

**Vinculación laboral de mujeres como estrategia de proyección estratégica en las
empresas de seguridad privada.**

Nombre

MANUEL LOBOA CARABALI

Universidad Militar Nueva Granada

Facultad de Relaciones Internacionales, Estrategia y Seguridad

Programa de Administración de la Seguridad

2022

1 Resumen

A raíz de la necesidad de eliminar la desigualdad laboral (e incluso social) entre hombres y mujeres, el sector público como el privado han mejorado sus prácticas laborales dando mayor acceso en las oportunidades laborales de las mujeres, valorando sus conocimientos y experiencias, considerándolas como una demanda laboral potencial que a través de la inclusión podría traer diferentes ventajas para las empresas. Sin embargo, la realidad de las mujeres en sectores como seguridad privada es desoladora pues se enfrentan a un mercado consolidado por hombres donde las barreras de entrada son fuertes y las condiciones de trabajo son desiguales. Este ensayo busca llevar al lector a realizar un análisis propio acerca de la brecha de género en el sector de la vigilancia y seguridad privada.

Palabras clave: desigualdad, oportunidad, sector de seguridad, mujeres, vinculación, género.

2 Abstract

As a result of the need to eliminate labor (and even social) inequality between men and women, the labor markets have improved their labor practices by giving greater access to labor opportunities for women, valuing their knowledge and experiences, considering them as a labor demand potential that through inclusion could bring different advantages for companies. However, the reality of women in sectors such as security is bleak as they face a market consolidated by men where entry barriers are strong and working conditions are unequal. This essay seeks to lead the reader to carry out their own analysis of the gender gap in the private security and surveillance sector.

Keywords: inequality, linkage, opportunity, security sector, women.

3 Introducción

La discriminación en el mercado laboral hacia la mujer es una de las grandes problemáticas a las que se enfrentan los países a nivel mundial reflejado en el porcentaje de brecha de género para el año 2020, como es el caso de Colombia con 3,98%, Costa Rica con 4,41%, México con 4,58% y España con 6,57% (Datos Macro, 2020). La desigualdad en el acceso de oportunidades laborales se ven representadas en un porcentaje considerable de mujeres desempleadas con un 22 %, en comparación con los hombres quienes cuentan con un porcentaje de 13,8%, para el año 2019 en Colombia (DANE, 2019 como se citó en Cepal, 2020). A pesar de que existen un gran número de empresas que practican la paridad de género para contribuir a la disminución de las brechas laborales entre hombres y mujeres, aún hay sectores donde las mujeres cuentan con nula o poca participación.

En el caso del sector de seguridad las mujeres se han ido incorporando poco a poco en escuelas de capacitación, empresas de vigilancia y cooperativas de vigilancia y seguridad privada, que bien es un sector conformado en su mayoría por hombres, sin embargo la cifra continua siendo muy mínima por lo cual en este ensayo se realiza un análisis donde se identifiquen las características de integración de las mujeres en este sector identificando elementos sociales, económicos y organizacionales que permitan reconocer el entorno en el que se desenvuelven las mujeres teniendo en cuenta que este campo hay participación principalmente de hombres.

Una vez identificado estos aspectos se puede inferir la situación en la que se ubican las mujeres en el sector de la vigilancia y seguridad privada y las posibilidades de acceder a él, a través de la ocupación de cargos en igualdad de condiciones, la igualdad salarial y responsabilidades que los hombres.

4 Objetivos

4.1 General

Evidenciar la brecha de género en la vinculación laboral de mujeres en el sector de seguridad privada.

4.2 Específicos

- Analizar la participación actual de las mujeres en el sector de la seguridad privada.
- Identificar los elementos sociales, económicos y organizacionales implícitos en la vinculación laboral de mujeres en empresas de seguridad privada.

5 Análisis de la participación actual de las mujeres en el sector de la seguridad privada.

Las mujeres vienen adquiriendo mayor participación en puestos de trabajo vinculados a la vigilancia y seguridad privada, esto considerando que para el año 2021 alrededor de 48.195 mujeres se encuentran acreditadas como personal operativo en vigilancia en Colombia, cifra que siguen siendo minoritaria ante 328.326 hombres acreditados para la misma labor (Supervigilancia, 2021). Específicamente en el Valle del Cauca según la Supervigilancia se cuenta con 2,957 mujeres acreditadas y 133 en proceso de acreditación lo que indicaría un aumento del 3% personal en un periodo de un mes aproximadamente, si bien este aumento no significa una proporcionalidad frente a la cifra de hombres acreditados, si marca una tendencia frente a la vinculación de mujeres en el sector de vigilancia y seguridad privada.

