

Universidad Externado de Colombia
Gobierno y Relaciones Internacionales
Sistemas Políticos Comparados
Maria Alejandra Arias Sánchez – Estefanía Bonilla Rodríguez

La (in) eficiencia de los Ministerios de la Mujer en la promoción de la igualdad de género en el ámbito laboral de los países de América Latina

"La igualdad de género es más que un objetivo en sí mismo. Es una condición previa para afrontar el reto de reducir la pobreza, promover el desarrollo sostenible y la construcción de un buen gobierno."
-Kofi Annan.

Los países que logran atraer más mujeres en la fuerza laboral forman parte de una "economía inteligente". Sin embargo, ser mujer significa tener un 30% menos de probabilidades de pertenecer al mercado y de encontrarse en los últimos peldaños de la escala económica. Así mismo, ganan un 20% menos de ingresos en comparación con los hombres a pesar de realizar el mismo trabajo. Son muchos los obstáculos que éstas deben atravesar para ser parte del mercado laboral ya que son más propensas a ser víctimas de violencia y acoso en cualquier sector en el que se encuentren (Organización Internacional del Trabajo, 2018). Si bien estos países aprueban convenciones, tratados y convenios internacionales comprometiéndose a reducir la discriminación, las brechas de desigualdad y a promover una mayor igualdad entre hombres y mujeres, en la práctica, la realidad es otra. No basta con pensar que no se discrimina intencionalmente, es necesario buscar medidas y acciones en concreto para lograr estos objetivos dependiendo de cada país en específico (Organización Internacional del Trabajo, 2014).

En este orden de ideas, la creación de Ministerios de la Mujer supone una mejora en las condiciones de acceso, remuneración y ocupación en el ámbito laboral, puesto que estas instituciones deben encargarse de formular e implementar políticas que contribuyan a cumplir los objetivos anteriormente mencionados por medio del fortalecimiento del pleno ejercicio de los derechos y deberes de las mujeres. El Ministerio de la Mujer tiene como meta incrementar la participación de las mujeres en la economía, así como también fomentar el ocupar cargos de elección popular para la toma de decisiones públicas (Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género , 2015).

No obstante, la tasa de participación de las mujeres en el ámbito laboral continua siendo desigual frente a los hombres, quienes tienen un 74,4% de participación mientras que las mujeres solo cuentan con casi 25% (Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe, 2017). Es por ello,

que es importante preguntarse: [¿La existencia del Ministerio de la Mujer en los países de América Latina contribuye a la igualdad de género en el ámbito laboral?](#)

Este estudio comparativo ofrece un análisis de la relación entre la existencia de un Ministerio de la Mujer y la igualdad de género en el ámbito laboral en siete países de América Latina, entre ellos se encuentran Argentina, Bolivia, Colombia, Costa Rica, Cuba, Ecuador y Nicaragua en el año 2017. Estos países fueron seleccionados porque contaban con los mayores índices de igualdad de género por encima del promedio en la región Latinoamericana. Lo anterior con el interés de analizar la influencia que tiene la existencia de esta institución en la disminución de la desigualdad laboral entre hombres y mujeres.

El trabajo está estructurado en cuatro partes. En la primera sección se desarrollara el concepto de igualdad de género enfocado en el ámbito laboral como variable dependiente. En la segunda sección se analizara la correlación entre las variables independientes. En una tercera parte se estudiara la influencia de las variables en los países seleccionados. Finalmente, se planteara la conclusión.

¿Qué hay detrás de la igualdad de género?

A nivel internacional, se tiene la concepción de que la igualdad de género es una pieza clave del desarrollo sostenible. Las disparidades entre hombres y mujeres en la educación, en la política, en la economía y en lo social afectan a las distintas sociedades (UNESCO, s.f). La igualdad de género garantiza igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, razón por la cual no debe existir ningún tipo de discriminación e inequidad entre estos. La igualdad es un derecho y debe ser respetado tanto por los individuos como por las instituciones reflejándose en las relaciones laborales y por ende en las condiciones económicas, sociales y políticas de la sociedad (CNDH, 2013). Al garantizar este derecho se reducen las desventajas en materia de educación lo cual se traduce en un aumento de capacitación, y por ende de oportunidades para acceder al mercado de trabajo; contribuyendo así en el empoderamiento de las mujeres (Naciones Unidas, 2016)

Para efectos de este estudio, por **igualdad de género** se entenderá como los mecanismos que contribuyen a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las sociedades latinoamericanas. Dichos mecanismos pueden ser la presencia de un Ministerio de la Mujer; la existencia de leyes o normas que rechacen todo tipo de discriminación por género y aquellas que promuevan la paridad en el ámbito laboral.

