

DIFERENCIAS POR GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL COLOMBIANO: MITOS Y REALIDADES

Jaime Tenjo y Luisa Fernanda Bernat
Departamento de Economía,
Universidad Jorge Tadeo Lozano

La conmemoración del día internacional de la Mujer es un buen momento para preguntarse cuáles han sido los avances que ésta han tenido en el mercado laboral colombiano. Con el fin de contribuir a esta discusión, el presente documento ofrece información sobre la evolución de los más importantes indicadores del mercado laboral colombiano a partir de cálculos basados en las Encuestas Continuas de Hogares del DANE (trimestre julio-septiembre). El análisis se concentra en lo que ha sucedido en los últimos 10 años (2008 a 2017), pero en algunos casos hace referencia a periodos anteriores, utilizando información tomada de un trabajo anterior de los autores publicado en el libro *Women at Work, Challenges for Latin America* del Banco Interamericano de Desarrollo.

PARTICIPACIÓN LABORAL Y DESEMPLEO:

Las mujeres continúan aumentando su participación laboral pero siguen enfrentando mayores tasas de desempleo que los hombres

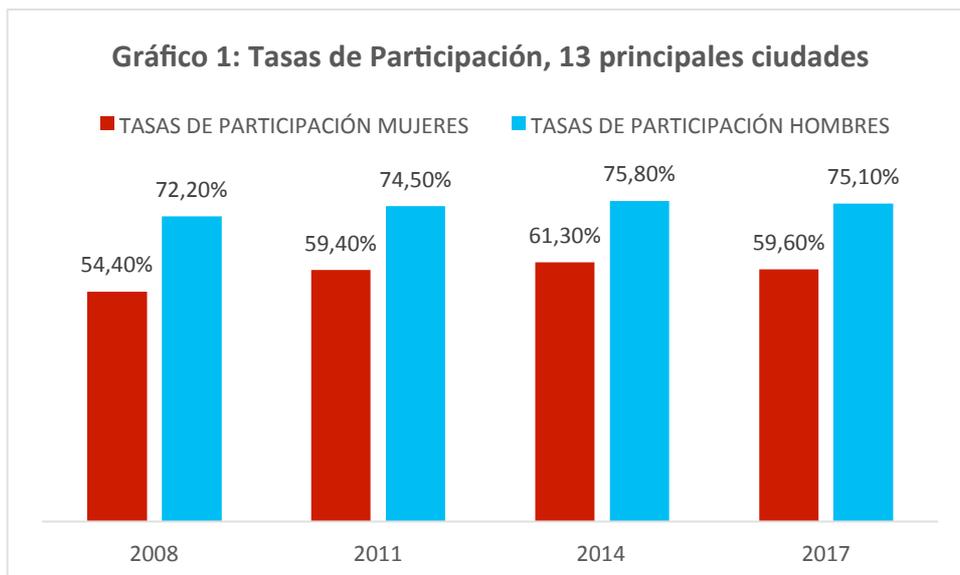
Desde los años 80's Colombia se ha destacado por tener altas tasas de participación femenina comparadas con otros países de América Latina y esa tendencia se ha mantenido hasta el presente. En los últimos 10 años las participación femenina¹ aumentó del 54.4% en 2008 a 59.6% en 2017. Por su parte la participación masculina se ha mantenido más o menos estable alrededor de 75%. Como resultado de estos cambios hubo una disminución en la brecha de participación de 18 a 15 puntos porcentuales. Fundamentalmente, las mujeres cada vez ganan más terreno en el mercado laboral.

Las tasas totales de desempleo mostraron una tendencia a la disminución entre 2008 y 2014 pero subieron de nuevo en 2017. Las tasas de desempleo por género siguieron el mismo patrón. Las mujeres siempre han tenido tasas de desempleo mayores que los hombres y esto significa una brecha entre 3 y 4 puntos porcentuales, que se ha mantenido por muchos años sin que se note una tendencia clara al aumento o disminución. Ver gráficos 1 y 2