Existen varios factores por los cuales se justifica el incremento de la participación laboral de las mujeres en el sector de seguridad. Dentro de estos se encuentra el factor político, impulsado por la constante desigualdad y las acciones discriminatorias que viven con frecuencia las mujeres en relación con la reorientación social y económica, y el reconocimiento político, que afecta la capacidad de toma de decisiones de las mujeres, en respuesta, los Estados se encuentran en la obligación de realizar esfuerzos en las políticas estatales para mejorar la calidad de vida de todos los individuos, en especial aquellos que sufren situaciones de discriminación como las mujeres (Benavente y Valdés, 2014).

Para el análisis actual se enfoca en la normativa vigente que beneficia este tipo de vinculación en el sector de la vigilancia y seguridad privada. Estas normas contempladas como nuevas pretenden disminuir la brecha de género presente en esta actividad; sin embargo, se evidencia que la Ley 1920 de 2018 o “ley del vigilante” que es el pronunciamiento más reciente en este campo no propone un elemento nuevo o que favorezca el aumento de la contratación, esto teniendo en cuenta que no establece como obligatoriedad dicho aumento, solo es planteado como un incentivo otorgando puntos de participación en licitaciones públicas; situación que se plantea por ejemplo en la Ley 1257 de 2008 donde en el Art. 23 señala estímulos para la mujer trabajadora, en donde las compañías pueden optar por esta para beneficios tributarios y hasta por un periodo de 3 años de exoneración del 200%

de renta; otra de las disposiciones legales que podemos mencionar se da desde la promoción en el estatuto de contratación donde se le denomina cláusulas sociales, entre ellas la Circular 004 del 2020 publicada por la Agencia Nacional de Contratación pública manifiesta que la implementación de políticas horizontales orientadas al enfoque de género en los contratos del Estado se convierte en un aspecto necesario para las condiciones de las mujeres en la actualidad, que se han enfrentado a impactos específicos por la pandemia, reflejados en las cifras de desempleo presentadas por el DANE (Departamento Administrativo Nacional de Estadística) que alcanzaban el 26,2% en julio de 2020, por encima de 10 puntos porcentuales a la de los hombres (Agencia Nacional de Contratación Pública, 2020)

De acuerdo a lo anterior se considera pertinente motivar un cambio normativo que establezca en este sentido la obligatoriedad de empresas públicas y privadas para la contratación laboral femenina para el sector de la seguridad privada. Es cierto que las empresas deben entrar en la tarea de querer feminizar sus nóminas, preferiblemente desde cargos laborales de carácter directivo hasta los operativos, pero que se promueva la contratación de mujeres en cargos fundamentales. Tal como lo afirma la fundadora de *Promising Women*, Sylvia Jarabo: “las mujeres atraen a más mujeres”.

La Constitución Política Colombiana dictamina en el artículo 13 la prohibición de la discriminación en cualquiera de sus formas, expresando que todas las personas nacen iguales y libres frente a la ley, gozando de los mismos derechos, oportunidades y libertades sin discriminaciones por sexo, raza, lengua, filosofía, religión, u origen nacional o familiar, por lo tanto, el Estado debe garantizar la protección y el trato por igual (Constitución Política de Colombia, 1991).

Guaminga (2021) afirma a través de una investigación en la cual se llevaron a cabo entrevistas para conocer la perspectiva sobre la contratación laboral femenina, que el 41% de los encuestados no reconocen la norma de la C.P. frente a la discriminación o desigualdad laboral.

Teniendo en cuenta la Ley 581 del 2000 donde se reglamenta la participación de la mujer en ramas y órganos del poder público con niveles de alta responsabilidad, conforme a los artículos 13, 40 y 43 de la constitución política, y se dictan otras disposiciones. Es necesario que esta obligatoriedad no solo se establezca en las empresas públicas y en cargos

directivos; sino también, en el sector privado y en cargos operativos que según las condiciones sociales actuales son a las que más tienen acceso las mujeres en condiciones de vulnerabilidad social.