Para medir esta variable, se emplea el *indicador del índice global de brechas de género*, realizado por The World Bank que examina la igualdad entre hombres y mujeres en cuatro categorías fundamentales: Participación y oportunidad económica, logro educativo, salud y supervivencia; y finalmente el empoderamiento político. La medición de este, se realiza de la siguiente manera: 0 =

desigualdad y 1 = igualdad. Es decir, que si el país se encuentra más cercano a uno (1) existe mayor igualdad de género, mientras que si se encuentra más cercano a cero (0) significa que es más desigual (The World Bank , 2017).

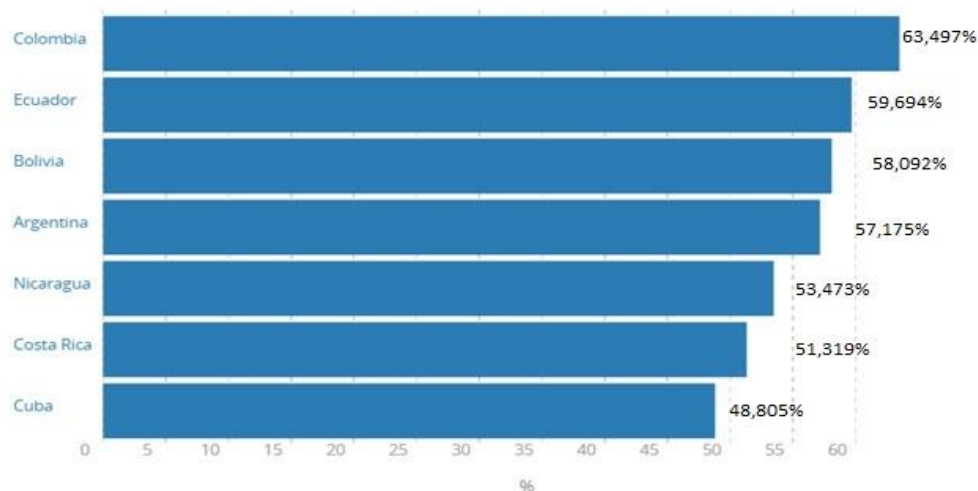
Tabla 1: Índice global de brechas de género en América Latina

Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos de The World Bank

País/Indicador	Índice global de brechas de género (0=desigualdad a 1 igualdad)
<i>Nicaragua</i>	<i>0,81</i>
<i>Bolivia</i>	<i>0,75</i>
<i>Costa Rica</i>	<i>0,75</i>
<i>Cuba</i>	<i>0,75</i>
<i>Argentina</i>	<i>0,73</i>
<i>Colombia</i>	<i>0,73</i>
<i>Ecuador</i>	<i>0,73</i>
Chile	0,72
México	0,72
Panamá	0,72
Perú	0,72
Uruguay	0,72
Honduras	0,71
Venezuela	0,71
República Dominicana	0,70
El Salvador	0,69
Brasil	0,68
Guatemala	0,67
Paraguay	0,67

Teniendo en cuenta los países seleccionados con el primer indicador, también se tiene en cuenta el *indicador de la tasa de participación en la fuerza laboral femenina*, tomado de The World Bank, que mide la proporción de la población de mujeres económicamente activas en la producción de bienes y servicios durante un periodo en específico, en este caso, en el año 2017, en los países Nicaragua, Bolivia, Costa Rica, Cuba, Argentina, Colombia y finalmente Ecuador. (The World Bank, 2017).

Gráfico 1: Tasa de participación en la fuerza laboral, mujeres (% de la población femenina entre 15 – 64 años) (Estimación modelado OIT)



Fuente: The World Bank con los datos obtenidos de la OIT.

