

Anaqueles de Ciudadanía

Por el derecho a la ciudad

Observatorio
Derechos Sociales y Desarrollo

ISSN: 2145-2350

Mayo-Junio de 2012
Cartagena de Indias

La precarización del trabajo de las mujeres

n° 11



Derecho a la ciudad

Derechos laborales para las mujeres: existe la normativa, pero persiste la desigualdad

Pág. 2

Observando

El mercado laboral de las mujeres en Cartagena

Pág. 4

Desde el Odesdo

La vida laboral de las mujeres: discriminación, precariedad e indiferencia

Pág. 10



Derechos laborales para las mujeres: existe la normativa, pero persiste la desigualdad¹

El derecho al trabajo es un derecho fundamental y un bien de todas las personas para hacer posible el desarrollo social y humano. El empleo y el ingreso adecuado y digno son componentes esenciales para garantizar el usufructo de los beneficios del desarrollo a todos los ciudadanos y todas las ciudadanas. La capacidad de una sociedad inclusiva y equitativa, sin discriminaciones y hacia el bien común, se mide, en gran parte, a partir de las perspectivas de trabajo con condiciones laborales no degradantes para las personas.

Los derechos laborales han sido ampliamente reconocidos como derechos humanos en el mundo. En ese sentido Armando Rojas² sintetiza al menos cinco grandes marcos dentro de los cuales se hace explícito ese reconocimiento: En los artículos 23 y 25 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948); en el artículo 14 de la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre (1948); en los artículos 7 y 8 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966); en el artículo 6 del Protocolo adicional a la Convención Americana de Derechos Humanos, en materia de derechos económicos, sociales y culturales (1988); y en el artículo 15 de la Carta Africana de los Derechos Humanos y de los Pueblos (1981).

Normatividad favorable a las mujeres en el campo laboral

En 1966, es adoptado por la comunidad Internacional el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Ambos se constituyen en un importante avance para la promoción de la equidad de género en el ámbito tanto laboral como económico. Estos pactos incorporan diversos artículos basados en la Declaración de los Derechos Humanos, que tienen repercusión respecto a los derechos de género y reproductivos. Por ejemplo, se hace referencia al derecho de las mujeres a no ser objeto de ningún tipo de discriminación, al derecho a la libertad de reunión y asociación, y a los derechos inherentes a la familia.

En el año 1975, las Naciones Unidas declaran como Década de la mujer el tiempo comprendido desde esta fecha hasta 1985. Esto tuvo importantes repercusiones en el desarrollo de los derechos de las mujeres. Otros eventos que influyeron decisivamente fueron las grandes Conferencias internacionales sobre la mujer, impulsadas por Naciones Unidas: la de México en 1975, que hace un exhaustivo análisis de las condiciones de desigualdad que afectan al conjunto de las mujeres. La segunda celebrada en Copenhague en 1980, que establece un consenso en temas claves como empleo, salud y educación. La III Conferencia en Nairobi en 1985, que define a las mujeres como sujetos activos de derechos y beneficiarias de los logros del desarrollo.

La Conferencia Internacional de Derechos Humanos en Viena (1993), que afirma que los derechos de las mujeres y las niñas son parte "inalienable, integral e indivisible de los derechos humanos". La Conferencia sobre Población y Desarrollo celebrada en El Cairo en 1994, que significa un importante avance de los derechos de las mujeres, especialmente de los derechos reproductivos, y la más reciente, celebrada en Beijing en 1995. En ésta, uno de los grandes temas es precisamente "la mujer y la economía" que, posteriormente en la Conferencia Mundial sobre la Mujer (2000) Beijing + 5, fue evaluada y reafirmada la necesidad de incorporar la perspectiva de género en las políticas macroeconómicas y de desarrollo social básicas y en los programas nacionales.

La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, CEDAW (1979), es el hito más importante en este proceso de reconocimiento de los derechos de las mujeres como derechos humanos, y contiene en sus artículos 11, 13 y 14, dispo-



siciones orientadas a erradicar la discriminación contra las mujeres en la actividad económica y en el empleo. Esta Convención, ratificada por 180 países, es la culminación de más de treinta años de trabajo de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, creada en 1946. La llamada "Convención de las Mujeres" (CEDAW) incorpora la mitad femenina de la humanidad a la esfera de los derechos humanos en sus diversas manifestaciones. Tiene el valor de definir el significado de la igualdad y de proponer caminos para lograrla.

Por esta razón, la CEDAW es no sólo una declaración internacional de derechos para las mujeres, sino un programa de acción para los Estados. Dedicar todo un artículo a las medidas que los Estados deben adoptar para eliminar la discriminación contra a mujer en las esfera del empleo. Entre estas, exhorta a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo para hombres y mujeres; el derecho a elegir libremente la profesión y el empleo; el derecho al ascenso y la estabilidad laboral; la formación profesional y el readiestramiento, incluido el aprendizaje; la formación profesional superior y el adiestramiento periódico; el derecho a igual remuneración e igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor; así como la igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo.

A nivel internacional existen otras normativas sobre derechos laborales con perspectiva de género, que se convierten en antecedentes importantes en la promoción de estos derechos. En este sentido, hay que resaltar el papel jugado por la OIT en la lucha por los derechos laborales. Los convenios y las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que han sido ratificados por Colombia, han posibilitado y garantizado la protección de los derechos de las mujeres bajo el principio de igualdad.

Ya en 1919, se concretan algunas normas de carácter internacional para la protección de la maternidad (el primero de estos convenios C003, 1919. *Convenio relativo al empleo de las mujeres antes y después del parto*). Las décadas comprendidas entre los años 20 y finales de la década de los 30 del pasado siglo XX marcan el inicio de movimientos de mujeres a nivel internacional, y fueron muy significativas en cuanto a

¹ Datos tomados del informe interno del estudio "Mujeres y Mercado Laboral en Cartagena de Indias" que realiza ODESDO. Ver al respecto artículo de M^a Consuelo Arnaiz "Hitos importantes en el desarrollo de legislación favorable a los derechos laborales de las mujeres". 2011.

² Rojas, Armando. "Fuero de maternidad, garantía a la estabilidad laboral". En: Revista de Derecho, Universidad del Norte, N° 19. 2003. Pág. 130.

tratados internacionales referidos a la igualdad de derechos de las mujeres trabajadoras. En 1935, la Liga de Naciones introduce en su agenda el tema de ciudadanía política, económica y social de las mujeres, y considera que los derechos políticos y sociales de las mujeres, especialmente los referidos a las mujeres trabajadoras, debían hacer parte de la agenda de trabajo de la OIT.

En 1951, después de analizar la inequidad en los ingresos entre hombres y mujeres, a través del Convenio 100 (1951), la Organización Internacional del Trabajo (OIT) establece igualdad de remuneración para trabajos de igual valor. El Convenio 111 de 1958 de la OIT, promueve la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación, sin ningún tipo de discriminación.

En 1964, la OIT aprueba el Convenio de Gobernanza 122 relativo a la política del empleo, teniendo en cuenta el objetivo fundamental de que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades. Algo muy innovador y plenamente vigente fue sin duda el Convenio 156 (1981) sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras en trabajadores con responsabilidades familiares y orientadas a promover un equilibrio entre vida laboral y vida familiar.

Posteriormente otro avance importante para las mujeres fue el Convenio 183 del año 2000 relativo a la revisión del convenio n° 103 sobre la protección de la maternidad (revisado) en 1952, teniendo en cuenta la situación de las mujeres trabajadoras y la necesidad de brindar

protección al embarazo, como responsabilidad compartida de gobierno y sociedad; y señalando que la reproducción es una función social que debe recibir protección de la comunidad evitando que la maternidad no constituya una causa de discriminación en el empleo. De igual manera, la Recomendación 198 (2006) sobre la relación de trabajo plantea la política nacional de protección de los trabajadores vinculados por una relación de trabajo haciendo énfasis en que las políticas nacionales aborden la dimensión de género y establecer políticas claras sobre la igualdad de género tanto para los trabajos de nacionales como migrantes.

