

La igualdad de género en el corazón del trabajo decente. Una visión en nuestro país

Por:

María Rocío González Mejía

Resumen

El 2009 para la OIT es significativo desde tres aspectos. El primero, el Aniversario de los 90 años de su creación; el segundo, el décimo año de su plan de acción sobre Igualdad de Género; y el tercero, la campaña sobre la discusión que desde el seno de la Conferencia Internacional del Trabajo se propone sobre “la Igualdad de Género en el corazón del Trabajo Decente”, a través del análisis de doce (12) temas conexos con el Trabajo Decente, que iniciaron en junio de 2008, en torno a diferentes factores que inciden en la desigualdad de un hombre o una mujer con respecto a los derechos, el empleo, la protección social y el diálogo social.

Palabras clave

Organización Internacional del Trabajo, Trabajo Decente, Igualdad de Género, Conferencia Internacional del Trabajo, Protección Social,

Diálogo Social, Infancias Decentes, Empleo Juvenil, Trabajadores Migrantes, Trabajo y Familia, Empleos Verdes.

Abstract

2009 is meaningful to the International Labour Organization in three ways: the first one, it is the 90th anniversary of its foundation; the second one, it is the 10th year of its action plan regarding Equality of Gender; and the third one, their campaign regarding the discussion within the International Labour Conference; which proposes the “Equality of Gender within Decent Work”, through the analysis of twelve intertwined topics regarding teaching. This analysis started in June, 2008 around different factors that are involved when speaking of inequality from men to women, rights, employment, social security and social dialogue.

Keywords

International Labour Organization, Decent Work, Equality of Gender, International Labour Conference, Social Security, Social Dialogue, Decent Childhood, Youth Employment, Working Migrants, Work and Family, Green Jobs.

Introducción

En el mes de junio, la OIT está celebrando sus 90 años (1919-2009) en favor de la justicia social, y desde el año pasado, mes a mes, viene

desarrollando una campaña de sensibilización en torno al tema del Trabajo Decente desde la óptica del Género, invitando a la reflexión sobre diferentes aspectos que integran este concepto.

También celebra los 10 años de vigencia de su plan de acción sobre Igualdad de Género, y por eso ha propuesto marcar como línea central de discusión y análisis un seguimiento especial de las circunstancias o factores que inciden de forma disímil en el acceso de una mujer o de un hombre a los derechos, al empleo, la protección social y el diálogo social, proponiendo acciones en pro de la vigencia de la Igualdad de Género en el mundo.

Acogiendo la propuesta de la OIT, es este el momento oportuno para examinar nuestra postura no sólo personal, sino también familiar, social, organizacional y política frente a la vigencia de este principio, porque de alguna manera o en algún momento hemos sido copartícipes de una conducta censurable como es la discriminación.

Comenzó la campaña en el mes de junio de 2008, con el tema: **“Infancias Decentes: Educar tanto a las niñas como a los niños”**. Es universalmente aceptado que la educación es motor de desarrollo; que existe una estrecha relación entre un mayor acceso de educación para las niñas y el crecimiento del PIB; que educar a las niñas representa cambios de gran magnitud en la familia, la sociedad y el trabajo. Y señala... que para los 218 millones de niños inmersos en el trabajo, acceder a una educación de calidad marca el camino hacia una vida mejor.

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

De acuerdo con la Estrategia “Hechos y Derechos, Colombia, tierra de niñas, niños, adolescentes y jóvenes” ⁽¹⁾, en el país viven más de 15 millones de niños, niñas y adolescentes, equivalentes al 37% de la población total, estimada en 41.4 millones de personas. A pesar de los avances en materia de lucha contra la pobreza y pobreza extrema, alcanzando una reducción de 11 puntos en el período 2002-2006, subsisten enormes retos en lo social, ya que el 42% de la población vive en pobreza, el 12% en la indigencia, y Colombia es el tercer país más desigual de América Latina. Ser niño hoy en Colombia, significa para muchos enfrentarse a los obstáculos y riesgos asociados a la pobreza – seis de cada diez niños y niñas menores de 6 años viven en esta situación-, a la falta de oportunidades y a la ausencia de entornos protectores que garanticen su desarrollo y protección integral.

