

INFORME DE EMPODERAMIENTO ECONÓMICO DE LAS MUJERES EN COLOMBIA

SITUACIÓN ACTUAL Y RECOMENDACIONES DE POLÍTICA

ÁNGELA M. FONSECA GALVIS



EQUIDAD DE LA MUJER



GOBIERNO
DE COLOMBIA

Ángela M. Fonseca Galvis, PhD en Economía Política y Gobierno.
La autora agradece la colaboración y asistencia de Juan Manuel
García con la consecución y procesamiento de datos. Todos los
errores son propios.

Tabla de Contenidos

Resumen ejecutivo	5
1. Introducción	7
2. Ingresos de las mujeres	8
3. Participación en el mercado laboral	11
Participación laboral.....	11
Desempleo.....	15
Ocupación	18
Subempleo	21
Formalidad	24
Brecha salarial	27
4. Ocupaciones	29
5. Mujeres en el hogar y uso del tiempo	38
6. Mujeres rurales	43
7. Propuestas de política.....	50
Cuidado de los niños, los mayores y personas con discapacidades	51
Licencias de paternidad y maternidad	53
Análisis de los efectos diferenciales de género de las políticas públicas.....	54
Cambio cultural.....	54
Políticas salariales	55
8. Propuestas para el seguimiento a la situación y las políticas.....	55
9. Conclusiones.....	56
10. Referencias	58

Figura 1. Incidencia de Pobreza Multidimensional, según grandes dominios, 2010-2017	7
Figura 2. Evolución del porcentaje de la población sin ingresos propios, hombres y mujeres	8
Figura 3. Proporción de personas jefes de hogar por rango de ingresos y sexo, 2016	9
Figura 4. Ingreso Base de Cotización por Regiones, hombres y mujeres	10
Tabla 1. Indicadores generales de las personas con más de \$1.000 millones de riqueza, 2017	10
Figura 5. Tasa de participación laboral de hombres y mujeres, 2010-2017	12
Figura 6. Tasa de participación laboral de hombres y mujeres, total y de aquellos con niños en el hogar, 2010-17	12
Figura 7. Tasa de participación laboral de hombres y mujeres, por nivel educativo, 2010-2017	13
Figura 8. Tasa de participación laboral de hombres y mujeres, por departamentos, 2017	15
Figura 9. Tasa de desempleo de hombres y mujeres, 2010-2017	16
Figura 10. Tasa de desempleo de hombres y mujeres, total y de aquellos con niños en el hogar, 2010-17	16
Figura 11. Tasa de desempleo de hombres y mujeres por nivel educativo, 2010-2017	17
Figura 12. Tasa de desempleo de hombres y mujeres, por departamentos, 2017	18
Figura 13. Tasa de ocupación de hombres y mujeres, 2010-2017	19
Figura 14. Tasa de ocupación de hombres y mujeres, total y de aquellos con niños en el hogar, 2010-17	19
Figura 15. Tasa de ocupación de hombres y mujeres por nivel educativo, 2010-2017	20
Figura 16. Tasa de ocupación de hombres y mujeres, por departamentos, 2017	20
Figura 17. Tasa de subempleo (objetivo) de hombres y mujeres, 2010-2017	21
Figura 18. Tasa de subempleo de hombres y mujeres, total y de aquellos con niños en el hogar, 2010-17	22
Figura 19. Tasa de subempleo de hombres y mujeres por nivel educativo, 2010-2017	23
Figura 20. Tasa de subempleo de hombres y mujeres, por departamentos, 2017	23
Figura 21. Tasa de formalidad de hombres y mujeres, 2010-2017	24
Figura 22. Tasa de formalidad de hombres y mujeres, total y de aquellos con niños en el hogar, 2010-17	25
Figura 23. Tasa de formalidad de hombres y mujeres por nivel educativo, 2010-2017	25
Figura 24. Tasa de formalidad de hombres y mujeres, por departamentos, 2017	26
Figura 25. Brecha salarial, total y entre hombres y mujeres con niños en el hogar, 2010-2017	27
Figura 26. Brecha salarial por nivel educativo, 2010-2017	28
Figura 27. Brecha salarial, por departamentos, 2017	29
Figura 28. Proporción de trabajadores por sector que son mujeres, 2010-2016	31
Figura 29. Manufactura: proporción de trabajadoras por tipo de vinculación, 2016	31
Figura 30. Manufactura: proporción de trabajadoras según área de trabajo, 2016	33
Figura 31. Manufactura: proporción de trabajadoras por tipo de vinculación y tamaño de la empresa, 2016	33
Figura 32. Manufactura: proporción de trabajadoras según área de trabajo y tamaño de la empresa, 2016	34
Figura 33. Servicios: proporción de trabajadoras por tipo de vinculación y tamaño de la empresa, 2016	34
Figura 34. Servicios educativos: proporción de trabajadoras por cargo y tamaño de la empresa, 2016	35
Figura 35. Comercio: proporción de trabajadoras por tipo de vinculación y tamaño de la empresa, 2016	35
Figura 36. Manufactura: proporción de trabajadoras que trabajaron en ACTI según área de trabajo, 2016	36
Figura 37. Servicios: proporción de trabajadoras que trabajaron en ACTI según área de trabajo, 2016	37
Figura 38. Proporción de horas dedicadas a trabajo no remunerado, 2010-2017	38
Figura 39. Horas diarias dedicadas al trabajo remunerado y no remunerado, por sexo	39
Figura 40. Tasa de participación en actividades de trabajo no remunerado, 2012-13 y 2016-17	40
Tabla 2. Tiempo promedio dedicado a actividades de trabajo no remunerado, 2012-13 y 2016-17	41
Figura 41. Porcentaje del TDCNR hecho por mujeres según categorías, 2017	42
Figura 42. Porcentaje de UPAs donde las mujeres participan en las decisiones, ciudades seleccionadas, 2014	44
Figura 43. Distribución (%) del número de UPAs de persona natural por tamaño (ha.), según sexo de quien toma las decisiones, 2014	45
Figura 44. Distribución (%) del área rural dispersa por tamaño (ha.) de UPAs de persona natural, según sexo de quien toma las decisiones, 2014	46
Figura 45. Horas promedio semanales dedicadas al trabajo doméstico y de cuidado no remunerado, por grandes regiones y sexo, 2017	47
Figura 46. Tasa de participación en actividades de trabajo no remunerado, 2016-17	48
Figura 47. Horas promedio de dedicación semanal a actividades de trabajo no remunerado, 2016-17	49
Figura 48. Tasa global de participación, de ocupación, desempleo y subempleo objetivo para mujeres, nacional, cabecera y centros poblados y rurales, 2010-2018	50