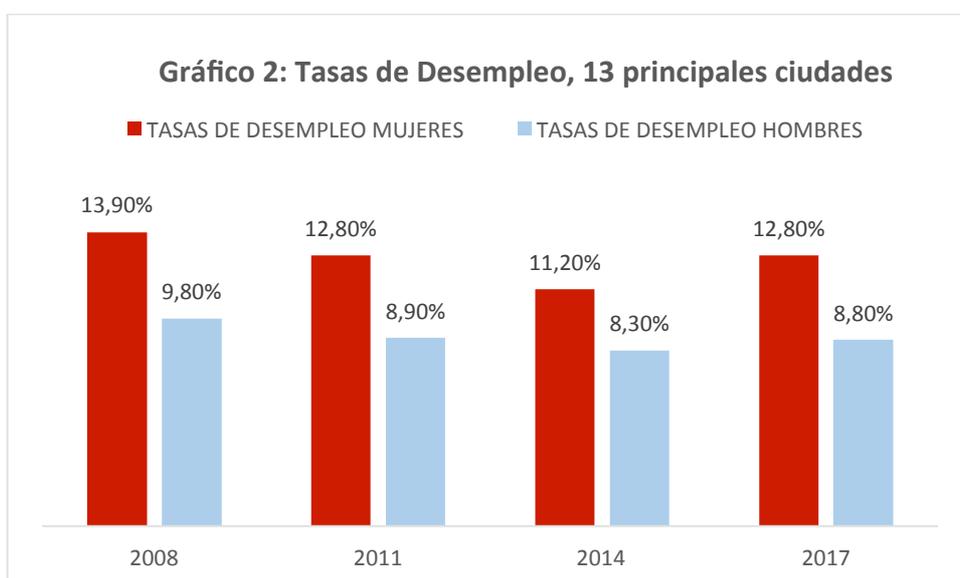
Tabla 1: Tasas de Participación y Desempleo por sexo. Colombia, 13 ciudades principales

	2008		2011		2014		2017	
	Tasas de		Tasas de		Tasas de		Tasas de	
Sexo	Participación	Desempleo	Participación	Desempleo	Participación	Desempleo	Participación	Desempleo
Mujeres	54.4%	13.9%	59.4%	12.8%	61.3%	11.2%	59.6%	12.8%
Hombres	72.2%	9.8%	74.5%	8.9%	75.8%	8.3%	75.1%	8.8%
Total	62.8%	11.7%	66.5%	10.7%	68.1%	9.7%	67.0%	10.7%
Dif H-M	0.179	-0.041	0.150	-0.039	0.145	-0.029	0.155	-0.040

¹ Definida como la proporción de las personas de más de 12 años de edad vinculadas al mercado laboral sea como empleadas o como buscadoras de empleo



Fuente: GEIH-DANE. Cálculos de los autores



Fuente: GEIH-DANE. Cálculos de los autores

FUERZA LABORAL MAS EDUCADA:

Las mujeres en trabajos asalariados son más educadas que los hombres, y hay un cierre de la brecha educativa por sexo en los independientes.

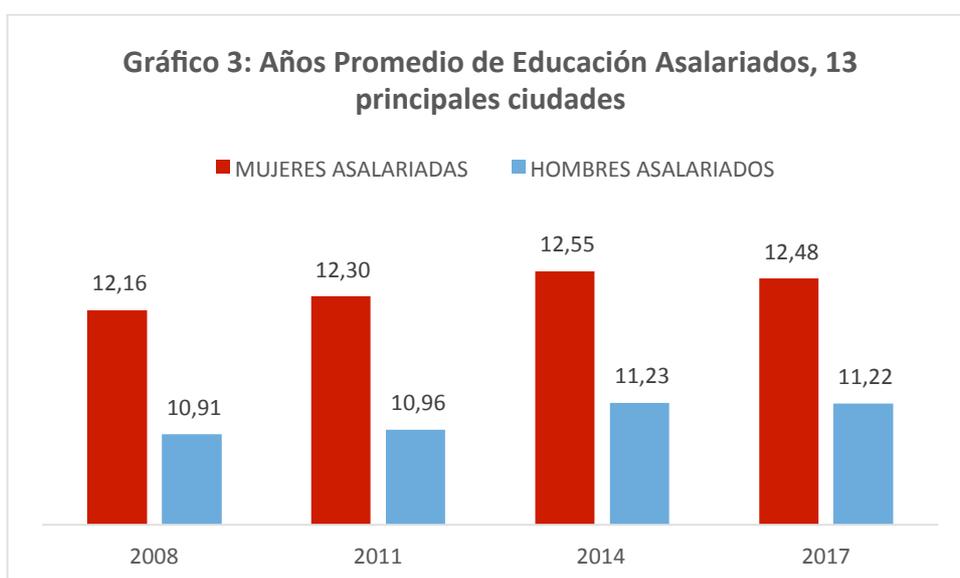
La apuesta que ha hecho el país en materia de educación para mejorar la cobertura y reducir la deserción se refleja en el cambio de los años promedio de educación de la fuerza laboral en las principales ciudades del país pero de manera diferente para hombres y mujeres y por tipo de empleo o desempleo,

A finales de los 90's en las 7 principales ciudades, los niveles promedio de educación de la fuerza laboral no alcanzaban los 9 años de educación. En esa época ya las mujeres tenían en promedio medio año más de educación que los hombres. Hoy en día, no sólo el nivel educativo