Desde los elementos sociales, la seguridad privada trae consigo una tradición que poco a poco se ha ido transformando, y parte de la idea que la vigilancia debe ser ejercida solamente por hombres al centrarse que estos cargos deben poseer fuerza física para atender cualquier nivel de peligro. Esta transformación podría deberse también por la incorporación y el nuevo rol de la mujer en la Policía Nacional Colombiana, que para el año 2017 fue reglamentado la prestación del servicio militar de manera voluntaria para las mujeres y para el año 2019 se realiza la primera incorporación de mujeres al servicio militar por parte de la institución policial, dándole un nuevo enfoque a la seguridad ciudadana con la inclusión de la mujer, esto en concordancia con el modelo de transformación institucional 2030 incorporando competencias indispensables para la policía en el futuro (Hernández, et al., 2021) al incluir a la mujer en la seguridad ciudadana (pública) la seguridad privada daría el paso de aportar al cierre de la brecha laboral por género en estos sectores económicos. Empero, los cargos pertenecientes a este sector requieren de otras capacidades, como la prevención, negociación, comunicación y control de situaciones de riesgo, por lo cual, la inclusión del género femenino a estos cargos presenta una oportunidad de mejorar la eficacia y profesionalidad del servicio. (Echarri, 2021).

No obstante, la discriminación laboral hacia la mujer es una situación aún latente en la actualidad, puesto que los trabajos a los que tienen acceso las mujeres son menos remunerados y son muy poco disponibles cargos de altos niveles de responsabilidad y poder. Tal es el caso de los trabajos en el sector de seguridad privada donde solo se ubican el 12% de mujeres con respecto al 88% de hombres, teniendo las mujeres menos participación en algunos servicios del sector como las transportadoras de valores con un porcentaje menor al 2% y las blindadoras donde no tienen ningún porcentaje de participación (Pérez, 2018). Además, se conservan categorías de trabajos para hombres y mujeres, donde las mujeres se ubican en empleos en ramas como la salud, administración, docencia, servicios generales, entre otros., que consideran a la mujer como apta de realizar las actividades en relación con estos sectores ya que sus percepciones están más orientadas al cuidado y a la empatía, es

decir, se encuentran enfocados en las emociones mientras que los hombres se ubican en cargos enfocados a la racionalidad o esfuerzo físico como ingenierías, arquitecturas, construcción, entre otros., alejados de las emociones y buscando la estrategia constantemente. Sin embargo, esto es un “tabú” laboral pues a través de los años se ha demostrado como mujeres pueden ocupar cargos donde se requiera esfuerzo físico o altos niveles ejecutivos que requieran fuertes habilidades de negociación y poder, al igual que los hombres se han ubicado en sectores del cuidado no solo de la salud física y mental sino también en la belleza.

La brecha laboral entre hombres y mujeres en cargos y salarios es un gran reto para las sociedades, brecha que debe irse cerrando cada vez más no solo desde las organizaciones privadas sino también desde las públicas incluyendo el Estado en sí, baste como muestra, el gabinete de la actual presidencia de Colombia en cabeza de Iván Duque donde de 20.877 cargos de alto mando en las entidades públicas, 9.389 fueron ocupados por mujeres, representando el 43% al máximo nivel decisorio y el 46% a otros niveles (Consejería presidencial para la equidad de la mujer, 2021). Lo cual demuestra el compromiso del Estado por cerrar la brecha laboral entre mujeres y hombres, buscando la igualdad de género, siendo una evidencia de la capacidad de las mujeres de ocupar cargos de altos niveles de poder y responsabilidad en lo público y siendo ejemplo para llevar a la aplicación en los sectores privados. Se debe mencionar también que la Ley 581 de 2000 donde se reglamenta la participación de la mujer en ramas y órganos del poder público con niveles de alta responsabilidad, conforme a los artículos 13, 40 y 43 de la constitución política, y se dictan otras disposiciones, también fue un factor determinante en la inclusión de las mujeres para otorgarle y gozar como derecho de una efectiva participación en todas las ramas y órganos del poder público.

