmente resistentes a los cambios. La igualdad de oportunidades, que se basa en el fundamento de que se necesitan toda una serie de medidas para enmendar las cuestiones de sexo profundamente arraigadas y las injusticias basadas en el género, debería distinguirse del trato igualitario que simplemente implica evitar la discriminación directa.” (Comisión Europea, 2011).

En el mismo sentido, se evidencia por consecuencia que no hay una igualdad de género. En esta investigación, este término se refiere a “la situación en la que los individuos de ambos sexos son libres para desarrollar sus capacidades personales y tomar decisiones sin las limitaciones que imponen los roles de género estrictos. Los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de los hombres y las mujeres se tienen en cuenta, se valoran y se favorecen por igual” (Comisión Europea 2011). Asumiendo entonces que el principio de igualdad entre géneros no se cumple, en este caso específico, bajo el marco laboral, es donde nace el término de discriminación salarial. “La discriminación salarial ocurre cuando un individuo similar a otro, del cual solo difiere en raza, sexo u otras características personales, recibe una menor remuneración por razones diferentes al desempeño en su actividad laboral.” (Avendaño, 2011). Como también lo expone la Comisión Europea, la brecha salarial de género se basa en los salarios totales de cada sexo, calculando la base de la diferencia entre los ingresos brutos por cada hora trabajada por parte de cada trabajador y de cada trabajadora.

Con el objetivo de reducir dicha desigualdad en el ámbito laboral colombiano, se han sancionado leyes y diseñado e implementado políticas públicas. “En el concepto tradicional,

las políticas públicas corresponden al programa de acción de una autoridad pública o al resultado de la actividad de una autoridad investida de poder público y de legitimidad gubernamental” (Meny, Ives y J. C. Thoenig, 1992). Dichas acciones están construidas a partir de procesos, análisis y diagnósticos que se hacen en base a la problemática pública en particular. Tal como las políticas públicas, las leyes juegan un papel fundamental en este contexto, pues en la Constitución colombiana existen algunas leyes que van dirigidas especialmente al ambiente laboral. Bajo esta perspectiva, las leyes se entienden como el conjunto de normas las cuales rigen el orden, y el comportamiento social, prohibiendo o permitiendo ciertas conductas.

METODOLOGÍA

Para cumplir con el objetivo general y los dos objetivos específicos de esta investigación, se decidió utilizar una metodología mixta. En primera instancia se llevó a cabo una revisión de literatura sobre textos que abordaban en términos generales la noción de desigualdad de género y de equidad salarial, y en este mismo sentido, artículos que exponían un panorama de la problemática planteada.

Cuando se logró plantear un contexto que permitiera un mayor entendimiento del problema, con el fin de cumplir el primer objetivo específico de esta investigación, se analizaron las políticas públicas, estrategias, programas e iniciativas en el ámbito laboral referentes a la equidad de salarios en la ciudad de Santiago de Cali. La revisión de tales programas se hizo a una escala internacional, es decir, no sólo se tomó en cuenta la agenda política local, sino que también se tuvieron en cuenta las estrategias que han sido pensadas desde organizaciones

internacionales y que han sido aplicadas en la ciudad entre los años 2008 y 2019, esto con el fin de explicar un antes y un después de los años elegidos (2012-2018).

Paso seguido, se hizo una revisión de archivos propios de la alcaldía de Santiago de Cali. Dichos archivos además de contener información acerca de los programas anteriormente mencionados, contenían cifras que ayudaron a evidenciar las dinámicas experimentadas por la ciudad en términos de brecha salarial. En este momento es donde se empezó a utilizar el método cuantitativo. Se realizó un análisis de datos con cifras tomadas del DANE y de los gobiernos electos en cada periodo, se tomó la tasa de la participación global, tasa de desempleo, tasa de ocupación, porcentaje de brecha salarial, contratación basada en sectores productivos, y fuerza de trabajo, recalando que todos los datos anteriores se mostraron por género. De esta manera, se contrastó el análisis cualitativo y el cuantitativo para así responder al objetivo general de esta investigación.

**LEYES, TRATADOS, ACUERDOS Y POLÍTICAS PÚBLICAS DISEÑADAS PARA
LA ERRADICACIÓN DE LA BRECHA SALARIAL EN EL MARCO
INTERNACIONAL, NACIONAL Y LOCAL.**

Como se ha mencionado anteriormente, la desigualdad de género ha sido una de las problemáticas a la que más relevancia se le ha dado en los últimos años. Tal fenómeno ha sido estudiado desde las organizaciones internacionales con el fin de promover soluciones y estrategias que ayuden a erradicar el problema. La ONU, por ejemplo es una de las organizaciones que se dedica a promulgar la paz y la seguridad entre las naciones. En este mismo sentido, esta organización busca proteger los derechos humanos de la población a escala internacional, por lo que han creado más organizaciones como ONU Mujeres que tiene

como finalidad promover diferentes normas y políticas para proteger y garantizar los derechos de la mujer. Por tal razón, esta organización toma un papel fundamental dentro de este artículo ya que nos permite saber qué acciones han tomado en la arena internacional con el fin de disminuir la brecha salarial de género.

De esta manera, la OIT (Organización Internacional del Trabajo) también se vuelve esencial en esta investigación, ya que es una agencia especializada de la ONU que se encarga del ámbito laboral, es decir, vela por la protección de los derechos laborales y por garantizar que se brinden oportunidades dignas de empleo a una escala internacional. Por ende, esta agencia nos brinda datos importantes que permiten entender el problema a un nivel macro y deja en evidencia lo importante que es tratar de mitigar una problemática de tal magnitud.

Otra organización importante que se tendrá en cuenta para el desarrollo del análisis es la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico). La OCDE se encarga de diseñar políticas públicas que ayuden al progreso y a tener una vida digna. Es importante en esta investigación ya que ha colaborado con la ONU y la OIT para la creación de iniciativas como “EPIC –Igualdad de Salarios Coalición Internacional”, que tiene como objetivo lograr la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres.