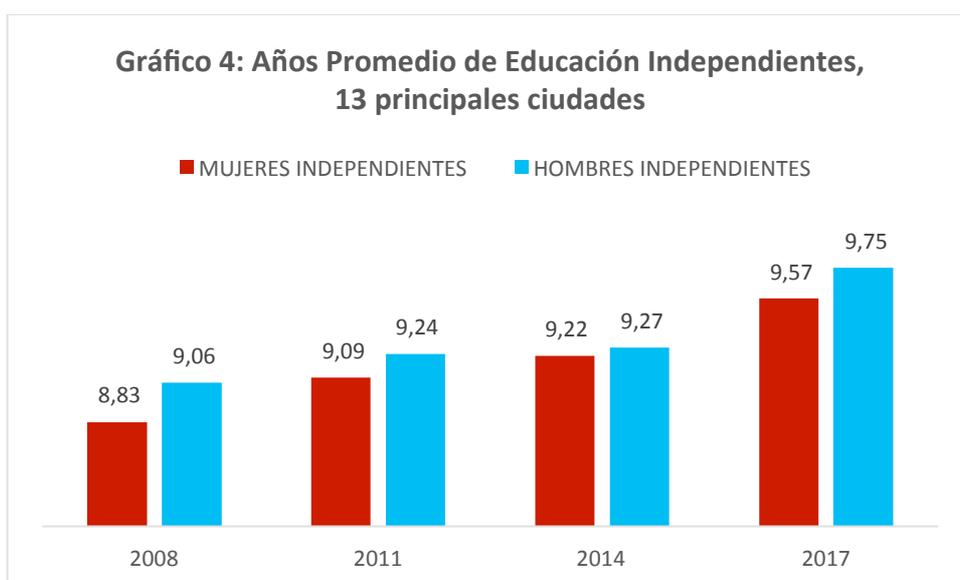
promedio de toda la fuerza laboral es de casi 11 años de educación (creció aproximadamente 1 año de educación promedio en la última década), sino que además hay diferencias importantes por sexo entre los empleados asalariados, los trabajadores independientes y los desempleados.

Los gráficos que se presentan a continuación muestran las diferencias en educación entre hombres y mujeres según su condición laboral. Se observan varias cosas:

- En general los asalariados tienen dos años de educación más que los independientes, lo cual puede indicar el ser independientes es una opción que les queda a algunas personas con bajos niveles educativos.
- Las mujeres asalariadas ya tienen un año más de educación que los hombres asalariados (Gráfico 3).
- Caso contrario ocurre al comparar hombres y mujeres independientes: en este caso las mujeres tienen menos educación que los hombres; las brechas es pequeña (menos de un año) y se ha venido cerrando con el tiempo (Gráfico 4).

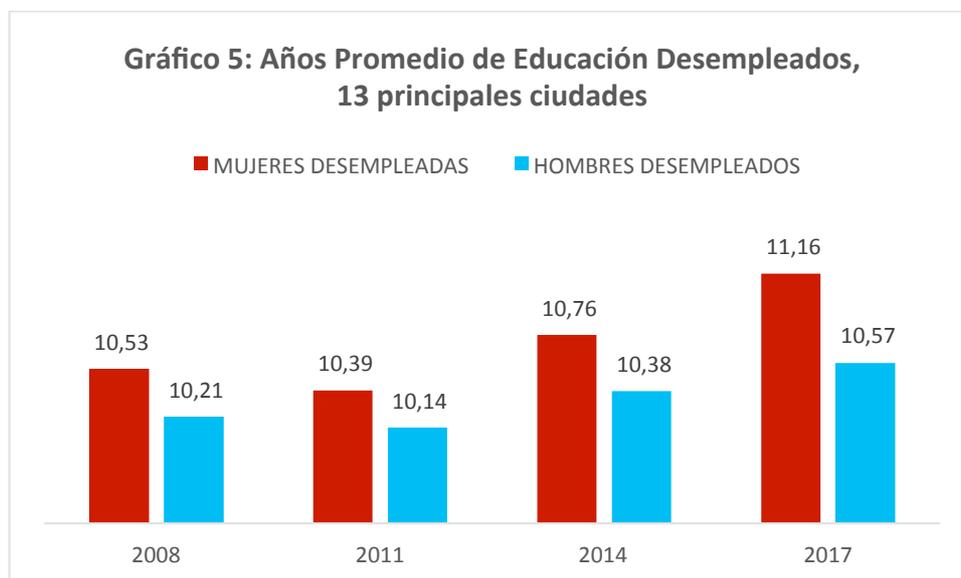


Fuente: GEIH-DANE. Cálculos de los autores



Fuente: GEIH-DANE. Cálculos de los autores

Los desempleados son un grupo interesante. En los 90's no se observaban diferencias en los años de educación entre empleados y desempleados. Hoy en día los desempleados tienen en promedio un año más de educación que los trabajadores independientes, pero tienen menos educación que los trabajadores empleados.



