

DOMINGO

25 de Mayo del 2008 Santiago de Cali, Colombia

Activos

El País

Buena mar

LLEGARON 95 CRUCEROS AL PAÍS

Entre enero y abril del 2007, 126.464 personas llegaron a Colombia a través de este medio, según informó el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo.

Ser mujer paga muy mal

E

s administradora de empresas con especialización en mercadeo. Su nombre es Claudia Delgado Ortiz y es gerente comercial de una compañía del sector farmacéutico. Ahora se siente satisfecha con su trabajo, pues es la líder del equipo. Pero antes de llegar a su nuevo puesto, vivió en carne propia la discriminación salarial.

“Yo laboraba en una empresa del sector comercio. Estaba en el equipo de ventas y se presentó un ascenso, al cual me postulé. Presenté exámenes, pruebas psicotécnicas, entrevistas y me lo gané, pero luego me di cuenta que en el equipo habían hombres con el mismo nivel de preparación que yo y con mejor sueldo. Ganaban \$600.000 más”, recuerda.

“Reclamé. Se justificaron con el argumento de que yo era nueva en el equipo, pero yo sabía que era injusto porque el perfil de ellos y el mío era igual. Tuve que demostrar mi capacidad de trabajo y después de tres meses de ser la número uno en ventas me tuvieron que nivelar. El jefe era hombre y para colmo, machista”.

El caso de Claudia no es el único que refleja la inequidad de género en el mercado laboral del país. De acuerdo con una reciente encuesta realizada por el Ministerio de Educación, el salario recibido por las mujeres a cambio de su trabajo es inferior al de los hombres que tienen un cargo de la misma condición y jerarquía.

Según el estudio del Ministerio, si un hombre profesional recibe un millón de pesos, una mujer con igual nivel de preparación recibe \$826.000, es decir, un 17,4% menos. Y si tiene especialización o maestría, su sueldo es inferior en un 21% al que reciben los hombres con igual capacitación.

Para la economista y socióloga Rosa Emilia Bermúdez, docente de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Icesi, “estas marcadas diferencias se explican en los roles que la mujer asumió durante muchos años, relacionados con la maternidad y las labores domésticas”.

“Para muchos empleadores, contratar a una mujer se puede convertir en un problema porque son más propensas a pedir permisos que los hombres por muchas razones: ellas son las que asisten a las reuniones de los hijos en el colegio, cuidan de ellos cuando se enferman, o tienen que estar pendientes de cualquier calamidad en el hogar”, dice la señora Bermúdez.

El estudio ‘Determinantes para la discriminación salarial’, elaborado por la investigadora Pilar Fernández, de la Universidad de Los Andes, dice que tanto para hombres como para mujeres, la variable ‘casado’ se puede asociar con mejores remuneraciones. Pero, en el caso de la mujer, también es un inconveniente.

“Aunque parezca extraño, todavía se cree que las mujeres que trabajan lo hacen por gusto, por tener un dinero adicional para ellas. La imagen de que el hombre es el proveedor del hogar sigue muy arraigada”, dice al respecto la profesora Bermúdez.

El comportamiento empresarial

Pero la discriminación del género femenino va más allá del componente salarial, según lo comprobó un estudio de la Alta Consejería Presidencial para la Equidad de Género, denominado ‘Situación laboral de las mujeres en el sector privado, en relación con los hombres’.

Esa investigación analizó una población de 19.411 empleados en 50 empresas (incluidas multinacionales), de los cuales 11.234 son hombres (58%) y 8.177 son mujeres (42%), lo que refleja que el género masculino es el que predomina en el mercado laboral.



Aunque las mujeres se abren espacios en el escenario laboral, deben luchar contra la inequidad salarial que reina en Colombia.

POR: ZULMA LUCÍA CUERVO PLAZAS



Remuneración anual por nivel organizacional y género

Nivel organizacional	Hombres		Mujeres	
	No. de ocupantes	Compensación total año	No. de ocupantes	Compensación total año
Alta gerencia	220	259.567.903	43	236.751.157
Gerencia media	1.117	120.529.633	524	109.688.026
Profesionales	2.847	57.532.454	2.139	53.241.236
Técnicos / Tecnólogos	2.671	28.079.486	1.807	26.517.820
Apoyo	4.379	12.077.253	3.664	11.082.717

El estudio se realizó con la participación de 50 empresas nacionales y multinacionales. Se analizó un total de 19.411 personas ocupadas en estas organizaciones.

Fuente: Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer.