En efecto, una de las principales preocupaciones para la Organización Internacional del Trabajo ha sido la desigualdad salarial que existe entre hombres y mujeres. Cuando tal organismo se fundó, en su constitución prevalecía el principio de “igual salario por trabajo de igual valor”. “Así el Convenio no solo asume que si dos personas realizan el mismo trabajo tienen derecho a percibir el mismo ingreso; también plantea que trabajos diferentes pueden tener el mismo valor” (OIT, 2019). Los criterios que maneja la OIT para este principio se

basan principalmente en las capacidades y habilidades que cada persona tenga sin importar en que cargo se desempeñe. Sin embargo, para el año 2019 la mayoría de los países operan bajo el principio de “Igual salario por igual trabajo” lo que significa que tanto hombres como mujeres que se desempeñen en el mismo cargo tienen derecho a ganar lo mismo.

Según el artículo “La brecha salarial entre hombres y mujeres en América Latina: en el cambio hacia la igualdad salarial”, el primer momento en el que se le dio prioridad a las mujeres que se encontraban en el mercado laboral fue en el año 1919 hasta el año 1950. En este primer instante se protege a las mujeres trabajadoras en cuanto a la maternidad, y en el segundo instante, que fue después de 1950, se logra darle prioridad al fortalecimiento de la igualdad de oportunidades. Después de la década del 50 se integra el convenio 100 sobre la igualdad de remuneración, donde también se aprueban convenios como el número 111 que hace referencia a la discriminación (empleo y ocupación) y el convenio 103 sobre la protección de la maternidad.

La OIT informa que de los 187 Estados que la conforman, 173 han adoptado tal norma. “Con el Convenio núm. 100 como marco los países han desarrollado diferentes estrategias e interpretaciones para trasladar las disposiciones de la norma a la legislación nacional” (OIT, 2019). Es así como Colombia ha sido uno de los países que optan por alcanzar una igualdad salarial mediante leyes y este tipo de convenios.

Por ejemplo, en Colombia se aprueba la Ley 1496 de 2011, que tiene como objetivo fijar mecanismos que permitan que la igualdad entre los géneros sea real y efectiva, erradicando cualquier tipo de situación discriminatoria en el ámbito laboral. Por ello, modificó los artículos 10 del Código Sustantivo de Trabajo, el cual especifica que tanto trabajadores como

trabajadoras son iguales ante la ley, y, por ende, tienen las mismas garantías y la misma protección.

Como se evidencia, además de adoptar el convenio por la OIT, el gobierno hace modificaciones importantes dentro de su Código Sustantivo del Trabajo. Esto es fundamental ya que, si sólo se adopta la normal en general, el objetivo general no se podría concretar debido a que se tienen que incorporar estrategias específicas y operativas.

Siguiendo este mismo hilo, la Corte Constitucional en el país ha ocupado un papel fundamental para intervenir en esta problemática, pues se han proferido sentencias que protegen los derechos de las mujeres, buscando así su participación en diferentes contextos, mejoras en las relaciones laborales, y la concertación de políticas salariales, las cuales tienen como objetivo el alcanzar la equidad laboral.

La ley 581 de 2000 por su parte, esclarece que la mujer tiene derecho a participar en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de esta manera se conjuga con el Artículo 13, Artículo 40, y Artículo 43 de la Constitución Política, los cuales tienen como finalidad esclarecer que todas las personas gozan de los mismos derechos, y de las mismas oportunidades, independientemente de su género. Así mismo, en el Artículo 143 de la Constitución Política, se especifica que la igualdad se tiene que ver reflejada de igual manera en el ámbito laboral, es decir, trabajo igual, salario igual. Cabe resaltar que, aunque se menciona el principio “igual salarios por trabajo de igual valor”, la ley colombiana se basa a partir del principio “igual salario por igual trabajo”.

En la última ley mencionada, por medio del Artículo 4 se manifiesta la participación de la mujer en los niveles de poder político los cuales se pueden ver aplicados después de que se

cumplan las siguientes normas: "Mínimo el treinta por ciento (30%) de los cargos de máximo nivel decisorio, de que trata el artículo 2., serán desempeñados por mujeres; y mínimo el treinta por ciento (30%) de los cargos de otros niveles decisorios, de que trata el artículo 3., serán desempeñados por mujeres" (Congreso de Colombia, 2000).

En este mismo sentido, el Artículo 10 de la constitución política busca también la igualdad de los trabajadores. "Todos los trabajadores son iguales ante la ley, tienen la misma protección y garantías, en consecuencia, queda abolido cualquier tipo de distinción por razón del carácter intelectual o material de la labor, su forma o retribución, el género o sexo salvo las excepciones establecidas por la ley" (Congreso de Colombia, 1991).

Dejando atrás las leyes que se han incorporado internamente y retomando las organizaciones internacionales, en el año 2000 los miembros que hacen parte de la ONU declaran los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM). Su tercer objetivo está enfocado a promover la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer. Colombia es uno de los países miembros de la ONU, por lo que también entonces una de sus prioridades ha sido la igualdad de género. Este objetivo en específico también ha sido impulsor de todas las leyes que se han aprobado desde una perspectiva interna en el país.

Por otra parte, en el 2017 se conformó "La Coalición Internacional para la Igualdad Salarial (EPIC), la cual ha sido liderada también por ONU MUJERES, OECD y la OIT.

"EPIC se basa en el reconocimiento de que ningún actor puede resolver este desafío por sí solo y que los esfuerzos pueden acelerarse a través del aprovechamiento de la experiencia de una amplia gama de partes interesadas. EPIC reconoce la importancia fundamental de la apropiación nacional, la alineación con las prioridades nacionales,

la armonización, la gestión por resultados y la responsabilidad mutua entre los socios. No tiene por objetivo reemplazar las alianzas existentes, sino multiplicar su alcance e impacto, proporcionando un marco dentro del cual las iniciativas y organizaciones existentes puedan conectarse y reforzarse entre sí...” (OIT, 2017)

**POLÍTICAS PÚBLICAS, INICIATIVAS Y PROGRAMAS IMPLEMENTADOS
POR LOS ÚLTIMOS DOS GOBIERNOS (2012-2018) EN EL ÁMBITO LABORAL
Y DE EQUIDAD SALARIAL DE GÉNERO EN SANTIAGO DE CALI.**

Para dar un contexto específico de los programas que se han implementado entre los años 2012 y 2018, es necesario en primer lugar hablar de los antecedentes de la creación de tales estrategias en el gobierno correspondiente al periodo del 2008 al 2011 liderado por Jorge Iván Ospina. Durante este periodo de gobierno, la alcaldía de Ospina implementa políticas públicas, programas e iniciativas basándose en el “reconocimiento, equidad de género e igualdad de oportunidades” en la ciudad de Cali. En el documento “Política Pública para las Mujeres en el municipio de Santiago de Cali” aprobado en el año 2010, se exponen las principales acciones centradas en el bienestar social y económico de la mujer, del plan de desarrollo del periodo 2008 al 2011. Dichas estrategias, están basadas en “el reconocimiento de las potencialidades de las mujeres caleñas y en la necesidad de responder a sus demandas y disminuir las brechas de género existentes en el municipio asociadas con el acceso a recursos, bienes, servicios y espacios de decisión” (Política Pública para las Mujeres en el municipio de Santiago de Cali, 2010).