Según la Encuesta Nacional de hogares realizada en el año 2005 ⁽²⁾, de los 961.507 niños, niñas y adolescentes que trabajan más de 15 horas semanales en oficios del hogar, 707.631 son mujeres y 253.876 son hombres, y no estudian por falta de recursos económicos de sus padres y por el hecho de “que no les gusta” estudiar.

El Ministerio de Educación Nacional ⁽³⁾ ha establecido la “Guía operativa para la prestación del servicio de Atención Integral a la Primera Infancia”, con el fin de lograr la articulación de las Secretarías de Educación, las Direcciones Regionales y Centros Zonales del ICBF, los actores locales, organizaciones prestadoras del servicio, docentes, madres comunitarias, padres y madres de familia, y todos los agentes educativos, para garantizar el pleno desarrollo de los niños y niñas, su buen desempeño en las escuelas, la activación de sus potenciales y talentos y asegurar las mejores condiciones de salud, nutrición y unos ambientes de aprendizaje estimulantes.

El propósito de la guía es promover el diseño, la implementación, el seguimiento y evaluación participativa de Planes de Acción Integral para la Primera Infancia a través de los cuales se coordinen todos los sectores a nivel local y de acuerdo al principio de corresponsabilidad, garanticen el cuidado, la nutrición y la educación inicial de todos los niños y niñas menores de cinco (5) años.

El tema de análisis de julio: “**Maternidad, paternidad y trabajo**”. La protección de la maternidad de las mujeres empleadas ha sido una preocupación permanente de la OIT y es un elemento esencial respecto de la igualdad de oportunidades. La protección a la maternidad se manifiesta en la licencia de maternidad; prestaciones asistenciales y económicas; protección de la salud de la madre y el hijo durante el embarazo, parto y lactancia; protección del empleo y no discriminación.

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

Se insta a los gobiernos y a las organizaciones a adoptar las resoluciones relativas a la igualdad entre hombres y mujeres, igualdad de oportunidades y trato en materia de empleo y ocupación (Convenio 111), igualdad de la remuneración, protección a la maternidad (convenio 183), para contribuir en la eliminación de la discriminación por razón de género y promover la igualdad entre hombres y mujeres.

De acuerdo con la campaña, la OIT considera que la cuestión de género comienza en la familia, sus relaciones, creencias y cultura, y comprende todas las etapas del ser humano.

Continúa la reflexión con, **“Trabajo y familia: Compartir es la mejor forma de cuidar”**. La maternidad y la concepción de que la responsabilidad primaria de la casa y la familia recae sobre las mujeres, son determinantes de la desigualdad entre los sexos y entre las mujeres. Mientras las mujeres se ven forzadas a aceptar o deciden aceptar un trabajo mal remunerado, inseguro, a tiempo parcial, desde su domicilio o informal para poder combinar sus obligaciones familiares con el trabajo remunerado; a los hombres se les dificulta conciliar las exigencias de un área y de la otra, limitando su situación respecto a la vida familiar y su capacidad para participar en los asuntos del hogar. Un programa laboral

que no contemple las posibilidades familiares de los trabajadores provoca discriminación indirecta, pues estos trabajadores rinden menos en las actividades laborales, en perjuicio de sus perspectivas de desarrollo profesional, en particular el avance profesional de la mujer.

El Convenio 156 establece la Igualdad de Oportunidades como objetivo general para armonizar las relaciones laborales y familiares. En algunos países la cuestión de armonizar estas relaciones se ha convertido en un tema de política laboral y social.

Sin embargo como estas políticas están dirigidas en mayor medida a las mujeres, existe el riesgo de reforzar su imagen como “asalariados de segunda fila” e incrementar la doble carga de las mujeres trabajadoras.

Recomienda la Organización del Trabajo, facilitar suficiente información pública, ejecutar programas de educación acerca de la situación de estos trabajadores, promover la flexibilidad en las condiciones de trabajo y en la seguridad social.