Como se puede

observar en la *Tabla 1*, Nicaragua, Bolivia, Costa Rica, Cuba, Argentina, Colombia y Ecuador son los países que se encuentran por encima del promedio, es decir, 0.72 en una medición de 0 a 1. Lo que quiere decir, que son los países con una menor brecha de desigualdad de género en comparación con los demás en América Latina, al encontrarse más cercanos a uno (1). Nicaragua es el primero en ocupar esta lista de países seleccionados con un índice de 0.81, mientras que Argentina, Colombia y Ecuador ocupan el último lugar con 0.73. Por otro lado, si se contrasta los resultados en cuanto a la participación en la fuerza laboral reflejados en la *Grafica 1*, se muestra una disparidad, ya que Nicaragua ocupa el quinto lugar con una tasa de participación del 53%. Esto quiere decir que a pesar de contar con una menor desigualdad de género, no se debe a la participación de la mujer en la población económicamente activa, sino a los demás factores que hacen parte de este indicador. De la misma forma, se invierten los resultados con Ecuador y Colombia, ya que estos son los primeros en contar con una mayor tasa de participación de la mujer en el ámbito laboral pero teniendo el índice más bajo de igualdad entre los casos seleccionados.

Institución *versus* la realidad de las mujeres

Según la CEPAL, la institucionalidad de género está compuesta por el conjunto de compromisos internacionales, leyes, mecanismos y actores que reconocen el problema de la desigualdad de género en la sociedad y por ende en el Estado (CEPAL, 2001). Una de las instituciones que se encargan de tratar esta problematización, son los **Ministerios de la Mujer**, la primera variable independiente para analizar. Esta institución, se ocupa de la formulación de políticas públicas en colaboración con el Presidente, además de proyectos y programas para la promoción de la igualdad de género y la eliminación de cualquier tipo de discriminación en contra de las mujeres. En este estudio se encontró que de los países seleccionados, sólo Nicaragua cuenta con la existencia del Ministerio. Cabe aclarar, que si bien existen otras instituciones dedicadas a la mujer como en el caso de Argentina (Instituto Nacional de las Mujeres), Costa Rica (Instituto Nacional de la Mujer),

Colombia (Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer) y Ecuador (Consejo Nacional para la Igualdad de Género); en el trabajo de investigación sólo se analiza la existencia o ausencia de dicho Ministerio de la Mujer.

Teniendo en cuenta lo anterior, es necesario buscar otro tipo de mecanismos que incentiven la igualdad de género en las sociedades. Uno de ellos, y que a la vez es otra variable independiente, es la existencia de **normas en la constitución** que expresen la no discriminación por género, ya que la constitución en cada país es una ley fundamental que regula las relaciones entre los individuos y el Estado. Además, contribuye a la paridad de las condiciones entre hombres y mujeres como ciudadanos. El indicador utilizado para medir esta variable se llama *Norma que exprese la no discriminación por género*, encontrado en Gapminder y funciona de la siguiente manera: Si existen normas en la constitución del país se designa el número uno (1) pero si de lo contrario no existe dicha norma, se le designa el número cero (0).

Tabla 2: Normas constitucionales de enfoque de género

		Indicador	Argentina	Bolivia	Colombia	Costa Rica	Cuba	Ecuador	Nicaragua
V 2	Constitución	Normas constitucionales de enfoque de género <i>Norma que exprese la no discriminación por género (1=si; 0=no)</i>	X	1	1	0	X	1	1

Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos de Gapminder.

De acuerdo con el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) a nivel mundial, las mujeres ganan solo 77 centavos por cada dólar que ganan los hombres haciendo el mismo trabajo (PNUD, s.f). Por ello es importante tener en cuenta un tercer mecanismo como lo son las **leyes con enfoque de género en el ámbito laboral**, última variable independiente. En esta se pueden medir diferentes aspectos como la existencia de una ley sobre remuneración igualitaria tanto de hombres como mujeres y/o leyes que protejan a la mujer frente algún tipo de discriminación en el proceso de contratación. Los indicadores utilizados para medir esta variable son: *Existencia de una ley que exige una remuneración igual para hombres y mujeres*, y *Existencia de una ley que impone la no discriminación por género en la contratación*. La medición de dichos indicadores se realiza de igual forma, si el país cuenta con dicha ley se designa el número uno (1) y si no cuenta con la ley, cero (0).

Tabla 3: Leyes de enfoque de género en el ámbito laboral

			Indicador	Argentina	Bolivia	Colombia	Costa Rica	Cuba	Ecuador	Nicaragua
V 3	Enfoque de género en el ámbito laboral	Regulación laboral igualitaria	Existencia de una ley que exige una remuneración igual para mujeres y hombres (1=si; 0=no)	1	1	0	0	X	1	0
		Regulación en el proceso de contratación	Existencia de una ley que exige la no discriminación por género en el proceso de contratación (1=si; 0=no)	1	0	0	0	X	0	1

Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos de Gapminder.

