

Brechas laborales de mujeres: análisis y búsqueda de equidad en Facatativá, Cundinamarca

Women Labor Gap: Equity Analysis and Search in Facatativa (Cundinamarca)

DIEGO ERASMO RODRÍGUEZ OTÁLORA

Universidad de Cundinamarca
Colombia

derasmorodriguez@ucundinamarca.edu.co

<https://orcid.org/0009-0006-6667-9636>

MARÍA BÁRBARA FARFÁN RINCÓN

Universidad de Cundinamarca
Colombia

mfarfan@ucundinamarca.edu.co

<https://orcid.org/0000-0002-1568-2126>

<https://doi.org/10.52948/rcca.v6i2.1077>

Artículo de investigación

Recepción: 19 de abril de 2024

Aceptación: 28 de octubre de 2024

Resumen

Este estudio aborda la importancia de mitigar las desigualdades de género en el entorno laboral de Facatativá, Cundinamarca, destacando su impacto en el desarrollo sostenible. Las mujeres enfrentan brechas salariales y limitaciones en el acceso al empleo, agravadas por estereotipos arraigados. Se destaca la importancia de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas y se subraya la necesidad imperante de una acción coordinada para lograr la equidad de género. A partir de un caso ejemplar que destaca enfoques integrales y la diversificación de oportunidades laborales para las mujeres. Se cuestiona la insuficiente intervención estatal, resaltando la importancia de la colaboración entre el sector público, privado y la sociedad civil. Asimismo, se subraya la necesidad de un enfoque comprensivo que combine sensibilización, políticas gubernamentales y acciones comunitarias para

empoderar a las mujeres y cerrar estas brechas, destacando el papel fundamental de las empresas en desafiar estereotipos y adoptar políticas de inclusividad más objetivas. En última instancia, el compromiso genuino con la equidad de género no solo es ético, sino también una estrategia empresarial inteligente que contribuye al progreso socioeconómico de la región.

Palabras clave: política gubernamental; desarrollo sostenible; igualdad de género; desempleo de las mujeres; Estado.

Abstract

This study addresses the importance of mitigating gender inequalities in the workplace in Facatativá, Cundinamarca, highlighting their impact on sustainable development. Women face wage gaps and limitations in access to employment, exacerbated by deeply rooted stereotypes. The importance of the United Nations Sustainable Development Goals (SDGs) is emphasized, along with the urgent need for coordinated action to achieve gender equity. An exemplary case is presented, highlighting comprehensive approaches and the diversification of job opportunities for women. The study questions the insufficient state intervention, underscoring the importance of collaboration between the public and private sectors and civil society. Furthermore, it highlights the need for a comprehensive approach that integrates awareness, government policies, and community actions to empower women and bridge these gaps. The crucial role of businesses in challenging stereotypes and adopting more objective inclusivity policies is also emphasized. A genuine commitment to gender equity is not only ethical but also a smart business strategy that contributes to the region's socioeconomic progress.

Keywords: Government policy; sustainable development; gender equality; women's unemployment; state.

Introducción

La búsqueda de la equidad de género y la eliminación de las brechas laborales para las mujeres se erigen como imperativos morales y metas fundamentales para el desarrollo

sostenible en Facatativá. Este artículo “Equidad de género y brechas laborales femeninas en Facatativá: un análisis profundo”, se sumerge en la complejidad de estas cuestiones, fusionando una comprensión detallada de los antecedentes, las posiciones alternas y los objetivos centrados en los ODS de las Naciones Unidas.

Las mujeres han desempeñado un papel crucial en el crecimiento y la estabilidad de las comunidades, pero persisten desigualdades laborales que comprometen su pleno potencial. En este contexto se explorarán las posiciones alternas que han moldeado las percepciones y políticas de género en Facatativá, destacando los desafíos y éxitos experimentados a lo largo del tiempo.

Este análisis se enriquece con el aporte del autor, quien busca arrojar luz sobre las particularidades locales que rodean las brechas laborales de género. El artículo pretende ser un instrumento de concienciación y cambio, presentando datos actuales, investigaciones relevantes y perspectivas fundamentadas para contextualizar la problemática. Además, se abordarán las iniciativas locales, las políticas gubernamentales y las intervenciones de la sociedad civil que han influido en este panorama, contribuyendo a la construcción de un marco más inclusivo y justo.