Cabe mencionar, que existe una variable de gran peso para algunas organizaciones a la hora de generar empleos y para mujeres en el momento de acceder a estos, y son los hijos. Se puede decir que algunas mujeres han sido discriminadas en vacantes laborales por mencionar que tienen hijos o que se encuentran en embarazo, creándose una limitante (que por supuesto no debería de existir) puesto que las organizaciones deciden desistir de aquellas mujeres en embarazo para ahorrar los costos por ausencias de controles médicos y de las

licencias de maternidad. En aquellos casos donde las mujeres ya tienen hijos en edades de la primera o segunda infancia también se ven limitadas ya que las organizaciones consideran que estas por distintas razones tendrán ausentismos por causa de atención y cuidado de los hijos. Adicionalmente, se encuentran las mujeres que no tienen hijos ni se encuentran en estado de embarazo, pero que de igual forma son discriminadas por ello en el sentido que en las entrevistas de trabajo realizan preguntas como ¿si desea tener hijos? Con la finalidad de descartarlas por las razones ya mencionadas, causando que las mujeres consideren cambiar de decisiones en su vida privada por conseguir y conservar un trabajo.

Todo lo anterior son formas de discriminación que hoy por hoy se evidencian en los sectores económicos y que, a pesar de los programas y leyes en búsqueda de evitar estas situaciones siguen afectando a las mujeres en su vida laboral y personal.

6 Elementos técnicos, económicos y organizacionales implícitos en la vinculación laboral de mujeres en empresas de seguridad privada.

En los elementos organizacionales se puede entender que la participación de mujeres puede variar de acuerdo al escenario en el que se va a desenvolver, por ejemplo, en aquellos lugares donde se necesite mayor asistencia a otras mujeres y propicien espacios donde estas se sientan cómodas con la presencia de otras mujeres con roles de protección y seguridad. En cambio, aquellos lugares donde se necesita más control de los asistentes para evitar conflictos la participación es mayoritaria por hombres pues se da por entendido que manejan estas situaciones con mayor facilidad.

Además, los establecimientos que requieren de mayor control reflejan la brecha de jerarquías entre mujeres y hombres, dado que los hombres ocupan cargos donde se valora su exposición y especialización, y las mujeres son subordinadas por estos, como por ejemplo, en lugares de entretenimiento nocturno como bares y discotecas, son los hombres quienes se encuentran en posiciones de seguridad en la entrada de los establecimientos donde ocurren la gran parte de conflictos interpersonales donde la seguridad debe intervenir y mantener el control exponiéndose constantemente al público en general, por su parte, las mujeres se encuentran ubicadas en espacios más tranquilos como aquellos internos cercanos a los baños que garantizan la seguridad de otras mujeres o si se ubican en la entrada sus funciones están relacionadas con evitar la entrada de objetos peligrosos por mujeres mediante requisas y dichas funciones no requieren altos grados de especialización, motivo por el cual son subordinadas por los hombres con cargos superiores (Cabandie, 2018).

Los mercados y sectores económicos se van actualizando de acuerdo a las necesidades que van presentándose. Elegir candidatos de acuerdo a las competencias que requiere el cargo les da la oportunidad a las mujeres de participar en nuevos espacios como es el caso del sector de seguridad, pues bien, aquellas mujeres que se encuentren capacitadas con certificados de cursos, por ejemplo, competirían bajo las mismas condiciones que los hombres, ya que los cargos estarían diseñados de tal forma que los requerimientos se basan de manera objetiva eliminando brechas de género.

De acuerdo a esto, la entrada de mujeres en sectores considerados exclusivamente de hombres impulsaría otros sectores de la economía donde también existen brechas de género, ya que representaría un cambio drástico y significativo para el mundo laboral donde tanto hombres como mujeres cuentan con las mismas oportunidades laborales, además, de recibir beneficios organizacionales por la vinculación de mujeres como es el caso del sector de seguridad.

Sin embargo, la percepción de la sociedad acerca de las mujeres en cargos de seguridad incide también en la brecha laboral de género, porque las mujeres son asociadas con rasgos negativos como debilidad e indefensión, por lo que es más fácil irrespetar esa figura de autoridad. Este factor es dominado por la cultura en general por lo que para las empresas disponer esfuerzos que eviten estas percepciones es casi que innecesario (porque su nivel de complejidad casi que lo imposibilita por completo), para ello se necesitan mayor número de políticas gubernamentales donde se protejan y respeten los derechos de la mujer en todas las esferas de la vida, incluyendo la creación de programas, o como en el caso de Colombia ejemplificar que las mujeres pueden ocupar cargos de altos niveles jerárquicos.