Para efectos del análisis se dividieron en dos grupos los países seleccionados de acuerdo con la variable dependiente con su respectivo indicador: *el índice global de brechas de género* mencionado anteriormente. El primer grupo está compuesto por los países que tienen mayor igualdad: Nicaragua (0,81), Bolivia (0.75), Costa Rica (0.75) y Cuba (0.75); y el segundo grupo son los países restantes Argentina, Colombia y Ecuador los cuales tienen un índice de (0.73)



Grupo A: Nicaragua, Bolivia, Costa Rica y Cuba

Nicaragua: En cuanto al primer grupo, Nicaragua es el único de los cuatro que cuenta con la existencia del Ministerio de la Mujer, no obstante en el indicador de la participación de las mujeres en la fuerza laboral se encuentra en el quinto lugar de siete países. A pesar de ello, este país cuenta con el apoyo de la Constitución, en la que se encuentran normas de enfoque de género; de igual manera hay regulación en el proceso de contratación para que no haya discriminación alguna, pero no cuenta con leyes que exijan una remuneración igualitaria entre mujeres y hombres. Es importante mencionar que según el estudio “Potencial truncado: el alto costo de la desigualdad de ingresos por género”, las diferencias de los ingresos entre ambos sexos provocan pérdidas de riqueza por 160 billones en todo el mundo. Así mismo se menciona que las políticas que facilitan a las mujeres el acceso a la fuerza laboral pueden ayudar a lograr la igualdad de género (Banco Mundial, 2018).

Bolivia: Este país podría ser considerado como un caso atípico ya que se encuentra en el segundo lugar según el índice de igualdad de género y en el tercero en la participación de la mujer en la fuerza laboral, es decir, que tienen coherencia sus políticas en el cumplimiento de garantizar igualdad de condiciones y oportunidades para ambos sexos, a pesar de que no cuenta con una ley que exija la no discriminación por género en el proceso de contratación.

Costa Rica: Se debe resaltar que a pesar de que este país es uno de los que tienen mayor igualdad de género, no se encuentra en la misma situación si se observa la posición que ocupa en la tasa de

participación en la fuerza laboral puesto que está en el sexto lugar de siete países. Este resultado podría ser explicado por la ausencia de instituciones que promueven dicho acceso, como la existencia del Ministerio de la Mujer, leyes que expresen la no discriminación y/o la exigencia de una remuneración igualitaria entre hombres y mujeres. Además, es el único país que no cuenta con el respaldo de la Constitución en la prohibición de cualquier forma de discriminación por género, siendo uno de los mecanismos más relevantes para disminuir la desigualdad en el ámbito laboral.

Cuba: Según el indicador del Banco Mundial, Cuba se encuentra en el cuarto lugar de la lista de los países seleccionados, sin embargo no se puede realizar una relación entre las variables ya que no se cuenta con información de la existencia de leyes o normas que contribuyan a la igualdad de género. Lo único que se puede concluir de acuerdo con la recolección de datos, es que la ausencia de un Ministerio de la Mujer sí podría explicar su posición en la lista de la tasa de participación en el ámbito laboral, estando en el último lugar.



Grupo B: Argentina, Colombia y Ecuador

Argentina: A pesar de que Argentina cuente con regulaciones de enfoque de género en el ámbito laboral, ocupa el quinto de puesto en igualdad de género y el cuarto en el índice de participación, es decir, que no se encuentra en los primeros puestos de dichos indicadores ya que se esperaría que formara parte del grupo A.

Colombia: Este caso se destaca debido a que en el indicador de la variable dependiente, se encuentra en el sexto lugar, mientras que en la tasa de participación laboral se encuentra en el primer puesto con un 63%. El único mecanismo que tiene Colombia para la promoción de la igualdad de género, es el apoyo de la Constitución con la norma establecida de la no discriminación.

Ecuador: Este país también tiene una posición alta frente a la participación laboral, teniendo en cuenta que no existió un Ministerio para la Mujer. A pesar de que cuenta con apoyo constitucional y regulación laboral igualitaria, ocupa el último lugar en la lista de los siete países seleccionados, siendo el más desigual de estos.