Complementa con otra campaña, “**Removamos los obstáculos en el buen camino hacia la igualdad**”, considerando que a pesar del avance en la inserción de las mujeres en el mundo laboral y en los servicios públicos, y la formulación de políticas de igualdad de oportunidades en el ámbito global, éstas continúan enfrentando múltiples formas de discriminación. En formación académica y experiencia laboral la brecha de género se ha reducido, pero en términos generales las mujeres ganan menos que los hombres, son mayoría en los empleos informales y

atípicos, deben sortear más obstáculos para acceder a cargos altos y conservarlos, soportan con desigualdad el peso de las responsabilidades familiares, y las prácticas discriminatorias por sexo o en su función reproductora. Y advierte que en 1958 la OIT adoptó el instrumento internacional más completo y específico sobre la discriminación e igualdad en el mundo del trabajo, el Convenio sobre discriminación (empleo y ocupación), número 111, adelantado para su tiempo, pero con plena vigencia hoy.

¿Un trabajo de hombre? ¿Un trabajo de mujer? ¡¿Quién lo dice?! A derribar las barreras de género en el empleo de jóvenes. “La juventud es un momento en que la vida se colma de promesas, aspiraciones y energía. Atascada entre la niñez y la adultez, es el momento en que los hombres y las mujeres desean con profundo fervor asegurar el futuro y contribuir a sus familias, a sus comunidades y a la sociedad. Esta etapa de la vida es de importancia crucial para determinar el camino que los jóvenes emprenderán para lograr un empleo productivo y un trabajo decente”. (Tema de la campaña de la OIT de julio de 2008).

En los próximos diez años tendremos más de mil millones de jóvenes en edad de trabajar, será la generación de hombres y especialmente de mujeres con mejor nivel de educación y capacitación de todos los tiempos. Sin embargo, el desempleo en este grupo duplica y triplica el de los adultos y la desproporción afecta especialmente a las mujeres jóvenes. Trabajan demasiadas horas, sufren inseguridad laboral, sus contratos son informales e intermitentes, caracterizados por la baja

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

El desafío es entonces, abordar la segregación con los empleos que tradicionalmente han sido aceptados como masculinos y femeninos y abrir las posibilidades a nuevas profesiones para ambos sexos. Contar con orientación vocacional adecuada a las capacidades y necesidades, y contar con servicios de asesoramiento en cuestiones de género para que las jóvenes puedan desarrollar todo su potencial. En los países en desarrollo, no pueden aprovechar las oportunidades de capacitación debido a las restricciones de ingreso, la discriminación en el momento de la selección y el estereotipo de género.

Las inversiones que hacen los gobiernos en educación y capacitación, quedarán en la nada si los jóvenes no tienen oportunidades de acceder a empleos productivos que les permitan mantenerse, contribuir a los ingresos familiares y cumplir con sus deberes públicos.

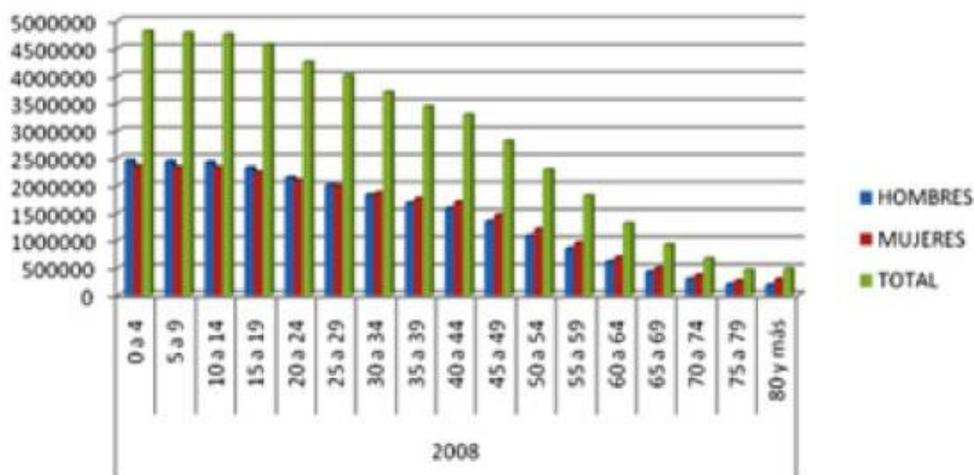
En nuestro país, se creó el Programa Presidencial Colombia Joven ⁽⁴⁾, mediante decreto 822 del 8 de mayo de 2000, adscrito al Departamento Administrativo de la Presidencia de la República; y por decreto 1984 de