En el año 2011 la OIT, a través del Convenio 189 protege los derechos laborales de las Trabajadoras Remuneradas Domésticas estableciendo que trabajadoras y trabajadores domésticos tienen los mismos derechos básicos que otros trabajadores

También en Colombia, durante todo el siglo XX y principios del XXI ha habido hechos importantes que han posibilitado la promoción de los derechos de las mujeres. Obviamente, “nada les ha sido dado”, sino que esa conquista progresiva es fundamentalmente fruto de las luchas de mujeres emblemáticas y del Movimiento Social de Mujeres por la superación de estructuras que mantienen y reproducen formas a veces aberrantes de discriminación, explotación y subordinación. En Colombia, entre esas luchas, cabe señalar por su carácter fundante y decisivo para el ejercicio de la ciudadanía femenina, la conquista del derecho al voto para las mujeres colombianas en el año 1954.

Décadas más tarde, en 1981, es incorporada a la legislación nacional la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer. Esto marca un hito importante en la promoción de los Derechos Humanos de las Mujeres en Colombia. Otro momento decisivo es la década de los 90, por dos razones: la primera, el proceso constituyente que culmina con la Constitución de 1991; y la segunda, la dinamización que supone la preparación y participación en la conferencia de Beijing.

La Constitución de 1991 significa un avance importante en el reconocimiento de los Derechos de las Mujeres, y en la especial protección a los derechos laborales. El trabajo es considerado un derecho fundamental de las personas. El artículo 25 de la Constitución señala

que el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas. El Estado está obligado (art.54) a propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar. El artículo 43 de la Constitución del 91 reconoce los derechos de las mujeres y plasma la aspiración de las mujeres a la igualdad en este texto: “La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada. El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia”.

Sobre la libertad en el trabajo, el artículo 26 señala que toda persona es libre de ejercer cualquier profesión u oficio. Y, refiriéndose a la igualdad, la Constitución del 91, en su artículo 53, retoma el artículo 10 del Código Sustantivo del Trabajo (CST), y en él se constata la Igualdad de oportunidades para los trabajadores y la protección especial a la mujer en el ámbito del trabajo. Igualdad salarial que queda explícita en el artículo 143 del CST en donde se establece que no pueden establecerse diferencias en el salario por razones de edad, género, sexo, nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales.

Sin embargo, como en todos los países de América Latina, la igualdad de salarios entre hombres y mujeres no pasa de ser una declaración de principios: no hay -salvo la excepción confirmatoria de la regla- “idénticas condiciones” en el salario.

Existe normatividad asociada a la protección de las mujeres en el trabajo, por ejemplo, el CST expresamente prohíbe, en el artículo 242, inciso 2 y 3, el trabajo de las mujeres en trabajos insalubres o peligrosos. Y de acuerdo a lo dispuesto en el Código del Menor, concordante con el CST (art.171) se prohíbe el trabajo de los menores de catorce años, por ejemplo, como empleadas domésticas.

Después de la promulgación de la Constitución del 91, se han sucedido una serie de normas legales y disposiciones generadoras de condiciones de equidad de género en el campo económico y laboral. Entre ellas, cabe señalar: la ley 25 de 1992: divorcio del matrimonio civil, y cesación de efectos civiles del matrimonio católico; y la ley 82 de 1993, por la cual se expiden normas para apoyar de modo especial a las mujeres con jefatura de hogar. Y más recientemente la ley 1413/2010 de Economía del Cuidado donde se regula la inclusión del trabajo del hogar no remunerado en el sistema de cuentas nacionales; y, en el marco legislativo de la ley 1257, el decreto reglamentario 4463 de 2011 en materia de trabajo, necesario para promover el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres, implementar mecanismos para hacer efectivo el derecho a la igualdad salarial y desarrollar campañas de erradicación de todo acto de discriminación y violencia contra las mujeres en el ámbito laboral.

En el Distrito, pese a toda la legislación y normatividad vigente, las iniciativas en materia laboral se han caracterizado por tener poco impacto para transformar un mercado laboral local excluyente y discriminatorio con las mujeres. Sin embargo, existen las iniciativas. Desde la década del noventa, el Movimiento Social de Mujeres ha abanderado su propia lucha por la igualdad de derechos, las transformaciones sociales para poder ejercer una ciudadanía en igualdad y las acciones estatales para conseguirlo. En 2005, por medio de un acuerdo Distrital, fue ordenada la formulación de una política pública para las mujeres; y en 2007, se creó el fondo de desarrollo y fortalecimiento de la mujer. Los logros del movimiento han ido de la mano de la formulación de los marcos normativos nacionales, también empujados por la nueva Constitución. Finalmente, en 2009, se formuló la primera política pública de mujeres en la ciudad, como el reciente logro de un proceso de reconocimiento, logro textual que todavía no ha logrado cambios sustantivos en materia de derechos y, específicamente, de derechos laborales. Uno de los ejes de la Política Pública de Mujeres es *Mujeres con autonomía económica con el objetivo de “crear condiciones para el acceso de las mujeres cartageneras al empleo digno y a la generación de ingresos, en concertación con el sector privado y con las políticas de desarrollo distritales y nacionales”*.

Y, desde hace dos años, la Política Pública de Inclusión Productiva promovida anuncia su articulación con la política de mujeres, pero apenas aterriza en las necesidades laborales de la población en situación de pobreza y vulnerabilidad, sin un reconocimiento diferencial y, en general, desde la asistencia y microcréditos, para el desarrollo productivo alrededor de la idea genérica del emprendimiento.

En el Distrito, pese a toda la legislación y normatividad vigente, las iniciativas en materia laboral se han caracterizado por tener poco impacto para transformar un mercado laboral local excluyente y discriminatorio con las mujeres.

El mercado laboral de las mujeres en Cartagena

Los procesos de globalización y la actual coyuntura económica han producido unas dinámicas sociales contradictorias. El nuevo patrón del desarrollo local basado en favorecer la apertura, la liberalización de los mercados y la flexibilización y desregulación laboral ha producido, independientemente de las tasas de ocupación y desempleo, cambios en el orden económico y del mercado laboral que se ha reflejado en términos generales en un progresivo deterioro del empleo, un deterioro en la distribución del ingreso y un incremento de la desigualdad social y de la concentración de la riqueza.

El crecimiento económico del Distrito en esta última década, lejos de favorecer a los más pobres y promover la integración social (a pesar de los programas de subsidios focalizados y ayudas condicionadas), se ha desvinculado de la generación de empleo y no se correlaciona con el mejoramiento de las condiciones de vida, de un mayor bienestar y de los beneficios de protección social para toda la ciudadanía. No resulta difícil observar que esta senda de crecimiento local y de bonanza para unos pocos se caracteriza, para muchos, en una oferta laboral formal reducida, empleos de peor calidad, bajos salarios y precarización de las relaciones laborales. Las reglas del mercado, cada vez más, definen y afianzan en la ciudad un mercado laboral para los de mayores ingresos y otro para el resto de la población, particularmente para los más pobres.

Paralelamente, la dinámica del desarrollo local conlleva, por una parte, a una fragmentación territorial y social; y, por otra, a un deterioro progresivo, no sólo de las condiciones laborales sino de la vida cotidiana de los hogares y de todos sus miembros, manifestándose de manera más agudizada en los sectores populares urbanos y en las familias de menos ingresos.

