
Equidad de género: un estudio del mercado laboral en Colombia, con análisis en el sector de educación superior en el departamento de Norte de Santander



García, Ana Milena

Ana Milena García

milegamo@unipamplona.edu.co

Universidad de Pamplona, Colombia

Revista de Economía del Caribe

Universidad del Norte, Colombia

ISSN: 2011-2106

ISSN-e: 2145-9363

Periodicidad: Semestral

vol. NA, núm. 28, 2021

rev-ecocaribe@uninorte.edu.co

Recepción: 02 Mayo 2021

Aprobación: 24 Noviembre 2021

URL: <http://portal.amelica.org/ameli/journal/318/3183013003/>

Resumen: El acceso a los recursos y las oportunidades es una medida que, en materia de igualdad de género, deben tener hombres y mujeres. En el siguiente estudio cuantitativo, se realizó una caracterización de la población docente en el nivel de formación y contratación en dos universidades públicas del departamento de Norte de Santander, al igual que tendencias de la contratación a nivel nacional donde se evidencia, diferencias de género al acceso del mercado laboral en educación superior, nivel de formación, tasa de participación de ocupación por actividad económica y evidencias en las brechas de género en la contratación docente a nivel nacional. Se evidenció una desigualdad de género en el acceso a labores de tipo, las cuales se profundizan con el tiempo y la pandemia actual de covid-19.

Palabras clave: Objetivos desarrollo sostenible (ODS), Educación Superior, Igualdad social, trabajo de las mujeres, Iniciativa de informe global (GRI).

Abstract: *Access to resources and opportunities is a measure that, in terms of gender equality, must have men and women. In the following quantitative study, a characterization of the teaching population was carried out at the level of training and hiring in two public universities in the department of Norte de Santander, as well as hiring trends at the national level where it is evident, gender differences at access to the labor market in higher education, level of training, employment participation rate by economic activity and evidence of gender gaps in teacher recruitment at the national level. A gender inequality was evidenced in access to type work, which deepens with time and the current covid-19 pandemic.*

Keywords: Sustainable development goals (SDG), Higher Education, Social equality, Women work, Global Reporting Initiative (GRI).

1. INTRODUCCIÓN

Equidad de género: un estudio del mercado laboral en Colombia, con análisis en el sector de educación superior en el departamento de Norte de Santander

Las universidades como agentes relevantes de cambio, presentan públicamente informes públicos donde están presentes políticas corporativas, inmersas en los propósitos de la comunidad académica las cuales se identifican en la misión y visión. Las universidades e instituciones de educación superior deben trabajar por concientizar una mejor participación del género femenino en el mercado laboral y en la academia, además de la no discriminación que sufren ciertos grupos, la cual es muy frecuente y se manifiesta de diversas formas.

Históricamente la brecha salarial ha sido determinante en la equidad de género con efectos negativos, en la tasa de participación de la mujer, donde la equidad de género no está presente en muchas organizaciones, incluyendo el capital humano docente en instituciones de Educación Superior. El camino hacia la igualdad en el trabajo no solo compete al ODS 3 salud y bienestar y el ODS 5 Igualdad de género, que no solo es un derecho humano fundamental, sino que es uno de los fundamentos esenciales para construir un mundo pacífico, próspero y sostenible.

El género se refiere a los roles, comportamientos, actividades, atributos y oportunidades que cualquier sociedad considera apropiados para niños y niñas, y hombres y mujeres. El género también se refiere a las relaciones entre las personas y puede reflejar la distribución del poder dentro de esas relaciones. La comprensión del género requiere comprender procesos complejos sociales a través de los cuales las personas se definen y vinculan y su evolución, esto con el tiempo (Manandhar et al., 2018).

Colombia atendiendo al Consejo Nacional de Política Económica y Social (CONPES 161 de 2013) elaboró un plan de acción para el período 2013-2016 el cual trata del goce efectivo de los derechos de las mujeres, donde la igualdad de género trae beneficios sociales y económicos a través del aumento de la productividad y la competitividad del país. A sí mismo a través de la Consejera Presidencial para la Equidad de la Mujer, estudia la adopción de una metodología permanente con enfoque de género para identificar en los procesos de gasto público y de asignación de los recursos aquellos que se destinan para atender a hombres y mujeres de manera diferenciada (DNP, 2020).

Aun así, la situación del empleo femenino antes y durante la contracción económica a raíz de la pandemia por COVID-19 sigue siendo desalentadora ya que la ocupación de las mujeres en el mercado laboral en los diferentes trimestres evaluados deja ver que siempre está por debajo 2.5 o más puntos porcentuales que los hombres.

En el ámbito educativo, la igualdad de género en la educación superior no es la excepción, reflejo de una política social con poca equidad e igualdad de género que no tiene en cuenta derechos y deberes de hombres y mujeres con iguales oportunidades de crecimiento y desarrollo en entidades públicas en el caso organizaciones de educación superior donde se observan brechas de género. Puesto que los Global Reporting Initiative (GRI), son una organización que apoya la elaboración de memorias de sostenibilidad en todo tipo de organizaciones tal como se recoge en el informe elaborado por Forética, (González Alcantara et al., 2015) a pesar de ser los estándares más utilizados como instrumento para reportar, no tienen un formato de informe específico en el caso del GRI, para las universidades. (Corretgé y Miret, 2018). No obstante, existen modelos de informes que sirven de guías para la sostenibilidad; en este caso puntual los estándares del Global Reporting Initiative GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades establece los requerimientos de notificación sobre el tema “diversidad e igualdad de oportunidades de tal modo que describen si el entorno legal y socioeconómico ofrece oportunidades u obstáculos para la igualdad de los sexos.

A pesar de ello, GRI en su estándar 400, proporciona una clara oportunidad para revisar aspectos sociales del capital humano como por ejemplo en el GRI 406 donde se informa sobre la discriminación. En este ítem se evalúa los casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas por la organización.

La discriminación también puede presentarse por factores como la edad, la incapacidad, el estado migratorio, el VIH-sida, orientación sexual, motivos burocráticos, la predisposición genética y los estilos de vida, entre otros.

La Clasificación de Impacto del Times Higher Education ha producido una clasificación centrada en cómo las universidades están contribuyendo a la igualdad de género. Algunas de las medidas consideradas como parte de la clasificación son la investigación sobre género, las políticas sobre igualdad de género, el compromiso de reclutar y promover mujeres, y las medidas de acceso de los estudiantes. Cada SDG tiene una serie de métricas que se utilizan para evaluar el desempeño de la universidad en ese SDG. A continuación, se analizan aspectos de equidad de género en el personal docente de dos universidades públicas

del departamento de Norte de Santander, como parte del estado del arte del proyecto Sostenibilidad desde la gestión del talento humano y su dinámica en la responsabilidad social empresarial.

El propósito del estudio de caso brinda una descripción del perfil regional del personal docente en educación superior según el género en donde se verifican niveles de formación, tipos de contratos por género además de centrar este análisis en las actuales brechas existentes del mercado laboral Colombiano y no solo de la contratación en la educación superior de dos universidades públicas en la región Nortesantandereana en cuanto al nivel educativo, la generación de empleo por género del sector educativo universitario según el nivel de formación para el año 2018.. Es por ello que esta investigación permite definir la siguiente pregunta: ¿Porque sigue siendo baja la participación de la mujer en el sector académico universitario y en general en el mercado laboral en Colombia?

