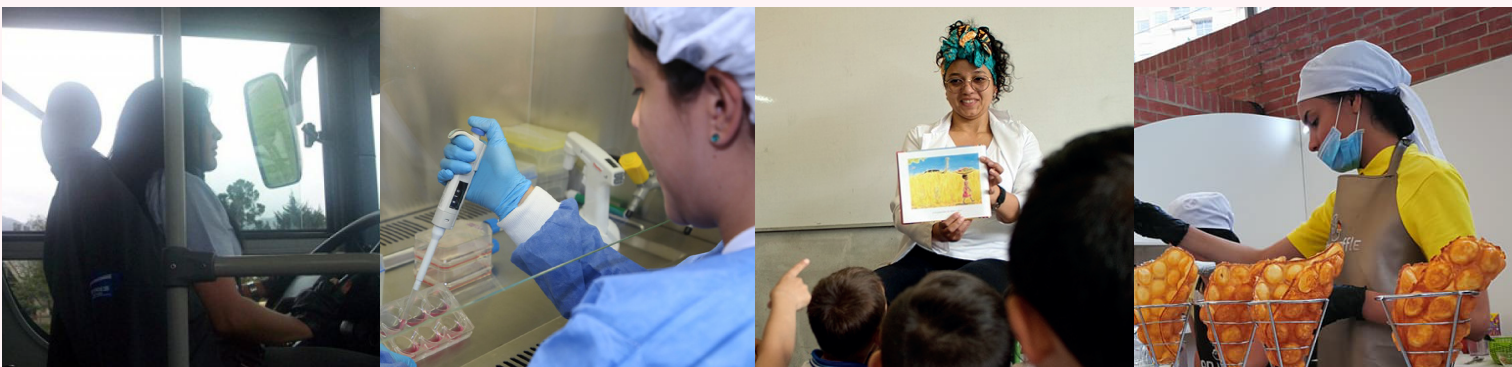


mujeres en cifras



Mercado laboral

Una mirada hacia la situación laboral de las mujeres en Bogotá frente a otras 12 ciudades de Colombia



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS

SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER

© SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER, 2018

Enrique Peñalosa Londoño
ALCALDE MAYOR DE BOGOTÁ

Ángela Anzola de Toro
SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER

María Victoria Niño Benavides
SUBSECRETARIA DE POLÍTICAS DE IGUALDAD

DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO
César Pinzón-Medina
DIRECTOR

Alexander Montealegre Trujillo
COORDINADOR DEL OMEG

Catalina Buitrago Torres
ELABORACIÓN

Brigide Monroy Olmos
PROCESAMIENTOS

Martha Patricia Jiménez R.
REVISIÓN EDITORIAL Y DIAGRAMACIÓN

FOTOGRAFÍAS E IMÁGENES
Redes sociales de entidades distritales

DIRECCIÓN Y REDACCIÓN MUJER-ES EN CIFRAS
Observatorio de Mujeres y Equidad de Género de Bogotá (OMEG)
Dirección de Gestión del Conocimiento
Secretaría Distrital de la Mujer
Teléfono: (571) 316 90 01
Avenida El Dorado, calle 26 N° 69 - 76,
torre 1, piso 9, Edificio Elemento
www.sdmujer.gov.co

ISSN: 2339-4765

mujeres en cifras 14

Contenido

Introducción	2
1. Desempleo femenino. Bogotá frente a otras 13 ciudades	4
2. Jefaturas de hogar y desempleo	8
3. Tasa de desempleo por nivel educativo	11
4. Carga laboral: horas de trabajo remunerado y no remunerado	14
5. Ingresos y brecha entre sexos	19
A manera de conclusión	22
Referencias bibliográficas	24

Introducción

En los esquemas socioeconómicos y socioculturales en los que se mueve el país, y por supuesto su capital, la mujer es objeto de diferentes discriminaciones que la afectan en su desarrollo integral. El mercado laboral es una de las dimensiones en las cuales más inequidades y discriminaciones se evidencian para ellas. Además de detentar una mayor tasa de desempleo en relación con los hombres, cuando tienen un trabajo perciben menores ingresos y registran una mayor carga laboral que ellos, determinada por el trabajo no remunerado.

Las discriminaciones en el trabajo no solo se explican por las decisiones y elecciones de los entes empleadores, sino que se arraigan en los roles asignados culturalmente a la mujer en la sociedad. Una prueba de ello es el tiempo que las bogotanas dedican al trabajo doméstico y de cuidado no remunerado (TDCNR), cuyo promedio supera en 11,6 horas semanales el de los hombres¹.

El TDCNR impone límites al desarrollo y las elecciones laborales de las mujeres, lo que a su vez representa un impacto directo en sus ingresos. Si una mujer es jefa de hogar, sin mayor educación y sin pareja, dadas sus responsabilidades en el cuidado de su familia y las tareas domésticas, según Arango, Castellani y Lora (2016) estará más expuesta a la

informalidad laboral, que le permite una flexibilidad horaria, pero que suponen un menor ingreso y la privan del acceso a la seguridad social.

En la última década, la población económicamente activa (PEA) de mujeres en Bogotá, así como su tasa global de participación (TGP), han presentado un incremento sostenido en la ciudad (gráfico 1), que podría evidenciar una mejoría del bienestar propio y de sus familias (OIT, 2000), no solo en el aspecto económico, sino en otras dimensiones de la vida, por cuanto la independencia económica produce seguridad, autonomía y autoestima. No obstante, persisten niveles de pobreza mayores para ellas.

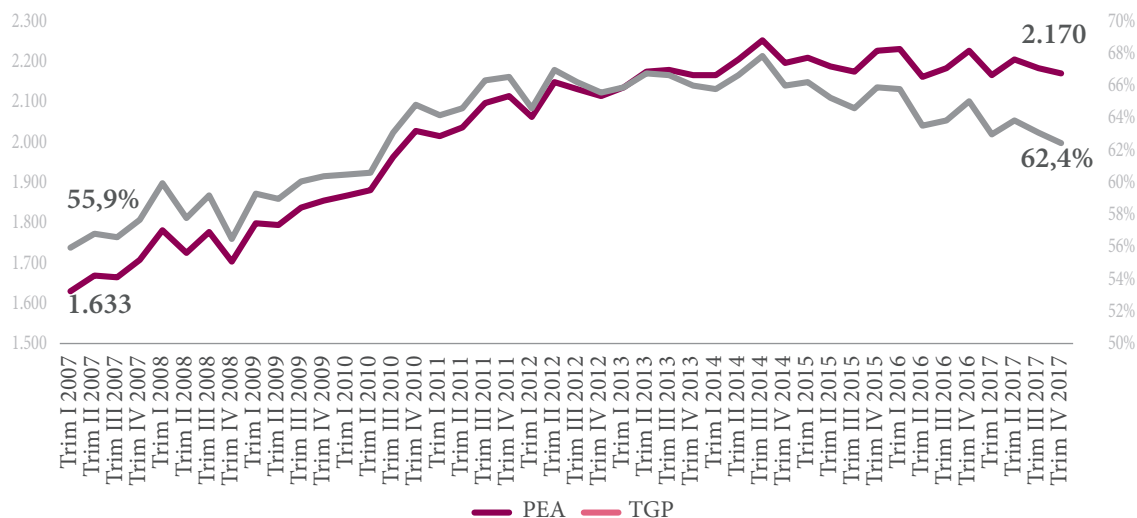
Es sintonía con la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género del D.C. (PPMyEG), en especial el derecho al trabajo en condiciones de igualdad y dignidad, al igual que con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en particular el ODS 5 sobre la igualdad de género, conviene reconocer la posición laboral de las mujeres en Bogotá, no solo en relación con los hombres de la capital, sino también frente a las principales ciudades colombianas.

