

Brechas de género en el mercado laboral colombiano

Históricamente las mujeres han tenido una participación menor que los hombres en el mercado laboral, fenómeno asociado a cuestiones relacionadas con las responsabilidades del hogar y un alto componente relacionado con la discriminación de género. Tan preocupante es esta problemática que, la equidad de género hace parte de uno de los 17 objetivos de desarrollo sostenible propuestos por la Organización de las Naciones Unidas (ONU), específicamente el objetivo 5, el cual va más allá y afirma sobre la importancia del empoderamiento de la mujer.

Es importante tener referencia de una serie de referentes teóricos, para entender desde la teoría económica, cuales son los determinantes de la discriminación de género. Según Becker (1962), en su teoría del capital humano, afirma que las mujeres tienen en promedio ingresos laborales menores debido a causa de la menor productividad, explicado por una mayor dificultad a lo largo de su vida laboral para acumular un mayor stock de capital (nivel educativo), porque en la gran mayoría de los casos se ven obligadas a dedicar una gran parte de su tiempo a labores relacionadas con el hogar y al cuidado de los hijos. Por su parte, Bergmann (1974), desarrolla el modelo de *crowding* el cual explica las diferencias salariales por género, partiendo de la existencia de una segregación ocupacional. De acuerdo con este modelo, los empleadores discriminan a las mujeres porque las excluyen de un grupo de ocupaciones en teoría consideradas solo aptas para hombres, por lo tanto, existen una serie de trabajos reservados solo para hombres y, dado esto, pocas mujeres logran conseguir empleo en dichas actividades disminuyendo de esta manera la oferta de puestos de trabajo disponibles para las mujeres.

En Colombia, para el 2017 se evidencia una diferencia de 10,3 pp en la participación laboral entre hombres y mujeres sobre el total de ocupados en las 23 cabeceras municipales.

1

Notas de Política Económica

Colombia ha sido firmante de numerosos tratados internacionales en materia de derechos humanos, entre ellos, los que garantizan los derechos de las mujeres. En particular, hay que mencionar la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), que hace parte de la normativa nacional a través de la Ley 051 de 1981, y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, ratificada mediante la Ley 248 de 1995.

Si bien desde la política pública se han tomado medidas, de acuerdo con las cifras para 2017, la brecha de género en el mercado laboral aún es evidentemente, lo cual lleva a cuestionarse sobre si realmente han sido efectivas las iniciativas adoptadas y sería necesario otro tipo de medidas las cuales estén orientadas a solventar problemas estructurales.



Cámara de Comercio
de Manizales por Caldas

estudios
económicos

Si se realiza una desagregación de la participación por género en el total de los ocupados a nivel de cabeceras municipales, surgen algunos casos en bastante preocupantes, como son la región caribe y el pacífico colombiano. En Cartagena el diferencial entre hombres y mujeres es de 17,2 pp, en Quibdó es de 17,1 pp y en el caso de Santa Marta es cercano a los 15 pp. Por el contrario, hay ciudades con resultados bastante sobresalientes como Tunja, Bucaramanga, Neiva, Bogotá y Pasto, en donde el diferencial está por debajo de los 7 pp.

En relación con el Eje Cafetero, el caso más alarmante es Armenia con un diferencial en la participación en el total de ocupados entre hombres y mujeres que está 2,86 pp por encima del promedio nacional, seguida por Manizales con 0,6 pp por encima y finalmente Pereira con 0,84 pp por debajo del promedio nacional.

De acuerdo con lo anterior, siguen existiendo brechas bastante marcadas de participación, las cuales tienden a agravarse al realizar el análisis en términos de acceso a empleo formal y a ingresos laborales. Para el 2017, en cuanto a la participación en el empleo formal, se evidencia la existencia de un diferencial de acceso de 13,3 pp en favor de los hombres, cifra más alarmante para ciudades como Armenia, Barranquilla, Pereira, Santa Marta e Ibagué, con diferencias por encima de los 16 pp.

Pero, una de las problemáticas más marcada del mercado laboral colombiano es la brecha salarial entre hombres y mujeres, que para el 2017 muestra una cifra de 21,5% de ingresos promedio superiores en los hombres, incluso con el filtro del nivel educativo, ya que los hombres con un título universitario tienen un diferencial salarial a favor de 20,7% y, con nivel de posgrado, el diferencial salarial a favor de los hombres alcanza el 22,4%, dando señales de un problema estructural del mercado laboral colombiano.

En lo referente al ingreso laboral, el diferencial más alto lo presenta Quibdó, con una brecha de 14,3 pp por encima del promedio nacional. De igual manera, ciudades de la región caribe como Barranquilla y Santa Marta, en donde se encuentran aproximadamente 6 pp por encima del promedio nacional.

Al realizar la comparación con respecto a las capitales del Eje Cafetero, el diferencial en Armenia es superior en 3,3 pp, mientras en Pereira y Manizales es inferior en 1,19 pp y 1,43 pp respectivamente.

Tabla 1. Diferencias en la participación laboral por género, 2017.