El objetivo puntual es desentrañar las complejidades de la equidad de género y las brechas laborales en Facatativá, señalando la necesidad urgente de acciones coordinadas. Al hacerlo, se busca contribuir a la materialización de los ODS, especialmente aquellos relacionados con el trabajo decente y el crecimiento económico, así como la igualdad de género.

La equidad de género y las brechas laborales en Facatativá son temas críticos que afectan el desarrollo social y económico de la comunidad. Este artículo abordará la situación actual, considerando los ODS para resaltar la importancia de superar estas desigualdades.

En Facatativá las mujeres enfrentan desafíos en el ámbito laboral, reflejados en brechas salariales y limitaciones de acceso a oportunidades de empleo. Datos recientes revelan la persistencia de estereotipos de género que afectan las decisiones de contratación y promoción. Estos problemas, respaldados por evidencia empírica, subrayan la urgencia de abordar la inequidad de género en el entorno laboral.

Las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para los países miembros son incluyentes. De tal forma, Colombia hoy en día merece ser punta de

lanza en temas de equidad de género en el trabajo. Por tanto, se necesita ejercer mayor vigilancia y control, por parte de las instituciones gubernamentales, hacia el ámbito laboral ya sea este público o privado. Lo anterior con el fin de que las memorias detalladas y generales que se envían a la OIT también deban ser publicadas en el ambiente interno de cada empresa en donde los trabajadores tengan fácil acceso a esta información (Rodríguez-González, 2021).

Desarrollo

La discrepancia más notable en la tasa de desempleo entre mujeres y hombres, según la ubicación geográfica durante el tercer trimestre de 2023, se evidenció en centros poblados y áreas rurales dispersas, con una diferencia de 6.6 puntos porcentuales, seguida de otras cabeceras, con 4.6 puntos porcentuales (Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE], 2023). En 13 ciudades y áreas metropolitanas la tasa de desocupación se detalla con un 8.6% para hombres, un 10.9% para mujeres y una brecha del 2.3%. Este análisis destaca las disparidades geográficas en las tasas de desempleo de género, subrayando la necesidad de abordar estas variaciones para lograr una equidad laboral más amplia y efectiva a nivel nacional.

En el contexto actual de Facatativá persisten desigualdades laborales significativas que afectan negativamente a las mujeres, obstaculizando su pleno potencial y contribución al desarrollo económico y social de la comunidad. Datos recientes del DANE revelan tasas de desocupación para las mujeres notablemente más altas que para los hombres, resaltando una disparidad que va más allá de las cifras, permeando estereotipos de género arraigados en el entorno laboral. Esta problemática, lejos de ser aislada, refleja patrones sistemáticos que exigen un examen detallado y fundamentado para comprender su origen y proponer soluciones efectivas.

El análisis de la situación problemática se apoya en datos recientes proporcionados por el DANE (2023), estableciendo un fundamento sólido para la comprensión de la magnitud y la naturaleza específica de las brechas laborales de género en Facatativá. En Colombia las estadísticas revelan que, durante el trimestre julio-septiembre de 2023, la tasa de desocupación para las mujeres alcanzó el 11.6%, en comparación con el 7.7% para los hombres (DANE, 2023). Estos números se traducen en una brecha significativa en la tasa de

participación, ocupación y desocupación entre hombres y mujeres. A pesar de los avances en la conciencia de género y los esfuerzos globales por promover la igualdad, los datos revelan una realidad alarmante en la que las mujeres continúan enfrentando tasas de desempleo más altas y obstáculos significativos para acceder a oportunidades de empleo digno.

Con 162.205 habitantes en 2021 según el DANE, Facatativá experimentó un crecimiento del 60% desde 2011. El aumento fue proporcional entre mujeres y hombres, siendo predominante el género femenino con 51% (Cámara de Comercio de Facatativá y el Noroccidente de Cundinamarca, 2022). Teniendo en cuenta que no existe datos estadísticos actualizados respecto la situación de brechas laborales de género en Facatativá es profundamente preocupante y exige una postura crítica ante las persistentes desigualdades que enfrentan las mujeres en el ámbito laboral.