En esa vía, el boletín *Mujeres en Cifras 14* realiza un análisis comparativo de diferentes indicadores de mercado laboral según sexo en Bogotá y otras 12 ciudades del país, de acuerdo con la clasificación que hace el DANE y los resultados de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) que publica mensualmente esa entidad.

¹ DANE, Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH). Cálculos del OMEG, SDMujer.

Población económicamente activa (PEA*) y tasa global de participación (TGP), mujeres. Bogotá, I T 2007 - IV T 2017

Gráfico 1



T: Trimestre.

* La PEA se expresa en miles.

Fuente: DANE, Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH). Cálculos del OMEG, SDMujer.

En el primer capítulo se analiza la tasa de desempleo femenino y las brechas existentes frente a los hombres y se ahonda en las posibles causas que permiten las desigualdades entre sexos. En la segunda parte, se extiende la valoración del desempleo a quienes ejercen la jefatura de los hogares por sexo, dada la situación diferencial que presentan las mujeres en la posición de la familia como proveedora principal y los retos que encarna ser jefa o cabeza de hogar. En línea con ello, el tercer capítulo compara la brecha de desempleo entre mujeres y hombres de acuerdo con su nivel educativo y entre las mujeres de las 13 ciudades.

Por su parte, el capítulo 4 explora las desigualdades en términos de carga laboral, para lo cual se engloban los datos del trabajo remunerado y del no remunerado, este último como principal factor de inequidad por la alta participación femenina y el número de horas que ellas le dedican. El quinto capítulo revisa la brecha de ingresos entre mujeres y hombres según la posición ocupacional que ocupan, con el fin de establecer una medición comparable. En el aparte final, se presentan unas breves conclusiones generales y algunas recomendaciones para la disminución de las brechas registradas en el mercado laboral.

1 Desempleo femenino. Bogotá frente a otras 13 ciudades

Para el cuarto trimestre de 2017, la tasa de desempleo de las mujeres en Bogotá fue del 9,6%, la tercera ciudad colombiana con la tasa más baja, solo superada por Bucaramanga y Cartagena con sus respectivas áreas metropolitanas (gráfico 2)².

Si se observa la brecha de las tasas de desempleo entre mujeres y hombres por ciudades (gráfico 3), Bogotá presenta la más baja (0,2 puntos porcentuales más alta que la de los hombres), seguida de Bucaramanga (1,7 p.p.), en tanto Barranquilla (6,1 p.p.) y Montería (5,8 puntos) presentan las mayores brechas en contra de las mujeres.

El panorama de Bogotá es explicado principalmente por el crecimiento de la tasa de desempleo de los hombres en la ciudad y no por una disminución

marcada del desempleo de las mujeres³, pues entre el cuarto trimestre de 2013 y el cuarto trimestre de 2017 se presenta un incremento sostenido del desempleo masculino (pasó del 6,1% al 9,4%), atribuible entre otros factores a una desaceleración de la economía bogotana y por la caída de los precios del petróleo, pues a pesar de no ser una ciudad dependiente de este sector, varias empresas minero-energéticas tienen sede en la ciudad y han reducido la contratación de personal, lo que impactó en todos aquellos sectores que indirectamente dependen del petróleo, como por ejemplo el de servicios (Castro, 2017).

Con el fin de dimensionar la magnitud de la brecha del desempleo desfavorable para las mujeres de Bogotá, se calculó la diferencia entre la tasa de desempleo de las mujeres de la capital y la tasa de desempleo de los hombres de cada una de las 13 ciudades (gráfico 4), cuyos resultados indican que las capitalinas únicamente presentan una tasa de desempleo inferior a la de los hombres de Ibagué y Cúcuta, en tanto la brecha se acerca a los 5 puntos

2 Según el DANE, para el año 2017, en las 13 ciudades y áreas metropolitanas la tasa de desempleo fue del 10,6%, la tasa de ocupación fue del 59,9% y la tasa global de participación fue del 67,0%. En el solo mes de diciembre de 2017, la tasa para las 13 ciudades y áreas metropolitanas sumadas fue del 9,8%, la tasa global de participación fue del 66,6% y la tasa de ocupación fue del 60,1%. La tasa general de desempleo de todo el país en 2016 había sido del 9,2%, mientras en 2017 subió al 9,4%. El DANE atribuyó el incremento al comportamiento del desempleo en Bogotá y Cali.

3 Al observar individualmente las cifras del desempleo femenino en Bogotá, se evidencia un comportamiento relativamente estable, con algunos altibajos. Así, en el cuarto trimestre de 2013 ascendió al 9,9%, para bajar en el mismo periodo de 2014 al 8,7% y volver a subir en los años siguientes hasta situarse en el 9,6% del cuarto trimestre de 2017.

Tasa de desempleo según sexo. Bogotá y otras 12 ciudades, IV T 2017

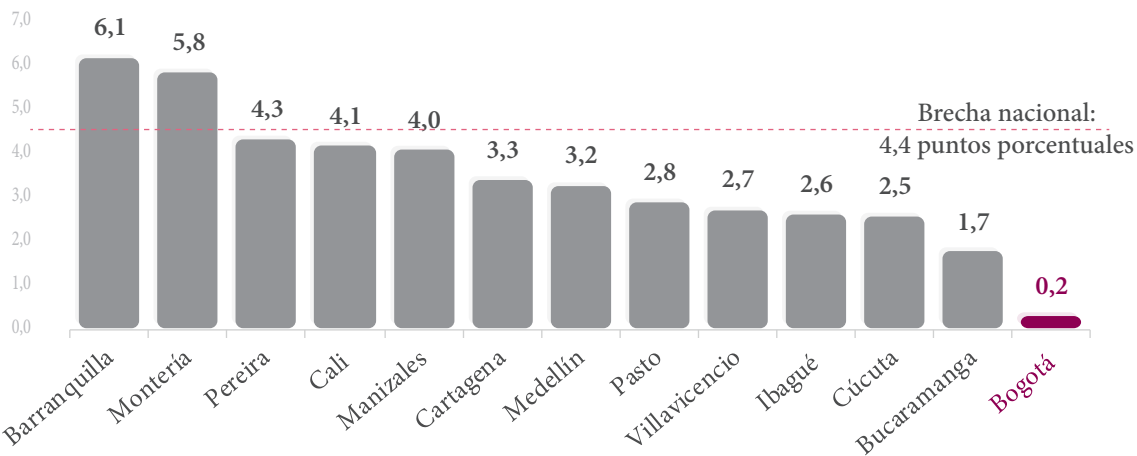
Gráfico 2



Fuente: DANE, Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH). Cálculos del OMEG, SDMujer.

Brecha de desempleo entre mujeres y hombres. Bogotá y otras 12 ciudades, IV T 2017

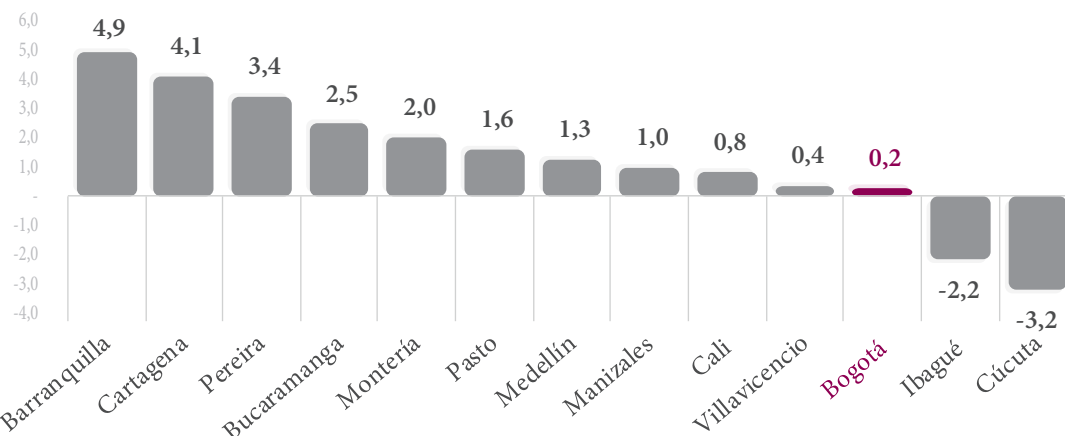
Gráfico 3



Fuente: DANE, Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH). Cálculos del OMEG, SDMujer.