Fuente: GEIH-DANE. Cálculos de los autores

Esta diferencia es más grande, si se comparan las diferencias entre las mujeres asalariadas y las mujeres independientes (casi tres años), que cuando se comparan los hombres. Esta comparación sugiere varias cosas:

- por un lado, son las mujeres con mayor logro educativo quienes consiguen trabajos asalariados en Colombia.
- Por otro, si las empresas valoran los títulos educativos a la hora de contratar, los hombres y mujeres desempleados hoy en día tienen una desventaja en sus años de capacitación para el trabajo respecto a quienes ya cuentan con un trabajo asalariado.
- Finalmente deja la pregunta abierta: son los empleos independientes realmente una elección de las personas? O llegan a ellos como consecuencia de las dificultades impuestas por su poca formación para conseguir empleo asalariado? Si bien una respuesta concreta a estas preguntas requiere un análisis mucho más profundo que el presentado en este documento, la evidencia refuerza la idea de que el trabajo independiente puede estar relacionado con la dificultad de personas poco educadas de conseguir un empleo asalariado.

DIFERENCIAS EN EDAD:

Los desempleados son un poco más jóvenes que los empleados, pero los grupos son muy similares por sexos.

La tabla 2 muestra las diferencias en edad de los grupos anteriormente analizados. Los asalariados en las 13 principales ciudades de Colombia tienen en promedio 35 años. Los independientes en promedio tienen 43 y los desempleados tienen en promedio 32. En ninguno de los tres grupos hay diferencias entre hombres y mujeres. Pero si uno reconoce las potenciales pausas que las mujeres pueden tener a lo largo de su vida laboral por efecto de la maternidad y otras obligaciones familiares (aunque el número de hijos por mujer haya disminuido en Colombia), muy probablemente hay diferencias en la experiencia laboral acumulada por hombres y mujeres de cada grupo.

Tabla 2: Promedio de edad de la fuerza laboral por sexo. Colombia, 13 principales ciudades.

	2008			2011			2014			2017		
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL									
EMPLEADOS	34.36	34.86	34.65	34.59	34.62	34.61	34.95	35.34	35.17	35.65	35.91	35.79
INDEPENDIENTES	39.96	41.51	40.79	41.14	42.53	41.85	42.22	43.24	42.74	42.95	43.84	43.42
DESEMPLEADOS	30.98	31.68	31.30	31.39	32.93	32.06	32.00	32.75	32.34	31.70	33.68	32.57
TOTAL	36.39	37.43	36.95	37.26	37.87	37.58	37.85	38.40	38.14	38.13	38.88	38.53

Fuente: GEIH-DANE. Cálculos de los autores

DIFERENCIAS EN HORAS TRABAJADAS:

Con respecto a los hombres las mujeres asalariadas trabajan en promedio 5 horas menos por semana, las independientes trabajan 10 horas menos.

Al mirar las horas trabajadas por semana, las diferencias de género son importantes. De acuerdo a la tabla 3, las horas promedio trabajadas por los empleados se han reducido en la última década en casi 2 horas. En 2008 trabajaban en promedio 48 horas a la semana, mientras que en 2017, trabajan en promedio 46 horas. Actualmente los asalariados trabajan 4 horas más en promedio por semana que los independientes.

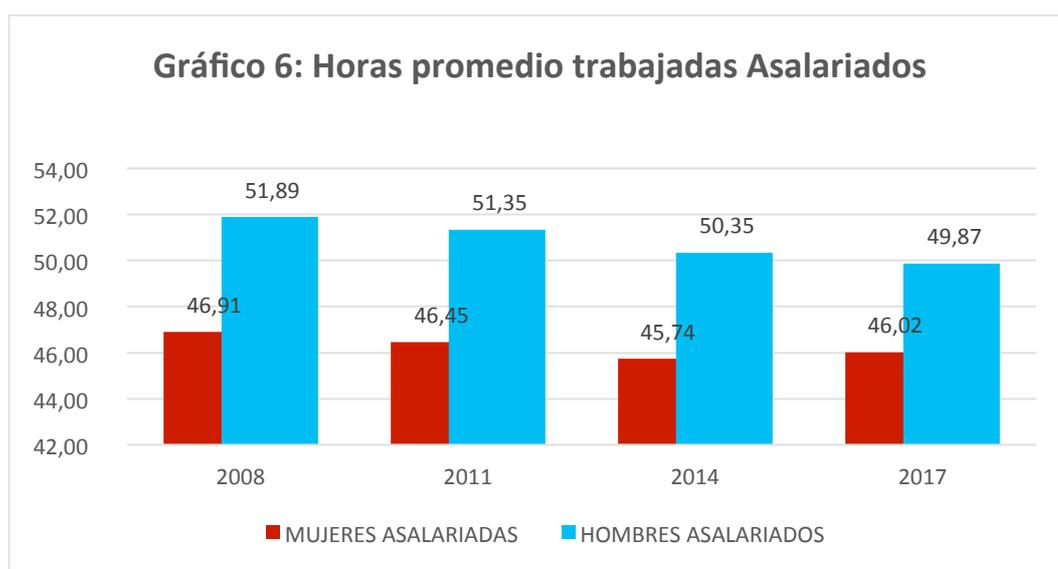
Tabla 3: Horas promedio trabajadas a la semana por sexo. Colombia, 13 principales ciudades.