En este contexto, la actividad de las mujeres en el mercado laboral de la ciudad se ha venido incrementando como efecto del proceso de urbanización, la necesidad de ingresos económicos en el hogar y las dinámicas de la globalización económica. Así también, como producto del mayor nivel de formación y educación formal de las mujeres, de su aumento de autonomía y de los cambios socioculturales y políticos en la sociedad. Sin embargo la participación de las mujeres en el mundo del mercado del trabajo de la ciudad no se acompaña de equidad de género. Tanto en relación con las oportunidades como en los ingresos, la diferencia entre hombres y mujeres es notoria y discriminatoria.

Esta realidad se hace extremadamente visible en un gran número de mujeres de los sectores populares de la ciudad donde la integración al trabajo remunerado está caracterizada por un acumulo de aspectos destructivos que se reflejan tanto en la vida cotidiana del hogar como en el mercado laboral, teniendo implicaciones no sólo sociales y económicas sino también en el ámbito personal y del cuerpo de la mujer (sobrecarga física y psíquica).

La participación en el mercado laboral

La participación de las mujeres cartageneras en el mercado laboral en los últimos ocho años presenta un comportamiento fluctuante. Pero, en términos generales, mantiene una tendencia creciente caracterizada por una a permanente desigualdad en términos de oportunidades laborales para las mujeres con respecto a los hombres.

El Distrito, según el DANE para el año 2011 tiene 713.333 personas en edad de trabajar correspondiendo el 52,6 por ciento a mujeres. De ellas, el 48,4 por ciento forman parte de la población femenina económicamente activa (mujeres ocupadas o que están buscando trabajo) y un 51,6 por ciento de mujeres se consideran población inactiva.

El número de mujeres en edad de trabajar es siempre superior al de los hombres (para este año 2011 la diferencia es de 37.189); sin embargo, el número de mujeres ocupadas o que están buscando trabajo (población femenina económicamente activa) es muy inferior al número de hombres (la población masculina supera a la femenina en 51.933 hombres).

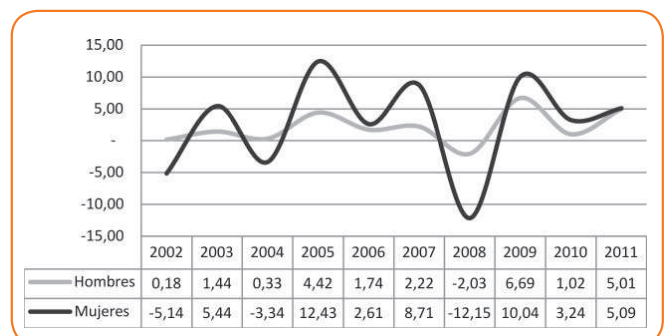
Cuadro n° I. Población en edad de trabajar (PET) y población económicamente activa (PEA), según sexo
Período 2001 - 2011
Cartagena de Indias

Concepto	PET		PEA	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
2001	282.536	321.113	190.128	142.685
2002	287.344	326.040	190.465	135.355
2003	292.075	330.873	193.204	142.713
2004	296.811	335.702	193.838	137.942
2005	301.694	340.642	202.398	155.085
2006	307.278	345.738	205.915	159.126
2007	313.203	351.191	210.486	172.979
2008	319.292	356.966	206.206	151.969
2009	325.559	363.060	220.006	167.223
2010	331.793	369.172	222.250	172.648
2011	338.072	375.261	233.375	181.442

Fuente: DANE - ECH. Trimestres años 2001-2008.
DANE - Encuesta nuevo marco 2005, trimestres año 2009-2010.
DANE - GEIH, trimestres año 2010-2011.
Nota. Promedios anuales 2001-2011. Cálculos ODESDO.

La variación de la PEA y las fluctuaciones de la tasa de ocupación según sexo ponen de manifiesto la permanente inequidad de oportunidades para las mujeres en el mundo laboral. La caída de la participación laboral de las mujeres puede estar relacionada con el desaliento y desánimo por la falta de un trabajo decente y las políticas asistenciales de subsidios que terminan por reforzar el papel reproductivo de la mujer.

Gráfica n° I. Variación de la población económicamente activa (PEA) según sexo
Período 2002 - 2011
Cartagena de Indias



Fuente: DANE - ECH. Trimestres años 2001-2008.
DANE - Encuesta nuevo marco 2005, trimestres año 2009.
DANE - GEIH, trimestres año 2010-2011.
Cálculos ODESDO.
Nota. Promedios anuales 2001-2011.

En el año 2011 de cada 100 mujeres que están en edad de trabajar 52 son mujeres inactivas mientras en los hombres la cifra está en 31. Por el contrario, mientras 48 (181.442) mujeres están ocupadas o buscando trabajo, la proporción en los hombres es de 69 (233.375).

Aquí, cabe recordar que los indicadores laborales consideran el trabajo doméstico no remunerado como parte de la población econó-

micamente inactiva y por tanto no se refleja su participación laboral. Se deja por fuera una importante proporción de mujeres cuyas actividades no son reconocidas en términos sociales y salariales (trabajo doméstico

no remunerado y amas de casa). Aproximadamente un 65 por ciento de las mujeres inactivas (193.819) están en trabajo de la economía del cuidado.

Cuadro n° 2. Tasa global de participación, tasa de ocupación, tasa de desempleo y tasa de subempleo de la mujer
Promedio anual 2001 - 2011
Cartagena de Indias

Concepto	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
TGP	44,4	41,5	43,1	41,1	45,5	46,0	49,3	42,6	46,1	46,8	48,3
TO	35,1	33,2	33,9	31,6	35,2	36,3	40,4	35,4	37,5	39,4	41,3
TD	20,9	20,0	21,4	23,1	22,6	21,1	18,1	16,9	18,6	15,8	14,6
TS	13,8	13,2	13,0	16,2	23,9	25,6	26,0	14,6	24,9	25,3	17,7

Fuente: DANE - ECH - GEIH. Promedio anual 2001-2008.
DANE - Encuesta Nuevo Marco 2005. (Promedio anual. 2009). Cálculos ODESDO.
DANE - GEIH, Promedio anual 2010-2011.

La feminización del mercado laboral del Distrito no ha significado para una gran mayoría de cartageneras la oportunidad y el acceso a un trabajo remunerado decente. Las discriminaciones de género en materia de derechos entre hombres y mujeres se manifiestan con mayor crudeza en el mundo del trabajo y el empleo.

Las diferencias y desigualdades que viven las mujeres en relación al derecho al trabajo y las condiciones laborales se refleja en una vinculación al mercado laboral de forma precaria e inestable y se traduce en la cotidianidad en mayor desempleo y trabajo informal, salarios más bajos, mayor precariedad laboral y más desprotección social y pensional.

Menores oportunidades y menor ocupación para las mujeres

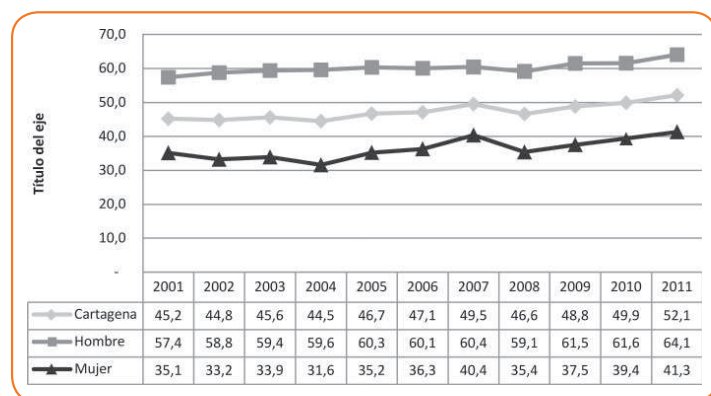
La tasa de ocupación de la ciudad, en los últimos años, oscila alrededor del 52,1. A lo largo del período 2001 a 2011, la tasa de ocupación siempre es significativamente inferior en las mujeres diferenciándose alrededor de 20 puntos con los hombres. Mientras en las mujeres la tasa de ocupación tiene un comportamiento oscilante (para el 2011 41,3%) en los hombres es más uniforme (64,1% en 2011).