Brecha entre la tasa de desempleo femenino y la tasa de desempleo masculino por ciudad. Bogotá y otras 12 ciudades, IV T 2017

Gráfico 4



Fuente: DANE, Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH). Cálculos del OMEG, SDMujer.

porcentuales al compararla con ciudades como Barranquilla.

Algunos estudios han intentado explicar las razones estructurales por las que las mujeres presentan tasas de desempleo superiores a las de los hombres, para señalar que el desempleo femenino es más sensible que el masculino a cambios en la riqueza familiar y que ellas duran mayor tiempo desempleadas que ellos (Ribero y Tenjo, 1998), situación principalmente explicada por el mayor salario de reserva debido al costo de oportunidad de las labores del hogar (Viáfara y Uribe, 2009).

De forma análoga, los roles de género son un determinante de peso del mercado laboral femenino.

Cuando las mujeres están casadas o en unión libre, las probabilidades de pertenecer al mercado laboral disminuyen, mientras que las de los hombres se incrementan, hecho que se repite cuando hay menores de dos años en la familia.

También, la duración del desempleo se incrementa para ellas cuando presentan alguna de las dos características mencionadas, lo cual refleja la primacía entre las mujeres de su papel social de cuidadoras y de atención de las tareas del hogar (esfera de lo privado), mientras que entre ellos prima su rol de proveedor de la familia (esfera de lo público), lo que atiza su necesidad de estar empleados y les permite tener una menor tasa de desempleo (Tenjo, Álvarez y Jiménez, 2016).

Si bien los roles de género permiten un acercamiento al porqué las mujeres presentan tasas de desempleo superiores a las de los hombres, existen otro tipo de variables que dan paso a este fenómeno. En ese

sentido, Tenjo y Herrera (2009) indican que el 38% de las características que influyen en la probabilidad de empleo no son observables, entre ellas la discriminación en el acceso al empleo.



2 Jefaturas de hogar y desempleo

Dados los cambios que ha sufrido la economía por la inserción de la mujer en la vida laboral, es cada vez más común encontrar a una en la jefatura del hogar (Velásquez, 2007). Por causa de las estructuras patriarcales de nuestra cultura, con respecto a otras regiones, en América Latina en general y en Colombia en particular es más factible que una mujer esté al frente del hogar, con mayor énfasis cuando no existe una pareja con la cual compartir las responsabilidades familiares (Velásquez, 2007). Este tipo de hogares presentan mayores dificultades que otros en los que la jefatura está a cargo de un hombre (en general compartida en pareja), debido a las desigualdades y discriminaciones de género, tales como la brecha en los ingresos entre sexos y la doble jornada, entre otras.

En Bogotá, para el cuarto trimestre de 2017, al concentrar las cifras en solamente las personas jefas de hogar, la población económicamente activa ascendió a 2'083.123, de las cuales el 66,6% (1'386.692) correspondió a jefes hombres y el restante 33,4% (696.431) a mujeres jefas. Las personas jefas de hogar desempleadas alcanzaron la cifra de 107.015: el 39,3% (42.061) de mujeres y el 60,7% (64.954) de hombres. Así, la proporción de mujeres desempleadas, en relación con la PEA de mujeres, es mayor que la proporción de hombres en 5,9 p.p. (gráfico 5).

Ahora bien, la tasa de desempleo de las jefas de hogar en Bogotá, cuarto trimestre de 2017, fue del

6,0%, 1,4 puntos porcentuales (p.p.) por encima del desempleo de los jefes hombres.

Al comparar esta tasa de desempleo de las jefas en Bogotá con la de las otras 12 ciudades (gráfico 6), se observa que la del Distrito Capital es la tercera más baja (6,0%), solo por encima de Pasto en centésimas de punto (6,0%) y de Cartagena (3,7%). La tasa de desempleo para las personas jefas de hogar presenta un mejor comportamiento que la tasa general, puesto que el sostenimiento y la responsabilidad de la familia son incentivos mayores para emplearse, en relación con las personas no jefas (Tenjo, Álvarez y Jiménez, 2016). Sin embargo, una menor tasa de desempleo no supone ausencia de discriminación; factores como la carga laboral y menores ingresos siguen presentes.

Las jefas de hogar explican el 20,2% del total de mujeres desempleadas de Bogotá, lo que impacta de forma significativa, desde el punto de vista socioeconómico, aquellos hogares que dependen de ellas como principales proveedoras del hogar.

En cuanto a la brecha entre sexos en materia de desempleo (gráfico 7), Bogotá es la segunda ciudad con el indicador más bajo; este comportamiento es similar al observado en la tasa general y puede estar explicado por el tamaño del mercado de la ciudad, lo cual incrementa las posibilidades de tener un empleo (Tenjo, Álvarez y Jiménez, 2016).

Población de personas jefas de hogar económicamente activas versus personas jefas de hogar desempleadas según sexo. Bogotá, IV T 2017

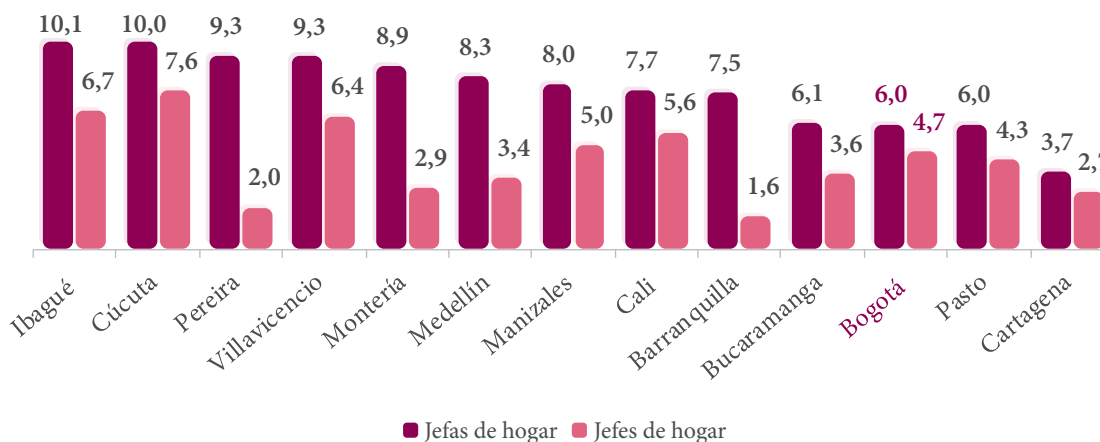
Gráfico 5



Fuente: DANE, Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH). Cálculos del OMEG, SDMujer.