Se igual forma esta iniciativa puede apalancar iniciativas que están alienadas con el propósito de los objetivos de desarrollo sostenible 2030. En este aspecto las organizaciones deben evaluar los motivos, acciones y planes de reparación. El estudio realizó un análisis específico de la tasa de participación en la fuerza laboral calculada, como fuerza laboral (mujeres) / fuerza laboral (masculina) en algunos sectores de la economía nacional con énfasis en dos instituciones de educación superior del país en la región nortesantandereana.

2. MATERIALES Y MÉTODOS

Mediante investigación cuantitativa descriptiva, se realiza una evaluación de la conducta de las personas involucradas en el fenómeno estudiado, se analizaron datos obtenidos desde una variedad de fuentes, como fueron documentos, registros base de datos de archivos. Martínez., (2006). Para efectos de la presente investigación se recolectaron datos de la base de datos del Sistema Nacional de Información de educación superior, primer y segundo semestre año 2018. (SNIES, 2019) Ministerio de Educación Nacional y de la base de datos del Departamento Administrativo Nacional – DANE, mediante la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) y Cuenta Satélite de Economía del Cuidado (CSEC). En el presente estudio, se evaluó personal docente de tres Universidades públicas dos del departamento de Norte de Santander, y una a nivel nacional, para realizar análisis a profundidad. Se compararon individuos del género masculino y femenino, en cuanto a número género y nivel educativo en la labor docente.

Se hizo un análisis con datos suministrados donde se evaluó el personal docente de estas instituciones de educación superior (IES) con fecha de corte a junio del 2019. Finalmente, una síntesis de la tasa de desempleo por género y nivel educativo de acuerdo al DANE actualmente. La revisión del tema, incluyó una amplia gama de documentos de diferentes fuentes y autores a nivel nacional e internacional.

3. RESULTADOS

En América Latina y el Caribe, el proceso de construcción y adopción de compromisos en materia de igualdad de género y autonomía de las mujeres ha conformado la Agenda Regional de Género, que a su vez confluye con el marco global de la Agenda 2030, complementa los ODS y contextualiza los desafíos estructurales. El ODS 5 sobre igualdad de género se propone lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas, sin embargo, a juicio de Bidegain, “el compromiso con la igualdad de género, los derechos y el empoderamiento de las mujeres es transversal a toda la Agenda 2030” Cepal., (2019). Al considerar el desempleo, nuevamente aparecen diferencias que evidencian la persistencia de una brecha. (OIT, 2018a, 8)

Los resultados aquí expuestos se presentan junto con datos a nivel nacional los cuales reflejan una tendencia nacional y que podrían ser generalizables a la misma población y personal docente de otras universidades de otros departamentos y en diferentes años, siempre y cuando se realicen investigaciones de este tipo en diferentes años a fin de extrapolar los datos, enfatizar el fenómeno del estudio.

La educación superior en Colombia y en otras partes del mundo está cambiando; en algunos casos se incrementa el número de estudiantes y los costos por parte del gobierno. Desde la perspectiva de Latinoamérica se encontraron investigaciones que discuten los cambios de modelo económico del estado que afectan al sector educativo universitario con recortes presupuestarios aplicados por nuevas políticas públicas educativas, que impactan la difícil identidad de las instituciones educativas públicas en su tránsito global, y como consecuencia se da una transformación profunda del concepto gobierno universitario. La investigación menciona el precario control administrativo y la forma como el estado otorga recursos en función de determinados objetivos, bajo las bases de recuperar la confianza social en las instituciones de educación superior, elevando su calidad y desempeño (Mollis, 2014).

Las desigualdades del desarrollo humano dañan las sociedades y debilitan la cohesión social y la confianza de la población en los gobiernos, las instituciones y sus congéneres.

En la actualidad se reconoce la igualdad de género como un factor clave en el desarrollo sostenible. Alcanzar mejor empleabilidad, acceso a bienes y servicios o capitales socio-culturales es en efecto, un aspecto más favorable para los hombres, desde el punto de vista de las oportunidades como se evidenció en las IES públicas en Colombia. Es por ello, la importancia de las intervenciones políticas para ayudar a crear igualdad de oportunidades en este contexto y mejorar la calidad con el fin de optimizar innovación y sofisticación del mercado laboral para el bienestar de la sociedad en general.

Esto supone un gran desafío no solo en la forma como estas organizaciones emiten sus informes de acuerdo a estos estándares en lo que tiene ver sostenibilidad a los diferentes grupos de interés, alineados con sus planes de desarrollo institucional además del empoderamiento de las mujeres, si relacionamos la situación de equidad de género en Colombia. A pesar de que hay una política nacional, esta no se implementa, y se ve reflejada en ámbitos académicos al equiparar las oportunidades de acceso entre hombres y mujeres en las diversas actividades académicas.

A pesar de algunos logros en esta materia específicos para algunos países y organizaciones, en Latinoamérica en general aún persiste sesgos de género en el proceso de selección laboral, vínculo más próximo con el mundo del trabajo. Las barreras se traducen, entre otros, en dudar sobre el saber técnico de las mujeres o en seleccionar mujeres para determinadas tareas ligadas a habilidades vinculadas principalmente con los roles de género socialmente asignados a las mujeres. La segregación ocupacional, que es una de las características más importantes y persistentes de los mercados de trabajo. (Onsalo, Paniagua y Cortes (2013). Como se ha dicho, la tasa de participación de la fuerza laboral mide la relación mujer-hombre de la población en el mercado. En Colombia se evidencia diferencias significativas en las brechas laborales entre hombres y mujeres no solo en instituciones de educación superior (IES). El estudio coincide con las IES públicas analizadas en el departamento de Norte de Santander en donde las mujeres también tienen una menor participación, dentro de la actividad docente y actividades académicas de las mismas (ver Figura 1).

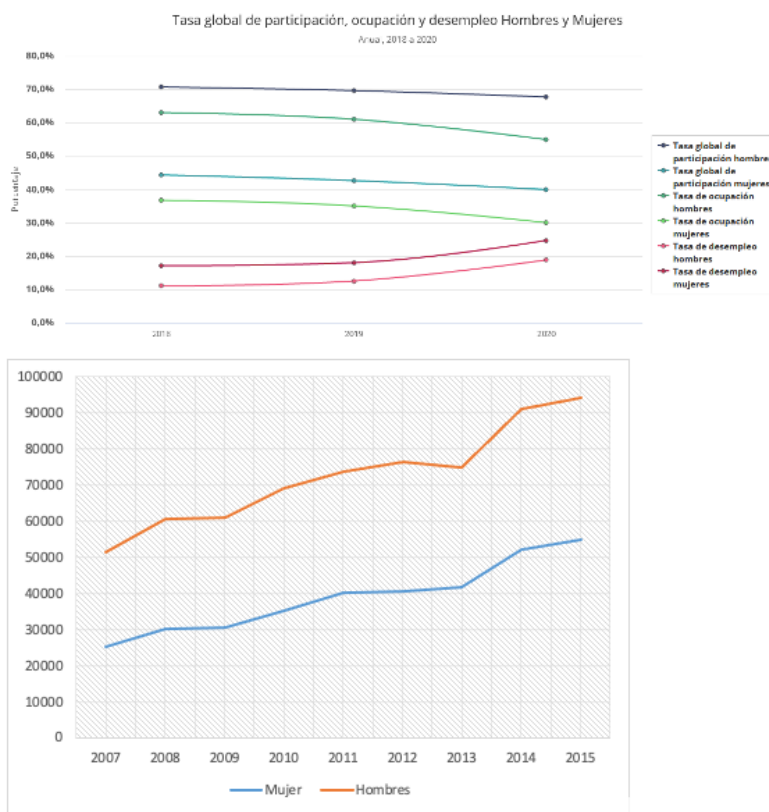


Figura 1.