	2008			2011			2014			2017		
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL									
EMPLEADOS	46.91	51.89	49.76	46.45	51.35	49.25	45.74	50.35	48.31	46.02	49.87	48.16
INDEPENDIENTES	41.33	51.90	46.99	39.61	50.70	45.23	37.68	49.83	43.87	38.22	48.70	43.73
TOTAL	44.06	51.89	48.40	42.80	51.05	47.25	41.76	50.12	46.23	42.39	49.36	46.18

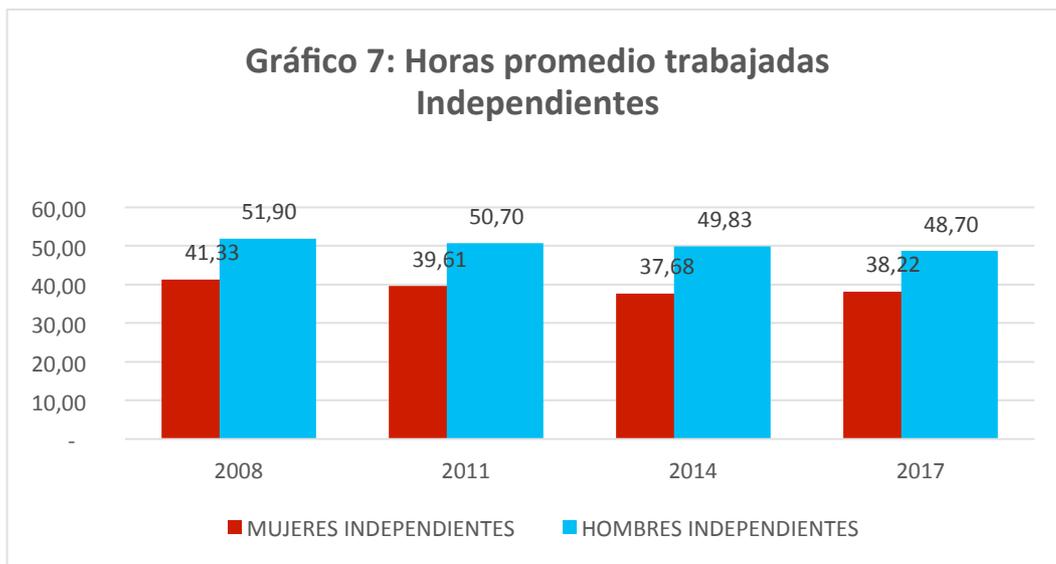
Fuente: GEIH-DANE. Cálculos de los autores

Cuando se observan estas diferencias por sexo, es claro que los hombres sean asalariados o independientes reportan trabajar entre 48 y 49 a la semana, mientras que las mujeres asalariadas trabajan en promedio 5 horas menos a la semana que los hombres asalariados (sólo en 2017 esta brecha se redujo a tres horas) y las mujeres independientes trabajan 10 horas menos que los hombres independientes. Ver gráficos 6 y 7.

Esto es, las mujeres que optan por trabajos independientes gozan de una mayor flexibilidad en las horas trabajadas.



Fuente: GEIH-DANE. Cálculos de los autores



Fuente: GEIH-DANE. Cálculos de los autores

Lo anterior se ve reforzado con lo que se observa con el número de horas semanales empleadas en actividades no laborales (que incluyen actividades del hogar, cuidado de niños y otras) que se muestran en la tabla 4.

Tabla 4: Horas promedio semanales dedicadas a actividades fuera del mercado laboral por personas activas en el mercado laboral

	2008			2011			2014			2017		
	Mujer	Hombre	brecha									
ASALARIADOS	22.15	7.89	14.26	21.59	8.10	13.49	20.24	8.15	12.09	20.46	8.06	12.40
NO ASALARIADOS	28.96	7.61	21.34	28.02	7.74	20.28	27.46	7.51	19.95	27.46	8.18	19.28
DESEMPLEADOS	37.99	12.80	25.19	37.27	14.11	23.17	36.06	13.48	22.59	35.52	13.34	22.18
Total	27.35	8.25	19.10	26.60	8.48	18.12	25.19	8.32	16.87	25.24	8.57	16.67