En el documento se expone que, según el último censo del 2005, la principal fuente de empleo se encuentra en el comercio y en el área de servicios. Las mujeres en estas áreas de empleo ocupan cargos principalmente de auxiliares, enfermeras, y secretarias, teniendo en cuenta que su promedio de escolaridad es de 10.4 años, mientras que los hombres tienen un promedio de 10.1 años. Es así como se deduce que los hombres no han accedido a la educación básica en la misma proporción que la población femenina. Sin embargo, según los datos ofrecidos, la población de mujeres en el mercado laboral tiene un porcentaje menor al de los hombres en cuanto a la tasa de empleo. De esta misma manera, también se demuestra que las mujeres graduadas ganan un 17,7% menos que los hombres, estando los dos géneros en la misma condición.

Del mismo modo, el gobierno electo propone el siguiente objetivo en la cartilla: “Promover la adopción de disposiciones apropiadas para eliminar la discriminación contra las mujeres en su diversidad étnico-cultural, sexual y de género, condición socioeconómica y grupo generacional, con el fin de asegurar condiciones de equidad en el emprendimiento productivo, el acceso al mercado laboral y la generación de ingresos”. Así, para cumplir tal objetivo, la alcaldía se propone evaluar de una manera constante el cumplimiento de ciertas normas y acuerdos a nivel nacional e internacional que velen por el beneficio de las mujeres en el ámbito laboral, como por ejemplo que se cumplan sus derechos económicos. Por otra parte, se comprometió a implementar un sistema de evaluación con determinados indicadores que den paso a una efectiva incorporación laboral de la población femenina.

Como tal en este gobierno no se llevaron a cabo estas acciones y estrategias, por el contrario, se encargaron de elaborar rigurosamente tal documento con el fin de que todas las necesidades y problemas en el contexto de la población femenina, fueran abordadas. De

hecho, la cartilla ostenta que se basarán en once ejes de diferentes ámbitos para que la mujer goce de una vida digna.

Posteriormente, en el periodo de gobierno del 2012 al 2015, liderado por Rodrigo Guerrero Velasco, hubo una intervención por parte de organizaciones de mujeres, y por la Mesa Municipal de la Mujer donde proponían que incluyeran 13 indicadores relacionados con la política pública de la mujer que se mencionó anteriormente, tres de los cuales son del ámbito económico. Sin embargo, según el “Resumen de resultados de la evaluación de la implementación de la política pública para las mujeres en Santiago de Cali, periodo 2010-2015”, realizado por la Universidad del Valle por medio de sus centros de investigaciones CIDSE (Centro de Investigaciones y Documentación Socioeconómica) y de Género, Mujer y Sociedad, en este periodo tampoco se vio un cambio significativo que ayudara a reducir la brecha salarial. Este estudio muestra que, en los planes de desarrollo territorial del periodo de Guerrero, no se incluyeron las estrategias y acciones que el mismo documento de política pública indicaba. A pesar de que el documento es completo y aborda las diferentes problemáticas de género en Cali, las acciones del gobierno electo para ese año, fueron mínimas.

Continuando con la evaluación que hizo la Universidad del Valle, se expone que, de los 57 proyectos presentados por Situado Fiscal, 52 de ellos hacen parte del eje de Mujer y Economía, y los restantes hacen parte del eje Violencias, y Participación Social y Política. Como se puede evidenciar, el Eje de Mujer Y Economía fue uno de los más priorizados en la presentación de dichos proyectos. A pesar de esto, los centros de investigaciones de la Universidad del Valle, ponen en evidencia que sólo 1 de esos proyectos fue llevado a cabo. Es importante también tener en cuenta las cifras que se invirtieron totalmente en los

proyectos; el Situado Fiscal dio un presupuesto de \$2.612.231.960, invirtiendo un 91% de ese valor en el Eje Económico, y las dependencias del gobierno por su parte invirtieron \$15.109.630.210. A partir de esta inversión, se puede concluir que el 29% del total de esta, fue destinada principalmente al Eje 3. Mujeres y Economía. La evaluación también muestra cuál fue la eficacia que se tuvo al implementar las acciones y estrategias de la Política Pública. De los once ejes que se plasmaron en el documento, el Eje que estamos priorizando en esta investigación ocupó el cuarto lugar con un 38% de eficacia. Aunque el mismo no presenta un porcentaje tan bajo, se esperaría que su nivel de eficiencia a la hora de invertir el presupuesto en las herramientas necesarias para cumplir sus objetivos principales, fuera alto. “En este sentido podemos concluir que el nivel de Pertinencia de la implementación de la Política Pública es bajo pues, en términos generales, hay una ausencia de planeación intencionada para la ejecución de acciones y proyectos” (Universidad del Valle, 2016). En base a esto, es indiscutible que la mujer en este contexto sigue en las mismas condiciones. En este periodo de gobierno, la mujer no logra alcanzar un salario equitativo al de los hombres; las acciones se quedan cortas, y desde el 2008 no logra avanzar en la perspectiva económica a pesar del presupuesto y las estrategias plasmadas.