Tasa de desempleo de jefas y jefes de hogar. Bogotá y otras 12 ciudades, IV T 2017

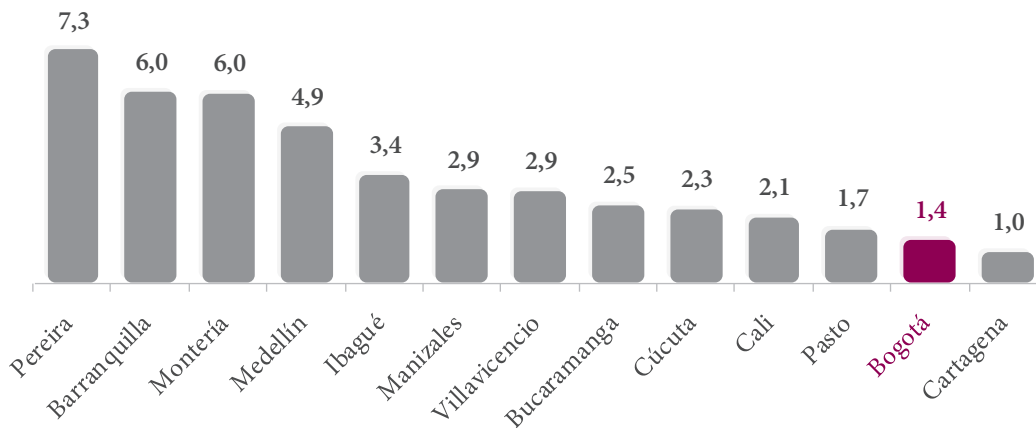
Gráfico 6



Fuente: DANE, Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH). Cálculos del OMEG, SDMujer.

Brecha entre sexos de la tasa de desempleo de personas jefes de hogar. Bogotá y otras 12 ciudades, IV T 2017

Gráfico 7



Fuente: DANE, Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH). Cálculos del OMEG, SDMujer.



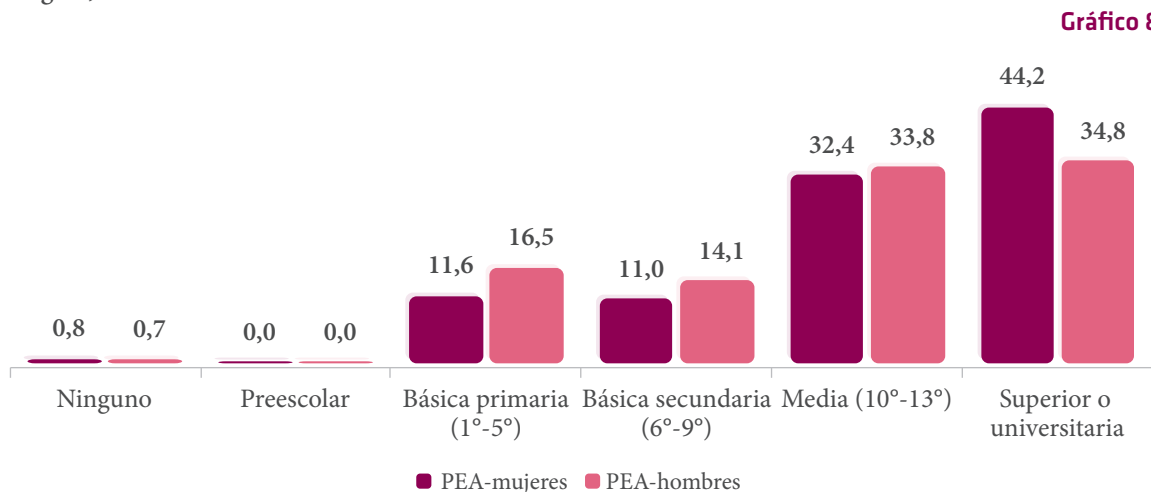
3 Tasa de desempleo por nivel educativo

La inclusión de las mujeres en el mercado laboral va de la mano con el incremento en su nivel educativo. Así, para el cuarto trimestre de 2017, el 44,2% de las mujeres de la población económicamente activa registraron educación superior, 9,4 p.p. por encima de la participación de los hombres (gráfico 8), lo que supone una estimación en Bogotá de 109.810 profesionales mujeres más que profesionales hombres. En los otros niveles de educación, las participaciones de los hombres superan las de mujeres, aunque con diferencias menos acentuadas.

No obstante, la discriminación y las mayores afectaciones hacen que, pese a contar con niveles superiores de escolaridad, las mujeres tengan tasas de desempleo superiores a las de los hombres. En el gráfico 9, se representa la participación de las mujeres y hombres desempleados por nivel educativo (tamaño de las esferas, que corresponde a las cifras presentadas en el gráfico 8) y la tasa de desempleo por nivel educativo (altura de la esfera).

Un mayor nivel educativo implica una menor tasa de desempleo (OIT, 2000). En ese sentido, la

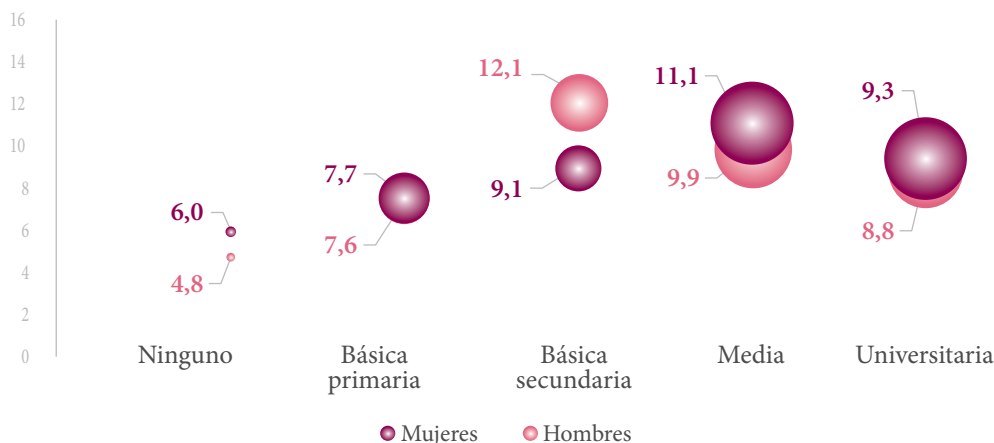
Distribución porcentual de la población económicamente activa según nivel educativo y sexo.
Bogotá, IV T 2017



Fuente: DANE, Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH). Cálculos del OMEG, SDMujer.

Tasa de desempleo por nivel educativo y sexo. Bogotá, IV T 2017

Gráfico 9



Fuente: DANE, Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH). Cálculos del OMEG, SDMujer.

tasa de desempleo de las mujeres de Bogotá con estudios universitarios (9,3%) es inferior a la de sus congéneres con educación media (11,1%) y a la de los hombres también con educación media (9,9%), aun cuando con respecto a otros niveles inferiores no se cumpla la hipótesis, con excepción de la tasa de hombres con educación básica secundaria.

En todos los niveles, salvo en básica secundaria, la tasa de desempleo femenino es superior a la de los hombres. Por su parte, la brecha entre sexos se cierra en los últimos niveles de educación: a mayor educación, menor brecha. Así, la brecha en educación básica secundaria es de 3,0 p.p. y baja en educación media a 1,2 p.p., en tanto para el nivel universitario es de solo 0,5 p.p. A mayor cantidad de años de educación, es mayor la probabilidad de tener un trabajo, tanto para mujeres como para hombres,

pero más allá del número de años de educación, tener un título profesional es sinónimo en el mercado laboral colombiano de mayor productividad (Tenjo, Álvarez y Jiménez, 2016).

Frente a las demás ciudades, al observar la tasa de desempleo femenino por nivel educativo, se evidencia que, salvo en algunos casos, Bogotá presenta uno de los niveles más bajos entre las 13 ciudades más importantes del país.