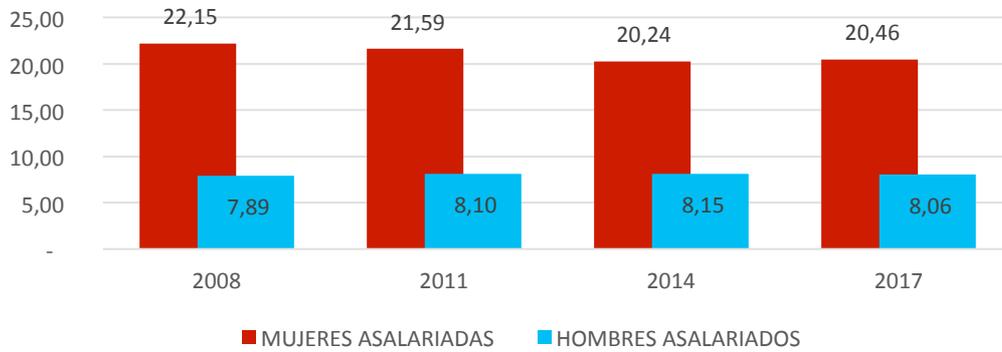
Fuente: GEIH-DANE. Cálculos de los autores

En este cuadro se pueden observar varias cosas interesantes:

- Las mujeres vinculadas al mercado laboral le dedican a otras actividades más del doble de las que le dedican los hombres. La brecha total ha disminuido en unas 2.5 horas semanales en los últimos 10 años. Ver gráficos 8 y 9
- En general las mujeres no asalariadas (independientes) dedican aproximadamente 7 horas más a estas labores que las asalariadas.
- En el caso de los hombres, la diferencia es muy pequeña pero sorprende que sean los asalariados los que dedican más horas semanales a actividades diferentes al mercado laboral.

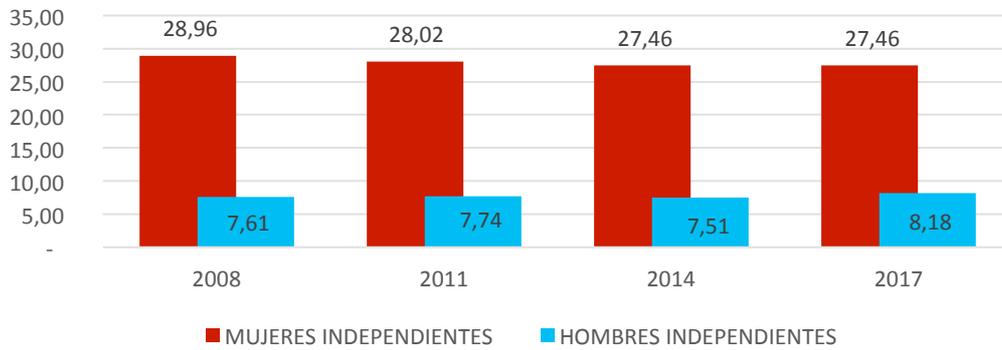
Como ya se dijo, esto refuerza la hipótesis de que es posible que muchas mujeres escojan empleos independientes o de horario flexible para poder atender labores del hogar, asociadas con su rol de proveedoras de cuidado y administradoras del hogar.

Gráfico 8: Horas promedio dedicadas a actividades no laborales Asalariados



Fuente: GEIH-DANE. Cálculos de los autores

Gráfico 9: Horas promedio dedicadas a actividades no laborales Independientes

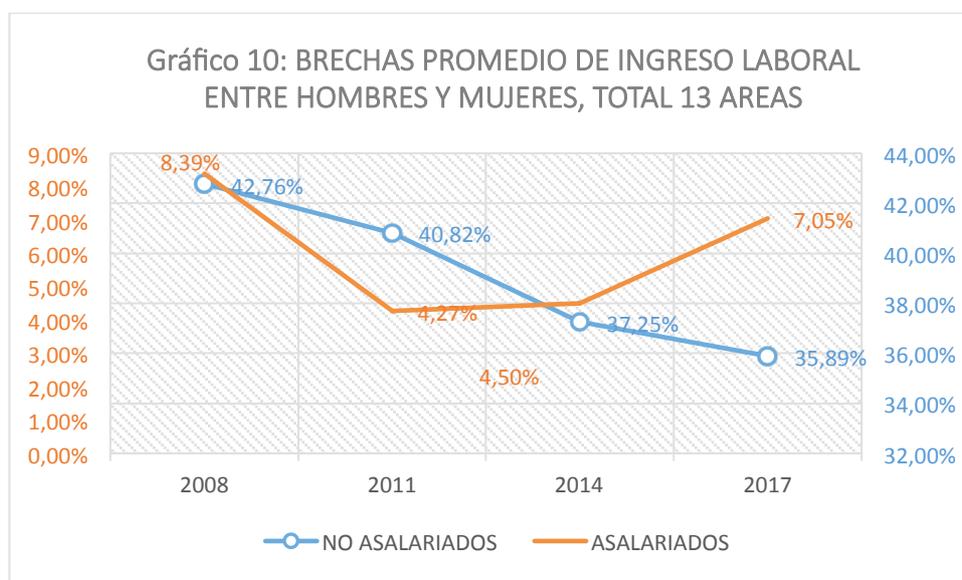


Fuente: GEIH-DANE. Cálculos de los autores

DIFERENCIAS EN INGRESOS LABORALES:

Las brechas de ingreso por sexo se han venido reduciendo. Son más grandes entre los trabajadores independientes que entre los asalariados, pero se han reducido de manera más estable en la última década.