Gráfico / El País

Al separar la distribución de funciones por tipo, se encontró que los cargos directivos son ocupados en mayor proporción por hombres. Según el estudio, sólo un 16% de las mujeres empleadas en las empresas consultadas tienen cargos de alta gerencia, mientras que en gerencia media la proporción llega al 32%.

En los cargos profesionales, técnicos y tecnólogos, y de apoyo, la proporción alcanza una mayor equidad, con una participación del 43%, 40% y 46% respectivamente. Pero en ningún caso alcanza siquiera el 50%.

“Existe una barrera invisible, un techo de cristal que no permite que las mujeres lleguen a ocupar los altos mandos, así se les pague menos, porque se cree que las mujeres no son capaces de tomar decisiones trascendentales, tal vez por su misma condición de docilidad”, explica la profesora Bermúdez.

El estudio de la Alta Consejería ratifica la diferencia de ingresos entre hombres y mujeres. Ésta se encuentra en un rango que oscila entre un 6% y 10%, siendo más

marcada la diferencia en los cargos directivos que en los operativos.

En promedio, un alto ejecutivo hombre gana mensualmente \$21.630.658, mientras que la mujer con un cargo similar obtiene \$19.729.263 en promedio. Ellas reciben \$1.901.395 menos.

Y para los cargos en gerencia media, los hombres son remunerados con un promedio mensual de \$10.044.136, mientras que a las mujeres les pagan \$9.140.668.

“Cuando un hombre llega al cargo más alto lo que él dice es: ‘me lo gané’. En el caso de las mujeres: ‘me dieron la oportunidad’. De allí que ellas trabajen por menos”, comenta la señora Bermúdez.

Olga Lucía Acosta, asesora regional de la Cepal para Colombia, indica que “las menores remuneraciones tienen efecto no sólo en la situación presente de las mujeres, sino que también afectan sus ingresos durante la vejez”.

“Al recibir menores salarios y tener carreras profesionales interrumpidas por los roles de madre y de cuidado del hogar, las mujeres tendrán menores ahorros pensionales”, agrega.



La mayor participación laboral de la mujer se debe al cambio del modelo de hogar. Las mujeres viven solas por asuntos como la viudez por causa de la violencia y la separación de la pareja.

1.034

personas votaron en elpais.com.co sobre el tema de inequidad salarial entre hombres y mujeres.

64,7%

de los votantes consideraron que los hombres ganan más que las mujeres.

53,1%

creen que a las mujeres se les dificulta más que a los hombres el acceso a cargos directivos.

El mercado laboral

Pese a las inequidades, ellas están abandonando cada vez más sus roles tradicionales, para lanzarse al mercado laboral.

Según el Dane, un 72,2% de la población masculina del país salió a buscar empleo en el último trimestre del 2007. Este porcentaje de participación bajó en 0,9 puntos porcentuales frente al mismo trimestre del 2006 (71,3%).

En ese mismo período, el 47,2% de la población femenina estuvo en la búsqueda de una ocupación. Un año atrás (cuarto trimestre del 2006), la cifra era menor: 43,9%.

Para la Alta Consejera Presidencial para la Equidad de la Mujer, Martha Lucía Vásquez, “nosotras llevamos todas las de perder. A diario crece el número de mujeres que quiere trabajar, pero eso no se refleja en la ocupación porque el 72% de los hombres tienen una ocupación mientras que las mujeres llegan a un 45%”.

La funcionaria sostiene que las mujeres tienen, en promedio, un año más de educación que los hombres. Pero eso no ha significado ninguna ventaja, pues con respecto a los hombres, la tasa de desempleo es mayor para ellas. El 8,6% de los hombres están desempleados, frente a un 14,6% de las mujeres.

“Estamos trabajando para que esta situación cambie. En muchas empresas se jactan por sus programas de responsabilidad social dirigidos a públicos externos, pero no miran que sus empleadas están en desventaja frente a los hombres en materia salarial”, dice la Alta Consejera.

Claudia opina que algunas empresas, como en la que trabaja hoy, han cambiado esa visión. “Si demostramos que somos competentes, si nos capacitamos, si invertimos el mismo tiempo que los hombres, no tenemos por qué sentir que estamos mendigando”.

Distribución por nivel organizacional

Nivel organizacional	No. de ocupantes	Hombres	Mujeres
Alta gerencia	263	220	43
Gerencia media	1641	1117	524
Profesionales	4986	2847	2139
Técnicos / Tecnólogos	4478	2671	1807
Apoyo	8043	4379	3664

Fuente: Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer.

Gráfico / El País