En el Plan de Desarrollo Municipal del periodo 2016-2019 dirigido por Maurice Armitage, se plasmaron también estrategias y acciones encaminadas al bienestar de la mujer. En tal programa de gobierno, el objetivo era promover la autonomía de las mujeres y la equidad de género. En primer lugar, se hablaba de promover la capacidad de generación de ingresos en las mujeres, sin embargo, nunca se habló específicamente de las brechas salariales de género. Si bien, en el programa se expusieron puntos como el acceso al micro crédito con alfabetización financiera y empresarial, la sustitución de las medidas coercitivas sobre las

ventas ambulantes por un programa de acompañamiento, promover a nivel municipal la mejora de viviendas, fomentar el emprendimiento mediante alianzas y academias, el fortalecimiento de la ruta de orientación a las mujeres víctimas de violencia, la ampliación al acceso a los programas sociales con enfoque diferencial, y el fortalecimiento de procesos de organización de las mujeres. Como se dijo en un principio, son puntos que ayudan a la autonomía económica de la mujer, no obstante, disminuir la brecha salarial de género no fue un objetivo principal en el periodo de Armitage.

Desde la Casa Matria, para el mismo periodo, se tuvo en cuenta también la importancia del empoderamiento económico. En su programa de desarrollo se expone la Estrategia de Intervención del equipo de Empoderamiento Económico de la Subsecretaría de Equidad de Género de la Secretaría de Bienestar Social de la Alcaldía de Santiago de Cali. “Esta estrategia tiene como eje central la autonomía económica de las mujeres, la cual se problematiza desde las desigualdades de género, pero también desde formas de poder-dominación que simultáneamente se conectan con elementos de clase social, pertenencia étnica, entre otros. Las acciones propuestas en la estrategia se dirigen hacia tres líneas: 1) formación- fortalecimiento de habilidades y competencias de las mujeres, 2) empleabilidad y 3) emprendimiento” (Metodologías de trabajo de la Subsecretaría de Equidad de Género, Casa Matria).

Desde esta perspectiva, se reconoce la problemática que existe a raíz de la desigualdad de género en cuanto a las brechas salariales. En el documento se expone que Colombia es uno de los países latinoamericanos con mayor desigualdad en los ingresos, y que impacta diferencialmente entre hombres y mujeres. Es así, como se tiene en cuenta que el género sí es un eje que da paso a la exclusión y discriminación salarial. Dichas afirmaciones se

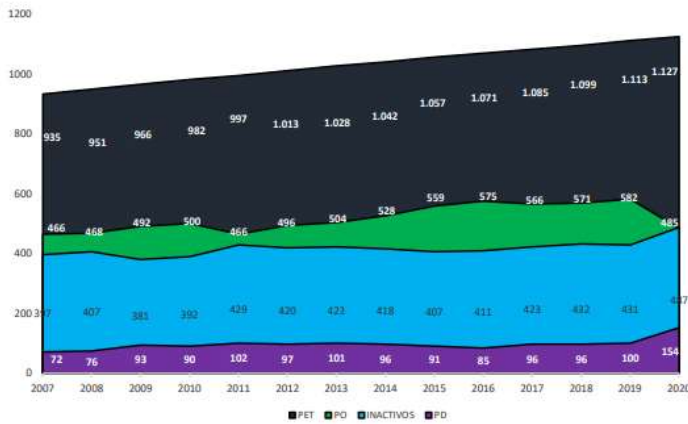
sustentan en los ingresos promedios de hombres y mujeres del año 2012. “Al analizar el salario promedio con respecto al nivel universitario por género, se encuentra que para el año 2012 las recién graduadas estaban devengando \$1.507.520, es decir, un 13% menos que los hombres quienes ganaban en promedio \$1.732.922” (Metodologías de trabajo de la Subsecretaría de Equidad de Género, Casa Matria). Es así como se logra llegar a la conclusión que Colombia tiene un índice de desigualdad de género mayor que incluso toda Latinoamérica. A partir del contexto dado, se espera que la autonomía económica de la mujer en Cali aumente desde el favorecimiento de la formación básica, habilidades psicosociales, la inserción en el mercado laboral, y el acompañamiento de los procesos de emprendimiento.

CIFRAS LABORALES E INDICADORES EN TÉRMINOS DE BRECHA SALARIAL PARA LA CIUDAD DE CALI EN EL PERIODO 2012-2018

Para entrar en contexto, es necesario recurrir a indicadores que permitan tener un panorama amplio del mercado laboral de género en Cali. Por la cual, se presentarán gráficas que muestran los siguientes indicadores divididos por género: población en edad de trabajar, población inactiva, participación en el mercado laboral, porcentaje de ocupación, tasa de desempleo e ingreso promedio entre hombres y mujeres. Estos indicadores son fundamentales en el momento de analizar la brecha salarial de género ya que muestra las condiciones en las que se encuentran tanto hombres como mujeres. Así, se puede llegar a una conclusión aún más meticulosa de la situación de vulnerabilidad en la que se encuentran las mujeres.

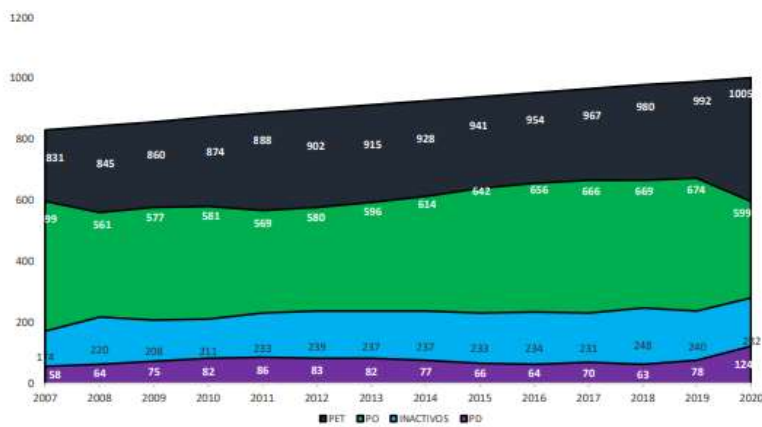
El primer indicador que se mostrará en las siguientes dos gráficas es la población en edad de trabajar que es en donde se encuentran las personas mayores a 12 años. El segundo indicador fundamental para este análisis es la población ocupada. El DANE categoriza a esta población según los siguientes criterios: “son las personas que durante el periodo de referencia se encontraban en una de las siguientes situaciones: 1. Trabajó por lo menos una hora remunerada en dinero o en especie en la semana de referencia. 2. Los que no trabajaron la semana de referencia, pero tenían un trabajo. 3. Trabajadores familiares sin remuneración que trabajaron en la semana de referencia por lo menos 1 hora”. Paralelo a esto, también está la población desocupada que son las personas que no tienen un trabajo pero están buscando uno. Y por último, se encuentran las personas inactivas que son las que no trabajan y, a diferencia de la población desocupada, no están interesadas en buscar algún trabajo.