Tasa global de participación por genero departamento Norte de Santander Año 2018-2020
Tomado DANE (2020a).

En tiempos de crisis, como el de la pandemia, las mujeres y las niñas pueden correr un mayor riesgo de sufrir violencia de pareja y otras formas de violencia doméstica debido al aumento de las tensiones en el hogar. Dado que los sistemas que protegen a las mujeres y las niñas, incluidas las estructuras comunitarias, pueden debilitarse o colapsarse, se deben implementar medidas específicas para proteger a las mujeres y las niñas del riesgo de violencia por parte de la pareja íntima con la dinámica cambiante de riesgo impuesta por COVID-19 (UNFPA 2020).

4. DOCENTES SEGÚN EL GÉNERO EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR PÚBLICA EN COLOMBIA

Los objetivos de desarrollo sostenible 4, 5 y 8 discuten, respectivamente, la calidad de la educación, la igualdad de género y la generación de empleo decente, formando un conjunto de objetivos sobre acceso al empleo y formalización de trabajo, dirigido a reducir el número de trabajadores que viven en la pobreza y la pobreza extrema. (Castillo, Da Silva & Monsueto, 2020 p. 1). Desde tiempo atrás este ha sido un tema ampliamente debatido en escenarios académicos, sin lograr aun muchos cambios.

En la figura 1 se observa una amplia contratación del género masculino respecto del género femenino desde el año 2007 al 2015 para el sector de educación superior en Colombia, se observa que el porcentaje promedio de esta brecha fluctúa entre 7 y el 15% menor en el género femenino, respecto de los hombres.

Existen percepciones que configuran los roles y el estatus de la mujer en la sociedad. Esto se explica las construcciones socioculturales de la sociedad con relaciones que evolucionan con el tiempo. Muchos de los empleadores sienten afinidad por la contratación de hombres, ya que es un factor que influye en la maternidad

dado los costos, siendo este uno de los aspectos que influyen dicha decisión, no solo en el ámbito educativo, sino en otros sectores de la economía nacional.

De acuerdo al DANE (2020c) la Comisión Intersectorial de Economía del Cuidado de trabajo de cuidado como el “Conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, realizadas con el fin de producir servicios de cuidado para satisfacer las necesidades básicas de terceras personas o para uso final propio. La economía del cuidado comprende la producción, distribución, intercambio y consumo de los servicios de cuidado, y su inserción en el Sistema de Cuentas Nacionales busca visibilizar la relación entre el trabajo remunerado y el no remunerado, a partir del estudio de la distribución de tiempo en cada uno.



Figura 2.

Porcentaje de participación de las personas de 10 años o más en TDCNR por funcionalidad y sexo e Indicadores del mercado Nacional en Colombia (Nov 2020- Feb 2021)
Tomado de DANE (2017, 2021).

a población femenina en Colombia ha alcanzado diferentes niveles educativos, aun así este nivel de educación no se ve reflejado por la oferta de vacantes en el mercado laboral colombiano, lo que conlleva a una inequidad de las vacantes y puestos de trabajo para el género femenino. Sin embargo, la mayor formación de las mujeres no garantiza necesariamente, mayor igualdad salarial frente a los hombres con el mismo nivel educativo. En el mercado laboral se evidencian diferentes factores de carácter discriminatorios invisibles, que hacen que, a la hora de asignar un puesto o cargo, el empleador se sesgue por prejuicios para ofrecer menor salario a las mujeres. (Chávez y Ríos, 2014, p.13)

En el panel inferior de la figura 3 se observan amplias brechas en el nivel de formación existente en los docentes que conforman la planta docente y de investigación de la Universidad de Pamplona. Tanto el primer y segundo semestre del año 2018, la mayoría de docentes son del género masculino. Sin embargo, esta

diferencia solo no es notable en docentes con título de doctorado, donde en este caso prevalece el mismo número de docentes o la brecha no es significativa para ambos periodos académicos.

Estudios han señalado previamente que para las mujeres latinoamericanas “más educación no se traduce necesariamente en una mejor inserción laboral tanto en acceso como en calidad del trabajo”. Cepal., (2019).

Los beneficios directos e indirectos de recibir buena educación, al estar más educados sin importar el género es una de las metas de la agenda 2030 para el desarrollo sostenible y es clave para hacer realidad los derechos de las mujeres y las niñas y catalizar el progreso en todos los ODS.

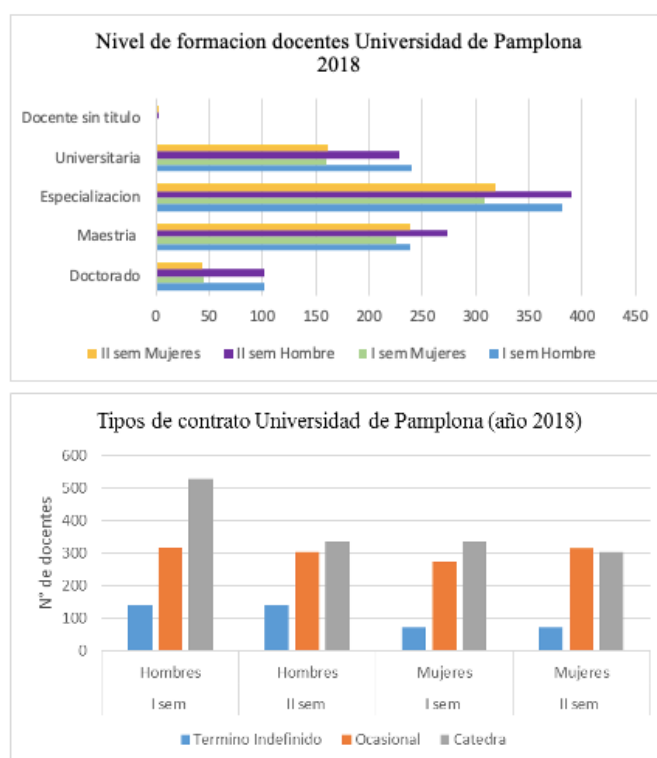


Figura 3.

Nivel formación y tipo de contrato docente por género UP (2018)
Elaboración propia con datos de MEN (2020)

En cuanto a forma de contratación las universidades son autónomas de generar las mismas oportunidades derechos y obligaciones a ambos géneros, aun los datos del Ministerio de Educación evidencian que son aún mayores las oportunidades laborales en educación superior para los hombres en universidades públicas de la región nortesantanderana como se observa en las siguientes figuras.

Una de las medidas introducidas recientemente en la educación superior sueca es la inclusión de la igualdad de género como un parámetro medible de garantía de calidad. La educación superior es un determinante social importante de la salud y aumenta la empleabilidad y preparación de un individuo para la vida como ciudadano activo. (Okenwa & Strauss 2018, p.6).

En la figura 3 se observó para el año 2018, una contratación mayor en hombres que en mujeres en los distintos tipos de contratos en esta universidad de carácter público. Docentes catedra del género masculino fueron mayoría en el primer semestre del 2018 caso contrario en el segundo semestre en la misma modalidad del contrato. En el caso de los docentes en término indefinido los docentes del género masculino son mayoría en ambos semestres académicos año 2018.