Considerando la población económicamente activa, en el último año (2011) en la ciudad hubo un incremento de 9.719 mujeres ocupadas mientras que la cifra representó 12.336 más puestos de trabajo para los hombres.

En términos generales las mujeres, comparativamente, se integran en edades más tardías y permanecen menor tiempo. Como es reconocido, el comportamiento de los ciclos de la vida laboral mercantil de hombres y mujeres es distinto. En los cambios que se experimentan incide tanto la edad como diferentes factores económicos y socioculturales. En este sentido, se ha ido reduciendo el ciclo laboral de las mujeres en la ciudad de Cartagena. La tendencia de las mujeres en los últimos años es incorporarse al mercado laboral más tarde. La tasa de ocupación de las mujeres jóvenes (18 a 24 años de edad) registra, en los últimos años, una progresiva reducción.

Si bien las discriminaciones de género son comunes y afectan a todas las mujeres, existen también diferencias entre las mujeres según su inserción socioeconómica y el color de la piel. Las mujeres de ingresos bajos presentan los peores indicadores de participación en el mercado laboral.

Gráfica n° 2. Tasa de ocupación según sexo
Período anual 2001 - 2011
Cartagena de Indias



Fuente: DANE - ECH - GEIH. Promedio anual 2001-2008.
DANE - Encuesta Nuevo Marco 2005. (Promedio anual. 2009). Cálculos ODESDO.
DANE - GEIH, Promedio anual 2010-2011.

Más trabajo informal y más precariedad laboral

La principal característica de la ocupación del mercado laboral del Distrito de Cartagena es precariedad laboral que se pone de manifiesto con la informalidad y el subempleo. De las 155.063 mujeres ocupadas en el Distrito para el año 2011, el 64 por ciento estuvieron laborando en la economía informal en relación con los hombres que alcanzó el 56 por ciento.

En términos generales los hombres y mujeres presentan unas tasas significativas de informalidad; pero cuando se observa una mejoría de los niveles de ocupación, las mujeres presentan una elevación de su tasa de informalidad. El mejoramiento de los indicadores económicos de este último año 2011 no significó mayor participación en la economía formal para las mujeres. Por el contrario, hubo un incremento de 4,7 por ciento de las mujeres en el sector informal de la economía. Un incremento que se debe, en su mayor proporción, al número de mujeres que acceden al mercado laboral como trabajadoras domésticas remuneradas y como cuentapropistas.

Cuadro n° 3. Porcentaje del empleo informal total ciudad y sexo
Período Abril-Junio 2001 - 2011
Cartagena de Indias

Concepto	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Total ciudad	65,0	68,4	66,0	69,0	61,7	65,4	64,1	57,0	60,5	57,6	59,5
Hombres	63,6	69,0	66,6	71,7	63,3	66,0	61,5	56,6	58,4	56,4	56,2
Mujeres	66,8	67,4	65,0	64,8	59,6	64,5	67,5	57,8	63,4	59,4	64,1

Fuente: DANE - Encuesta Continua de Hogares (2001-2006) Gran Encuesta Integrada de Hogares 2007.
DANE - GEIH. Abril - Junio 2008. Cálculos ODESDO. DANE-Encuesta nuevo marco 2005. Período Abril - Junio 2009. Cálculos ODESDO.
DANE - GEIH. Abril - Junio 2010-2011. Cálculos ODESDO. DANE - GEIH. Abril - Junio 2010-2011. Cálculos ODESDO.

Por otro lado, las mujeres en su incorporación al mercado laboral cada vez más experimentan una mayor insatisfacción, sea por tener una jornada laboral inferior en horas a sus deseos, sea por percibir ingresos no suficientes o acceder a una ocupación inferior a sus competencias y capacidades. De cada 100 mujeres cartageneras que están trabajando el 17,7 por ciento (31.941) tienen empleos inadecuados, estando en condiciones de subempleo.

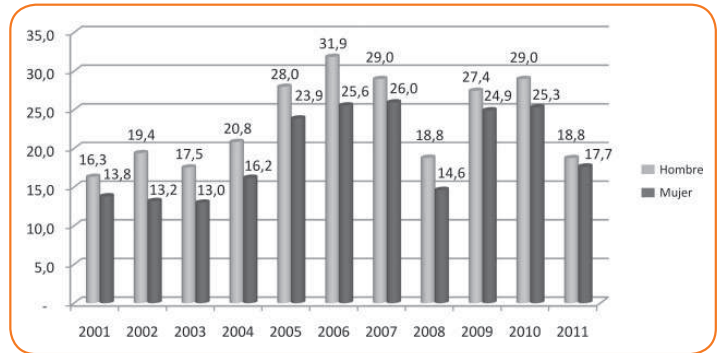
Las mujeres entran al mercado laboral desde una oferta de precarización e inestabilidad laboral a través de trabajos asalariados sin contrato escrito, sin cotización al sistema de la seguridad social, ofertas laborales de subcontratación, cuentapropistas en las calles, vendedoras puerta a puerta, el trabajo doméstico remunerado, etc. Y tienen extensas jornadas de trabajo con bajos ingresos monetarios, desprotección social tanto en salud como en prestaciones previsionales (pensiones). Así, a la mayoría de las cartageneras se les excluye de los empleos productivos y de calidad y no sólo se les ofrece la precariedad de la relación laboral sino que se les genera, adicionalmente, una insatisfacción creciente y se les reduce las oportunidades para la satisfacción de sus necesidades y expectativas.

Más concentración y más discriminación

La división social del trabajo prevalece con arraigo en el Distrito concentrando a una gran mayoría de las mujeres en ciertas ramas de producción o actividades y ocupando los trabajos que son menos reconocidos socialmente, tienen menor remuneración y menos posibilidades de mejoramiento y de promoción ocupacional.

En el Distrito, las ramas de actividad que generan mayor empleo para las mujeres son el comercio y los servicios. El empleo femenino se concentra en las ramas de menor productividad y crecimiento económico. Del total de las mujeres ocupadas, el 43 por ciento se ubican

Gráfica n° 3. Tasa de subempleo por sexo
Período anual 2001 - 2011
Cartagena de Indias

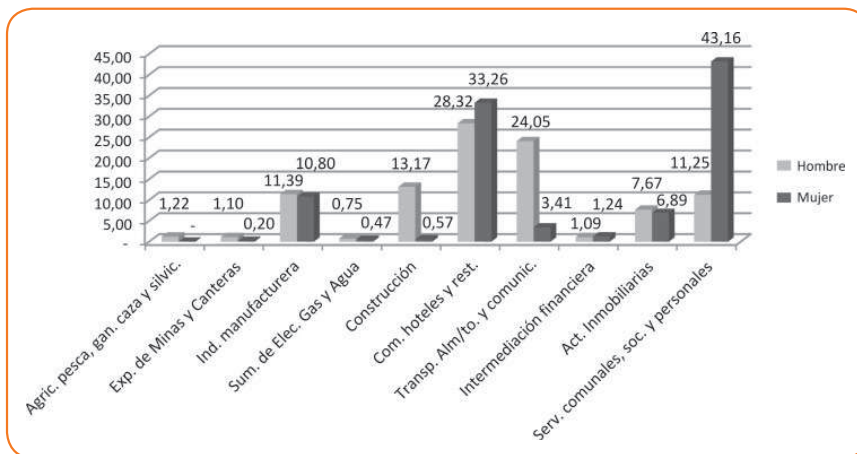


Fuente: DANE - ECH - GEIH. Promedio anual 2001-2008.
DANE - Encuesta Nuevo Marco 2005. (Promedio anual. 2009). Cálculos ODESDO.
DANE - GEIH, Promedio anual 2010-2011.

en servicios comunales, el 33,2 por ciento en comercio, hoteles y restaurantes; mientras en los hombres la ocupación en estas actividades representaba a penas el 11,3 por ciento y el 28,3 por ciento respectivamente. Las mujeres participan en un mercado laboral cartagenero menos diversificado y con menores posibilidades que los hombres.