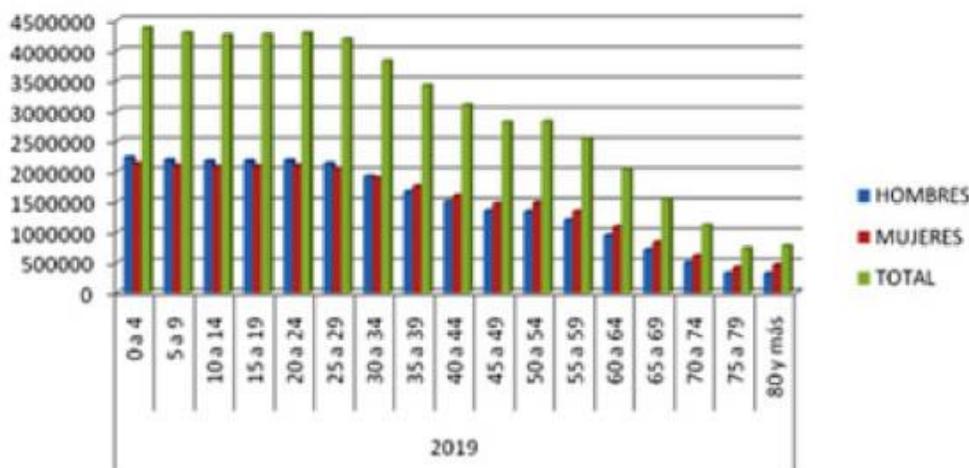
julio de 2006 se estableció que ejercerá sus actividades bajo la supervisión de la Vicepresidencia.

De acuerdo con la Misión, la estrategia de la Política Nacional de Juventud asume, entre otros, los siguientes criterios que orientan su implementación y evaluación: Expansión de capacidades institucionales, énfasis en lo local, equidad y pluralidad, enfoque con perspectiva de género, trato preferencial a la adolescencia y la juventud, promoción y defensa de los derechos de los jóvenes, promover acciones de inclusión del tema juvenil en la implementación de los planes de desarrollo del orden Nacional y Territorial.

Estructura de la población por género y edad en Colombia, 2008 y 2019 proyectado.

Fuente: Sistema de Información sobre Infancia y Juventud, SIJU.
<http://www.siju.gov.co/>





Trabajadores y trabajadoras migrantes: Hacia una igualdad de derechos y oportunidades. Millones de personas en el mundo abandonan sus países de origen en busca de trabajo, pero no un trabajo mejor, impulsados por la pobreza y la inseguridad buscan cualquier trabajo. La migración laboral es un factor clave en la globalización y genera un impacto en la economía mundial. Existe un estimado de entre 160 y 250 mil millones de dólares incluyendo los informales, que sostienen a familias y comunidades y contribuyen al crecimiento económico y la prosperidad de los países de destino. Actualmente los migrantes afrontan muchos retos: Pobres condiciones laborales, discriminación, labores con escasa retribución, agricultura, limpieza, manutención, construcción, servicio doméstico y cuidado de la salud. Suelen ser relegados a trabajos sucios, peligrosos y degradantes para los cuales los nacionales no están disponibles y muchos trabajan en condiciones precarias y sin protección en la economía informal. Entre el 10 y el 15% de la migración actual involucra situaciones irregulares al ingresar a trabajar en países sin autorización, que conlleva altos niveles

de explotación, trabajo forzoso y abuso de los derechos humanos. Por la naturaleza misma del trabajo que realizan, las mujeres y las niñas son particularmente vulnerables cuando son empleadas para trabajar por fuera de su país de origen. Son sometidas a explotación y malos tratos, pueden ser objeto de violencia por razón de género y de abuso sexual cuando trabajan en el servicio doméstico o como trabajadoras del sexo, no hablan el idioma del país en que trabajan, desconocen los derechos y no saben dónde solicitar ayuda; pueden ser víctimas de contratación forzosa, y de prácticas de empleo forzosas o de trata de personas. Las mujeres jóvenes y las niñas están particularmente expuestas a ser objeto de trata con fines de explotación sexual comercial. Aunque no existen estadísticas claras se presume que gran parte de los trabajadores migrantes en situación irregular y/o empleados ilegalmente son mujeres.