En Colombia de acuerdo al Observatorio Laboral para la Educación Superior (OLE, 2017) el país cuenta con una mayor proporción de capital humano calificado. Sin embargo, la brecha de género son similares en algunos países de Latinoamérica. Un ejemplo de ello es el caso mexicano donde autores como Ordorika

(2015) afirman: “muchas desigualdades aún persisten, son notables en el ámbito de la profesión académica (nombramientos y promociones), en las evaluaciones y en el otorgamiento de reconocimientos, en el acceso y la permanencia por áreas y disciplinas, así como en ciertas regiones del país” (p.8).

La mayoría de las mujeres de generación silenciosa establecieron su vida laboral y familiar mucho antes que los movimientos feministas y de derechos civiles, tenían muchas menos oportunidades educativas y de mercado laboral que sus contrapartes masculinas y cohortes de mujeres más recientes. (Jacobs, 2003). Esta inflexibilidad a menudo llevó a las mujeres a no ser parte de eventos académicos y/o no poder asistir de una forma más frecuente, y de igual forma perderse valiosas oportunidades. Es de gran importancia que líderes en posiciones de poder en IES tomen conciencia de los derechos civiles y políticos y adopten estándares internacionales en cuanto a objetivos de desarrollo sostenible como los mencionado en el numeral ODS 8 y otros como es el Global Reporting Initiative (GRI) como por ejemplo GRI 405 en lo concerniente a igualdad y equidad de género como parte del avance de estándares reconocidos por la comunidad internacional.

Dentro de los sectores económicos en Colombia más afectados de mayor impacto sobre el empleo femenino, es lo que sin duda alguna ha golpeado los empleos en mayor medida en mujeres que en hombres. La rama en la que más mujeres perdieron su empleo fue actividades artísticas, de entretenimiento, recreación y otras actividades de servicio (DANE, 2020c)

La igualdad en la remuneración de acuerdo a la convención, 1951, (No.100), es una de las ocho normas internacionales fundamentales del trabajo, que aborda este tipo de discriminación, asegurando que tanto mujeres como hombres deben recibir igual remuneración, no solo por el mismo trabajo, sino también por obra de igual valor (ILO.,2008).

En la figura 5 se observa una mayor contratación de hombres respecto de mujeres en los dos semestres lectivos del año 2018 en la Universidad Francisco de Paula Santander. Es más evidentes para docentes cátedras, con una tendencia similar en docentes a término indefinido.

Es así cómo las mujeres continúan enfrentando la discriminación en el trabajo, las disparidades en el poder, la voz y la representación política y las leyes que son perjudiciales en función del género (David, 2015). Los hombres aún ejercen posiciones más poderosas dentro y más allá de la Educación superior.

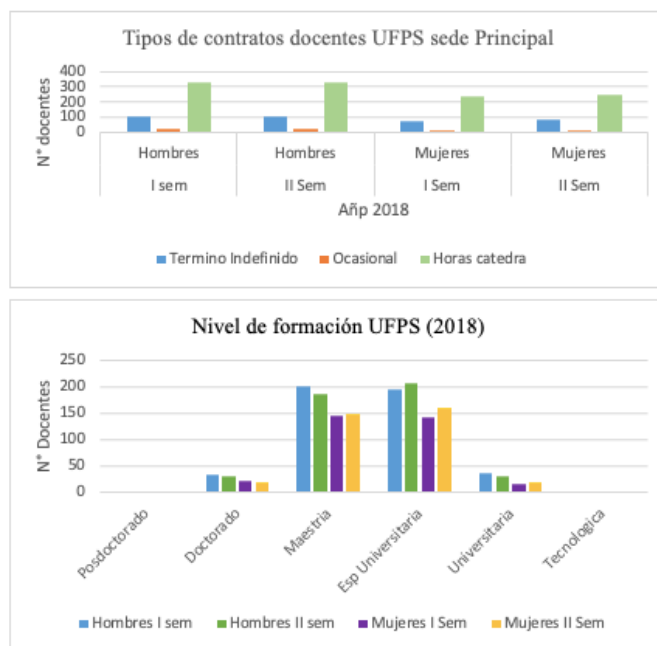


Figura 4

Tipos de contrato y nivel de formación docentes en Universidad Francisco de Paula Santander
Elaboración propia con datos de MinEducación (2020)

En la parte inferior de la figura 4 se observa que los niveles de formación como el doctorado, la maestría y la especialización vacantes ocupadas en gran medida por el género masculino respecto del género femenino, en la universidad Francisco de Paula Santander, entidad pública de la región. Esto se hace evidente en el nivel de formación en número de profesionales de la educación superior en universidades públicas del departamento de Norte de Santander. La igualdad, la calidad (incluida la efectividad, la equidad y la eficiencia) y la relevancia de la provisión educativa en la región continúan siendo problemas críticos, especialmente ahora que los estados latinoamericanos están presionados financieramente.

Si bien en el año 2013 se reportó un porcentaje de docentes calificados según las normas nacionales por nivel educativo y tipo de institución fue de 91,58 y subió en el 2014 con un 93,54 (UNESCO, 2020). Dentro de las propias prácticas y políticas institucionales de las universidades ellas son autónomas de realizar la vinculación de acuerdo a criterios proporcionados a sus intereses académicos, sin embargo, se observa un claro favorecimiento en contratación del género masculino dando a si una ventaja en oportunidades que pueden influenciar las capacitaciones y mayores niveles de formación académica. Cada vez se presta más atención al papel del sector educativo como un ámbito importante para abordar la violencia contra la mujer, en países desarrollados según Okenwa & Strauss (2018).

Se observa en la figura 5, los diferentes niveles de formación profesional y de posgrado en la Universidad Francisco de Paula Santander, para el año 2018 en el primer semestre académico. Se evidencia una mayor contratación en el género masculino respecto al género femenino.

En otras investigaciones se observan que en algunas ocasiones no se tiene en cuenta la participación de la mujer por una división de actividades realizadas en eventos en donde algunas de ellas no pueden participar por motivos personales en su rol de las madres etc. con las responsabilidades de cuidadores y demás.

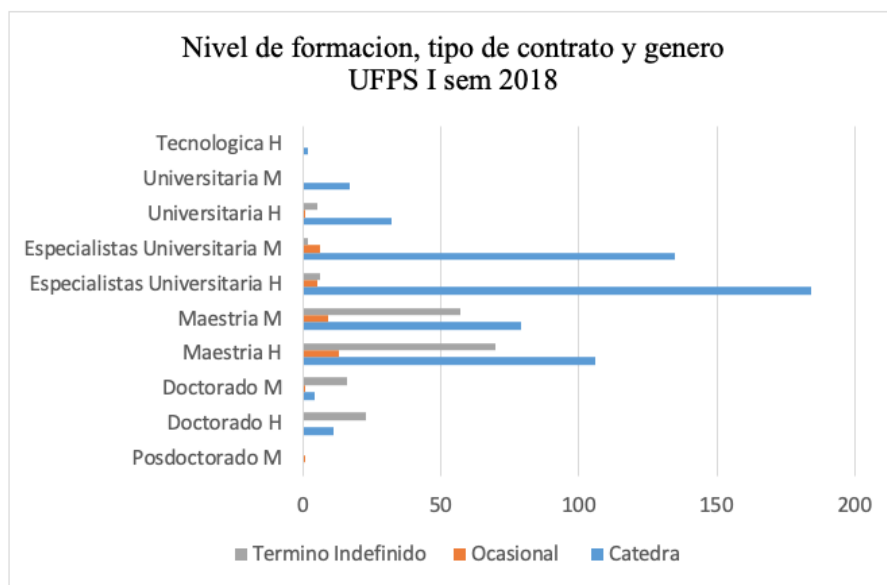


Figura 5

Nivel de formación y tipos de contrato docentes UFPS
Elaboración propia con datos de Min Educación (2020)