En este sentido, el comportamiento de la ocupación de las mujeres se muestra en consonancia con las dinámicas globales del mercado. Las actividades del proceso de tercerización de la economía, en el Distrito, tienden a incorporar principalmente a las mujeres en relación a las otras ramas de actividades primarias y secundarias.

Gráfica n° 4. Distribución porcentual de la población ocupada, según ramas de actividad y sexo
Período Octubre-Diciembre 2010
Cartagena de Indias



Fuente: DANE-GECH. Período oct.-dic. 2010. Cálculos ODESDO.
Nota: No incluye personas que no informan.

Más mujeres trabajando en posiciones ocupacionales de menor valoración y menos ingresos

La mayoría de mujeres se integran al mercado laboral a partir de los empleos de menor calificación y valoración teniendo un alto nivel de precariedad e inestabilidad. Asimismo, las mujeres tienden a ocupar los puestos de trabajo del sector formal de la economía bajos o medios limitando su estatus ocupacional.

El comportamiento de la posición ocupacional según sexo, refleja que disminuye la participación de las mujeres en las posiciones ocupacionales de empleadas particulares y de gobierno y se incrementa en las trabajadoras por cuenta propia. El porcentaje de asalariadas se reduce y se incrementa el porcentaje de trabajadoras por cuenta propia.

El incremento del trabajo por cuenta propia es significativo en ambos sexos; pero el mayor crecimiento se registra en las mujeres. Del mismo modo, la distribución ocupacional muestra como el trabajo doméstico remunerado todavía representa una gran proporción del empleo femenino de la ciudad. Una gran proporción de mujeres cartageneras (en promedio un 14%) se encuentran laborando en el trabajo doméstico remunerado, sector de menor remuneración y alta precariedad en las relaciones laborales.

La distribución de la posición ocupacional en la ciudad pone de manifiesto cómo la participación laboral de la mujer cartagenera afianza la discriminación en relación con los hombres excluyéndolas de trabajos de mayor productividad, menor precariedad y mayores ingresos.

Cuadro n° 4. Distribución porcentual de la población ocupada según posición ocupacional y sexo
Período Octubre - Diciembre 2008 - 2010
Cartagena de Indias

Posición ocupacional	2008		2009		2010	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Empleado particular	31,64	34,01	34,64	30,30	30,84	29,82
Empleado del gobierno	7,52	9,32	5,22	6,46	4,73	6,06
Empleado doméstico	0,28	12,30	0,07	15,93	0,24	13,45
Cuenta propia	58,22	41,00	56,53	42,34	60,99	47,34
Patrón o empleador	1,79	0,28	2,46	1,09	2,46	0,75
Trab. familiar sin remuneración	0,49	3,01	1,08	3,89	0,74	2,58
Trab. sin remun. en emp. de otros hogares	0,06	-	-	-	-	-
Jornalero o peón	-	-	-	-	-	-
Otro	-	0,08	-	-	-	-
Ocupados Cartagena	100	100	100	100	100	100

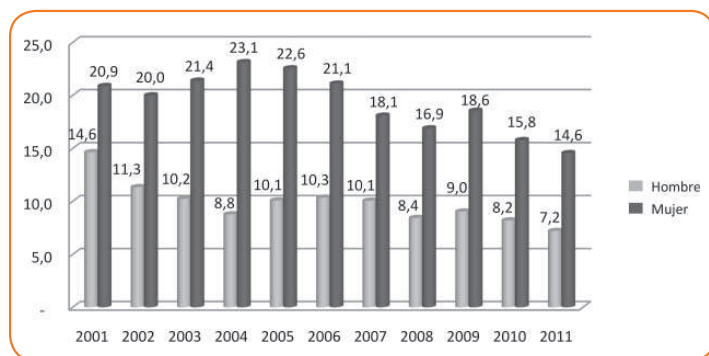
Fuente: DANE - ECH - GEIH. Período octubre-diciembre 2008.
DANE - Encuesta nuevo marco 2005. Período octubre-diciembre 2009.
DANE - GEIH. Octubre - Diciembre 2010.
Cálculos ODESDO.

Más desempleo y exclusión laboral

Para este último año 2011 el número de mujeres sin empleo (26.379) se redujo en relación al año 2010 (27.304). El 14,6 por ciento del total de la población de mujeres económicamente activa estaban desempleadas.

En el último año hubo un mínimo incremento de empleos femeninos, el crecimiento de la participación laboral de la mujer no se corresponde con la oferta ni con la creación de puestos de trabajo, lo cual conduce a cifras de desempleo femenino (26.379) muy superiores a las de los hombres (16.781).

Gráfica n° 5. Tasa de desempleo por sexo
Período anual 2001-2011
Cartagena de Indias



Fuente: DANE - ECH - GEIH. Promedio anual 2001-2008.
DANE - Encuesta Nuevo Marco 2005. (Promedio anual. 2009). Cálculos ODESDO.
DANE - GEIH, Promedio anual 2010-2011.

Aunque el desempleo de la ciudad puede obedecer al comportamiento cíclico de la economía —esencialmente, atendiendo a su carácter temporal—, tiende a ser de tipo estructural debido a un modelo de desarrollo local en el que se identifica una permanente expansión económica sin generar un incremento de empleo. En este sentido, el modelo de desarrollo local dependiente y la industrialización de la ciudad ofrecen limitadas oportunidades de trabajo femenino en el sector formal de la economía no generando suficientes empleos alternativos para absorber la sobreoferta de mano de obra de las mujeres. Así, en la última década,

la exclusión del empleo de las mujeres se ha mantenido, en promedio, en el 18 por ciento superando significativamente las tasas de los hombres (promedialmente 9 por ciento).

La dinámica de exclusión del empleo que predomina en la ciudad afecta de manera particular y dramática a las mujeres, particularmente de los sectores pobres y a la población afrocolombiana de la ciudad. Dinámica que condena a permanecer en la exclusión económica, social, y política, y produce y reproduce la discriminación y marginalidad tanto étnica y de género como etaria y socioespacial.

Adicionalmente, si bien, la oferta laboral favorece a las mujeres jóvenes y con mayores niveles de educación, en términos generales, la falta de empleo se afecta desproporcionalmente a la población de mujeres jóvenes, particularmente a las trabajadoras pobres. La exclusión laboral (participación, empleo, calidad) implica para muchas jóvenes, particularmente las más pobres y más necesitadas que no tienen oportunidad ni posibilidades de estudiar, quedarse en el hogar desempeñando el trabajo doméstico sin remuneración.

Menos ingresos y más inequidad para las mujeres

Al comparar los ingresos, las desigualdades sociales y las diferencias e inequidades de género se hacen evidentes. En la ciudad, según las cifras del DANE, las personas ocupadas se concentran de forma desproporcionada en aquellas posiciones ocupacionales de ingresos promedio más bajos. Y son las mujeres quienes registran los ingresos más bajos.

De acuerdo a su posición ocupacional, un gran porcentaje de mujeres (en los últimos cuatro años aproximadamente 60%) se encuentran con promedio de ingresos laborales inferiores al salario mínimo, mientras los hombres en su mayoría están entre uno y dos salarios mínimos¹.