La inequidad de género en Facatativá no es simplemente un desafío numérico; es un fenómeno multidimensional que se manifiesta en diferentes aspectos del empleo y la participación laboral de las mujeres. Las mujeres enfrentan brechas salariales significativas, limitaciones en las oportunidades de ascenso y un acceso restringido a empleos bien remunerados. Estas desigualdades no solo comprometen la estabilidad financiera de las mujeres cabeza de familia, sino que también generan un impacto en el desarrollo económico sostenible de sus núcleos familiares y de la comunidad.

El *Plan de Desarrollo 2020-2024* para Facatativá indica la ausencia de una zona industrial específica, ya que las fábricas están dispersas en el municipio, incluyendo empresas como Yanbal, Bio D S.A., Alpina, Empresas Polar, Ecopetrol, Arrocería de la Sabana, Inagro y Concentrados Raza S.A. (Alcaldía Municipal de Facatativá, 2020). Aunque destaca la fortaleza del comercio, especialmente en la zona central, carece de datos detallados sobre género, población activa laboralmente, ingresos per cápita y otras métricas clave para establecer correlaciones. Se requiere información específica que permita analizar cuántas mujeres trabajan en sectores público y privado, cuántas están desempleadas y el total de mujeres en Facatativá.

Visto desde otro punto de vista se destaca la relevancia de los ODS en este contexto específico. La equidad de género, el trabajo decente y el crecimiento económico, así como la igualdad de oportunidades, son objetivos directamente relacionados con las brechas laborales de género en Facatativá. Al abordar estas disparidades no solo se logran mejoras desde lo

individual, sino que se contribuye directamente al progreso hacia los ODS, consolidando un desarrollo sostenible y equitativo.

Reflexionar sobre un caso de éxito en la superación de las brechas laborales de género en Facatativá es esencial para comprender que el cambio es posible y para inspirar acciones similares en otros contextos. En el caso específico de un proyecto o iniciativa exitosa se destaca la importancia de abordar las desigualdades laborales desde múltiples frentes, implementando estrategias inclusivas y fomentando un entorno que promueva la igualdad de oportunidades.

Un elemento clave en este caso de éxito es el enfoque integral, que va más allá de simplemente abordar la disparidad salarial. Se reconoce que la equidad de género no solo implica igualdad en el pago, sino también igualdad en las oportunidades de liderazgo, en el acceso a roles clave y en la creación de un entorno laboral que fomente la diversidad y la inclusión.

De otra parte, también resalta que la sensibilización y la educación desempeñan un papel crucial en el cambio cultural. El desafío radica en cómo las organizaciones informan sobre sostenibilidad según estándares, considerando el bienestar general en el mercado laboral. Esto implica emitir informes alineados con planes institucionales y empoderar a las mujeres. En Colombia, a pesar de la política nacional de equidad de género, su implementación es limitada, evidenciándose en ámbitos académicos con desigualdades en oportunidades entre hombres y mujeres (García, 2021). Este caso de éxito probablemente haya involucrado programas de capacitación y concientización para desafiar los estereotipos de género y fomentar una cultura organizacional más inclusiva.

De otra parte, es pertinente indicar que el Estado tiene la responsabilidad primordial de garantizar la igualdad de oportunidades y el respeto a los derechos laborales de todas las personas, independientemente de su género (Aguilar, 2021). Sin embargo, los datos actuales evidencian que persisten brechas significativas, especialmente en términos de acceso a oportunidades de empleo y la disparidad salarial entre hombres y mujeres. El análisis de las brechas laborales de género en Facatativá revela una realidad que exige una respuesta urgente desde los entes territoriales. A pesar del objetivo puntual de desentrañar las complejidades y señalar la necesidad de acciones coordinadas, surge una crítica al papel del Estado en la mitigación de estas desigualdades.

La falta de políticas efectivas y la implementación insuficiente de medidas concretas para abordar estas brechas laborales señalan una deficiencia en el compromiso del Estado (Radrigán, 2022). A su vez, denota la urgencia de la situación exige una respuesta más proactiva y decidida, con enfoques específicos que aborden las causas fundamentales de estas desigualdades y promuevan un cambio cultural dentro de la comunidad.