Gráfica 10. Población de mujeres en edad de trabajar (PET), Población Ocupada (PO), Inactivo, Población Desocupada (PD) en Cali A.M. Cifras en miles de personas 2007-2020



Fuente: GEIH DANE, 2021. Elabora: Centro de Inteligencia Económico y Competitividad - CIEC, Subsecretaría de Desarrollo Económico - SDE, Alcaldía de Cali.

Gráfica 11. Población de hombres en edad de trabajar (PET), Población Ocupada (PO), Inactivo, Población Desocupada (PD) en Cali A.M. Cifras en miles de personas 2007-2020



Fuente: GEIH DANE, 2021. Elabora: Centro de Inteligencia Económico y Competitividad - CIEC, Subsecretaría de Desarrollo Económico - SDE, Alcaldía de Cali.

De acuerdo a las dos gráficas planteadas anteriormente, se encuentra que para el año 2012 la población de mujeres en edad de trabajar era de 1'013,000, mientras que la población de hombres en edad de trabajar era de 902,000, y para el año 2018 se tiene que la PET de las mujeres era de 1'099.000 y la de los hombres era de 980,000. Es así como se evidencia que las mujeres han tenido siempre una PET mayor a la de los hombres, por lo mismo, se observa en las gráficas que en los años correspondientes a los años 2013, 2014, 2015, 2016 y 2017 también las mujeres lideraron.

A pesar de que la población de mujeres en edad de trabajar es mayor que la de los hombres durante los años seleccionados, la cantidad de hombres ocupados supera a la de las mujeres. Como se muestra en las gráficas, la cantidad de mujeres ocupadas para el año 2012 es de 496,000, mientras que la población de hombres que están ocupados es de 580,000, y así se mantiene en los siguientes años hasta el 2018, no con la misma cantidad de personas, pero sí con una mayor tasa de ocupación para los hombres.

Gráfica 12. Ocupación en el Mercado Laboral Período 2012-2018 por género en Cali.



Fuente: DANE, Grafica elaborada por el Investigador

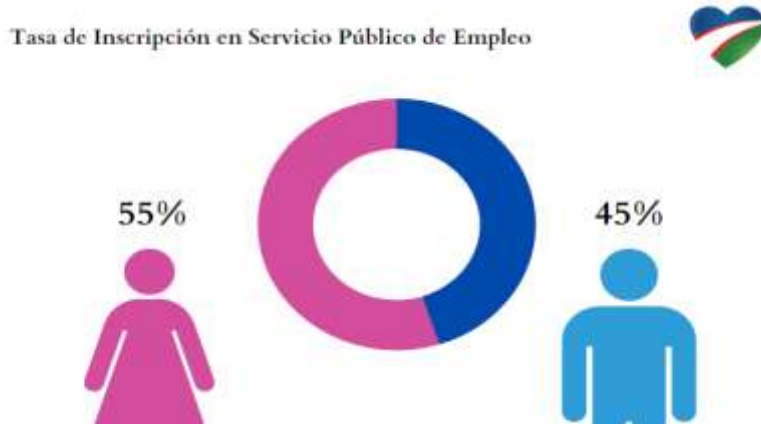
Por otra parte, la población desocupada entre los años 2012 y 2018 fue mayor para las mujeres. Empezando con el año 2012, las mujeres desocupadas eran 97,000 mientras que la población masculina desocupada era de 83,000. Dentro de este lapso de tiempo, no hubo un año donde los hombres superaran a las mujeres en tal categoría, por lo que se concluye que en la ciudad de Cali hay más mujeres que hombres en busca de algún tipo de empleo, pues con las cifras dadas en cuanto a la tasa de ocupación, la cantidad de hombres empleados es mayor a la de las mujeres.

Por último, está la población inactiva. La población femenina que no busca un trabajo es realmente alta en comparación con los hombres. Según las gráficas, desde el 2012 hasta el 2018, la población de mujeres inactivas estuvo por encima de 407,000, siendo esta la cifra más baja la cual tuvo cabida en el 2015. Por el contrario la cifra más baja de hombres inactivos es de 231,000 y la más alta de 248,000. Es decir, ni la máxima cantidad de hombres que no estaban interesados en trabajar, superó la cantidad mínima de mujeres inactivas. Este indicador sustenta el peso que cargan las mujeres en su diario vivir. Según el CIEC (Centro de inteligencia económica y competitividad), esto se debe a las labores domésticas a las que a la mujer le toca dedicarse. “Las cifras de inactividad relativa de mujeres esconden las labores domésticas y/o del hogar realizadas mayoritariamente por éstas, labores no remuneradas ni consideradas como trabajo per se. Lo anterior, pone en evidencia la necesidad de darle más valor e importancia a dichas labores, dado que son indispensables para el buen funcionamiento del aparato productivo de la ciudad y del país” (CIEC, 2021).

Las cifras mencionadas anteriormente demuestran en la situación en la que se ha encontrado la mujer en los últimos años; hay menos mujeres laborando, la población inactiva es mayor a la de los hombres, las mujeres desocupadas son más y todo esto a pesar de que hay más

mujeres en edad de trabajar. La unidad del servicio público de empleo afirma que Cali es una de las ciudades con la tasa de desempleo femenina más altas. Esta entidad trabaja conjuntamente con el Ministerio de trabajo, y facilita la intermediación entre las personas y las entidades públicas con el fin de promover oportunidades de trabajo formal. Según el observatorio del servicio público de empleo en su documento técnico “Brechas de género en el mercado laboral”, el porcentaje de mujeres que se inscribieron para obtener alguna oportunidad laboral fue del 55% y el porcentaje de los hombres correspondió al 45%. A raíz de esas inscripciones, de las 24 mil personas que pudieron obtener una oportunidad, el 52% corresponde a hombres y el 48% a mujeres.