La proporción de mujeres con ingresos superiores a dos salarios mínimos es menor a la de los hombres. Y la desigualdad de los ingresos se hace especialmente evidente (significativamente inferiores frente a los hombres) en las ocupaciones de mayor precariedad y desprotección social como son el empleo doméstico y el trabajo independiente por cuenta propia.

En el año 2011 el promedio de ingresos laborales de las mujeres ocupadas (\$643.586) no es solo inferior al de la ciudad (\$734.792), sino significativamente menor al promedio de los hombres ocupados (\$797.696). Reflejando el comportamiento asimétrico de los ingresos en detrimento de las mujeres.

¹ El salario mínimo vigente para el año 2011 era de \$535.600 pesos colombianos y auxilio de transporte \$63.600 pesos colombianos.

Cuadro n° 5. Promedio de ingresos laborales de la población ocupada según posición ocupacional y sexo
Período anual 2011
Cartagena de Indias

Posición ocupacional	Ciudad 2011	Ingresos laborales 2011	
		Hombre	Mujer
Ocupados Cartagena	734.792	797.696	643.586
Empleado particular	862.844	884.021	828.240
Empleado del gobierno	1.599.460	1.576.953	1.628.890
Empleado doméstico	393.273	625.573	386.797
Cuenta propia	571.524	627.471	471.380
Patrón o empleador	2.338.155	2.577.175	1.801.889
Trab. familiar sin remuneración	-	-	-
Trabajador sin remuneración en empresas de otros hogares	-	-	-
Jornalero o peón	252.463	252.463	-
Otro	104.699	-	104.699

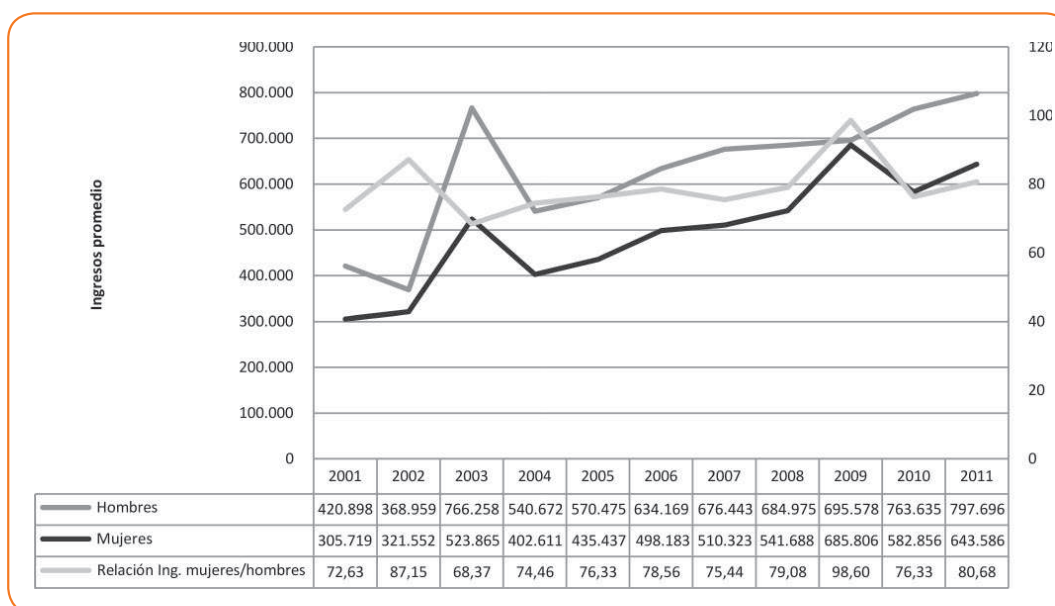
Fuente: DANE - ECH - GEIH. Período anual 2011.
Cálculo ODESDO.

Las mujeres cartageneras, en el año 2011, recibían, en promedio, el 80,7 por ciento de los ingresos que percibían los hombres. La brecha salarial se reduce entre hombres y mujeres empleados de gobierno y particulares y se amplía ostensiblemente en el sector informal (cuenta propia y empleo doméstico).

El crecimiento económico de la ciudad se apoya en términos generales en la discriminación de género y en particular en la desigualdad

de género laboral y salarial. La discriminación de género en el mercado laboral obstaculiza la igualdad en materia de ingresos monetarios, condena a las mujeres a una mayor vulnerabilidad y desprotección social y pensional, particularmente las más pobres, e incide a perpetuar la feminización de la pobreza.

Gráfica n° 6. Relación ingresos promedio laborales de la población ocupada según sexo
Período 2001 - 2011
Cartagena de Indias



Fuente: DANE - ECH - GEIH. Octubre - Diciembre 2001-2006.
2007-2011: DANE - GEIH, serie anual 2011.
Cálculo ODESDO

Doble discriminación: género y étnico/racial

No se puede desconocer que en Cartagena de Indias el acumulado histórico de la falta de igualdad étnico-racial en la sociedad, se traduce para la población afrocolombiana en una realidad plural y múltiple de desventajas, desigualdades e inequidades. **El mercado de trabajo y de la inserción laboral** no permanece ajeno a esta realidad.

Si bien no está disponible para la ciudad la información de los indicadores laborales por pertenencia étnica distintos estudios permiten afirmar que en el mercado laboral cartagenero las desigualdades y

diferencias en la accesibilidad laboral y la participación en el mercado de trabajo cartagenero no se explican sólo por el origen socioeconómico, el nivel educativo, la experiencia, el capital social, etc., sino también por la discriminación racial y de género.

Diversos estudios adelantados sobre el acceso al mundo del trabajo ponen en evidencia una discriminación racial en el mercado laboral que se traduce en una falta de igualdad de oportunidades para la población afrocolombiana y que tiene su expresión en la reducción de movilidad social, cualificación para el desempeño laboral, mejor posi-

ción socio-ocupacional y mejoramiento en los ingresos. Esta situación es particularmente grave para las mujeres trabajadoras afrocolombianas en relación a las trabajadoras no afrocolombianas.

Las mujeres afrocolombianas en relación a las mujeres no afrocolombianas, por su color de la piel, viven con frecuencia la discriminación racial que se refleja en la dificultad de acceder a determinados empleos y de alcanzar, en los espacios de trabajo, una posición-socio-ocupacional de mayor calificación².

En las mujeres afrocolombianas cartageneras a la discriminación de género se les suma la discriminación étnico/racial con sus prejuicios y subvaloraciones. Una doble discriminación que genera fuertes desigualdades e inequidades, principalmente a las más pobres, y que acentúan la exclusión laboral (en la participación en el mercado del trabajo, en el empleo, en los salarios y en la calidad del trabajo) y la violación del derecho al trabajo decente y digno.

Cuadro n° 6. Porcentaje de hombres y mujeres afiliados EPS – S
Cartagena de Indias

Año 2008			Año 2009			Año 2010			Año 2011		
Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL
227.045	253.383	480.428	ND	ND	397.528	ND	ND	402.849	ND	ND	410.226
47,26	52,74	100	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND

Fuente: Perfiles Epidemiológicos - Departamento Administrativo Distrital de Salud - DADIS, 2008, 2009, 2010 y 2011.

De cada 100 mujeres cartageneras que trabajan 61 están ocupadas en la economía informal. La informalidad laboral determina la precariedad en términos de protección social. Adicionalmente, el alto índice de desempleo para las mujeres en la ciudad (tasa 12,8/2010) agrava la situación de protección suspendiendo la cotización de todas aquellas mujeres que pierden su trabajo formal.

Estos factores, junto a la precariedad contractual y la evasión respecto a las obligaciones en la afiliación a la seguridad social, impiden el acceso a la protección social de la mayoría de mujeres trabajadoras condicionado su vejez.