No obstante, las empresas si pueden contribuir a la creación de una percepción positiva de las mujeres en cargos de seguridad al incluir en su personal mayor número de mujeres con funciones iguales a las de los hombres proporcionando las capacitaciones y herramientas necesarias para alcanzar niveles de desempeño adecuado. Esto influye en la percepción de la sociedad porque se encontrarían con más situaciones donde las mujeres son las encargadas de la seguridad y que no solo es algo simbólico sino que son hábiles, capaces y competentes para ejecutar este tipo de cargo, destacando las habilidades de las mujeres en la interpretación del lenguaje no verbal que evitan escenarios de conflicto, por ejemplo, lo que en consecuencia mejoraría paulatinamente los niveles de confianza de las personas cuando se encuentran espacios donde las mujeres lideren cargos de superior y el respeto a estas como autoridad pertinentes en los espacios en los que se desarrollan.

A nivel organizacional, algunas de las prácticas que ponen en marcha las empresas son el incremento de capacitaciones a mujeres y la adquisición de herramientas que permitan la óptima ejecución de sus actividades de seguridad y vigilancia. Aunque todas las empresas no están dispuestas a asumir gastos adicionales, se evidencia que estos se ven compensados

en la poca rotación laboral que tienen las mujeres, que en búsqueda de una estabilidad laboral influyen en las bajas tasas de rotación en contraste con los hombres, señalando también que en el sector de seguridad los niveles de rotación en las empresas, en especial las pequeñas y microempresas es baja con porcentajes de 21% y 16% y solo el 7% en rotaciones altas, por lo cual incluir en el personal a mujeres incrementaría los porcentajes de baja rotación dentro de las empresas y en consecuencia se disminuirían significativamente los gastos por temas de selección y contratación (Pérez, 2018). Baste como muestra, la pérdida de un puesto de vigilancia de 24 horas puede representar una pérdida en ingresos de más de \$8.000.000 mensuales, según las tarifas determinadas por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad en el 2019, estas tarifas se encuentran en un valor de \$7.287.421 y conforme a los porcentajes de gastos administrativos y de supervisión que se ubican en el 8%, 10% y 11% los valores de gastos oscilan entre \$580.000 y \$802.000 aproximadamente (Issa, 2019). Adicionalmente, el sector de la seguridad es altamente competitivo debido al considerable número de empresas que se desempeñan en este tipo de actividades, por lo que realizar una nueva contratación para cubrir una vacante de manera repentina es de gran dificultad (Issa, 2019).

Es importante mencionar que aquellas empresas de seguridad que incluyeron a mujeres en sus cargos han descubierto habilidades relacionadas con la prestación del servicio, por ejemplo, las mujeres tienen mayor percepción del lenguaje no verbal por lo que les es más fácil identificar individuos o situaciones no deseables y evitar que se presenten (Pérez, 2018).

Esto refleja que en el sector de la seguridad sigue existiendo una gran brecha laboral de género, pues se considera que los cargos a fines requieren de fuerza física y autoridad que solo poseen los hombres, cayendo nuevamente en la categorización de que existen trabajos para hombres y trabajos para mujeres, y en este caso no existe espacio donde las mujeres puedan poner en práctica sus habilidades y desarrollar unas nuevas, empero, aquellas empresas que han abierto la participación a las mujeres han demostrado que estas se encuentran capacitadas para ejercer cargos de seguridad.

En cuanto a rotación de personal en las organizaciones que pertenecen al sector de seguridad se debe tener en cuenta que cuenta con porcentajes distintos de acuerdo al tamaño de la empresa, siendo mayor en las empresas de gran tamaño (50%) y baja en empresas

pequeñas y microempresas (21% y 16%). Los motivos por los cuales se da la rotación de personal son principalmente las jornadas laborales extensas, seguido de temas familiares y cambio de oficio y/o remuneración económica con una rotación media y baja respectivamente (Pérez, 2018).

Lo anterior refleja que la estabilidad laboral en el sector, lo que de acuerdo con lo mencionado en las acciones de discriminación de las mujeres en la vida laboral, tendrían un impacto positivo en la calidad de vida.

En cuanto a los elementos técnicos, las empresas donde existe mayor participación de las mujeres para el año 2016 son las empresas de vigilancia, en departamentos de seguridad y cooperativas de vigilancia, en su lugar los hombres no solo participan en estas empresas sino también en transportadoras de valores y blindadoras, empero la cifra más alta de participación de las mujeres con un 20% se presenta en las escuelas de capacitación (Pérez, 2018).