En este sentido existe una mayor ventaja en el desarrollo de competencias profesionales que permitan ejercer la investigación de mejor manera si se observa la ventaja que tienen los hombres a diferencia de las mujeres en cuanto a acceso de recursos físicos y financieros. En otras investigaciones llevadas a cabo en otros países se evidencia situación similar. Los resultados apuntan a un claro predominio de los hombres en puestos de mayor poder, influencia y prestigio y una mayor concentración de mujeres en puestos de decisión más bajos. Rodríguez et al (2013). La discriminación de género también se presenta de manera importante. Esto

evidencia que la pobreza y la exclusión social afecta en mayor proporción a las poblaciones en situación de vulnerabilidad, profundizando la inequidad y la desigualdad. (OEA, 2011)

El ámbito de las políticas de la protección social está reflejado en varios de los Objetivos de Desarrollo Sostenible: el ODS 8 “Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos” (OIT, 2018b, 31). Por su parte, GRI 405 aborda el enfoque de la organización con respecto a la diversidad e igualdad de oportunidades en el trabajo. Así, cuando las organizaciones fomentan activamente la diversidad y la igualdad en el trabajo, puede generar beneficios significativos tanto para la propia organización como para los trabajadores.

Por ejemplo, las organizaciones pueden tener acceso a un conjunto más amplio y más diverso de posibles trabajadores. Estos beneficios también se trasladan a la sociedad en general, puesto que una mayor igualdad fomenta la estabilidad social y apoya más el desarrollo económico. En el GRI 405-2 la organización informante debería basar la remuneración en la media pagada a cada agrupación por sexo dentro de cada categoría laboral. Se establece que las organizaciones deben informar acerca del ratio del salario base de la remuneración de mujeres frente a hombres para categoría laboral (GRI, 2020).

Dado que estas IES están adaptando sus procesos de internacionalización y acreditación, se puede mejorar no solo la imagen sino también los procesos que contribuyan y permitan el aseguramiento del cumplimiento de la calidad en donde se incluya en el talento humano, perspectivas de equidad de género y adopción de estándares GRI en general.

De acuerdo al Plan Nacional de Desarrollo (PND) en Colombia garantizar a las mujeres el efectivo goce de una vida libre de violencias es condición necesaria para el logro de la igualdad de género. La violencia de género es un problema de salud pública y una vulneración de derechos humanos, lo que plantea un desafío para mejorar la capacidad de respuesta intersectorial (DNP, 2019).

De acuerdo al informe de la Comisión de la Organización Panamericana de la Salud (OPS, 2019) sobre equidad y desigualdades, el objetivo 5c busca reducir las desigualdades de género en el acceso al trabajo, la remuneración y la jerarquía. Para poder alcanzar este objetivo es necesario verificar los siguientes metas:

- Fortalecer las leyes y la normativa para asegurar la equidad de género en el empleo.
- Alcanzar el ODS sobre igualdad de género y empoderamiento de todas las mujeres y niñas.
- Establecer sistemas eficaces para monitorear la equidad de género en el empleo.
- Fomentar los cambios culturales relacionados con la equidad de género, entre ellos que los empleadores rindan cuentas de las diferencias de género en las tasas de empleo, la remuneración y la jerarquía. (p.22).

Sin embargo es un hecho que en Colombia la brecha de género en diferentes aspectos es notable. El observatorio de la mujeres de la Consejería presidencial para la equidad de la mujer analiza el problema de la formalidad y la informalidad del empleo cuando se afirma que:

La informalidad es más marcada en las mujeres, por razones como, su menor participación en la ocupación, el trabajo en sectores más inestables, con mayor concentración de trabajo informal y en posiciones asociadas a trabajos por cuenta propia, trabajos familiares (en empresas o negocios propios de otros hogares sin remuneración y como empleadas domésticas), además de recibir bajos ingresos, más si se comparan con los de los hombres (Consejería presidencial para la equidad de la mujer, 2020).

Los retos para enfrentar los actuales objetivos de desarrollo sostenible, respecto del trabajo decente y equidad de género, estarán seriamente afectadas por la prevalencia de la pandemia en países Latinoamericanos donde la problemática del desempleo y la inequidad es un tema complicado ya que se viene dando desde años atrás y donde la política pública en estos aspectos no ha arrojado resultados positivos reflejado en el deterioro progresivo del mercado laboral.

A causa del COVID-19 se afecta en gran medida los empleos por las crisis económicas que trastorna las empresas y los nuevos modelos de negocios al igual que los sistemas educativos en todas las partes del mundo, y en algunos países donde ya experimentaban crisis humanitarias. Esta pandemia y la velocidad como se propaga en la tercera ola, ciertamente afecta en mayor medida el mercado laboral y la efectividad de conservar

una tasa de ocupación formal por el impacto de la virulencia que se está presentando en este último brote y las variantes mutantes del virus. Actualmente la población más afectada pertenece en la gran mayoría a población informal que está expuesta al virus diariamente y que por sus características de vulnerabilidad deben laborar diariamente sin poder realizar cuarentena por la emergencia sanitaria de la pandemia, además de la destrucción de puestos de trabajo, dadas la caída en la economía, las muertes y un mayor número de contagios en las diversas regiones del país. Esto sumado las causas y consecuencias de las desigualdades y violencias de género que ha vivido el país por muchos años, es una de las problemáticas que hoy en día se convierte en un problema de salud pública.

A pesar de la preparación académica y de competencias laborales que puede tener el género femenino los hombres siempre tienen una ventaja indiscutible en el mercado laboral colombiano., lo que se ve reflejado en el mercado laboral actual. Estas cifras reflejan una brecha con la que demuestra una tendencia que se intensifica y tiene como base cierta discriminación sociales que según estadísticas e indicadores reflejan un aumento respecto de años anteriores.

En el registro del trimestre de febrero - abril 2020 arrojó una tasa de desempleo para las mujeres de 18,4% y para los hombres 11,9%, cifra de desempleo relativamente menor para hombres que para mujeres, las cuales se repiten año tras año y se intensifica con la crisis actual. El desafío de un país está dado por lograr maximizar las igualdades sociales de hombres y mujeres.

En la figura 6 se observa como ha fluctuado el mercado laboral de acuerdo a la Gran encuesta integrada de hogares (GEIH) donde los hombres han tenido una ocupación en un porcentaje alto respecto a las mujeres, en lo correspondiente al primer semestre del año 2020. Estos indicadores del mercado laboral colombiano, manifiestan que a raíz de la pandemia las personas más afectadas en esta crisis, son las mujeres en lo referente a la ocupación laboral. Las cifras tienden aumentar en los últimos meses para el género femenino.