El gráfico 2 muestra la evolución de la brecha salarial promedio entre hombres y mujeres en las 13 principales ciudades del país.



Fuente: GEIH-DANE. Cálculos de los autores

En el caso de los asalariados:

Para tener puntos de referencia previos a los presentados actualmente: En 1981, en las 7 principales ciudades, los hombres asalariados ganaban en promedio 38.7% más que las mujeres, para 1998, la diferencia se había reducido a un 14.7%.

Como muestra el gráfico anterior, entre 2008 y 2011 dicha tendencia se mantuvo, pero a partir de este último año la información muestra un leve aumento. Para 2017, la brecha promedio en las 13 ciudades principales está en el 7.05%. Comparado puntualmente, se han requerido 20 años para reducir a la mitad la brecha salarial promedio de los asalariados en Colombia.

Para los independientes,

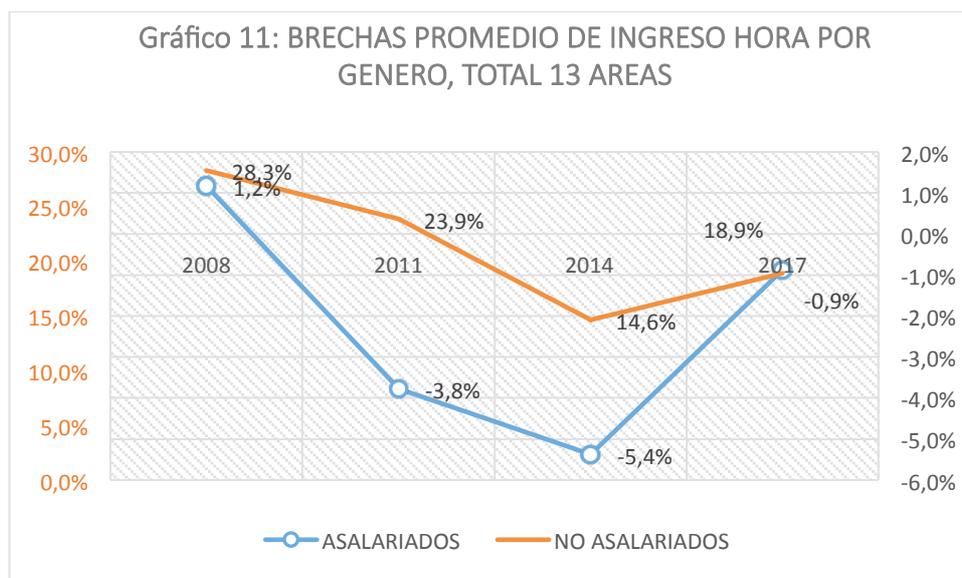
En 1981 en las 7 principales ciudades, los hombres independientes ganaban en promedio 67% más que las mujeres, para 1998, la diferencia se había reducido a un 58%.

El gráfico muestra que en este caso la disminución en la brecha continúa. Ya para 2017, la diferencia porcentual por sexo en las 13 ciudades principales estaba en el 36%, reduciéndose en los últimos 10 años 6 puntos porcentuales de manera estable.

Esto es, si bien en los últimos 20 años las brechas de empleados e independientes han bajado a la mitad, en los últimos 10 años, las mayores reducciones se han presentado entre hombres y mujeres independientes. Ver gráfico 10

¿Y si comparamos salarios hora?

Ya sabemos que aunque la brecha de ingresos se está cerrando, los hombres en promedio tienen ingresos laborales mensuales superiores a los de las mujeres, pero también sabemos que las mujeres están trabajando menos horas en promedio. ¿Se alcanzan a compensar estas dos diferencias? La tabla 5 muestra que la respuesta depende del grupo analizado: En el caso de las mujeres asalariadas, la respuesta es sí. Cuando se calcula la brecha del salario hora las mujeres ganan un poco más que los hombres desde 2011. En el caso de los independientes, la brecha por hora trabajada entre hombres y mujeres ha bajado del 28.3% en 2008 al 18.9% en 2017. Ver gráfico 11.



Fuente: GEIH-DANE. Cálculos de los autores

Tabla 5: ingresos promedio mensuales y hora por sexo. Pesos Corrientes. Colombia, 13 principales ciudades.