Conclusión

En este trabajo se realizó un análisis de la relación entre la existencia de un Ministerio de la Mujer y la igualdad de género en el ámbito laboral con siete países seleccionados: Argentina, Bolivia, Colombia, Costa Rica, Cuba, Ecuador y Nicaragua. Estos países obtuvieron resultados por encima del

promedio de la región como los menos desiguales, sin embargo al analizar el indicador sobre la tasa de participación laboral se encuentran disparidades debido a que en algunos casos dicha correlación es inversamente proporcional, por ejemplo Colombia tiene una alta participación en la fuerza laboral pero se encuentra en los últimos lugares en el índice global de brechas de género.

Por otro lado, se analizaron los mecanismos institucionales que así mismo contribuyen a la igualdad de género, tales como normas en la constitución que expresan la no discriminación por género, leyes que rechacen cualquier tipo de exclusión en el momento de la contratación y leyes que exigen una remuneración igualitaria; sin embargo, en los países seleccionados no hay ninguno que cuente con todos los elementos mencionados anteriormente. Además, los países con mejores tasas de participación laboral no tienen Ministerios de la Mujer pero si cuentan con al menos uno o dos de los anteriores mecanismos mencionados. En ese orden de ideas, si bien los mecanismos institucionales influyen en la participación de la fuerza laboral no hay ninguno que sea determinante para esta lista de siete países.

No obstante a pesar de que la mayoría de los países no tengan Ministerio de la Mujer, se debe reconocer que existen instituciones dirigidas a promover la igualdad de género, como los son: el Instituto Nacional de las Mujeres en Argentina y Costa Rica, la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer y el Consejo Nacional para la Igualdad de Género en Ecuador; los cuales podrían explicar los resultados anteriores. El único caso que podría coincidir con el índice de brecha de desigualdad y la existencia de este Ministerio es Nicaragua pero aun así no tiene una buena tasa de participación en el ámbito laboral.

Referencias bibliográficas

- Comisión Nacional de los Derechos Humanos** . (2013). *Programa de Asuntos de la Mujer y de Igualdad entre Mujeres y Hombres*. Obtenido de http://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/programas/mujer/Material_difusion/igualdad_lab_oralhym.pdf
- Banco Mundial**. (2018). *Diferencias de ingresos entre mujeres y hombres provocan pérdidas de riqueza por USD 160 billones en todo el mundo* . Obtenido de <https://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2018/05/30/globally-countries-lose-160-trillion-in-wealth-due-to-earnings-gaps-between-women-and-men>
- CEPAL**. (marzo de 2001). *Unidad Mujer y Desarrollo*. Obtenido de La institucionalidad de género en el Estado: Nuevas perspectivas de análisis : https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5878/1/S01030269_es.pdf
- Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género** . (2015). *Misión y funciones*. Obtenido de <https://www.minmujeryeg.gob.cl/sernameg/mision/>
- Naciones Unidas**. (2016). *¿Cómo afecta la desigualdad de género a las mujeres?* Obtenido de Igualdad de género: por qué es importante :

https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/wp-content/uploads/sites/3/2016/10/5_Spanish_Why_it_Matters.pdf

Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe. (2017). *Panorama Laboral 2017*.

Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_613957.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2013). *Trabajo decente e igualdad de género*. Obtenido

de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@sro-santiago/documents/publication/wcms_233161.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2014). *Igualdad de género y no discriminación en la*

gestión del empleo. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_326274.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2018). *¿Por qué es el mundo del trabajo injusto?* .

Obtenido de <http://www.relatos.org/documentos/Genero.OITRyder.pdf>

PNUD. (s.f). *Objetivo 5: Igualdad de Género*. Obtenido de Objetivo de Desarrollo Sostenible :

<https://www.undp.org/content/undp/es/home/sustainable-development-goals/goal-5-gender-equality.html>

The World Bank . (2017). *Overall Global Gender Gap Index*.

The World Bank. (2017). *Tasa de participación en la fuerza laboral, mujeres (% de la población femenina mayor de 15 años) (estimación nacional)*. Obtenido de

<https://datos.bancomundial.org/indicador/SL.TLF.CACT.FE.NE.ZS?end=2018&start=2018&view=map>

UNESCO. (s.f). *Indicadores Unesco de cultura para el desarrollo* . Obtenido de

<https://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/digital-library/cdis/Iguldad%20de%20genero.pdf>