Además, la crítica se extiende al papel de supervisión y regulación que el Estado debería ejercer sobre las entidades privadas y públicas en Facatativá. La falta de seguimiento riguroso a las prácticas laborales discriminatorias y la ausencia de sanciones efectivas contribuyen a la perpetuación de estas brechas. Fundamentado en esto se debe una propuesta para que las políticas públicas en Facatativá busquen abordar las brechas laborales de género mediante un enfoque integral. La recolección de datos locales para comprender las dinámicas específicas, seguido de un análisis detallado de las brechas salariales y oportunidades de empleo. Ello permitirá diseñar políticas inclusivas centradas en igualdad de oportunidades, eliminación de estereotipos y mejora de condiciones laborales. La colaboración entre sectores público, privado y sociedad civil será clave para implementar y dar seguimiento a estas políticas. En adición, se sugiere la implementación de programas de sensibilización y educación, respaldados por un sistema de monitoreo continuo para garantizar resultados positivos a largo plazo.

La materialización de los ODS, especialmente aquellos relacionados con el trabajo decente, el crecimiento económico y la igualdad de género (Naser, 2021), requiere un compromiso genuino por parte de la administración municipal. Esto implica la formulación de políticas inclusivas y su implementación efectiva, con mecanismos de monitoreo y evaluación para garantizar resultados tangibles.

La situación descrita en el municipio, donde la actividad industrial se centra en diversas empresas transformadoras, revela un escenario en el que la participación de las mujeres en el ámbito laboral puede ser desafiante. La postura crítica se centra en las oportunidades de empleo para las mujeres en este contexto económico específico.

A pesar de la diversidad de sectores industriales es evidente que persisten desafíos en la equidad de género en el acceso a oportunidades laborales. La concentración de empleos en áreas como la producción de calzado, prendas de vestir, y otras actividades industriales (Alcaldía Municipal de Facatativá, 2020), podría estar reflejando patrones tradicionales de

género donde ciertos sectores son percibidos como más adecuados para hombres, mientras que a las mujeres se les asignan roles más limitados.

Es notoria la necesidad de diversificar las oportunidades de empleo para las mujeres en el municipio. La ampliación de opciones más allá de los sectores tradicionalmente asignados a un género específico es esencial para romper con estereotipos y promover una mayor igualdad de oportunidades. Esto implica fomentar la presencia de mujeres en industrias como la manufactura, la producción y otras áreas que históricamente han sido dominadas por hombres o desarrollar un espíritu emprendedor con el ánimo de que las mujeres creen sus propios modelos de negocio.

Asimismo, se destaca la importancia de impulsar medidas que promuevan un entorno laboral inclusivo y libre de discriminación de género. Las empresas deben adoptar políticas que fomenten la igualdad de oportunidades; además de programas de capacitación y sensibilización para eliminar sesgos de género en los procesos de contratación y promoción.

Entonces, se puede identificar que en cuanto al género y oportunidades de empleo para las mujeres, en este municipio apunta a la necesidad de superar barreras tradicionales y crear un ambiente laboral más equitativo. Diversificar las opciones de empleo y promover una cultura empresarial inclusiva son pasos cruciales para avanzar hacia una mayor igualdad de oportunidades en el ámbito laboral local (Toca, 2022).

Conclusiones

La problemática de equidad de género en Facatativá exige un enfoque integral que combine la sensibilización, políticas gubernamentales y acciones comunitarias. La reflexión propone que el empoderamiento de las mujeres no solo es esencial para la justicia social, sino también para el crecimiento económico y la construcción de una sociedad más equitativa.

De otra parte, se revela que las brechas laborales de género en Facatativá se limitan a aspectos numéricos y fenómenos multidimensionales. Las mujeres enfrentan disparidades salariales, limitaciones en oportunidades de ascenso y acceso restringido a empleos bien remunerados (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2018). Estas inequidades comprometen la estabilidad financiera de las mujeres y al desarrollo económico y social de la comunidad.

La situación problemática exige respuestas inmediatas y coordinadas desde diferentes actores, especialmente del Estado y las empresas. La alta tasa de desempleo para mujeres y la persistencia de estereotipos de género requieren medidas efectivas que vayan más allá de la igualdad salarial, abordando también la igualdad de oportunidades y creando entornos laborales inclusivos.

La reflexión sobre la participación de la empresa privada en la mitigación de las brechas laborales de género en Facatativá revela un panorama crítico, pero con oportunidades significativas para el cambio. La empresa privada, al ser un actor clave en la generación de empleo, tiene el poder de desafiar estereotipos y crear un entorno laboral inclusivo.