Los países en desarrollo pierden entre el 10 y el 30% de sus trabajadores capacitados y profesionales a causa de la “fuga de cerebros”, y existe un alto nivel de discriminación en el mercado laboral contra los trabajadores migrantes en los países industrializados Según estudios de la OIT más de uno de cada tres trabajadores migrante que aspiraban a un puesto fueron injustamente excluidos de la selección.

El reto mundial es la formulación de políticas y mecanismos para regular y administrar la migración laboral y garantizar que contribuya de manera positiva al desarrollo de los países de origen y los de destino y al bienestar de los migrantes. El plan de acción de la OIT incluye, el reconocimiento de las normas internacionales del trabajo y otros

instrumentos relevantes; aplicación a nivel nacional del Programa Global de Empleo; defensa de la protección social; fomentar el desarrollo de capacidades, sensibilización y la asistencia técnica en el mundo; fortalecer el diálogo social; mejorar la información y las bases del conocimiento sobre tendencias mundiales en migración laboral y participar en iniciativas internacionales en el terreno de la migración.

El diálogo social en el trabajo: Dándoles voz y elección a mujeres y hombres. Esta campaña se fundamenta en el reconocimiento de la presencia de la mujer en la fuerza del trabajo, ya sea como empleadora o trabajadora, y en la importancia de que participe activa y equitativamente en las instituciones de diálogo social. Considera que cuando la mujer participa en sus organizaciones e instituciones son más proactivas a la hora de priorizar la igualdad de género.

El objetivo principal del Diálogo Social es promover el consenso y la participación democrática de los actores del mundo laboral: gobiernos, organizaciones de empleadores y trabajadores. Un diálogo social exitoso, que incluye todo tipo de negociación, consulta e intercambio de información entre las partes interesadas, depende de los procesos y estructuras que tienen potencial para solucionar temas económicos y sociales determinantes; alentar el buen gobierno; fomentar la paz y la estabilidad social y laboral; e impulsar el progreso económico.

Como en el diálogo social se hacen explícitas las necesidades y aspiraciones de sus integrantes, hombres y mujeres deben estar

representados equitativamente para ser escuchados sin temor a represalias.

Seguridad y salud en el trabajo para hombres y mujeres. La participación de la mujer en la fuerza de trabajo, ha hecho evidente aspectos específicos de género en accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Así, en la agricultura las mujeres realizan las peores tareas como el trabajo con insecticidas o agentes químicos y biológicos sin protección, o la dura tarea de cultivar y cosechar sin asistencia mecánica; en la industria las operarias de las fábricas ubicadas en zonas francas de exportación realizan largas jornadas de trabajo en puestos en los que no se respeta el factor ergonómico y carecen de equipos de protección personal; en el sector de la microelectrónica, actividad en la que abundan las mujeres, las trabajadoras están expuestas a sustancias químicas de efectos carcinogénicos. De otra parte, en los sectores de la construcción o del petróleo en donde predominan los hombres, entrañan otro grupo de peligros para la seguridad y la salud.

En la actualidad se procura eliminar los riesgos de trabajo de una actividad determinada para todo el personal, más que excluir a un grupo social determinado de las ocupaciones peligrosas. Esto conlleva la revisión o sustitución de varias normas de Seguridad y Salud en el Trabajo. Hoy se reconoce que el estrés relacionado con el ámbito de trabajo es un asunto de seguridad y salud en el trabajo (SST). Tanto los hombres como las mujeres padecen de estrés, aunque por razones diferentes, y ello exige también respuestas diferentes en cuanto a la

salud; las múltiples funciones femeninas en el trabajo, hacen que sufran de estrés y fatiga. En la Resolución sobre igualdad de oportunidades y de trato adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en 1985, en cuanto a la necesidad de proteger a hombres y mujeres de los riesgos laborales, se estableció una conexión explícita entre el trabajo inseguro y el trabajo decente, y se estableció “la necesidad de tener en cuenta los factores específicos de género en el contexto de las normas, los instrumentos, los sistemas de gestión y la práctica en materia de SST”.