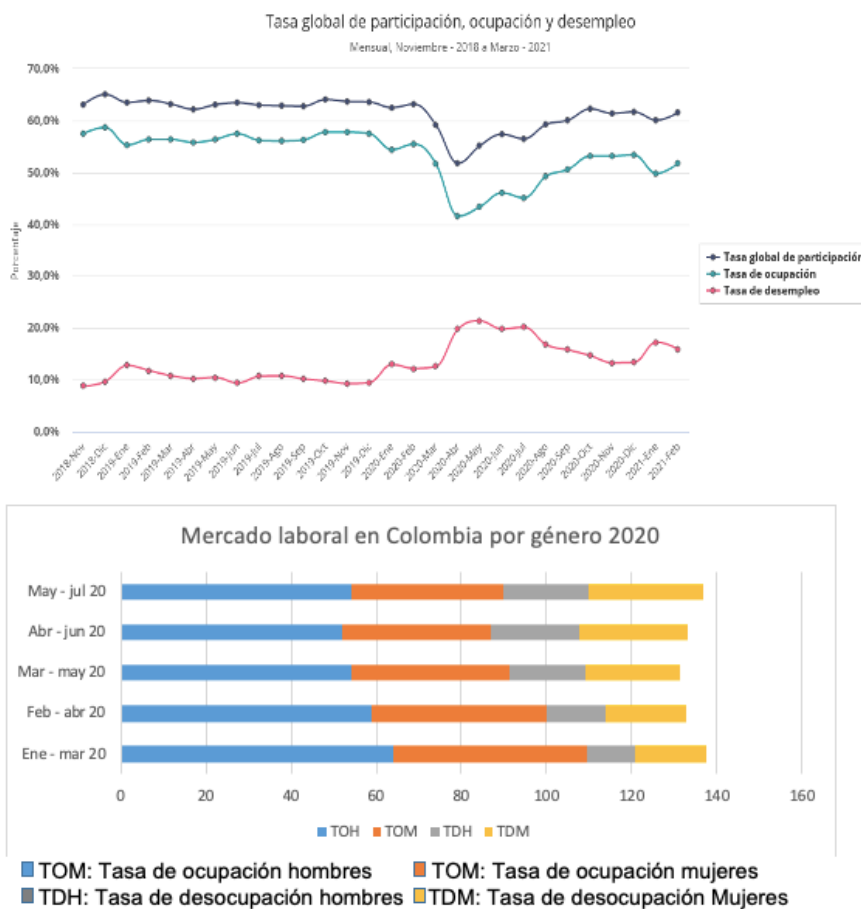


Figura 6

Mercado laboral por género en Colombia, 2020
Elaboración propia con datos de DANE (2020a, 2020b)

Además, las mujeres tienen una mayor proporción de desempleo que los hombres en todas las generaciones y años analizados. Por lo tanto, la desigualdad de género en el acceso al empleo es más amplia en personas mayores y generaciones más jóvenes. (Castillo, Da Silva & Monsueto 2020, p. 6)

En la figura 6 se observa que en todos los niveles educativos la tasa de desempleo femenino fue mayor que la tasa de desempleo masculino, siendo el nivel de formación con mayor desempleo la educación técnica profesional y tecnológica respecto de las otras modalidades de educación para el año 2018. Sin embargo, se evidencian no solo las brechas de acceso al trabajo está dado por el nivel educativo sino también existe la brecha en términos salariales.

Mientras que en la figura 7 el alto rango que representa la tasa de desempleo del género femenino a nivel nacional para el año 2018 sigue demostrando las amplias brechas que tienen las mujeres en el desempleo del mercado laboral nacional, donde a menor nivel educativo la brecha tiende a aumentar en aquellos sobre todo en educación técnica, media y secundaria y que se agudiza con la pandemia del covid-19.

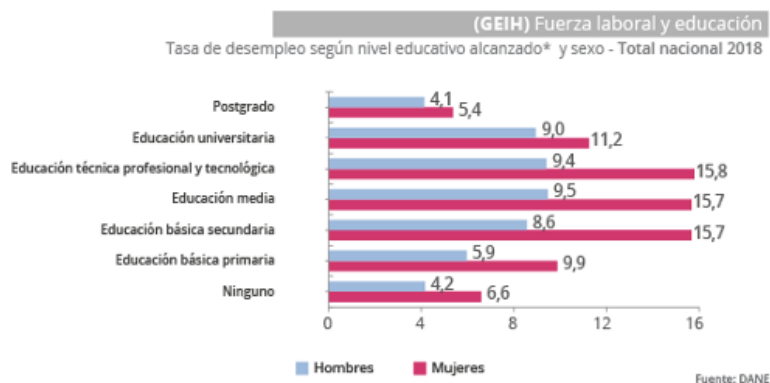


Figura 7
Tasa de desempleo por género y nivel educativo (2018)
Tomado de DANE (2018)

Este aspecto coincide con autores como Quintero (2016) quien afirma que:

Principales indicadores género en la educación ha permitido generar una falsa interpretación en términos del estado de la equidad entre hombres y mujeres, sobre todo cuando se tiene en cuenta que, en varios contextos nacionales, las mujeres tienen mayores tasas de graduación en la educación superior que los hombres (Quintero, 2016).

En este sentido, a pesar de los diversos esfuerzos que el gobierno nacional ha formulado en cuanto a políticas públicas de equidad de género dentro del Plan Nacional de desarrollo en diferentes años y diferentes dirigentes políticos, a través del Conpes social 161 de 2013 entre muchos otros, las cifras demuestran que las brechas no se cierran, sino que se aumentan con el tiempo y se profundizan con la pandemia. Factores estructurales, como bajos ingresos y limitados acceso a redes de seguridad pública, hace que las poblaciones en países de bajos ingresos sean más susceptibles a las consecuencias y efectos de la pandemia (CCSA, 2020 p.34).

En la figura 8 se observa el personal docente de la Universidad Nacional de Colombia para el año 2018 donde se evidenció al igual que las dos universidades de la región en estudio que el mayor número de docentes son hombres, lo que probablemente permite mayores oportunidades tanto a nivel educativo como en aspectos laborales.

Esta tendencia que define la brecha entre géneros dada, no solo se da en el mercado laboral de la educación superior, sino que puede volverse general en algunas actividades económicas y diferentes campos de ocupación del mercado laboral donde pueden ser pocas las excepciones. La polarización social cada vez más creciente en el país, la cual se viene desarrollando desde los años ochenta, está acompañada de un proceso de transformación de la estructura educativa y sus configuraciones de género.

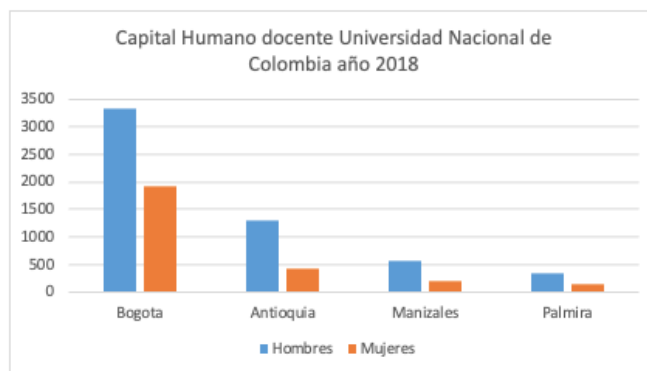


Figura 8
Personal docente Universidad Nacional de Colombia (2018)
Elaboración propia con datos de la SNIES - MEN (2020)

Existe una práctica cultural naturalizada de agresiones que no solo sucede en empresas del estado sino también en organizaciones y empresas privadas. Son pocas las empresas en Colombia que poseen protocolos de equidad, protocolos para el tratamiento del acoso laboral y sexual, y todo tipo de agresiones hacia los trabajadores en especial género femenino.

