

© Secretaría Distrital de la Mujer, 2016

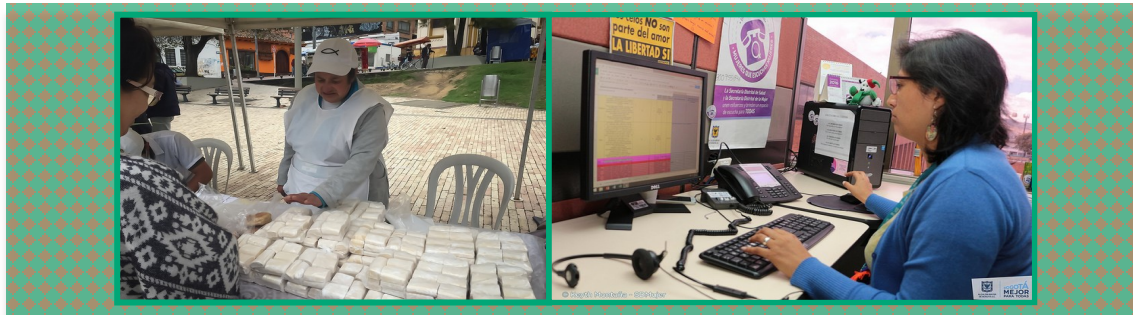
Observatorio Distrital de Mujeres y Equidad de Género, OMEG

Dirección de Gestión del Conocimiento

Carrera 32 A No. 29-58
Teléfono: 316 90 01

Sitio web

<http://omeg.sdmujer.gov.co/OMEG/>
Correo electrónico
dir_gestionconocimiento@sdmujer.gov.co



Mercado laboral y educación de las bogotanas

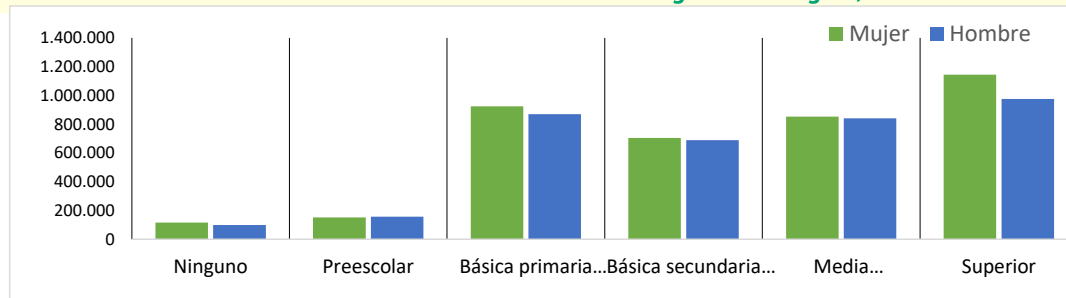
Diversos estudios internacionales¹ (OIT, 2016; Cepal, 2016 y WEF, 2016) señalan que en el mundo las brechas en educación entre mujeres y hombres se están cerrando, no obstante todavía existen desafíos. Esos mismos estudios indican que las diferencias entre unas y otros en cuanto a su inserción en el mercado laboral, así como las condiciones de calidad y remuneración, siguen siendo importantes. Es decir, si bien cada vez más las mujeres están llegando al mercado laboral con igual o mayor nivel de formación que los hombres, eso no implica que las condiciones en el mercado de trabajo sean equitativas para ellas.

En Bogotá, la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género (PPMyEG) incluye el derecho a que ellas accedan a un trabajo estable en condiciones de igualdad y dignidad y que sean educadas con equidad. Por ello, cuando se observan las cifras de las mujeres que habitan en Bogotá, saltan a la vista los estereotipos existentes, la división sexual del trabajo y las discriminaciones y barreras de acceso a la educación y al mercado laboral.

Las brechas educativas entre mujeres y hombres

La Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) 2015 del DANE muestra que en Bogotá, en todos los niveles educativos el número de mujeres supera el de hombres, con excepción de preescolar. Llama la atención que la mayor diferencia en proporción de mujeres y hombres se presenta en la educación superior, con 8 puntos porcentuales a favor de ellas (gráfico 1).

Gráfico 1. Nivel educativo más alto alcanzado según sexo. Bogotá, 2015



Fuente: DANE, GEIH 2015. Cálculos del OMEG-SDMujer.

Si bien las cifras de cobertura en la educación son paritarias con respecto a sexo, ello no refleja equidad, pues no solo importa saber cuántas personas acceden, sino quiénes, con qué trayectorias y en qué condiciones lo hacen y cómo esto permite profundizar factores de desigualdad entre hombres y mujeres, que se trasladan al campo laboral.

En la región, aunque en términos de educación las brechas entre hombres y mujeres se están cerrando, sin, al desagregar por disciplinas se encuentra que las brechas más amplias están en las ciencias, tecnologías, ingenierías y matemáticas.