Al realizar el análisis matricial (cuadro 1) con las diferencias entre la tasa de desempleo de las mujeres de Bogotá y la de las demás ciudades por nivel de educación, se puede evidenciar que, para los niveles educativos bajos, el mercado laboral femenino de la ciudad está en el promedio, puesto que 6 de las 12 ciudades presentan tasas de desempleo inferiores

Diferencias en la tasa de desempleo de mujeres por nivel educativo entre Bogotá y otras 12 ciudades, IV T 2017

Cuadro 1

Nivel educativo / Ciudad	Bogotá (parámetro de referencia)	Diferencias con Bogotá											
		Medellín	Barranquilla	Cartagena	Manizales	Montería	Villavicencio	Pasto	Cúcuta	Pereira	Bucaramanga	Ibagué	Cali
Básica primaria (1°-5°)	7,7	- 0,9	3,1	5,9	- 3,2	3,9	- 0,5	2,2	- 5,1	2,0	3,1	- 5,3	- 3,2
Básica secundaria (6°-9°)	9,1	- 1,9	- 1,8	3,5	- 3,9	- 0,5	- 7,8	- 1,4	- 8,1	- 3,0	0,9	- 5,8	- 8,7
Media (10°-13°)	11,1	- 2,5	- 1,6	1,0	- 2,7	- 4,4	- 3,5	0,1	- 5,2	- 1,3	1,1	- 2,1	- 4,7
Superior o universitaria	9,3	- 2,3	- 2,3	- 2,2	- 3,2	- 8,5	0,3	- 4,6	- 6,0	- 1,3	- 0,4	- 6,4	0,9

Fuente: DANE, Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH). Cálculos del OMEG, SDMujer.

La discriminación y las mayores afectaciones hacen que, pese a contar con niveles superiores de escolaridad, las mujeres tengan tasas de desempleo superiores a las de los hombres

a las de Bogotá; no obstante, a medida en que se incrementa el nivel de educación, la capital registra mejores comportamientos en relación con las demás ciudades, pues las diferencias se incrementan positivamente con respecto a todas las ciudades en el nivel universitario y la tasa de desempleo solo es superior frente a dos ciudades (Villavicencio, Cali), con diferencias menores a un punto. Con este panorama, se podría inferir que el mercado laboral en Bogotá demanda mujeres con mayores niveles de educación, dado el tamaño de su economía.

4 Carga laboral: horas de trabajo remunerado y no remunerado

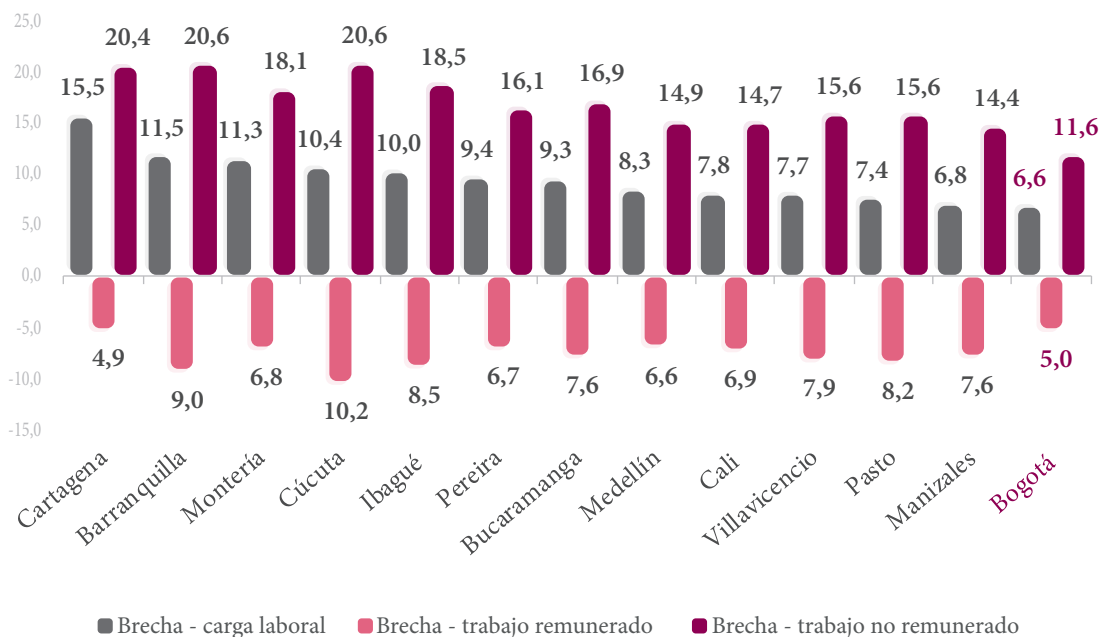
En el cuarto trimestre de 2017, las mujeres de las 13 ciudades más grandes del país registraron entre 60,5 y 69,6 horas de trabajo a la semana, en tanto el rango para los hombres oscila entre 50,6 y 60,3 horas. En Bogotá, las cifras son de 63,2 para ellas y de 56,6 para ellos, lo que refleja la mayor carga laboral

para las mujeres (trabajo remunerado más trabajo no remunerado).

En el gráfico 10 se muestra la brecha del promedio de las horas trabajadas entre mujeres y hombres de las 13 ciudades, para la carga laboral y sus desagregaciones

Brecha entre sexos de horas promedio a la semana de carga laboral, de trabajo remunerado y de trabajo no remunerado. Bogotá y otras 12 ciudades, IV T 2017

Gráfico 10



Fuente: DANE, Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH). Cálculos del OMEG, SDMujer.

entre trabajo remunerado y no remunerado. Para Bogotá, la brecha de carga laboral es la más baja entre las 13 ciudades (6,6 horas), mientras las más altas se encuentran en las ciudades de la región Caribe, lo que permite evidenciar una cultura patriarcal más acentuada en esa región en relación con Bogotá. Al analizar el comportamiento de las brechas entre horas de trabajo remunerado y de trabajo no remunerado, se observa un comportamiento contrario entre las dos variables: para ellas, menos horas remuneradas y más no remuneradas.

Si bien las mujeres se han hecho un camino en el mercado laboral remunerado, persiste un importante desequilibrio porque los hombres no han incursionado en el trabajo no remunerado y, cuando lo hacen, es a un ritmo mucho menor. Las cifras mostradas dejan en evidencia la forma en la que las mujeres de deben

enfrentar a la doble jornada e, incluso, a la triple cuando estudian o tienen una actividad comunitaria o de participación ciudadana o política.

El trabajo no remunerado de las mujeres en Bogotá representa el 29,1% del total de su carga laboral, la primera ciudad con más baja participación entre las 13 ciudades, mientras de nuevo Barranquilla ostenta la más alta (gráfico 11).

Asimismo, al revisar la brecha entre mujeres y hombres de los porcentajes de tiempo ocupado en trabajo no remunerado, se halla que Bogotá es la ciudad con la brecha menos elevada, lo que se traduce en que las mujeres presentan una tasa de participación en el trabajo no remunerado por encima de la de los hombres en 17,1 puntos porcentuales (gráfico 12).