Esta situación es particularmente grave para las mujeres trabajadoras que viven en condiciones de pobreza. En distintos estudios rea-

Empleo sin protección social

El acceso a la seguridad social es adverso para las mujeres. Las condiciones laborales y salariales indican claras desventajas y discriminaciones para las mujeres en su acceso al sistema de seguridad social.

En la ciudad, la afiliación de las mujeres al sistema de salud, en gran parte, se hace por medio del régimen subsidiado. En el año 2011, el DADIS reporta que la población afiliada al régimen subsidiado en el Distrito era de 410.226 personas y aproximadamente el 53 por ciento de esta población son mujeres³. Esto significa que entre el 52 y 54 por ciento de las mujeres cartageneras acceden a servicios de salud a través del régimen subsidiado y con unas prestaciones, en la práctica, restringidas, pese a la implementación piloto de la unificación prestacional de los regímenes existentes (subsidiado y contributivo).

lizados por ODESDO⁴ se registra que las mujeres trabajadoras de los sectores populares que aproximadamente el 23 por ciento se encuentran afiliadas al régimen contributivo teniendo protección en salud y pensiones y alrededor del 77 por ciento se encuentran afiliadas al régimen subsidiado no teniendo ningún tipo de cotización en protección pensional.

Las condiciones laborales y salariales indican claras desventajas para las mujeres en su acceso al sistema de seguridad social. El derecho a una pensión para muchas trabajadoras cartageneras es apenas una ilusión. Y la mayoría de mujeres que acceden al sistema probablemente lo harán con pensiones de montos cercanas al salario mínimo.

Las mujeres afrocolombianas en relación a las mujeres no afrocolombianas, por su color de la piel, viven con frecuencia la discriminación racial que se refleja en la dificultad de acceder a determinados empleos y de alcanzar, en los espacios de trabajo, una posición-socio-ocupacional de mayor calificación.



Foto: Wilfred Arias.

² Al respecto para mayor información ver Lluís Casanovas (coord.) y equipo ODESDO. Op. cit. Págs. 128-138.

³ Debido a los cambios que género en la ciudad la implementación de la depuración del Sisben por parte del Departamento Nacional de Planeación en los últimos años, el régimen subsidiado en salud ha experimentado un descenso en el número de afiliados a dicho régimen.

Es importante constatar que los datos oficiales del Departamento Administrativo Distrital de Salud (DADIS) emitidos en el Perfil Epidemiológico anual tanto del año 2009 como del 2010 no registran, incomprensiblemente, la distribución por sexo de la población afiliada.

⁴ Estudio "Las mujeres y el mercado laboral en Cartagena de Indias". 2008-2009. Estudio sobre "La vida laboral de las mujeres del trabajo remunerado en Cartagena de Indias" 2010-2011.

La vida laboral de las mujeres: discriminación, precariedad e indiferencia

La presencia de las mujeres en el mundo laboral cartagenero no es un fenómeno nuevo. La actividad económica de las mujeres en la ciudad se ha venido incrementando por motivo de los cambios socioculturales y ante las necesidades familiares y sociales. Sin embargo, la feminización del mercado laboral, no significa que la mayoría de las mujeres tengan un trabajo remunerado y decente, que la división sexual del trabajo no siga plenamente vigente en el seno de la sociedad cartagenera, que la brecha salarial del trabajo remunerado entre mujeres y hombres no sea amplia, que la discriminación en términos de oportunidades de empleo no se mantenga y que no existan pronunciadas retiradas de las mujeres del mercado laboral con las consecuentes pérdidas salariales, de protección social, ingresos y posibilidades de autonomía económica.

La evolución del mercado laboral no es ajena a los efectos de la globalización y feminización de la fuerza de trabajo. En este contexto, el trabajo remunerado de las mujeres está asociado a la intensificación de la flexibilización, desregulación laboral y la tercerización. La evolución del trabajo extradoméstico de las mujeres en Cartagena de Indias se caracteriza por una creciente diversificación y está repleto de actividades informales. La precarización del trabajo femenino y el deterioro de sus condiciones acompañan a la mayoría de las actividades laborales de las mujeres, que se traduce con frecuencia en una reducción de perspectivas y horizontes y una vida llena de restricciones y precariedades.

Asimismo, la calidad de vida de las mujeres trabajadoras guarda relación con distintos componentes desfavorables que coexisten en su vida cotidiana y enfrentan diariamente en el trabajo, el transporte y la casa. La salud y la calidad de vida de las mujeres trabajadoras están permanentemente amenazadas por procesos de deterioro y desmejoramiento. Y, ambas, se afectan por un conjunto de determinantes que están íntimamente interrelacionados con el modelo de sociedad patriarcal, la desigual división de género en el trabajo y el desarrollo excluyente y discriminatorio que impera en la ciudad.

La vida laboral de las mujeres trabajadoras no es ajena al modelo de desarrollo de la ciudad y a su dinámica económica y laboral, en relación con las políticas del país y su dependencia a nivel internacional —ampliamente promovidas por la Administración local y las élites económicas de la ciudad—. Un desarrollo local caracterizado por una estructura socioeconómica altamente dependiente que es incapaz de dar respuesta a la oferta de fuerza de trabajo femenina y limita las posibilidades de las mujeres en el sector del empleo formal.

La caracterización laboral y social de precariedad y discriminaciones refleja ampliamente los impactos de un modelo de desarrollo local que fundamenta su crecimiento y la generación de beneficios y nuevas oportunidades para unos pocos, en la precariedad del trabajo para muchos y la profundización de las desigualdades y exclusiones. Un panorama

que ha significado para las mujeres y, en particular, para las mujeres trabajadoras de los sectores populares¹ una inserción en el mercado laboral en condiciones de desigualdad e inequidad y ha representado una acrecentada sobrecarga de sus jornadas laborales.

Pese a todos los consensos condensados en convenciones y declaraciones para la garantía del derecho al Trabajo Decente y digno, las mujeres siguen sosteniendo la dinámica económica del sistema y del desarrollo local sobre su propia exclusión y explotación. A pesar de los avances en la materia desde la segunda mitad del siglo pasado y la amplia normatividad del país asociada a la protección de las mujeres en el trabajo, los principios universales de equidad e igualdad no se han cumplido y están lejos de alcanzarse.

En Cartagena, específicamente, el comportamiento de la desocupación, informalidad y bajas remuneraciones indica que las medidas locales adelantadas en materia económica y de fomento del empleo no han podido contrarrestar los efectos negativos ni las realidades discriminatorias de género. No es un fenómeno nuevo, pero con la apertura, la desregulación del mercado laboral, y flexibilización de la producción en el Distrito, el fenómeno se redimensiona y recrudece, restringiendo los derechos laborales de las mujeres y subordinándolos al modelo de desarrollo y al crecimiento económico local.

Con este panorama laboral, que evidencia las condiciones de las mujeres trabajadoras en el mercado laboral cartagenero, se pone en entredicho el papel desempeñado por la Administración Local y sus asesores en políticas públicas de empleo (academia y organismos multilaterales) del Distrito. Las recientes políticas públicas² promulgadas en los últimos cuatro años en el Distrito no sólo no plantean adecuadamente el masivo ingreso de mujeres al mercado laboral sino que no abordan soluciones para los obstáculos reales que viven las mujeres en el mundo laboral de la ciudad. Son iniciativas que, mayoritariamente, no dan cuenta ni contemplan suficientemente las nuevas necesidades de las mujeres que surgen a partir de las transformaciones del modelo de desarrollo vigente que ellos mismos impulsan. Desconocen el trabajo de las mujeres y sus demandas; se desentenden de ofertas laborales que implican a una importante proporción de la población femenina como es el trabajo doméstico remunerado; dejan por fuera actividades no reconocidas social ni salarialmente (jornadas en el hogar y los costos de la economía del cuidado) y de sus trabajadoras; y no contemplan una lucha frontal contra la discriminación de género salarial y la violación de los derechos laborales de las mujeres en el Distrito.