Eso implica que el cierre de las brechas educativas no se traduce en una mejor inserción al mercado de trabajo (la brecha en posiciones de administración y manejo de empresas es todavía muy alta y la brecha de salarios sigue siendo muy alta).

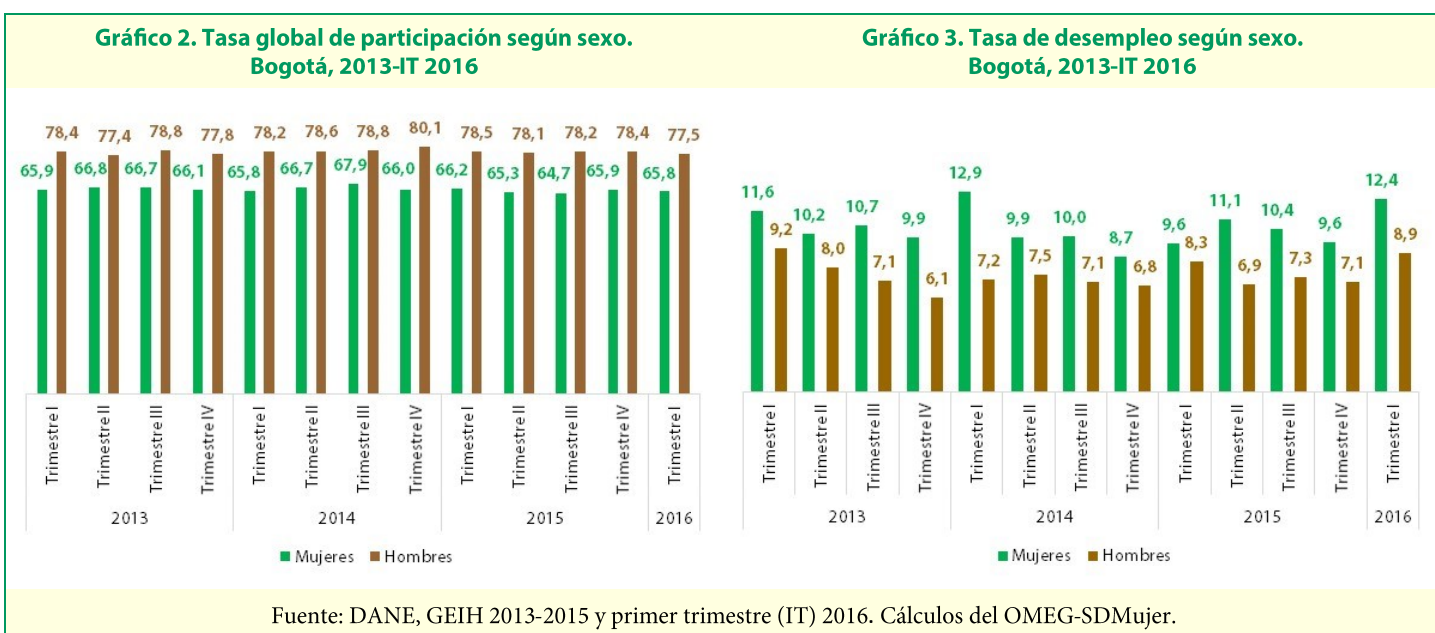
The Global Gender Gap Report 2016. WEF.

Ahora, aunque el acceso de las mujeres a la educación formal, y en especial al nivel superior, revela cifras equitativas entre sexos, existen factores asociados a discriminaciones históricas de carácter social, económico, étnico y racial, además de las de ubicación geográfica y las cognitivas, entre otras, que les fijan límites a las mujeres para determinados accesos al sistema educativo y a su permanencia en él. Así, estudios anteriores del Observatorio de Mujeres y Equidad de Género de Bogotá (ver boletín 5 de Mujeres en Cifras - Participación de las mujeres bogotanas en la educación superior y el mercado laboral: ¿paridad significa igualdad?, en <http://omeg.sdmujer.gov.co/OMEG/boletines-mujer-es-en-cifras>) demuestran que existe una segmentación vertical en la participación de las mujeres en la educación superior, pues pese a que ellas representan la mayoría “en las titulaciones de educación superior en el país, su participación como graduadas de la educación pública y, en especial, de instituciones oficiales de alta calidad, resulta ser menor” que las de los hombres (OMEG, 2015).

De igual manera, el boletín mencionado destaca que en el comportamiento de las cifras de graduación en el nivel superior, tanto en pregrado como en posgrado, se evidencia que “la participación de las mujeres desciende en la base (formación tecnológica) y la cúspide (maestrías y doctorados) de la jerarquía educativa”.