Proporción de horas semanales de trabajo no remunerado con respecto a la carga laboral, mujeres. Bogotá y otras 12 ciudades, IV T 2017

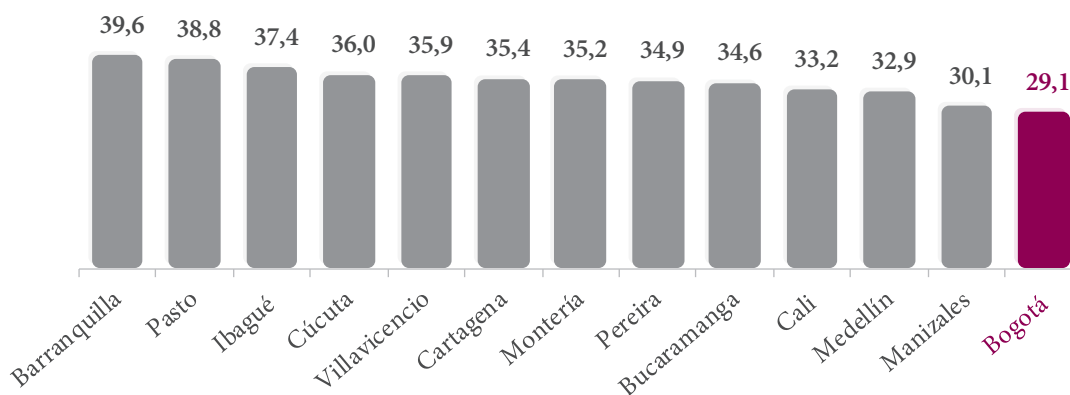
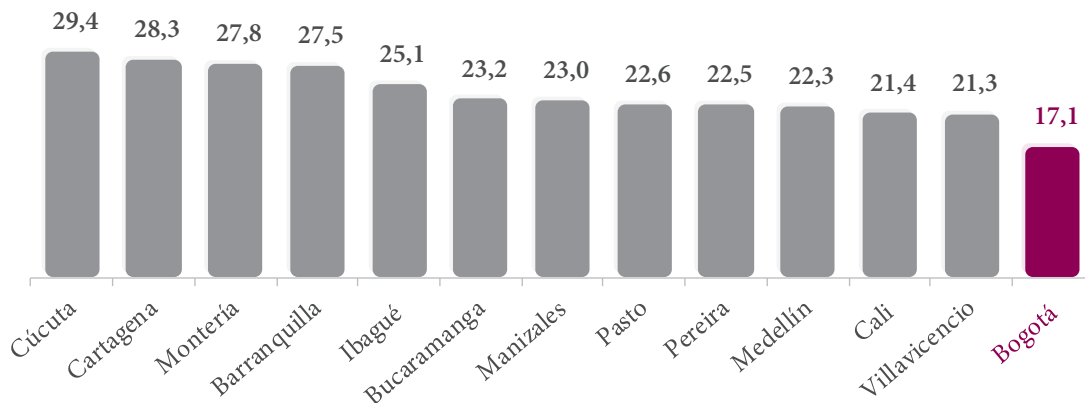


Gráfico 11

Fuente: DANE, Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH). Cálculos del OMEG, SDMujer.

Brecha entre sexos de las proporciones porcentuales de horas de trabajo no remunerado. Bogotá y otras 12 ciudades, IV T 2017

Gráfico 12



Fuente: DANE, Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH). Cálculos del OMEG, SDMujer.

El trabajo doméstico y de cuidados no remunerados (TDCNR) hace parte del trabajo no remunerado y es una de las dimensiones menos reconocidas de la contribución de las mujeres al desarrollo y a la economía de los hogares, que las impacta negativamente en términos económicos y de tiempo (ONU Mujeres-México, 2015), además de su calidad de vida.

El cuidado sin remunerar sigue siendo el impuesto oculto y más alto de las mujeres en términos económicos y de tiempo (Secretaría Distrital de la Mujer Bogotá, 2018).

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (Cedaw, por su sigla en inglés, 1979), en su recomendación

general 17 (1991), insta a considerar la importancia de medir y cuantificar el TDCNR, para visibilizar la función económica y su contribución al desarrollo (ONU Mujeres-México, 2015). El trabajo no remunerado en el hogar continúa incluyendo actividades de discriminación económica que acentúan los obstáculos para que las mujeres alcancen su autonomía económica, entendida esta como la capacidad de generar ingresos y recursos propios a partir del acceso al trabajo remunerado en igualdad de condiciones que los hombres.

El trabajo doméstico y de cuidados sin remunerar les ha sido asignado a las mujeres como “natural”, resultado de la división sexual y social del trabajo que se mantiene y reproduce a través de imaginarios que se refuerzan en los procesos de socialización desde la

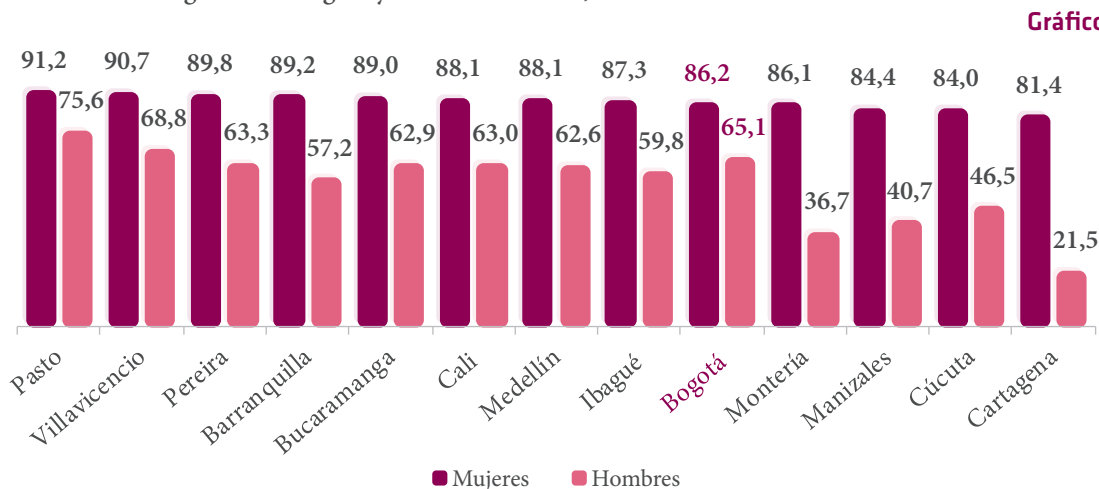
infancia y la adolescencia (Secretaría Distrital de la Mujer Bogotá, 2018).

Las cifras mostradas y las siguientes corroboran esa realidad. En el gráfico 13, se comparan las proporciones en porcentajes entre mujeres y hombres de más de 10 años que dedicaron parte de su tiempo a realizar TDCNR en las ciudades analizadas. En las 13 ciudades, la cifra de mujeres supera la de los hombres. En Pasto, se encuentra la cifra más alta de mujeres (91,2%), pero también la de hombres (75,6%) y la brecha más baja entre todas las ciudades (15,6 p.p.), en tanto en Cartagena, se halla la cifra de hombres más baja y, en relación con la de mujeres, la brecha más alta (59,9 p.p.). En Bogotá, se observa la segunda brecha más pequeña, así como la más baja diferencia entre sexos en la

cantidad de horas dedicadas al TDCNR (15,1 horas) que se evidencia en el gráfico 14; no obstante tener la cifra más baja de horas entre las mujeres de todas las ciudades (22,8 horas a la semana) y la brecha menos alta, las bogotanas trabajan 2,9 veces más horas en labores domésticas y de cuidado de otras personas que los hombres, aunque en ciudades como Cartagena y Cúcuta ese número de veces se eleva a 5,3.

Estas desventajas de las mujeres en el TDCNR frente a los hombres desembocan en detrimento de su independencia, su desarrollo en otros planos, incluidos el educativo y el profesional, su participación social y política, su adecuado descanso, su cuidado personal y, en síntesis, les impide el goce efectivo de sus derechos.

Distribución porcentual de personas mayores de 10 años que realizaron trabajo doméstico y de cuidado no remunerado según sexo. Bogotá y otras 12 ciudades, IV T 2017



Fuente: DANE, Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH). Cálculos del OMEG, SDMujer.

