

Estamos pasando de una desigualdad de género a un privilegio de género¹

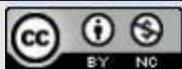
Palabras clave: Desigualdad, género, laboral y leyes.

La desigualdad de género, entendida como la falta de condiciones igualitarias entre hombres y mujeres, ha sido una problemática que siempre ha estado presente en la sociedad, como por ejemplo en el ámbito laboral. En el pasado a ellas se les impedía trabajar debido a que se consideraba que su función radicaba en el hogar y eran las principales responsables del cuidado de los hijos y de la casa en general. Sin embargo, desde hace varias décadas han incursionado en el mercado laboral satisfaciendo expectativas sociales, laborales y profesionales, desplazando la idea de que su realización se debe dar únicamente con la maternidad.

Mientras tanto, en la lucha por disminuir la desigualdad de género en el ámbito laboral en Colombia, se han creado leyes con el ánimo de protegerlas, pero esta protección se convierte en un beneficio que desde el punto de vista de la igualdad que deja a los hombres en una situación injusta. Es por lo anterior, que toma relevancia la pregunta de si ¿existe un trato desigual para los hombres en el ámbito laboral debido a que las mujeres tienen más beneficios otorgados por la ley?

En cuanto al sistema pensional colombiano, la Ley 100 de 1993, en los artículos 33 y 36 establece que las mujeres se pueden jubilar a los 57 años y los hombres a los 62 años, habiendo cotizado el mismo número de semanas laboradas (Ley 100 de 1993, Congreso de Colombia, 1993). No se puede olvidar que la pensión es un derecho adquirido por los trabajadores, quienes durante su periodo laboral realizan aportes sobre la base de su salario para crear un fondo suficiente y así garantizar un nivel de vida satisfactorio en su vejez. Cuando las personas llegan a una determinada edad, en la que su capacidad de aporte laboral decrece, es decir, al momento de pensionarse, como ya tienen un ahorro construido, en ese instante no hay un hecho real asociado al género que justifique una condición diferencial para las mujeres. En la primera mitad del siglo pasado, los trabajos eran principalmente de orden físico, en donde la capacidad masculina prevalecía sobre la femenina debido

¹ Documento elaborado en el curso Competencias Idiomáticas Básicas a cargo de la Facultad de Filosofía y Ciencias Humanas de la Universidad de la Sabana, Chía-Cundinamarca, Colombia. Orientado por Mag. Pedro Javier Casas Malagón.



a que el cuerpo de ellas se deterioraba más rápido, pero en la actualidad, aun cuando se mantienen algunas labores que requieren esfuerzo físico predominante, gran parte de los trabajos no, por lo cual esta justificación pierde fuerza.

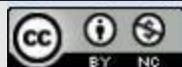
Bajo un escenario de igualdad los dos géneros cuentan con las mismas necesidades y problemáticas y, por ende, no deberían recibir un trato diferencial, aún más hoy en día que la etapa laboral inicia en promedio a la misma edad para ambos, por lo que finalmente los hombres aportan durante más tiempo y tiene una expectativa menor de vida: “las mujeres viven, en promedio, 6,8 años más que los hombres” (DANE, s.f.), por lo cual tienen menos años para disfrutar su pensión. Lo anterior evidencia que en temas de jubilación el trato es desigualitario y desventajoso para los hombres.

Por otra parte, de acuerdo con la Ley 2114 de 2021, las madres son acreedoras de dieciocho (18) semanas de licencia de maternidad mientras que los padres solo tienen derecho a dos (2) semanas de licencia de paternidad (Congreso de Colombia, 2021).

La licencia de paternidad se ampliará en una (1) semana adicional por cada punto porcentual de disminución de la tasa de desempleo estructural comparada con su nivel al momento de la entrada en vigencia de la presente ley, sin que en ningún caso pueda superar las cinco (5) semanas. (Ley 2114 de 2021, Congreso de Colombia, 2021, parágrafo 2, párr. 4)

Lo anterior demuestra que el tiempo asignado a los padres se encuentra limitado y desproporcionado, ya que este nunca va a poder ser igual al de una madre, haciendo que ellas obtengan un mayor beneficio, como lo es estar con su bebé los primeros días de su vida, en comparación a los padres.