Las brechas laborales

También las discriminaciones de género son evidentes en la feminización y la masculinización de los campos del conocimiento, que, aunadas a las inequidades señaladas, se trasladan al campo laboral. Así se observa cuando se analizan indicadores tales como la tasa global de participación (gráfico 2) y la tasa de desempleo (gráfico 3).



La tasa global de participación (TGP) revela el tamaño de la fuerza laboral en un momento determinado y mide cuántas personas están empleadas o buscando trabajo con respecto al total de la población en edad de trabajar. Como se puede apreciar en el gráfico 2, en Bogotá las brechas entre mujeres y hombres en todos los trimestres desde 2013 superan los 10 puntos, y alcanzó su máximo en el cuarto trimestre de 2014 (14,1 puntos). El indicador para las mujeres, aunque con leves oscilaciones, se ha mantenido estático desde el primer trimestre de 2013 hasta el primero de 2016 (6,6 mujeres de cada 10 mujeres se encontraban trabajando o buscando trabajo).

Por su parte, la tasa de desempleo, que se determina a partir de la diferencia entre las personas que están buscando trabajo y las personas económicamente activas (tanto ocupadas como desocupadas que no están buscando trabajo), muestra que en Bogotá, en todos los periodos analizados, el desempleo ha afectado en mayor medida a las mujeres, con diferencias desfavorables para ellas de hasta 5,6 puntos (primer trimestre de 2014). También las cifras indican que el comportamiento de la tasa ha tenido variaciones desde 2013, al aumentar de 11,6 a 12,4 en el primer trimestre de 2016.

Una menor tasa global de participación y un mayor nivel de desempleo son entonces algunas de las constantes a considerar en el panorama de la inserción de las mujeres al mercado laboral en la ciudad, junto con otros indicadores, como la tasa de ocupación (menor para las mujeres en 13,6 puntos en 2015, según la GEIH) y el nivel de informalidad laboral (que afecta más a las mujeres: en 2015, 46,6% de las mujeres versus 41% de los hombres), así como el análisis de las ramas de la actividad económica en las cuales se desempeñan las mujeres: sectores tradicionalmente asociados a la economía del cuidado y la reproducción, como el sector de servicios sociales y de salud (mujeres 8,0 y hombres 2,2%), hoteles y restaurantes (mujeres 7,7 y 4,9% hombres) y actividades en hogares privados (mujeres 7,2% y hombres 0,4) (GEIH 2015).

Asimismo, el OMEG ha realizado ejercicios estadísticos que permiten profundizar en el análisis de los niveles educativos alcanzados por las mujeres en relación con su ingreso económico y las diferencias con los hombres. Uno de ellos es la estimación de la tasa de retorno de la educación para mujeres y hombres en la ciudad de Bogotá, que es simplemente el ingreso adicional que recibe una persona por cada año que invierta en educación o por cada año de experiencia en el mercado laboral.

En términos generales, los resultados de este ejercicio muestran que un año más de educación puede producir 10% más de ingreso, pero que, en el caso de los hombres, llega hasta el 38% más de ingreso con respecto a las mujeres, y un año más de experiencia genera aproximadamente el 6% más de ingreso para los hombres, con una tendencia decreciente.

También, aplican análisis como el conocido techo de cristal para las mujeres, que se entiende como esos limitantes ocultos que no permiten el ascenso laboral de las mujeres en las organizaciones; en ese sentido, aunque se alcance la paridad en las cifras de participación en el ámbito profesional y laboral, esta “se desvanece cuando se observa su vinculación por rangos de jerarquía organizacional: a medida que se asciende es menor la participación de mujeres” (OMEG, 2015).

Conclusión

Aunque las estadísticas recientes evidencian que las brechas en educación entre unas y otros se están cerrando, al analizar indicadores como la tasa global de participación, las tasas de desempleo, inactividad e informalidad y el nivel de ingresos de mujeres y hombres, se hacen notable las discriminaciones que afectan la inserción de las mujeres en el mercado laboral y que generan diferencias concretas en materia de oportunidades y remuneraciones.



- 1 OIT (2016). Las mujeres en el trabajo. Tendencias 2016. En http://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_483214/lang-es/index.htm. Cepal (2016). Autonomía de las mujeres e igualdad en la agenda de desarrollo sostenible. En <http://www.cepal.org/es/publicaciones/autonomia-mujeres-igualdad-la-agenda-desarrollo-sostenible> y WEF, 2016.
- 2 OMEG-SDMujer (2015). Boletín 5 de Mujeres en Cifras, Participación de las mujeres bogotanas en la educación superior y el mercado laboral: ¿paridad significa igualdad? En <http://omeg.sdmujer.gov.co/OMEG/boletines-mujer-es-en-cifras>

Elaboración
Juan Pablo Sandoval

Procesamiento de información
Óscar Villamizar

Revisión, diseño y diagramación
Martha Patricia Jiménez R.

OMEG - DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO - SDMujer