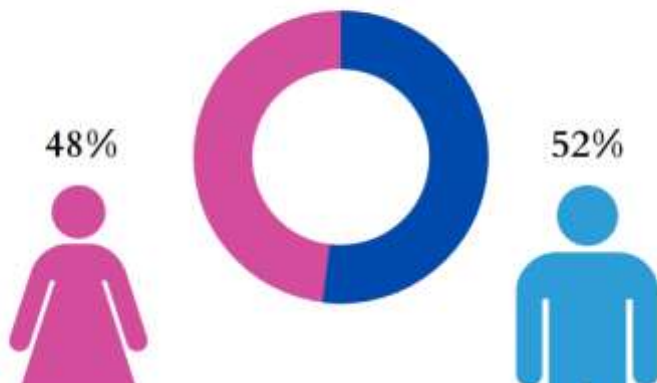
Gráfica 13. Tasa de Inscripción en el Servicio Público de Empleo 2012-2018 por género en Cali.



Fuente: Servicio de Empleo, Gráfica elaborada por el Investigador

Gráfica 14. Porcentaje de Personas Colocadas a través del Servicio Público de Empleo 2012-2018 por género en Cali, Valle del Cauca

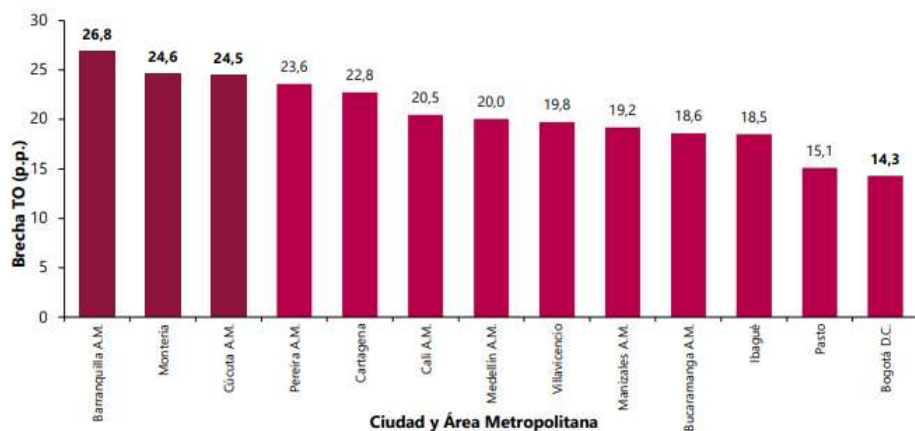
Tasa de Colocación a través del Servicio Público de Empleo



Fuente: Servicio de Empleo, Gráfica elaborada por el Investigador

Así, los anteriores datos demuestran que a pesar de que el porcentaje de inscripciones por parte de mujeres sea mayor que el de los hombres, el porcentaje de personas colocadas a través de esta entidad es mayor para los hombres. Por tanto, la afirmación que hace esta entidad es correcta. Según el DANE, en el porcentaje de brecha en tasa de ocupación por ciudades a nivel nacional, Cali ocupa la sexta posición con una brecha de ocupación del 20,5% como se puede ver en la gráfica 15.

Gráfica 15. Porcentaje de Brecha en Tasa de Ocupación por Ciudades 2012-2018

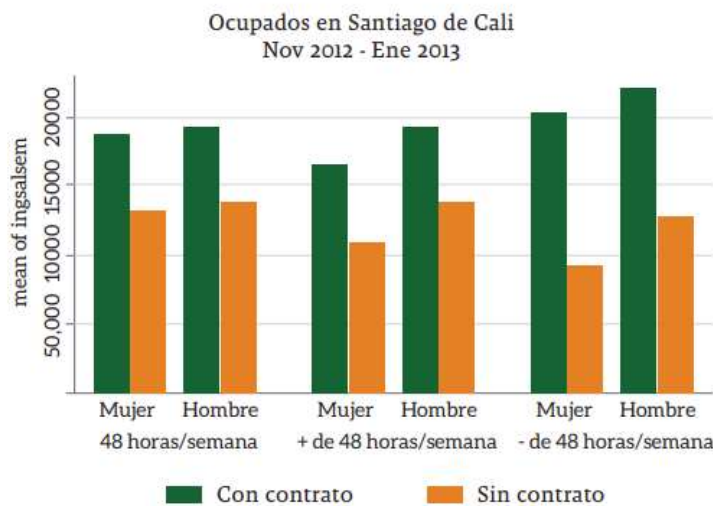


Fuente: DANE

Nota: Se aprecia como la ciudad de Cali ocupa la 6ta posición a Nivel Nacional en el período 2012-2018.

En este mismo orden de ideas, tener en cuenta el salario promedio de mujeres y hombres es esencial. En el artículo “¿Por qué, si tenemos el mismo nivel educativo, no ganamos lo mismo? Diferenciación salarial en Santiago de Cali” elaborado por Diana Marcela Jiménez y Anderson Pino, se observa el promedio salarial para hombres y mujeres para finales del 2012 y principios de 2013.

Gráfica 16. Promedio salarial para hombres y mujeres según la jornada laboral y la tenencia de contrato laboral



Obtenida de: “¿Por qué, si tenemos el mismo nivel educativo, no ganamos lo mismo? Diferenciación salarial en Santiago de Cali” (Jiménez y Pino, 2018)

Como se muestra en la anterior gráfica, así la mujer haya tenido cualquier tipo de contratación, o haya trabajado 48 horas por semana o más, siempre obtuvo un salario menor con respecto al hombre. Así en el mismo documento exponen el nivel de educación de ambos, y sus principales hallazgos fueron que para que la categoría de las personas que no han estudiado nada, el salario de la mujer tendría que aumentar para poder alcanzar la igualdad salarial en 13 de las 22 comunas que conforman Cali. De esta manera, afirman que la diferencia salarial por semana es de \$79,000. Para la población de hombres y mujeres que han estudiado hasta primaria, la diferencia salarial semanal sería de \$58,000 en 17 de las 22 comunas. Para el siguiente nivel educativo “secundaria”, según los autores, solamente en 2 comunas se debería aumentar el salario de las mujeres para alcanzar la igualdad salarial; en

este caso específico la diferencia salarial semanal sería de \$37,000. Por último se tiene el nivel educativo más alto, que es el superior, el cual tiene una diferencia salarial por semana entre hombres y mujeres de \$70,000 en el 14% de las comunas de Cali. Por lo cual, se puede sacar la conclusión que para estos años, el hombre fue favorecido sin importar su nivel de educación, mientras que las mujeres tomaron en este ámbito una posición inferior.