Atendiendo a las implementaciones políticas en materia laboral y a la lectura de documentos que respaldan estas iniciativas a nivel Distrital, se puede deducir con facilidad que el trabajo asalariado de las mujeres en la ciudad ha sido generalmente dejado de lado tanto por los ámbitos políticos como por los organismos y sectores académicos y sociales

Pese a todos los consensos condensados en convenciones y declaraciones para la garantía del derecho al Trabajo Decente y digno, las mujeres siguen sosteniendo la dinámica económica del sistema y del desarrollo local sobre su propia exclusión y explotación.

¹ Ver al respecto Lluís Casanovas, *Las mujeres y el mercado laboral en Cartagena de Indias*, ODESDO 2010.

² La Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias en estos últimos años ha formulado distintas políticas públicas. Ver la Política Pública de Mujeres en Cartagena de Indias y la Política Pública Inclusión Productiva para Población en Situación de Pobreza y Vulnerabilidad de Cartagena de Indias. Esta última en ninguna de las estrategias que formula incorpora un lenguaje inclusivo ni considera la perspectiva de género para plantear lineamientos específicos en materia de oportunidades de empleo y trabajo para las mujeres en situación de pobreza y vulnerabilidad (propósito de la propia política).



El Observatorio de Derechos Sociales y Desarrollo (ODESDO) es una iniciativa concertada entre Accisol y Funsarep, con el apoyo de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (Aecid)

Araqueles de Ciudadanía

Boletín n° 11
Mayo-Junio de 2012

Edificio Banco Cafetero, Of.: 604-605
La Matuna
Tel.: (57) 5 - 6649522
Cartagena de Indias, Colombia

Coordinación General

Lluís Casanovas

Comité Editorial

Luis Montero
María Villegas
Carlos Díaz A.
Lluís Casanovas
Consuelo Arnaiz

Edición

Tatiana Patrón

Diagramación e impresión

Editorial CÓDICE Ltda.



Acció per una Ciutadania Solidària



Funsarep

Con el apoyo de:



Las opiniones o comentarios contenidos en artículos de terceros que aparecen en esta publicación no responden necesariamente a las posiciones del Observatorio de Derechos Sociales y Desarrollo y sus integrantes. El contenido no refleja la posición de las instituciones que le apoyan.

que asesoran las acciones³. Ponen el acento, esencialmente, en el crecimiento económico y la inclusión productiva. Sorprenden por la escasa preocupación por el trabajo y el empleo de las mujeres y por la restrictiva y, en muchos casos, ausente perspectiva de género para abordar la inserción de las mujeres en el mercado laboral. No es tema de preocupación.

Pareciera que existiera, a pesar de la relevancia tanto social como económica que tienen las mujeres en el mercado del trabajo de la ciudad, un “pacto del silencio” para minimizar las oportunidades y condiciones laborales de las mujeres y desconocer las especificidades y derechos que tienen en materia de trabajo y empleo. Con ello se están evadiendo las obligaciones –tanto la normatividad nacional como la internacional– en relación a los derechos de las mujeres y se ponen en evidencia las contradicciones sociales y políticas en materia de género en el seno de la sociedad cartagenera y en su modelo de desarrollo local, caracterizado por las discriminaciones y las dinámicas de subordinaciones y exclusiones sociales que afectan a las mujeres.

Los resultados sociales y los indicadores laborales evidencian que la discriminación y explotación laboral de la mujer es una realidad social en el Distrito que se manifiesta ampliamente y de manera muy diversa. La incorporación creciente de las mujeres cartageneras al mercado laboral se acompaña de dinámicas contradictorias sustentadas en la discriminación de género y la división sexual del trabajo, que afectan todos sus ámbitos de la vida. Los indicadores laborales generales dan cuenta de la situación de discriminación que afecta a las mujeres en el mercado laboral cartagenero, tanto en términos de oportunidades como en la parte salarial y de condiciones laborales.

El panorama a nivel de trabajo y empleo para una gran mayoría de las mujeres cartageneras no es nada alentador. Existe una clara contradicción entre el discurso oficial y la práctica cotidiana que conlleva a reproducir las inequidades de género y las dinámicas de exclusiones en los distintos escenarios laborales. La normatividad, en muchos casos, es desconocida, y los controles y las acciones de vigilancia, por parte de las autoridades, para sancionar las violaciones y proteger los derechos laborales de las mujeres, son escasos e insuficientes. Hoy, es claro que el modelo de desarrollo local del Distrito y su crecimiento económico se sustenta en el trabajo precario de las mujeres y está lejos de ser el protector de los derechos de la vida digna y a una vejez decente para las mujeres. La feminización del empleo en el Distrito es un reflejo ilustrativo de la teoría de la superexplotación del trabajo⁴ menospreciando la fuerza de trabajo de las mujeres y su valor real dentro de la sociedad.

Hay un conjunto de prioridades a nivel político que deberían asumirse para hacer políticas activas de mercado de trabajo en la perspectiva de priorizar la inclusión en el mercado laboral e incorporar las tesis del Trabajo Decente de manera efectiva para las mujeres. Las políticas y programas de la inversión, producción y competitividad que caracterizan el desarrollo local deben subordinarse al Trabajo Decente de las mujeres para poner fin al conjunto escandaloso de inequidades y desigualdades que definen la participación de las cartageneras en el mundo del trabajo. La Administración Local debería encarar en serio reformas económicas y laborales que partieran del reconocimiento de las necesidades específicas de las mujeres y de la obligación de garantizar y proteger los derechos de las mujeres como ciudadanas plenas. Asunto que debería ser prioritario para reformular el sistema de relaciones laborales vigentes en la agenda del desarrollo económico del Distrito y que debería superar la mirada fragmentaria y asistencialista (basada en subsidios) sobre las mujeres.

³ El ejemplo más reciente y preocupante es el informe emitido en este año por el Observatorio del Mercado Laboral de Cartagena y Bolívar: *Diagnóstico socioeconómico y del mercado de trabajo. Cartagena de Indias*. Diagnóstico que sorprende por carecer de un análisis completo y desagregado por sexo de los indicadores laborales de la ciudad y por no considerar un abordaje específico, desde una perspectiva de género, a los problemas y necesidades de las mujeres en el mercado del trabajo y el empleo de la ciudad. Las mujeres se obvian y se invisibilizan tanto en los capítulos de Lineamientos y Conclusiones como en el de Recomendaciones Finales. Si bien el Informe no compromete a las entidades que apoyan la elaboración del mismo cabe resaltar que el Observatorio cuenta con el apoyo técnico de la Red ORMET y el Proyecto de Desarrollo Económico Incluyente del PNUD.

El Observatorio del Mercado Laboral de Cartagena y Bolívar forma parte de la Red ORMET (Observatorios Regionales del Mercado de Trabajo) y es una instancia técnica conformada por 6 universidades de la ciudad, el Sena, Cámara de Comercio y la Alcaldía Mayor de Cartagena. Tiene el acompañamiento permanente del Banco de la República y Cartagena Cómo Vamos y el respaldo del Ministerio de la Protección Social, el Departamento Administrativo para la Prosperidad Social y el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo –PNUD–.

⁴ Distintos autores, particularmente brasileños, teorizan sobre la dinámica de la súper explotación del trabajo y la súper explotación urbana. Entre otros Ruy Mauro Marini, Francisco de Oliveira y Lucio Kowarik. Ver al respecto, para una descripción de las teorizaciones sobre la producción de la pobreza urbana, a Sonia Álvarez Leguizamón. “La producción de la pobreza masiva y su persistencia en el pensamiento social latinoamericano” en *Producción de pobreza y desigualdad en América Latina*. Pág. 95.