5. DISCUSIÓN

La desigualdad de género se define como "Situación legal, social y cultural en la que el sexo y / o el género determina diferentes derechos y dignidades para mujeres y hombres, que se reflejan en su acceso desigual o disfrute de derechos, así como la asunción de estereotipos roles sociales y culturales. A pesar de que se vienen trabajando en políticas públicas de equidad de género aún persiste la desigualdad en oportunidades laborales especialmente en el sistema educativo en donde el género masculino es mayoría cuando se compara el número de docentes en educación superior, en las universidades publicas analizadas.

Las empresas ven una desventaja por la maternidad de madres que laboran en dichas empresas y que pueden generar costos por las licencias de maternidad ya que estas son asumidas por los empleadores.

De otra parte, la alta informalidad del mercado laboral que vive el país también está influenciado por diversos aspectos, entre los cuales se encuentran mujeres cabeza de hogar que en muchos casos ejercen como trabajadores por cuenta propia que cotizan como independientes en el mejor de los casos. Trabajadores en Colombia en condición de independientes están obligados a cotizar a la seguridad social cuyas actividades económicas, se establecen dentro del esquema de presunción de costos, cotizarán sobre el 40 %, como ingreso base de cotización y se aplica el cobro del 16 % para el aporte al sistema pensional, y el 12,5 % para el de salud de acuerdo a la nueva resolución del gobierno. Aun así, la capacidad de la economía mundial de crear una cantidad suficiente de empleos de calidad y de alcanzar objetivos de desarrollo sostenible de brindar oportunidades de "empleo pleno y productivo y (...) trabajo decente para todos", equidad y disminución de brechas salariales, queda entredicho en países en vía de desarrollo catalogados de ingresos medios y bajos como Colombia, por cuenta de la pandemia, teniendo en cuenta que existe una problemática social cuyos indicadores del mercado no son los mejores, tienden a deteriorarse en la actual emergencia sanitaria.

Para aquellos aspectos relacionados con la Economía del Cuidado en el marco de los indicadores de contexto de la Cuenta Satélite, la mayor afectación en la actividad laboral que desempeña el género femenino, realizada mayoritariamente por mujeres, supone una realidad mucho más compleja, que estará siendo marcada por la consolidación de la pobreza extrema, la inseguridad alimentaria de modo que muchas familias cuyas madres son cabeza de hogar están siendo afectadas por sus bajos ingresos quienes están afrontando con mayor profundidad, las consecuencias de la pandemia.

6. CONCLUSIONES

Hablar de políticas de inclusión en la educación superior no solo implica acceso y recursos desde el punto de vista del capital humano también es conveniente analizar la equidad en las IES, puesto que estas instituciones construyen procesos de acreditación de alta calidad, en su autonomía y autorregulación en donde es necesario adoptar Objetivos de Desarrollo Sostenible en lo concerniente a equidad de género, clave para hacer realidad los derechos de las mujeres que allí laboran. En Colombia conseguir un empleo o disfrutar de mejores ingresos, tiene que ver con la equidad de género, puesto que son evidentes los contratos laborales en IES públicas en este departamento donde los mejores salarios dependen de los tipos de contratos y el nivel de formación.

A pesar de tener un nivel de formación en estudios de postgrado la participación de la fuerza laboral de las mujeres es inferior a la de los hombres en IES públicas del departamento de Norte de Santander. Las universidades deben prestar especial atención en las políticas públicas y las estrategias para generar mayor

participación de la mujer en las investigaciones y el desarrollo de actividades de Ciencias Tecnología e Innovación.

De acuerdo a los tipos de contratación, y a los distintos niveles de formación en las universidades públicas de la región, se evidenció un desequilibrio del género femenino en el acceso laboral al sector educativo del mercado laboral en las universidades públicas evaluadas, lo que puede dar lugar con el tiempo, a pocas posibilidades y calidad de vida, al igual que la poca continuidad de suscribir estudios de postgrado en niveles de maestría doctorado y /o postdoctorado de mujeres con el fin de poder pagar dichos estudios por sus propios medios, a causa de las brechas salariales conexas a su grado de formación en el contexto académico de los casos evaluados.

Las instituciones de Educación superior (IES) deben realizar una revisión de los componentes de capital humano en relación a su empleabilidad, garantizando un acceso equilibrado y garantías de empleabilidad dado el nivel educativo de las mujeres y mayor participación del empleo en condiciones igualitarias al género masculino. A pesar que la población femenina con nivel de doctorado se ha incrementado, este sigue siendo menor en proporción a los hombres con este nivel de formación en las universidades públicas de la región.

En este sentido se deben evaluar alternativas en las actuales condiciones del desempeño académico social con la participación de la mujer capaz de acceder a mayores espacios académicas a nivel posgrado. Es necesaria la aplicación de diversos instrumentos que permitan una medición de las oportunidades de empleo, que promuevan la igualdad de género y la importancia del análisis de la discriminación en diversos ámbitos académicos y sociales.

La participación del hombre laboralmente activos históricamente ha sido mayor, aun cuando las universidades están graduando mano de obra calificada en ambos géneros en distintas profesiones. En torno al trabajo y del papel que desempeñan los docentes en educación superior en Colombia se observó un número mayor de docentes del género masculino, los cuales laboran en Instituciones de Educación superior (IES) con una tendencia ascendente desde el año 2007.

A pesar que en Colombia se observan mayores niveles de formación educativa el porcentaje de ocupación es mayor en hombres que en mujeres lo que es un indicativo de que el género femenino posee mayores tasas de desempleo en casi todas las actividades económicas y ámbitos del mercado laboral con escasas excepciones.

REFERENCIAS

- Buchelli Aguirre, E., Yara Rodríguez, Y., & Africano Martínez, E. (2016) Caracterización de las prácticas de responsabilidad social relacionadas con gestión del talento humano en el hospital de San José, Bogotá D.C Colombia, *Repertorio de Medicina y Cirugía*, 25 (2) 109-117. <http://dx.doi.org/10.1016/j.reper.2016.03.005>
- Castillo, C., Da Silva, J. & Monsueto, S. (2020) Objectives of Sustainable Development and Youth Employment in Colombia. *Sustainability*, 12(3), 991; <https://doi.org/10.3390/su12030991>
- CEPAL (2019) Educación técnico-profesional y autonomía económica de las mujeres jóvenes en América Latina y el Caribe. Serie Asuntos de Género N° 155. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44628/1/S1900198_es.pdf
- CCSA (2020) How COVID-19 is changing the world: a statistical perspective. *The Committee for the Coordination of Statistical Activities*. <https://unstats.un.org/unsd/ccsa/documents/covid19-report-ccsa.pdf>
- Chávez, N. M. y Ríos, H. (2014). Discriminación salarial por género “efecto techo de cristal”. Caso: siete áreas metropolitanas de Colombia. *Revista Dimensión Empresarial*, 12 (2), 29-45. Doi: 10.15665/rde.v12i2.276
- Corretgé Bergua, Roser, & Miret Martí, Jordi. (2018). Adaptación de los estándares GRI y creación de indicadores de RSU: Un trabajo conjunto de la Universitat de Barcelona y la Universitat Pompeu Fabra. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 12(1), 137-155. <https://dx.doi.org/10.19083/ridu.12.710>
- Consejería presidencial para la equidad de la mujer. (2020) Boletín de Género. Situaciones de las mujeres en el empleo formal e informal. http://www.observatoriomujeres.gov.co/archivos/publicaciones/Publicacion_21.pdf