Dicha brecha salarial se ha mantenido a través de los años. Por ejemplo, en el año 2018 y 2019, según el boletín #12 elaborado por la CIEC, los hombres tenían un ingreso de \$1'800.000, mientras que las mujeres recibían \$1'400.000, “lo que indica que una mujer en Cali durante el 2019 en promedio recibió \$427 mil pesos menos que los hombres por concepto de ingresos totales, es decir 22,8% menos que los hombres” (CIEC, 2021).

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

A modo de conclusión, las cifras del panorama del mercado de trabajo y equidad salarial para las mujeres no es el mejor. Tanto los indicadores mencionados al principio del análisis, como el promedio salarial entre hombres y mujeres, son débiles en términos de desigualdad de género. Por lo tanto, las estrategias que se implementaron en los últimos dos gobiernos no fueron lo suficientemente eficientes para contrarrestar los efectos de tal inequidad salarial.

A partir del análisis cualitativo y cuantitativo se obtienen estas apreciaciones finales:

- ✓ Colombia es un país con mediana-alta tasa de brecha de género en lo que concierne al mercado laboral, no es una problemática nueva y pese que se ha intentado resolver

poco a poco, se evidencia aún que falta mucho por recorrer en cuanto al camino de la justicia y reivindicación de los derechos igualitarios para la mujer.

- ✓ Se observa como claramente el mercado laboral es predominante para los hombres, tanto en su tasa de ocupación como en lo referente a la búsqueda activa, donde siempre la mujer ha estado estadísticamente por debajo hasta en un 20% a nivel nacional y de la zona objeto de estudio.
- ✓ La tasa de desempleo siempre ha sido más elevada en mujeres que en hombres, además de la brecha salarial, son menos las oportunidades que se le brindan a la mujer de acceder a empleos de calidad, por quizás, en la mayoría de los casos considerarse un gasto más elevado para las empresas al momento de los permisos pre y post natales.
- ✓ Algo que llama poderosamente la atención, es que una mujer que realice la misma tarea que un hombre, en igualdad de condiciones, recibe el 18% menos de pago por cada 100 pesos, lo que parece injusto, absurdo y una clara demostración de discriminación laboral.
- ✓ Al estudiar la situación en la Ciudad de Cali, se observa el mismo patrón antes descrito para todas estas variables, y en muchos de los casos hasta se observa un incremento en los valores porcentuales que desfavorecen a la mujer.
- ✓ La ciudad de Cali se encuentra dentro del top 10 de las ciudades y áreas metropolitanas de Colombia con la más alta Brecha salarial y porcentaje de desempleo.
- ✓ En cuanto a la inscripción al Servicio Público de Empleo, si bien es cierto que la tasa de los ingresos es más alta para las mujeres, resultan más contratados los hombres.

Bajo el marco de estos micro análisis, se ha determinado que las soluciones presentadas tanto por el Gobierno Nacional como por el Municipal de la Ciudad de Cali, para acortar la brecha existente en lo laboral, no han sido del todo eficientes, se puede considerar como un retroceso, ya que se debe garantizar el acceso a oportunidades de calidad, estabilidad y crecimiento a la mujer. Es importante recalcar que ha sido un retroceso debido a que a partir de mediados del siglo XX, se ha podido evidenciar notoriamente el cambio tan drástico que las mujeres han tenido en muchos aspectos de su vida, sin embargo, parece que hubiéramos entrado a una etapa donde se proponen estrategias pero no son lo suficientemente fuertes ni eficaces para avanzar aún más. Estamos en un periodo de estancamiento que no permite que las mujeres puedan seguir avanzando; las cifras han demostrado que aún hay una posición de inferioridad con respecto a los hombres, lo que permite concluir que en las agendas públicas no se les está dando la suficiente importancia que se le debería dar a este fenómeno.

Es bueno acotar, que existen mujeres hoy día, con alto grado de preparación, dedicación, valores, responsabilidad, emprendimiento y disposición a dar lo mejor de sí mismas, así que no es lógico que sean relegadas a un segundo plano sólo por una condición de género. Por lo tanto, se debe avanzar hacia un Estado donde reine la meritocracia, donde los cargos los ocupe quien tenga la capacidad real, y que reciba un salario justo, equitativo e igualitario.

Así mismo, el acceso a cargos de posición y toma de decisiones importantes, pareciera que ser hombre es el primer requisito, lo cual tampoco es justo, porque no se puede limitar dentro de una organización la pretensión y la proyección de una mujer talentosa, más bien debería dársele todo el apoyo para que sea una líder, para que muestre otra cara a lo que ya se ha hecho costumbre.

Largo es el camino que aún debe emprenderse en esta materia, las autoridades competentes deben actuar con lógica, evaluar los programas que están planificando y ejecutando, no conformarse solamente con dar algún tipo de subsidio, sino convertirse en un verdadero apoyo para el desarrollo de la mujer dentro de la sociedad; no se está con esto incitando a una especie de revolución social, es simplemente dar un poco de justicia y oportunidades igualitarias a los seres humanos, indiferentemente de su género.

Es bueno recordar que el país necesita más aportes para avanzar, necesita de la contribución de todas las personas que están en edad económicamente activas. Cali y Colombia requieren de políticas sólidas que cierren esa brecha o la desaparezcan, se quiere un futuro donde el hablar de disparidades por género sea cosa del pasado.

Así, esta investigación se realiza con el fin de informar y aportar conocimientos que conlleven a mejorar la situación laboral con respecto a la desigualdad de salario entre hombres y mujeres. En el campo de la ciencia política, este estudio toma una posición fundamental ya que, mediante ésta, los tomadores y tomadoras de decisiones en el ámbito público podrían diseñar, mejorar e implementar políticas públicas que permitan disminuir y erradicar la brecha salarial de género.