Es importante mencionar que, las empresas del sector de seguridad no solo deben garantizar el acceso a las mujeres a las vacantes laborales que se ofrecen sino también garantizar condiciones de trabajo óptimas y equitativas de acuerdo a cada cargo, pues bien pueden existir situaciones de desigualdad e irrespeto entre los hombres ya establecidos en las empresas y las mujeres recién ingresadas. Para evitar estas situaciones las empresas deben compartir sus políticas de equidad de género a sus trabajadores actuales para que estos comprendan los motivos y la gran contribución que se hace a las sociedades mediante la aplicación de nuevas acciones que favorezcan la inclusión de las mujeres en empresas donde anteriormente primaba la presencia de hombres, entendiendo también que el ingreso de mujeres a este sector no significa una amenaza para los hombres sino un trabajo colaborativo donde los conocimientos y experiencias de ambas partes proporcionan mejoras en la eficiencia.

Además, las empresas deben posibilitar las oportunidades de ascenso por igual tanto para hombres como mujeres, donde los procesos de selección valoren la formación académica, la experiencia laboral y las competencias, de manera que sea un proceso justo, las condiciones internas como esta y un clima organizacional adecuado facilitara la

participación y en si la inclusión de las mujeres en mercados laborales que anteriormente eran considerados exclusivos de los hombres.

Los salarios también son un elemento técnico en la vinculación laboral de las mujeres en el sector de seguridad, estos se encuentran por encima del salario mínimo legal vigente para el año 2017, aunque existen variaciones de acuerdo al tamaño de la empresa todas contaban con salarios superiores, principalmente en empresas de gran tamaño y pequeñas empresas, las microempresas en este caso tuvieron una fluctuación que paso de tener salarios cercanos al SMLV a superar los salarios ofertados por las grandes empresas entre los años 2015-2017, incluso los salarios de este sector se encontraban por encima de los salarios de otros sectores como las temporales y de aseo en empresas grandes y medianas, mientras que en las pequeñas empresas y microempresas los salarios superaban no solo a las temporales y aseo, sino también a empresas del sector de construcción (Pérez, 2018).

De lo anterior se puede inferir que los trabajos relacionados con la construcción, que son considerados trabajos para hombres por aspectos como la fuerza física, son mejor pagados que aquellos trabajos relacionados con el aseo, donde se ubican principalmente las mujeres por estar vinculados como una tarea del hogar, esto representa una diferencia significativa puesto que en la construcción están cerca de los 2 SMLV y en el aseo se ubican en el SMLV o muy poco por encima, lo que demuestra la brecha de salarios en relación a la naturaleza de los trabajos, donde aún se conserva la discriminación laboral por género.

Al ser la seguridad uno de los sectores donde los trabajadores son bien remunerados significa una oportunidad para las mujeres, ya que acceder a este tipo de trabajos le garantizaría en gran medida una estabilidad laboral, primero por ser un trabajo bien remunerado y segundo por ser un trabajo con tasas bajas de rotación de personal (retomando lo dicho en el apartado anterior).

Cabe mencionar, que la Ley 1496 de 2011 ha creado disposiciones donde se busca evitar la desigualdad en la retribución y los salarios entre mujeres y hombre para suprimir la discriminación laboral. Aquí se plantea una serie de factores que deben considerar los empleadores para hacer una correcta retribución como lo son la naturaleza de la actividad, condiciones de acceso al empleo y de trabajo, acceso a medios de formación profesional e

igualdad de oportunidades, de manera que las posibilidades de acceso al trabajo y una retribución salarial justa sea por igual para hombres y mujeres.

Este factor tiene estrecha relación con la variable sociocultural en la que se ven inmersas las mujeres, ya que al contar con un salario que remunere adecuadamente las horas de trabajo y una estabilidad laboral en lo referente con la permanencia en el puesto de trabajo, impactaría positivamente en aspectos de alimentación, salud y vivienda, mejorando considerablemente las condiciones y la calidad de vida de la mujer y de su familia si es el caso. Lo que repercute en la mejora del desempeño laboral y productividad en las empresas, por la necesidad de permanecer en el trabajo, lo que por ende mejoraría los niveles de eficiencia organizacional.