El 29 de abril es el Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo ⁽⁵⁾, y la OIT calcula que cada año mueren aproximadamente 2.3 millones de hombres y mujeres a causa de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo, incluyendo cerca de 360.000 accidentes mortales y cerca de 1.95 millones de enfermedades mortales.

Derechos, empleos y seguridad social: Una nueva visión para Hombres y Mujeres de edad avanzada. El incremento de la esperanza de vida implica cambios en todo el ciclo vital. Hoy tenemos una transición de sociedades de tres generaciones a sociedades de cuatro; esto significa prolongar en el tiempo la escasez debido a que la mayor parte de la población mundial no tiene acceso a pensión de vejez.

Se debe pensar en una sociedad para todas las edades, lo cual implica modelos de trabajo más flexibles y personalizados, que garanticen a las personas el derecho a seguir trabajando si lo desean, y a jubilarse con una pensión rentable económicamente si desean retirarse. Es necesario pasar de la competencia a la solidaridad entre los grupos de población en

edad de trabajar y eliminar los obstáculos en el empleo que enfrentan las personas de edad.

Competencias y emprendimiento. Reducir la brecha tecnológica y las desigualdades de género. En la próxima década se calcula que ingresarán 500 millones de personas a la mano de obra mundial, y es esencial enfrentar los desafíos que plantea la tecnología. Los que no están conectados corren el riesgo de quedarse atrás; y como las mujeres son quienes presentan una importante mayoría entre quienes carecen de acceso, la brecha tecnológica adquiere una clara dimensión de género en diferentes aristas. Por un lado, los países que tienen y los que no tienen acceso fácil a los avances tecnológicos; dentro de cada país, los estratos socioeconómicos, especialmente las áreas rurales; y una brecha de género, porque casi en todas partes las mujeres van a la zaga de los hombres en el acceso a la formación y aplicación de tecnología. La evidencia la encontramos en el hecho de que es mucho más probable que un hombre estudie ingeniería o ciencias físicas o de la computación, que una mujer.

De otro lado, el grado de acceso de las mujeres y los hombres a las tecnologías de la información y las comunicaciones. Según la OCDE, a pesar de que las mujeres ocupan más del 60% de los puestos de trabajo relacionados con estas tecnologías, solo entre el 10 y el 20% son programadoras, ingenieras, analistas de sistemas o diseñadoras de sistemas; la gran mayoría ocupa puestos de secretaría, procesamiento

de textos o ingreso de datos, tareas rutinarias con escaso nivel de competencias o formación técnica limitada.

Se requiere entonces, educación y formación que aumenten la capacidad de mujeres y hombres para aplicar técnicas nuevas, que favorezcan la empleabilidad, productividad y competitividad de las empresas; y sistemas efectivos para el desarrollo de competencias que les ayuden a aprovechar las oportunidades presentes y futuras.

El desarrollo tecnológico también respalda la transición de la economía informal a la formal. Las empresas de propiedad de las mujeres, en algunos países, es mayor que el de las empresas privadas en su conjunto. La introducción de nueva tecnología en las empresas de mujeres aumenta la productividad, genera empleo, reduce la pobreza y promueve desarrollo local. Las mujeres ingresan al mundo empresarial como trabajadoras autónomas, con pequeñas y medianas empresas, con emprendimientos sociales, cooperativas, entre otras; y deben superar algunos obstáculos como crear o no una empresa, el acceso al crédito, y esquemas tradicionales para generar ingresos o controlar recursos financieros.

El Plan Nacional de Desarrollo 2006-2010⁽⁶⁾ “Estado Comunitario: Desarrollo para todos”, contempla para la Mujer una dimensión especial de desarrollo: Equidad de género. Con múltiples componentes en educación, prevención de violencia de género, paz y convivencia familiar, subsidios, servicios sociales del Estado, desarrollo de la mujer rural, la mujer como sujeto de crédito, vivienda para mujeres cabeza de hogar,

disminución de brechas salariales para las mujeres, modelos alternativos de emprendimiento, capacitación empresarial para mujeres, apoyo a mujeres microempresarias y aumento de educación técnica y tecnológica, mujeres constructoras de paz e inclusión efectiva de las mujeres en la política, entre otros.