De este mismo modo, las empresas se enterarían de la importancia de este problema que se ha logrado normalizar tanto. Los costes sociales que afectan directamente a las mujeres de manera negativa podrían ser solucionados si las empresas implementaran también medidas obligatorias y necesarias para contrarrestar las consecuencias.

A diferencia de otras investigaciones, ésta en específico muestra si las políticas públicas e iniciativas a la hora de ser implementadas han significado un progreso o un retroceso en

términos de brecha salarial en la ciudad de Cali entre los años 2012 y 2018. Las anteriores investigaciones se han enfocado en demostrar que sí hay una desigualdad de género y una amplia brecha salarial. Por otro lado, otros estudios se han enfocado en demostrar cuáles son los diferentes factores que influyen en el surgimiento de la desigualdad en el mercado de trabajo. Por el contrario, ésta afirma la existencia de la problemática, pero también informa y expone las cifras a nivel local en los últimos dos periodos de gobierno con el fin de identificar cuáles han sido las fallas de las últimas tres agendas políticas en cuanto a la inequidad salarial. De esta manera, este artículo podría ser de gran ayuda para obtener oportunidades de mejora en un próximo gobierno y en su agenda política.

HALLAZGOS Y LIMITACIONES METODOLOGICAS

Uno de los problemas que se encontraron durante el desarrollo de la investigación fue la escasez de datos que hay referente a la brecha salarial de género. Si bien, a partir del año 2012 en adelante se encuentran algunos datos, cifras y tasas que facilitan hacer un análisis de cómo se encuentra la ciudad de Cali en términos de brecha salarial entre hombres y mujeres, sin embargo, en años anteriores resulta imposible encontrar datos que ayuden a hacerse una idea de tal panorama. Este es un hallazgo importante ya que se demuestra que no se le ha dado la suficiente importancia al problema. Aunque en esta investigación se hace un análisis entre los años 2012 y 2018, también es importante tener en cuenta datos y cifras anteriores que muestren qué cambios han sucedido a través de los años.

A pesar de que se han implementado programas y estrategias para la erradicación de la brecha salarial, es pertinente que al final de cada periodo de gobierno se tengan cifras que permitan evidenciar un avance en esta problemática. En las agendas políticas se muestra qué se hará y

cómo se hará, pero no hay documentos que lleven una constante revisión de la incidencia de tales estrategias en la población.

Bibliografía

Dane, 2020. "Brecha Salarial de Género en Colombia"

Tower and Alkadry, 2008. "The Social Costs of Career Success for Women" Review of Public Personnel Administration 2008 28: 144 originally published online 7 March 2008

European Communities, 2009. "El género en la investigación" First published in English as Gender in research - Toolkit and Training - Gender in research as a mark of excellence on behalf of the Directorate-General for Research

Inter-American Commission on Human Rights, 2019. "Compendio sobre la igualdad y no discriminación" estándares interamericanos: aprobado por la Comisión Interamericana p. ; cm. (OAS. Documentos oficiales; OEA/Ser.L) ISBN 978-0-8270-6861-2 1. Human rights. 2. Equality before the law. 3. Discrimination. I. Title. II. Series de Derechos Humanos el 12 de febrero de 2019 / [Preparado por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos].

Lauretis, 1987. "Technologies of Gender: Essays on Theory, Film, and Fiction" Published by: Indiana University Press.

Barraza Ibarra, 2010. "El papel de la mujer en las primeras civilizaciones" Año 9, No. 28 San Salvador, El Salvador, Centroamérica Revista Cuatrimestral Enero - Abril 2010

Cebrian y Moreno, 2018. "Desigualdades de género en el mercado laboral" Panorama social, ISSN 1699-6852, N°. 27, 2018 (Ejemplar dedicado a: Brechas de género), págs. 47-63

PIÑEROS, L. A. (2009): "Las Uniones Maritales, los Diferenciales Salariales y la Brecha Educativa en Colombia," Desarrollo y Sociedad.

Galvis, 2011. "Diferenciales salariales por género y región en Colombia: Una aproximación con regresión por cuantiles"

Avendaño, 2011. “Segregación laboral y discriminación salarial de género en Colombia: El caso de las trece áreas metropolitanas, 2001, 2005, 2009” revista de economía del caribe n°. 8 issn: 2011-2106.

OIT, 2016. “La igualdad de remuneración como solución a la discriminación basada en el sexo”. Recuperado de: <https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/discrimination/tackling-sex-discrimination-through-pay-equity#introduction>

Iregui, Melo Ramirez, Tribín, 2021. “El camino hacia la igualdad de género en Colombia: Todavía hay mucho por hacer”

Meny, Ives y J. C. Thoenig, 1992. Las políticas públicas. Ariel, Barcelona.

Alcaldía Santiago de Cali, 2015. “Resumen de resultados de la evaluación de la implementación de la política pública para las mujeres en Santiago de Cali periodo 2010-2015”

Lexartza, Chaves, Carcedo, Sanchez, 2019. “La brecha salarial entre hombres y mujeres en América Latina: En el camino hacia la igualdad salarial” Lima: OIT / Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2019. 108 p. (OIT Américas, Informes Técnicos 2019/16)”

OIT, 2020. “Panorama laboral 2020: América Latina y el Caribe”. OIT / Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2020. 204 p.

OIT, 2011. “Panorama Laboral 2011: América Latina y el Caribe”. Lima: OIT / Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2011. 144 p.

Alcaldía de Santiago de Cali, 2010. “Política Pública para las Mujeres en el municipio de Santiago de Cali”.

Zárate y Godoy, 2005. “Análisis crítico de los estudios históricos del trabajo femenino en Chile”. Centro de Estudios de la Mujer. Inscripción N° 150.345 ISSN: 0718 1787 Julio 2005 Santiago-Chile

Romero, 2007. “Discriminación Salarial: un análisis entre mujeres afrocolombianas y no afrocolombianas en el área metropolitana de Cali”.

CIEC, 2021. Desigualdad de las mujeres en el mercado laboral de Cali: profundización de las brechas a causa del covid-19.

Jiménez y Pino, 2018. ¿Por qué, si tenemos el mismo nivel educativo, no ganamos lo mismo? Diferenciación Salarial en Santiago de Cali