Si bien es cierto que el cuerpo de una mujer pasa por diversos procesos físicos durante el embarazo, el parto y el posparto, los cuales no vive el hombre, estos no pueden ser los únicos hechos que se tengan en cuenta al momento de establecer la duración de las licencias de maternidad y paternidad. También se debería tener en cuenta el deseo de un padre por compartir los primeros días de vida de su bebé junto con su pareja, deseo que sí se cumple para una madre. “A pesar de que la Ley 2114 del 2021 haya aumentado una semana más la licencia de paternidad, esta medida resulta desproporcionada y vulnera los derechos de los hombres al ejercicio de la paternidad de manera igualitaria...” (Bohórquez, 2022, p. 8), debido a que dicha ley otorga más que una protección a la mujer, un beneficio.



Con relación a la cuota de las mujeres en cargos públicos, por medio de la Ley 581 de 2000, se ven reflejadas las diferencias entre ambos géneros en este tipo de cargos y cómo, gracias a la lucha por la igualdad, hoy en día se hace énfasis en la necesidad de una mayor participación femenina en estos cargos.

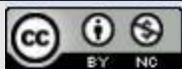
La participación de la mujer en los niveles del poder público definidos en los artículos 2 y 3 de la presente ley, se hará efectiva aplicando por parte de las autoridades nominadoras las siguientes reglas. a) Mínimo el treinta por ciento de los cargos de máximo nivel decisorio, establecidos en el artículo 2, serán desempeñados por mujeres. b) Mínimo el treinta por ciento de los cargos de otros niveles decisorios, establecidos en el artículo 3, serán desempeñados por mujeres. (Ley 581 de 2000, Congreso de Colombia, 2000, art 4)

Se puede ver por medio de este artículo que el mínimo requerido de participación de mujeres en cargos públicos se encuentra determinado. Sin embargo, el problema radica en que en ninguna ley se hace referencia a un mínimo de hombres, por lo cual, si en una situación hipotética dichos cargos estuvieran solo conformados por mujeres, no existiría ninguna ley que proteja a los hombres otorgándoles un mínimo de participación.

Actualmente, se presenta la posibilidad de que solo mujeres asuman algunos cargos públicos, poniendo en una posición injusta a los hombres. Un claro ejemplo de esto es la situación creada por el mencionado artículo en donde se determinó que para lograr una mayor equidad de género en las cortes se debía crear una terna integrada exclusivamente por mujeres, por lo cual el Senado tendría que destituir a hombres (Ramírez, 2015).

Al momento de llevar a cabo este hecho, se estaría volviendo a caer en un caso de desigualdad de género que ahora afectaría a los hombres, debido a que solo se tendrían en cuenta a mujeres que estén capacitadas para que conformen esta terna por lo cual cualquier hombre que tenga los mismos méritos y capacidades sería descartado solo por el hecho de ser hombre.

En conclusión, desafortunadamente en Colombia existen leyes que al intentar disminuir la desigualdad de género hacia las mujeres han terminado creando situaciones injustas hacia los hombres. Las normas mencionadas a lo largo del escrito más que ser leyes de protección son leyes que otorgan beneficios evidentes a la población femenina como que se pueda jubilar a más temprana edad que los hombres,



que pueda tener una licencia de maternidad más prolongada que la de paternidad y que existan cargos destinados únicamente para ellas.



María Camila Ramírez Paz. Derecho

Correo: mariarampa@unisabana.edu.co

María Paula Toscano Eraso. Derecho

Correo: mariatoer@unisabana.edu.co

Sebastián Villamizar Garzón. Administración de Empresas

Correo: sebastianvilga@unisabana.edu.co

Referencias

Bohórquez, J. (2022). *Licencia De Maternidad Y Paternidad, Conceptos Distintos Con Fines Homogéneos: Un Análisis De Su Regulación En El Ordenamiento Jurídico Colombiano*. [Tesis, Universidad Santo Tomás].

<https://bit.ly/3DFOiom>

DANE, (s.f.). *DANE celebra Día Mundial de la Población*. <https://bit.ly/3FuFHX2>

Ley 100 de 1993, (23 de diciembre de 1993). *Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones*. Congreso de Colombia. <https://bit.ly/3DKu64w>

Ley 581 de 2000, (31 de mayo de 2000). *Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional y se dictan otras disposiciones*. Congreso de Colombia. <https://bit.ly/2n4hhhg>

Ley 2114 de 2021, (29 de julio de 2021). *Por medio de la cual se amplía la licencia de paternidad, se crea la licencia parental compartida, la licencia parental flexible de tiempo parcial*. Congreso de Colombia. <https://bit.ly/3SO7uV9>

Ramírez, G. (5 de octubre de 2015). *¿Una terna de mujeres para la Corte Constitucional?* Legis Ámbito Jurídico. <https://bit.ly/3UckaGF>