Alto		Medio		Bajo	
Cartagena	17,28 pp	Manizales	10,95 pp	Pasto	6,82 pp
Quibdó	17,19 pp	Riohacha	9,76 pp	Bogotá	6,22 pp
Santa Marta	14,81 pp	Pereira	9,46 pp	Neiva	5,60 pp
Barranquilla	13,67 pp	Villavicencio	9,33 pp	Bucaramanga	5,27 pp
Florencia	13,27 pp	Montería	9,04 pp	Tunja	3,77 pp
Sincelejo	13,26 pp	Ibagué	8,43 pp		
Armenia	13,16 pp	Medellín	8,39 pp		
Cúcuta	11,92 pp	Cali	8,16 pp		
Valledupar	11,61 pp				
Popayán	11,15 pp				

Fuente: Estudios Económicos CCMPC con base en GEIH-DANE

Tabla 2. Diferencias en la participación laboral del empleo formal por género, 2017

Alto		Medio		Bajo	
Armenia	21,31 pp	Montería	13,92 pp	Valledupar	9,96 pp
Barranquilla	19,11 pp	Pasto	13,66 pp	Neiva	9,93 pp
Pereira	16,76 pp	Cúcuta	13,65 pp	Bogotá	8,64 pp
Santa Marta	16,43 pp	Manizales	13,33 pp	Riohacha	6,20 pp
Ibagué	16,33 pp	Medellín	12,71 pp	Tunja	4,55 pp
Cartagena	16,27 pp	Popayán	12,45 pp		
Florencia	15,21 pp	Villavicencio	11,67 pp		
Quibdó	15,15 pp	Bucaramanga	10,74 pp		
Cali	15,12 pp				
Sincelejo	14,07 pp				

Fuente: Estudios Económicos CCMPC con base en GEIH-DANE

En lo referente a las diferencias salariales entre hombres y mujeres, representa un tema bastante complejo dado la existencia de un componente no observable y difícil de cuantificar como la discriminación. Si bien, tasas de desempleo tienden a ser diferentes entre las diferentes cabeceras municipales, para el caso de las mujeres son sistemáticamente mayores en comparación a los hombres. Por lo tanto, existe una brecha de género en el acceso a oportunidades, la cual tiene su origen en un sistema social marcado por estereotipos, dado que prevalece una división no oficial del trabajo en detrimento de las mujeres, lo cual dificulta la inserción de las mujeres en el mercado laboral y explica en gran medida la existencia de una mayor representatividad de las mujeres en el total de desempleados, o su menor participación en el total de ocupados.

Tabla 3. Diferencias en el ingreso laboral entre hombres y mujeres, 2017

Alto		Medio		Bajo	
Quibdó	35,85%	Sincelejo	20,92%	Riohacha	16,87%
Barranquilla	27,89%	Manizales	20,13%	Bogotá	16,49%
Santa Marta	27,38%	Valledupar	19,42%	Popayán	16,33%
Cúcuta	24,44%	Pereira	18,94%	Medellín	15,82%
Ibagué	23,98%	Bucaramanga	18,82%	Tunja	14,47%
Pasto	23,74%	Florencia	17,96%		
Armenia	23,50%				
Montería	23,40%				
Cali	23,00%				
Villavicencio	22,27%				
Neiva	22,15%				
Cartagena	22,00%				

Fuente: Estudios Económicos CCMPC con base en GEIH-DANE

Lina María Ramírez Londoño

Presidencia Ejecutiva

Adriana Cristina Mejía Sánchez

Unidad de Innovación y Desarrollo
Regional

Alejandro Barrera Escobar

Estudios Económicos

Mateo Andrés Rivera Arbeláez

Juan Felipe Castellanos Martínez

Investigadores asociados

Recomendaciones de política

Sancionar casos de existencia de sesgo de género en el proceso de contratación, buscando sentar precedentes de tipo legal, que sirvan como desincentivo a este tipo de conductas.

Establecer escalas salariales estandarizadas a nivel empresa, en las cuales el salario este en función del cargo.

Implementar en los procesos de selección los métodos de evaluación de habilidades laborales *blind audition*, que están basadas en función del rendimiento en la prueba.

Cambiar los esquemas de formación en el sistema educativo, para que desde los procesos de formación de educación básica se reconozca y se valore el rol de la mujer en la sociedad.

Desarrollar una reforma laboral donde se reconozca (en salario y experiencia) aspectos relacionados con el tiempo del trabajo no remunerado, asociado a tareas domésticas y de cuidados de niños o personas mayores.

Políticas de emprendimiento femenino, buscando incentivar la creación de empresas por mujeres y generar proceso de empoderamiento, así como líneas de financiamiento especiales para proyectos productivos de mujeres.

Implementar líneas especiales de servicio de empleo a mujeres vulnerables (jóvenes cabeza de familia, rurales, de bajos recursos, entre otros) que permitan una mayor conexión con la oferta de trabajo.

Reforzar las capacitaciones laborales en las empresas y familias sobre la igualdad de género en el trabajo.

Referencias bibliográficas

Becker, G. (1962). *Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. The Journal of Political Economy*, Vol. 70, N°. 5.

Bergmann, B., & Adelman, I. (1973). *The 1973 Report of President's Council of Economic Adverser. The Economic Role of Women*, . *The American Economic Review*, Vol. 63, 509-514.

CEPAL, FAO, ONU Mujeres, PNUD & OIT (2013). *Informe Regional. Trabajo decente e igualdad de género. Políticas para mejorar el acceso y la calidad del empleo de las mujeres en América Latina y el Caribe*.

OIT (2016). *Las mujeres en el trabajo: Tendencias de 2016*.

ONU. (2017). *Progresos en el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible: Informe del Secretario General. Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas*.



Cámara de Comercio
de Manizales por Caldas

estudios
económicos