Empleos verdes. ¡Mejoremos el clima para la igualdad de género también! El cambio climático es una de las mayores dificultades que el siglo XXI plantea a la comunidad global y quienes tienen más probabilidades de verse perjudicados son las mujeres y los hombres de los sectores con mayor dependencia del clima como los dedicados a la agricultura y turismo. De igual manera las mujeres son más vulnerables que los hombres ante sus efectos negativos, pues constituyen la mayoría de las personas pobres del mundo y dependen más en proporción, de los recursos naturales amenazados; además cumplen un papel más importante que los hombres en la gestión de los recursos naturales, en actividades agrícolas, plantación, protección y cuidado de almácigos y plántulas, y en la alimentación y atención de su familia.

El Programa de Trabajo Decente de la OIT impulsa el crecimiento “verde” a través de la promoción de empresas y empleos verdes, con planes de seguridad social, desarrollo de competencias, trabajo higiénico y seguro para los trabajadores y el medio ambiente, respeto por los derechos a la libertad y al diálogo social. Los empleos verdes decentes establecen un vínculo efectivo de mutuo sostén entre el primer Objetivo de desarrollo

del Milenio: Erradicar la pobreza extrema y el hambre; y el séptimo como es garantizar la sostenibilidad del medio ambiente.

Empoderamiento de las Mujeres. ¡90 años de la OIT en acción!

La OIT en la celebración de su nonagésimo aniversario rinde un homenaje a las mujeres que defendieron los principios de igualdad de género en el mundo del trabajo y que cumplieron un papel decisivo al liderar las acciones de la Organización. Reconoce la importancia del liderazgo y la participación de las mujeres a lo largo de los últimos noventa años.

Comenzando el siglo XX, la lucha contra la esclavitud, el alcoholismo y el apoyo al sufragio femenino, combinados con la explotación de mujeres y niños en la Revolución Industrial, dieron vida a un conjunto de mujeres y mujeres de Bélgica, Francia, Reino Unido y Estados Unidos participaron activamente en la Conferencia de Paz de París.

El Consejo Internacional de Mujeres, reclamó, por ejemplo, la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres, la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, la limitación de las horas semanales de trabajo a cuarenta y cuatro y la eliminación del trabajo nocturno para las mujeres.

La primera Conferencia Internacional del Trabajo se celebró en octubre de 1919, en Washington DC. En dicha oportunidad se aprobaron seis

convenios: dos sobre protección de la mujer, prohibiendo el trabajo nocturno y garantizando la protección de la maternidad para las trabajadoras; otros dos en relación con los niños, edad mínima para emplear a personas jóvenes y prohibición del trabajo nocturno para menores de edad; los dos restantes comprendían políticas generales respecto de la cantidad de horas de trabajo y desempleo. En esta primera Conferencia 22 mujeres asistieron en calidad de Consejeras técnicas, 13 en representación de los gobiernos, una en representación de los empleadores, y otras ocho de los trabajadores. Entre otras, se destacan Margaret Bondfield, mujer destacada en el movimiento sindical; Frances Perkins, quien presidió la Conferencia en 1941; Ana Figueroa, primera Subdirectora General de la OIT.

En 1975, se celebra en México la Conferencia Mundial sobre la Mujer, que marcó el comienzo del Decenio de la Mujer (1975-1985) y la OIT adoptó un convenio y una recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos y una recomendación sobre igualdad de género.

La Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en 1995 en Beijing adoptó la plataforma más inclusiva de todas las elaboradas en conferencias anteriores. Participaron más de cinco mil mujeres, y otras 27 mil en el foro de ONG. Esta cumbre tuvo como resultado en 1997, la adopción de una resolución del Consejo Económico y Social en la que se promovió la incorporación de la perspectiva de género en diversas áreas.