- David, M.E. (2015) Women and Gender Equality in Higher Education? *Education Sciences*, (5), 10-25. Doi: 10.3390/educsci5010010
- DANE (2021) Mercado Laboral según Sexo. Boletín Técnico. Trimestre móvil noviembre 2020 –enero 2021. https://www.DANE.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_genero/boletin_GEIH_sexo_nov20_ene21.pdf
- DANE (2020a) Boletín Técnico. Gran Encuesta Integrada de Hogares, Febrero - abril 2020. https://www.DANE.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_genero/bol_eje_sexo_feb20_abr20.pdf
- DANE (2020b) Mercado Laboral según Sexo. <https://www.DANE.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/segun-sexo/mercado-laboral-historicos>
- DANE (2020c) Informe sobre cifras de empleo y brechas de género. Cambios en el empleo y brechas de género. Cambios en el empleo en actividades de cuidado remunerado a raíz del Covid-19. Recuperado de: <https://www.DANE.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/Informe-sobre-cifras-de-empleo-y-brechas-de-genero-10-2020.pdf>
- DANE (2018) Boletín técnico Cuenta Satélite de Economía del Cuidado -CSEC2017. https://www.DANE.gov.co/files/investigaciones/boletines/cuentas/ec/Bol_CS_Econo_cuidado_TDCNR_2017.pdf
- DANE (2018) Fuerza laboral y Educación. Sistema Estadístico Nacional Colombia. <https://www.DANE.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/educacion/fuerza-laboral-y-educacion>
- Gallardo, D., Moneva, J. y Sánchez, M. (2016) Divulgación de la Responsabilidad Social Corporativa Interna. *AECA Revista de la Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas*, 166, 3-7.
- GRI (2020) GRI 405 Diversidad e Igualdad de Oportunidades 2016 GRI standards. <https://www.globalreporting.org/standards/media/1460/spanish-gri-405-diversity-and-equal-opportunity-2016.pdf>
- Jacobs, J. E. (2003) Gender Equality and Higher Education, *Annual Review of Sociology*, 22 (1), 153-185. Doi: 10.1146/annurev.soc.22.1.153
- ILO (2008) Promoting equity gender -neutral job evaluation for equal pay: A step by step guide, *International labour office*.
- ILO (2017) Reducir los déficits de trabajo decente durante periodos de poco crecimiento. https://www.ilo.org/global/research/publications/what-works/WCMS_543793/lang-es/index.htm
- Quintero, O. (2016) La creciente exclusión de las mujeres de la Universidad Nacional de Colombia. *Nómadas*, (44), 123-145. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-75502016000100008
- Martínez, P. (2006) El método de estudio de caso Estrategia metodológica de la investigación científica. *Pensamiento & Gestión*, 20, 165-193 <https://www.redalyc.org/pdf/646/64602005.pdf>
- Manandhar, H., Buse, Nosrati, Magar (2018) Gender, health and the 2030 agenda for sustainable development. *Bulletin of the World Health Organization*, 96, 644-653. doi: <http://dx.doi.org/10.2471/BLT.18.211607>
- Ministerio de educación Nacional - MEN (2016) Compendio Estadístico de la Educación superior colombiana. http://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-360739_recurso.pdf
- Ministerio de educación Nacional - MEN (2018) Referentes de calidad. Una propuesta para la evolución del aseguramiento de la calidad. <https://www.mineducacion.gov.co/1759/w3-article-369045.html>
- Mollis, M. (2014). Administrar la crisis de la educación pública y evaluar la calidad universitaria en América Latina: dos caras de la misma reforma educativa. *Revista de la Educación Superior*, 43 (169), 25-45. Doi: 10.1016/j.resu.2014.01.001
- Ordorika, I. (2015) Equidad de género en la Educación Superior. *Revista de la Educación Superior Resu*, XLIV (2) (174), 7-17. <https://www.redalyc.org/pdf/604/60439229001.pdf>
- OEA (2011) Desigualdad e Inclusión Social en las Américas, Organización de los estados Americanos, Recuperado el 25 de Agosto de 2019 en <https://www.oas.org/docs/desigualdad/libro-desigualdad.pdf>
- OIT (2018a) La participación laboral de las mujeres aumenta, pero el camino a la igualdad aún es largo en América Latina y el Caribe, *Organización Internacional del trabajo. Naciones Unidas*. Recuperado el 27 de Julio de 2019 en https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_619953/lang-es/index.htm

- OIT (2018b) Panorama Temático Laboral. Presente y futuro de la protección Social en América y el Caribe. *Organización Internacional del trabajo*. Recuperado el 2 de Septiembre de 2019 en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro/lima/documents/publication/wcms_633654.pdf
- OLE (2017) Se reduce brecha salarial entre hombres y mujeres recién graduados en Colombia, Observatorio Laboral para la Educación, Recuperado el 8 de Junio de 2019 en <https://www.mineducacion.gov.co/1759/w3-article-363240.html>
- Onsalo, Paniagua y Cortes (2013) Barreras de género en el desarrollo profesional de mujeres. *Rev. de la Construcción* (12)1. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-915X2013000100009>
- Organización Panamericana de la Salud - OPS (2019) Informe de la Comisión de la Organización Panamericana de la Salud sobre Equidad y Desigualdades en Salud en las Américas. *Organización Panamericana de la Salud*.
- Okenwa-Emgwa, L., von Strauss, E. (2018). Higher education as a platform for capacity building to address violence against women and promote gender equality: the Swedish example. *Public Health Reviews*, 39 (31). Doi: 10.1186/s40985-018-0108-5
- Departamento Nacional de Planeación - DNP (2019) Bases del Plan Nacional de Desarrollo (2018-2022), Pacto por Colombia Pacto por la equidad. https://adsdatabase.ohchr.org/IssueLibrary/COLOMBIA_Bases%20del%20Plan%20Nacional%20de%20Desarrollo%202018-2022.pdf#search=America%20Latina
- Sistema Nacional de Información de la educación Superior - SNIES (2020) Información Poblacional. Estadísticas históricas de la Educación superior en Colombia. <https://hecaa.mineducacion.gov.co/consultaspublicas/ies>
- Departamento Nacional de Planeación - DNP (2020) Trazador presupuestal para la equidad de la mujer. Informe al Congreso de la Republica. http://www.observatoriomujeres.gov.co/archivos/publicaciones/Publicacion_32.pdf
- Reyes Jardínez, L. & García Doussat, Y. (2009) Procedimiento para el Perfeccionamiento de la Gestión del Capital Humano. *Ciencias Holguín*, 15 (2), 1-14.
- Antonio, P., Rodrigues, Goncalvez, H. & Peixeira Marques, C. (2013) Gender equality in institutions of higher education: Diagnosis and action plan for an institution of higher education in the north of Portugal. *International Journal of Teaching and Education*, 1(1), 18–51.
- UNESCO (2020) Sustainable Development Goals. <http://data.uis.unesco.org/#>
- UNFPA (2020) COVID-19: A Gender Lens. Protecting sexual and reproductive health and rights and promoting gender equality, Technical Brief. March 2020. https://www.unfpa.org/sites/default/files/resource-pdf/COVID-19_A_Gender_Lens_Guidance_Note.pdf