Algunas de las estrategias que motivan a la contratación de mujeres en la seguridad privada y que contribuyen significativamente en la disminución de la brecha laboral por género, es la Ley 1920 de 2018 que a mayor porcentaje de mujeres vinculadas con las empresas, mayor es la calificación en licitaciones públicas, de modo que mejoren las condiciones en las que el personal operativo de vigilancia y seguridad privada (Ley 1920/2018), lo cual a corto plazo puede significar un aumento en los ingresos a través de dichos contratos o licitaciones; esto de la mano de estrategias de empleabilidad para la atracción y conservación de personal femenino.

Por otra parte, el Estado ha creado una serie de estímulos tributarios como la deducción de la renta al 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el año o periodo gravable, en los casos de aquellas empresas que ocupen mujeres víctimas de la violencia comprobada, señalado en el artículo 23 de la Ley 1257 de 2008 y reglamentado por el Decreto 1072 del 2015 (Ley 1257/2008).

En detalle y de acuerdo al Decreto 1279 de 2021, en las contrataciones públicas las empresas de seguridad que incorporen a mujeres y/o personas mayores de 50 años en su personal operativo participaran con una puntuación adicional en los procesos de licitación pública, concurso de méritos y contratación directa, mientras que, en las contrataciones con entidades privadas las empresas propenderán en aumentar el número de mujeres en su personal operativo.

También se deben señalar, los artículos 13 y 40 de la Ley 80 de 1993 menciona las clausulas sociales en los contratos estatales, donde las entidades podrán verse favorecidas en los procesos de compra publica por la integración de estándares laborales o un enfoque diferencial por la igualdad de condiciones y oportunidades entre mujeres y hombres.

7 Conclusiones

En definitiva, la inclusión de las mujeres en el mercado laboral es un reto para los distintos sectores económicos, en especial de aquellos donde a lo largo de la historia su personal ha sido exclusivamente los hombres. Retos que todas las empresas no están preparadas o dispuestas a enfrentar y de los cuales se requieren el análisis de las variables que se encuentran en juego.

El sector de la seguridad es uno de los que ha decidido de a poco aceptar el gran reto de la inclusión permitiendo la participación de las mujeres, identificando en ellas una oportunidad de incorporar nuevas habilidades que propicien mejoras en la prestación del servicio de seguridad, como es el caso de la interpretación del lenguaje no verbal para evitar situaciones que vulneren y pongan en peligro la vida de las personas presentes.

Aunque la participación de las mujeres en este sector sigue siendo minoritaria, pero a futuro podría llegar a tener un nuevo enfoque su participación en la seguridad privada, debido a la vinculación voluntaria de la mujer en la prestación del servicio militar con la inclusión de la mujer en una institución castrense como la Policía Nacional, la incorporación de ellas es un gran avance para un país como Colombia, donde aún se evidencia la discriminación por género por aspectos culturales y políticos, pero que sin lugar a duda ha venido trabajando para cambiar esas condiciones de vida de las mujeres eliminando la desigualdad en el mercado laboral.

El Estado Colombiano ha realizado algunos avances en materia de normatividad que promueve la participación de la mujer y la no discriminación laboral, es decir, cuentan con normas que buscan la paridad de género, señalando principalmente el Artículo 6. De la Ley 1920 de 2018 en las cooperativas de vigilancia y seguridad haciendo mención sobre los estímulos para la contratación de mujeres, personas mayores de 50 años o con discapacidad y la Ley 1496 de 2011 que asegura la retribución e igualdad salarial entre hombres y mujeres. Esto no significa que el Estado obligue a las empresas a ser incluyentes, es una forma de regular y evitar actos discriminatorios por parte de las empresas, así como se regulan otros aspectos como los medioambientales, incluso considerando la aplicación de beneficios para aquellas empresas que mejoran sus prácticas de inclusión de tal forma que se promueva la paridad de género en el ámbito laboral.

Colombia como gobierno ha puesto en marcha prácticas de paridad de género en el liderato de cargos decisorios a nivel público, demostrando la gran capacidad que tienen las mujeres para ejercer este tipo de cargo pues cuentan con la formación académica, la experiencia laboral y las competencias para asumir estas responsabilidades. Ahora bien, esta es una forma de ejemplificar que contar con la participación de las mujeres en cargos de altos niveles de mando es una oportunidad para las empresas e implementar estas prácticas con base a requerimientos objetivos que permitirán darle acceso laboral a las mujeres por mérito propio, esto tendrá una influencia significativa en la calidad de vida de la mujer y un aporte al mercado laboral responsable con las problemáticas sociales de cada país.