En los últimos decenios el mundo ha sido testigo de numerosos avances en materia de igualdad de género; pero es una realidad desafortunada

que después de décadas de compromiso nacional e internacional con la igualdad de género, persista una gran cuota de discriminación.

Consejería Presidencial para la equidad de la mujer ⁽⁷⁾

Objetivo: Adelantar acciones a favor de la equidad de género que contribuyan de manera significativa y determinante a cerrar las brechas sociales, construir ciudades amables y forjar una cultura para la convivencia basada en la equidad, la igualdad y la solidaridad promoviendo para ello: Acciones afirmativas, Política Social con Igualdad de Oportunidades y Transversalidad de género.

Metas: Para el 2010 Colombia será una sociedad más democrática, igualitaria y equitativa; con una economía que garantice evidentemente el bienestar de la mayoría de mujeres y de hombres. Habrá superado significativamente la situación de desventaja de las mujeres. Ofrecerá igualdad de oportunidades teniendo en cuenta las diferencias de sexo, edad, etnia, territorio y nivel socioeconómico. Habrá logrado un compromiso real con la equidad de género mediante la coherencia interna de las políticas y los compromisos internacionales.

¿Cuál será entonces nuestro aporte para el desarrollo de esta política y compromiso internacional?

Notas:

(1) Hechos y derechos. Colombia tierra de niños y adolescentes <http://unicef.org.co/Gobernadores/index.html> Consultado 23 de abril de 2009.

(2) Censo 2005. Departamento Nacional de Estadística. Estadísticas. Misión para el Diseño de una Estrategia para la Reducción de la Pobreza y la Desigualdad ME RPD DNP. 2005

(3) Ministerio de educación http://www.mineducacion.gov.co/1621/articulos-184841_archivo_pdf.pdf Consultado 3 de abril de 2009

(4) Hechos y derechos. Colombia tierra de niños y adolescentes <http://unicef.org.co/Gobernadores/index.html> Consultado 23 de abril de 2009.

(5) Organización internacional del trabajo. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_105149.pdf Consultado el 12 de Mayo de 2009.

(6) Departamento Nacional de Planeación, marzo de 2007. http://www.dnp.gov.co/archivos/documentos/GCRP_presenta_Renteria/DNPgenero.pdf

(7) Consejería Presidencial para la equidad de la Mujer <http://equidad.presidencia.gov.co/portafolio/empleo/mujercabezadefamilia.asp> Consultado el 20 de de abril de 2009.

Bibliografía

Hechos y derechos. Colombia tierra de niños y adolescentes
<http://unicef.org.co/Gobernadores/index.html> Consultado 23 de abril de 2009.

Ministerio de educación
http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles/184841__archivo_pdf.pdf
Consultado 3 de abril de 2009.

Fuente: Censo 2005. Departamento Nacional de Estadística.
Estadísticas. Misión para el Diseño de una Estrategia para la Reducción
de la Pobreza y la Desigualdad ME RPD DNP. 2005.

Programa presidencial Colombia joven
http://www.colombiajoven.gov.co/quienes_somos.html consultado Abril 5
de 2009.

Organización internacional del trabajo.
[http://www.ilo.org/gender/Events/_Campaign2008-2009/lang--
es/index.htm](http://www.ilo.org/gender/Events/_Campaign2008-2009/lang-es/index.htm) Consultado el 12 de Mayo de 2009.

Consejería Presidencial para la equidad de la Mujer
[http://equidad.presidencia.gov.co/portafolio/empleo/mujercabezadefamilia
.asp](http://equidad.presidencia.gov.co/portafolio/empleo/mujercabezadefamilia.asp) Consultado el 20 de abril de 2009.

Departamento Nacional de Planeación, marzo de 2007.

http://www.dnp.gov.co/archivos/documentos/GCRP_presenta_Renteria/DNPgenero.pdf

Organización internacional del trabajo.

<http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/> Consultado el 12 de Mayo de 2009.

Maria Rocío González Mejía

- Abogada, egresado de la Universidad de Manizales
- Especialista en derecho Comercial de la Universidad Pontificia Bolivariana
- Especialista en gerencia del CEIPA
- Actualmente es Docente de planta de la Universidad CEIPA.
- mariarocio.gonzalez@ceipa.edu.co