La necesidad de políticas inclusivas es evidente a la luz de las persistentes disparidades salariales y limitaciones de acceso a oportunidades de ascenso para las mujeres. La igualdad de oportunidades no solo es un principio ético, sino también una estrategia empresarial sólida. Las empresas que adoptan políticas inclusivas fomentan la diversidad y mejoran su reputación, atraen, retienen talento diverso y fomentan un ambiente de trabajo más productivo.

El compromiso genuino de la empresa privada hacia políticas inclusivas implica ir más allá de la igualdad salarial superficial. Significa crear programas de capacitación que aborden los sesgos de género en los procesos de contratación y promoción, establecer indicadores medibles para evaluar el progreso y, sobre todo, fomentar una cultura organizacional que valore la igualdad de oportunidades.

Este compromiso debe reflejarse no solo en políticas escritas, sino también en acciones tangibles. La transparencia en las prácticas laborales, la rendición de cuentas y la participación en iniciativas que promueven la equidad de género son elementos clave. Además, la empresa privada puede desempeñar un papel crucial al colaborar con el sector público y la sociedad civil para abordar las causas subyacentes de las brechas laborales de género.

En términos generales, el compromiso de la empresa privada hacia políticas inclusivas es una respuesta ética a las desigualdades y una estrategia empresarial inteligente que contribuye a un entorno laboral más equitativo y sostenible. La colaboración entre empresas, instituciones gubernamentales y la sociedad civil se presenta como un enfoque

integral para abordar las brechas laborales de género y construir un futuro donde la igualdad de oportunidades sea la norma.

Referencias

- Aguilar, C. (2021). Modelo de gobierno abierto local para municipios rurales: oportunidades y barreras desde la experiencia de Calle Larga. En A. Naser (Coord.), *Gobierno abierto y ciudadanía en el centro de la gestión pública. Selección de artículos de investigación* (pp. 67-79). CEPAL. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/e7f0f513-4c3e-4106-b99d-af4497fb3ec5/content>
- Alcaldía Municipal de Facatativá. (2020). *Plan de desarrollo municipal “Facatativá correcta, un propósito común 2.020 – 2.024”*. Alcaldía Municipal de Facatativá. <https://www.obsgestioneducativa.com/wp-content/uploads/2021/02/Facatativa.pdf>
- Cámara de Comercio de Facatativá y el Noroccidente de Cundinamarca. (2022). *Estudio socio económico noroccidente de Cundinamarca 2021*. Cámara de Comercio de Facatativá y el Noroccidente de Cundinamarca <https://ccfacatativa.org.co/media/zy5pfzqa/estudiosocioeconomico-2022.pdf>
- DANE. (2023). *Mercado laboral según sexo. Trimestre julio - septiembre 2023*. DANE. <https://www.dane.gov.co/files/operaciones/GEIH/bol-GEIHMLS-jul-sep2023.pdf>
- García, A. (2021). 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. *Revista de Economía del Caribe*, (20287). <https://www.proquest.com/scholarly-journals/equidad-de-genero-un-estudio-del-mercado-laboral/docview/2696582473/se-2?accountid=48797>
- Naser, A. (Coord.). (2021). *Gobierno abierto y ciudadanía en el centro de la gestión pública. Selección de artículos de investigación*. CEPAL. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/47256-gobierno-abierto-ciudadania-centro-la-gestion-publica-seleccion-articulos>
- OIT. (2018, marzo). *La brecha de género en el empleo: ¿qué frena el avance de la mujer?* <https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Employment/barriers-women#intro>
- Radrigán, M. (2022). Políticas públicas y desarrollo cooperativo en Chile: trayectoria y desafíos de futuro. En F. Correa (Ed.), *Instituciones y políticas públicas para el desarrollo cooperativo en América Latina* (pp. 127-192). CEPAL.

<https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/ffb10366-52b7-4fd7-881d-3ab15941308e/content>

- Rodríguez-González, L. (2021). *Equidad de género en el ámbito laboral en Colombia*. [Trabajo de grado, Universidad Católica de Colombia]. Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/10983/25808>
- Toca, C. (2022). Las organizaciones y los objetivos de desarrollo sostenible: nuevos conceptos funcionales, ambientales y sociales para alcanzar un futuro global. *Bonilla Artigas Editores*, 358. Obtenido de <http://digital.casalini.it/9786078838233>