Número de horas dedicadas al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado a la semana según sexo. Bogotá y otras 12 ciudades, IV T 2017

Gráfico 14



Fuente: DANE, Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH). Cálculos del OMEG, SDMujer.



5 Ingresos y brecha entre sexos

Las diferencias en los ingresos entre mujeres y hombres son reflejo de la discriminación y la desigualdad en el mercado laboral, que representan un serio obstáculo para la autonomía económica de ellas y la superación de la pobreza (Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe de la Cepal, 2016). Se entiende como brecha salarial la diferencia en la remuneración entre mujeres y hombres por la realización de trabajos de igual valor (Sánchez, Trinidad, Recio y Torns, 2016). Dada su fácil identificación, es una de las formas de discriminación con mayor oportunidad de regulación y, por tanto, de superación.

El impacto de los menores ingresos para las mujeres sale del inmediato plazo y se extiende en el largo por pensiones de jubilación más bajas, que representa un mayor riesgo de pobreza para las mujeres adultas mayores (Comisión Europea, 2014). Desde el documento de constitución de la OIT en 1919, se reconoce el derecho a la igualdad de remuneración para mujeres y hombres por igual trabajo: “todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades”.

A pesar de no ser un concepto nuevo, la desigualdad en la remuneración está muy arraigada en nuestra sociedad, por la concepción de que los ingresos de la

mujer solo son un complemento y que es el hombre el que ‘lleva el pan a casa’ (Oelz, Olney y Tomei, 2013).

En el cuarto trimestre de 2017, en las 13 ciudades se estima una brecha de ingresos entre mujeres y hombres que oscila entre el 12,0 y el 27,1%. Cúcuta es la ciudad con la mayor desigualdad para las mujeres en los ingresos (brecha del 27,1%), mientras Bogotá es la ciudad con menor brecha entre las 13 ciudades, con el 12,3%, que se traduce en que por cada 100 pesos que gana un hombre en la capital, una mujer devenga 87,70 pesos (gráfico 15).

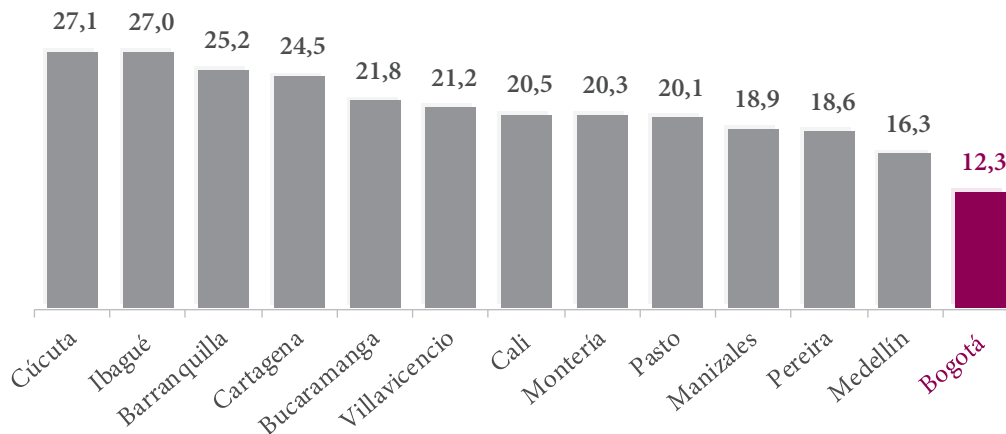
Si se revisa la brecha de ingresos por posición ocupacional, se observa una curva en forma de U; vale decir que se incrementa para mujeres con altas responsabilidades, como trabajadoras por cuenta propia y mujeres en los máximos niveles de decisión, y para mujeres empleadas en el sector doméstico, mientras decrece en posiciones medias, como mujeres empleadas en el sector público⁴ (gráfico 16).

Las mujeres de las posiciones ocupacionales de alta responsabilidad y calificación son las más afectadas por la brecha, porque comparativamente

⁴ Los salarios en el sector público están regulados en Colombia por el Decreto 330 de 2018 y no pueden ser asignados en función del sexo de la persona, lo que supone que no hay brecha salarial.

**Brecha entre ingresos de las mujeres y los de los hombres (variación porcentual).
Bogotá y otras 12 ciudades, IV T 2017**

Gráfico 15



Fuente: DANE, Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH). Cálculos del OMEG, SDMujer.

ganan menos en proporción que las mujeres de otras posiciones ocupacionales (Sánchez, Trinidad, Recio y Torns, 2016), situación que se explica por las estructuras patriarcales en las cúpulas de las empresas, que tienden a subvalorar las habilidades femeninas en los roles de liderazgo. También son ellas quienes tienen que renunciar en mayor medida que sus pares hombres a tiempo de ocio y a actividades personales y familiares (Castaño et al., 2009).

En el lado opuesto se encuentran las mujeres que se desempeñan en labores domésticas asociadas a los roles sociales de género (limpieza, cocina y cuidado de personas menores, enfermas o adultas mayores), con bajos niveles de educación, que tienen que competir con sus compañeros varones (conductores, jardineros) (Castaño et al., 2009) y que devengan menos que ellos por las prácticas frecuentes de

El trabajo no remunerado en el hogar continúa incluyendo actividades de discriminación económica que acentúan los obstáculos para que las mujeres alcancen su autonomía económica, entendida esta como la capacidad de generar ingresos y recursos propios a partir del acceso al trabajo remunerado en igualdad de condiciones que los hombres

sus entes empleadores que aún no cumplen con las normas laborales que las equiparan en cuanto a salarios, prestaciones sociales y seguridad social⁵.

Ahora bien, el gráfico 16 demuestra que para las mujeres en empleos medios la brecha es casi inexistente, explicada por los altos niveles de capacitación que presentan ellas; sin embargo, de acuerdo con Ñopo (2009), si las mujeres presentaran niveles de educación similar a los de los hombres, la brecha en los salarios se incrementaría en aproximadamente el 20%.



5 Según el Ministerio de Trabajo, “La legislación colombiana para ‘los empleados del servicio doméstico’ –en este caso valdría la pena usar el lenguaje incluyente pues sólo el 4% son hombres– es, con excepción de un aspecto, igual para ellas que para el resto de los trabajadores colombianos.

Ese aspecto que las discrimina actualmente (antes eran dos, pero desde julio de 2016, las empleadas domésticas tienen por ley derecho a recibir la prima de servicios) es la jornada laboral diaria, pues los trabajadores colombianos de salario mínimo no pueden trabajar más de 8 horas diarias y, en el caso de las empleadas domésticas internas, se les exige hasta 10. Esto, en cuanto al mandato de la ley, pues la investigación da cuenta de que trabajan entre 10 y 16 horas diarias” (<http://www.trabajadorasdomesticas.org/la-ley/legislacion-laboral-en-colombia.html>).

A manera de conclusión

Las mujeres de Bogotá presentan en general unos indicadores laborales mejores que los de sus congéneres de otras ciudades, durante el cuarto trimestre de 2017, entre los cuales se encuentra una tasa de desempleo de un dígito (9,6%), que la ubica como la tercera ciudad con el indicador más bajo para ellas.

En las diferentes brechas calculadas entre mujeres y hombres de las 13 ciudades, las mujeres de Bogotá registran las cifras menos desiguales, lo que representaría un mayor avance en relación con las mujeres de las demás capitales de departamento evaluadas, en términos de igualdad en el mercado laboral. Sin embargo, en un análisis más profundo de las brechas, se evidencia que, para el desempleo general, al ser la tasa de desempleo de los hombres de Bogotá la tercera más alta del país, la brecha con la tasa de desempleo de las mujeres sea muy baja, pero, en comparación con las tasas de los hombres de las demás ciudades, la brecha aumenta considerablemente.