Por último, las empresas de vigilancia y seguridad privada en Colombia, buscan a través de la puesta en práctica de la vinculación laboral femenina proyectarse a nivel nacional e internacional, para lo cual deben acogerse y poner en práctica uno de los objetivos de desarrollo sostenible según las Naciones Unidas (2021), el cual habla de la equidad de género y el empoderamiento femenino en el mercado laboral, convirtiéndose en promotores de esta iniciativa para robustecer la operación de la empresas a través de la contratación de las mujeres, recurso humano valioso y óptimo que rompe el paradigma de las cualidades físicas y la masculinidad, dando paso a la inteligencia emocional, razonamiento cognitivo y a la resiliencia entendida desde lo psicológico, lo emocional y lo corporal, fortaleciendo finalmente el mercado laboral de la seguridad privada a través de su tecnificación con las mujeres en este aguerido sector de trabajo.

8 Referencias bibliográficas

- Benavente, M y Valdés, A. (2014). *Políticas públicas para la igualdad de género: un aporte a la autonomía de las mujeres*. Naciones Unidas.
- Cabinde, B. (2018). Pero que vaya al frente, mujeres en un sector de la seguridad privada. [Archivo PDF]. <http://jornadassociologia.fahce.unlp.edu.ar/>
- Cepal. (2020). *Mujeres y hombres: brechas de género en Colombia*. Dane. https://oig.cepal.org/sites/default/files/mujeres_y_hombres_brechas_de_genero.pdf
- Consejería presidencial de la equidad de la mujer. (2021). *El 45% de los cargos de liderazgo del Estado colombiano son ocupados por mujeres*. <http://www.equidadmujer.gov.co/prensa/2021/Paginas/El-45-de-los-cargos-de-liderazgo-del-Estado-colombiano-son-ocupados-por-mujeres.aspx>
- Constitución Política de Colombia. (1991). *Gaceta Constitucional n.º 116*. <http://bit.ly/2NA2BRg>
- Datos Macro. (2020). *Índice global de la brecha de género*. <https://datosmacro.expansion.com/demografia/indice-brecha-genero-global>
- Decreto 1072 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. 26 de mayo de 2015.
- Decreto 1279 de 2021. Por el cual se reglamenta el artículo 6 de la Ley 1920 de 2018 y se adicionan unos artículos a la Subsección 2 de la Sección 4 del Capítulo 2 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1082 de 2015, Único Reglamentario del Sector Administrativo de Planeación Nacional. 13 de octubre de 2021.
- Echarri, M. (2021, 12 de noviembre). Las mujeres que rompen estereotipos dentro del sector de la seguridad. *El País*. <https://elpais.com/economia/entorno-seguro/2021-11-12/las-mujeres-que-rompen-estereotipos-dentro-del-sector-de-la-seguridad.html>
- Guaminga, S. (2021). *La discriminación laboral femenina frente al Derecho al trabajo, en las empresas de seguridad privada de Riobamba año 2019* (Bachelor's thesis, Universidad Nacional de Chimborazo).

- Hernández, A., Echeverri, L y Cortes, G. (2021). Caracterización, inclusión y participación de la mujer policía en Colombia. Análisis 1994 – 2021. *Revista logos, ciencia y tecnología*, 13(3), 8-19.
- Issa, S. (2019). *Causas y costos de la alta rotación de personal en las empresas de vigilancia y seguridad privada*. [Tesis de posgrado, Universidad Militar Nueva Granada y Universidad San Buenaventura]. Repositorio Unimilitar.
- Ley 80 de 1993. Por la cual se expide el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública. 28 de octubre.
- Ley 1257 de 2008. Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones. 4 de diciembre.
- Ley 1496 de 2011. Por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones. 29 de diciembre.
- Ley 1920 de 2018. Por la cual se dictan disposiciones relacionadas con las cooperativas especializadas de vigilancia y seguridad i privada y se busca mejorar las condiciones en las que el personal operativo de vigilancia y seguridad privada presta ' el servicio de vigilancia y seguridad privada. Ley del vigilante. 12 de julio de 2018.
- Pérez, C. (2018). *El sector de seguridad y vigilancia privada: evolución reciente y principales retos laborales, regulatorios y de supervisión*. La Imprenta Editores S.A.