	2008			2011			2014			2017		
	MUJERES	HOMBRES	BRECHA	MUJERES	HOMBRES	BRECHA	MUJERES	HOMBRES	BRECHA	MUJERES	HOMBRES	BRECHA
INDEPENDIENTES												
PROMEDIO INGRESO MENSUAL	551066.8	957900.0	42.47%	670792.8	1132741.0	40.78%	693398.9	1105282.0	37.26%	784978.1	1224282.6	35.88%
PROMEDIO INGRESO HORA	3644.05	5082.53	28.3%	4453.89	5851.39	23.9%	5066.90	5935.69	14.6%	5480.66	6757.67	18.9%
EMPLEADOS												
PROMEDIO INGRESO MENSUAL	904169.5	988597.5	8.54%	1059364.0	1105909.2	4.21%	1239147.5	1297729.2	4.51%	1359712.6	1461843.0	6.99%
PROMEDIO INGRESO HORA	4754.82	4811.20	1.2%	5512.46	5311.62	-3.8%	6670.89	6330.70	-5.4%	7215.66	7152.69	-0.9%
TOTAL												
PROMEDIO INGRESO MENSUAL	732432.0	974430.0	24.83%	860656.9	1117907.5	23.01%	983347.1	1216946.4	19.20%	1109247.1	1365191.3	18.75%
PROMEDIO INGRESO HORA	4214.58	4936.43	14.6%	4971.13	5552.98	10.5%	5919.07	6164.89	4.0%	6459.56	6991.98	7.6%

Fuente: GEIH-DANE. Cálculos de los autores

¿Cómo se puede explicar la brecha laboral?

El salario por hora debería ser más alto entre más productivas sean las personas. Es muy difícil medir la productividad directamente pero hay algunos indicadores que se puede usar: los años de educación y la experiencia (potencial) de los individuos. Entre mayor educación y más

experiencia tengan las personas, probablemente más alta es su productividad y mayor debería ser su salario.

A partir de esta información y aplicando una técnica comúnmente usada por los economistas, conocida como la *descomposición de Oaxaca*, es posible hacer una estimación de la proporción de las brechas salariales que se debe a estos factores (educación y experiencia) y qué parte se debe a otras razones (como diferencias en habilidades especiales, diferencias en tipos de trabajo, otros factores y, desde luego, la posibilidad de discriminación)

La tabla 6 resume los resultados de este ejercicio para los trabajadores asalariados en los años analizados. La primera línea muestra la diferencia promedio del salario hora predicha por el modelo. La segunda y tercera líneas separan esa diferencia en los dos componentes señalados anteriormente. La información obtenida sugiere que si esos factores adicionales y difíciles de medir no existieran, en realidad observaríamos que las mujeres en empleos asalariados ganarían entre 12 y 15% más que los hombres porque tiene mejores indicadores de productividad (educación y experiencia). Sin embargo, estos elementos que no observamos y que son difíciles de medir de forma agregada, compensan la brecha observada y favorecen a los hombres, por eso sólo vemos brechas entre el 2-5% a favor de las mujeres.

Tabla 6: Descomposición de la brecha de ingresos por sexo de empleados. Pesos Corrientes. Colombia, 13 principales ciudades.

	2008		2011		2014		2017	
Diferencia predicha	-5.6%	***	-4.7%	***	-2.5%	***	-2.5%	***
Explicada	-15.3%	***	-14.6%	***	-13.2%	***	-12.5%	***
No Explicada	9.7%	***	9.9%	***	10.7%	***	10.0%	***

Fuente: GEIH-DANE. Cálculos de los autores

Posiblemente, pero eso hay que confirmarlo con estudios más profundos, una parte de la diferencia no explicada puede reflejar algunas prácticas discriminatorias.

A MANERA DE CONCLUSIÓN

Lo que se ha presentado indica que las mujeres continúan entrando al mercado laboral, son la parte más dinámica de la oferta laboral, pero que siguen enfrentando tasas de desempleo mayores que las de los hombres.

Las mujeres obtienen menores ingresos mensuales que los hombres, pero ya hay resultados que indican en las mujeres asalariadas (no las independientes) obtienen ingresos por hora superiores en promedio a los de los hombres. Si algo se puede concluir es que en el sector formal de los asalariados, donde el trabajo está protegido por la legislación laboral, ha habido avances importantes en términos de equidad salarial, por lo menos entre hombres y mujeres. El sector informal, donde predomina el trabajo independiente, las cosas son diferentes. Aquí las diferencias siguen siendo grandes.

Una de las razones de por qué los ingresos mensuales femeninos son menores es porque ellas trabajan menos horas de ellos. Esta diferencia en horas trabajadas es especialmente importante

en el caso de los llamados trabajadores independientes o no asalariados. También vimos que ellas dedican mayor tiempo a labores diferentes a las del trabajo que los hombres.

Lo anterior sugiere la hipótesis de que a pesar de que las mujeres cada vez participan más en el mercado laboral y logran niveles de educación mayores que los hombres, aún sus roles tradicionales de responsables por hogar, la crianza de los hijos y proveedoras de cuidado limitan sus opciones en el mercado laboral. Esto lleva a que muchas de ellas, especialmente las que tienen menores niveles de educación, trabajen en el sector informal como trabajadoras independientes, en donde tienen mayor flexibilidad de horarios para compatibilizar sus diferentes roles.