Por nivel educativo, la tasa de desempleo de las mujeres de la capital colombiana con estudios superiores es menor que la tasa de las mujeres y los hombres con educación media, que supone menos desempleo a mayor educación. Al enfrentar a Bogotá con las otras 12 ciudades estudiadas, se observan menores cifras de desempleo en los distintos niveles educativos, con algunas excepciones.

El tiempo de trabajo no remunerado para las bogotanas equivale al 29,1% del total de su carga laboral, la proporción más baja de las 13 ciudades. Por su parte, el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado conlleva una de las mayores desigualdades para las mujeres de las 13 ciudades revisadas. Si bien la brecha de Bogotá en materia de horas semanales dedicadas por las mujeres al TDCNR es la más baja, el tiempo destinado por ellas a las labores domésticas triplica el de los hombres, lo que las condena a menores oportunidades de empleo formal, además de fijarles límites marcados a su desarrollo como mujer, como profesional y como ciudadana en ejercicio pleno de sus derechos, entre otros aspectos.

Los roles impuestos a la mujer históricamente hacen que disminuir las desigualdades en el mercado laboral vaya más allá de la implementación de políticas públicas con este propósito. Los cambios importantes para la situación y las condiciones laborales de las mujeres demandan transformaciones culturales profundas. En esa dirección, según Arango, Castellani y Lora (2016), la distribución de las labores de la casa entre los miembros de la familia permitiría la mejor organización del tiempo y, por tanto, modificaría los incentivos de las mujeres en la búsqueda de trabajo como empleadas o por cuenta propia. De igual forma, podrán contribuir a favor de esta causa la implementación de horarios flexibles que permitan el equilibrio entre la vida profesional y la personal, así como la adopción de

procesos de selección y promoción que eviten la subjetividad en la asignación de un trabajo o en un ascenso, la estandarización de salarios en función de las responsabilidades del cargo y la ejecución de programas que permitan la desmitificación de las aptitudes de las mujeres y los estereotipos en el ámbito laboral, en especial cuando asumen posiciones de

liderazgo (Salmerón, 2014), para romper el techo de cristal y las significativas brechas salariales, además de la segmentación laboral derivada del mismo fenómeno en la educación superior, que feminiza o masculiniza las áreas del saber y del conocimiento en función de los papeles sociales asignados a cada sexo.



Referencias bibliográficas

- Arango, Luis Eduardo; Castellani, Francesca; Lora, Eduardo (eds.) y 16 autoras(es) más (2016). *Desempleo femenino en Colombia*. Bogotá: Banco de la República y BID. En <http://babel.banrepcultural.org/cdm/ref/collection/p17054coll18/id/285>
- Castaño, Cecilia y diez autoras(es) más (2009). *Mujeres y poder empresarial en España*. Madrid: Instituto de la Mujer - Ministerio de Igualdad. En <http://www.igualdadenaempresa.es/enlaces/webgrafia/docs/mujeres-poder-empresarial-espanya-2009.pdf>
- Castro, Fredy (30 de marzo de 2017). Crece el desempleo en Bogotá. Entrevista radial. En http://caracol.com.co/emisora/2017/03/30/bogota/1490881678_362048.html
- Comisión Europea (2014). *Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Unión Europea. En <https://publications.europa.eu/es/publication-detail/-/publication/12106bd8-f56c-4c42-80ee-f80fd3e035d5>
- Díaz, Estrella (2015). La desigualdad salarial entre hombres y mujeres. *Cuaderno de Investigación* (55), Santiago de Chile. En http://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-105461_recurso_1.pdf
- Milosavljevic, Vivian (2007). Estadísticas para la equidad de género. *Cuadernos de la Cepal* (92). En <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/27843>
- Ñopo, Hugo (2009). *New Century, Old Disparities: Gender and Ethnic Wage Gaps in Latin America*. Washington: The Inter-American Development Bank and The World Bank. En <https://webimágenes.iadb.org/publications/english/document/New-century-Old-Disparities-Gender-and-Ethnic-Earnings-Gaps-in-Latin-America-and-The-Caribbean.pdf>
- Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe de la Cepal (2016). Persiste la brecha salarial entre hombres y mujeres. *Nota para la igualdad* (18). En https://www.cepal.org/sites/default/files/news/files/nota_18_brechas_salarios.pdf
- Oelz, Martin; Olney, Shauna y Tomei, Manuela (2013). *Igualdad salarial. Guía introductoria*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo. En http://white.lim.ilo.org/spanish/260ameri/oitreg/activid/proyectos/actrav/actividadesregionales/2013/documentos/obj04_act09_2013_c100_igualdadsalarial.pdf
- ONU Mujeres-México (2015). Trabajo doméstico y de cuidados no remunerados. *Serie Transformar Nuestro Mundo*. En <http://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20mexico/documentos/publicaciones/2016/trabajo%20dome%CC%81stico%20serie%20transformar%20nuestro%20mundo.pdf?la=es&vs=1057>
- Organización Internacional del Trabajo (2000). *Equidad de género en el mundo del trabajo*

- en América Latina. Avances y desafíos 5 años después de Beijing. Presentado en la Octava Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, Lima, Perú. En <https://www.ilo.org/public//spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/doc/cinter/equidad/index.htm>
- Ribero, Rocío y Tenjo, Jaime (1998). Participación, Desempleo y Mercados Laborales en Colombia. *Archivos de Macroeconomía* (81). En <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Estudios%20Economicos/81.pdf>
- Salmerón, Dolores (2014). El techo de cristal (trabajo de grado). Universidad de Almería. En http://repositorio.ual.es/bitstream/handle/10835/3696/2487_EL%20TECH%09%20DE%20CRISTAL.pdf?sequence=1
- Sánchez, Núria; Trinidad, Albert; Recio, Carolina y Torns, Teresa (2016). La brecha salarial y las desigualdades de género en el mercado de trabajo español. Presentado en el XII Congreso Español de Sociología. En https://www.researchgate.net/publication/311901821_La_Brecha_salarial_y_las_desigualdades_de_genero_en_el_mercado_de_trabajo_espanol
- Secretaría Distrital de la Mujer (2018). El trabajo doméstico también vale. En http://www.sdmujer.gov.co/images/noticias/documento_sentido_trabajo_domestico.pdf
- Tenjo, Jaime y Herrera, Paula (2008). Dos ensayos sobre discriminación: discriminación salarial y discriminación en acceso al empleo por origen étnico y por género. *Documentos de Economía* (5424). En <https://ideas.repec.org/p/col/000108/005424.html>.
- Tenjo, Jaime; Álvarez Oriana y Jiménez, María Camila (2016). Diferencias en las tasas de desempleo por género. En Arango, Luis; Castellani, Francesca; Lora, Eduardo (eds.) et al. *Desempleo femenino en Colombia* (pp. 67-99). Bogotá: Banco de la República y BID. En <http://babel.banrepcultural.org/cdm/ref/collection/p17054coll18/id/285>.
- Velásquez, S. P. (2007). Ser mujer jefa de hogar en Colombia. *Revista de la Información Básica*, 4(8). En https://sitios.dane.gov.co/revista_ib/html_r8/articulo4.html
- Viáfara, Carlos Augusto y Uribe, José Ignacio (2009). Duración del desempleo y canales de búsqueda en Colombia. *Revista de Economía Institucional*, II(21), 139-160.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS

SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER

OMEG
Observatorio de Mujeres
y Equidad de Género de Bogotá