Resumen ejecutivo

En este documento se hace un informe sobre la situación actual de empoderamiento económico de las mujeres en Colombia. La Entidad para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres de la Organización de Naciones Unidas define el empoderamiento como que “las personas – tanto mujeres como hombres- puedan tomar control de sus vidas: definir sus propias agendas, adquirir habilidades (o que sus habilidades y conocimiento sean reconocidos), aumentar la confianza en sí mismos, resolver problemas, y ser autosuficientes” (Organización de Naciones Unidas, 2011, P. 11).

Primero, se habla de los ingresos de las mujeres y cómo la distribución de los ingresos de las mujeres difiere de los de los hombres. En general se encuentra que, consistentemente las mujeres tienen menores ingresos que los hombres, es más probable que no tengan ingresos propios y los hogares con una mujer como cabeza de hogar tienen menores ingresos laborales.

A continuación, se describe en detalle la participación de las mujeres en el mercado laboral, con lo que se habla de la tasa de participación, del desempleo y subempleo y de la informalidad en los trabajos de las mujeres, así como la brecha entre los salarios que perciben los hombres y las mujeres. Esto se analiza teniendo en cuenta el nivel educativo de las mujeres y la presencia de niños en el hogar, se muestra cómo estos dos factores son fundamentales para determinar la diferencia en los resultados que se ven para los hombres y las mujeres. Las mujeres participan menos en el mercado laboral, es más probable que estén desempleadas y reciben salarios mucho menores que los de los hombres. Se puede ver que, a medida que las mujeres tienen más educación las diferencias con los hombres se reducen significativamente. Pero, también se puede ver que, en general, cuando las mujeres conviven con niños menores de seis años en el hogar, sus resultados en el mercado laboral empeoran.

Se cubre también el tema de la diferencia en las ocupaciones donde se ve mayor presencia de mujeres frente a las ocupaciones de los hombres. Las mujeres tienen una participación muy baja en las industrias de manufacturas, y en aquellas donde hay más socias y propietarias no es más probable encontrar más mujeres trabajando. La participación de las mujeres es mayor en el sector de comercio y servicios, en especial en el de servicios educativos, donde llegan al 50% del personal.

Más adelante se aborda el tema del trabajo doméstico y el cuidado no remunerado y en general el uso del tiempo que hacen las mujeres. Se muestra que la carga de este trabajo no remunerado recae sobre todo en las mujeres y esto puede limitar en gran medida su participación en el mercado laboral. Se pudo ver que el 76% de este trabajo es realizado por mujeres. Excepto por las compras y administración del hogar, donde hombres y mujeres participan en similares proporciones y dedican más o menos el mismo tiempo, las mujeres participan más en el trabajo doméstico y de cuidado y dedican más tiempo de su día a este. Mientras que los hombres en 2017 dedicaron 9.23 horas al trabajo remunerado y 3.42 al no remunerado, para un total de 12.6 horas de trabajo diario, las mujeres dedicaron 7.6 horas al trabajo remunerado y 7.2 al no remunerado, para un total de 14.8 horas diarias.

Por último, en la descripción de la situación de las mujeres se habla de la situación particular de las mujeres en las zonas rurales y cómo ellas y sus unidades de producción acceden a menos recursos para aumentar la productividad. Se vio que ellas son quienes toman las decisiones en su unidad de producción solo en el 26% de unidades de producción. Estas son en promedio más pequeñas que las unidades de producción agrícola de los hombres y tienen menor acceso a créditos, maquinaria y asesoría técnica.

A partir de esto se presentan recomendaciones de política y de cómo hacerles seguimiento a estas. La idea es llegar a una situación de mayor equidad entre hombres y mujeres, donde ellas puedan aprovechar al máximo sus capacidades y tomar sus propias decisiones sobre sus vidas. Para esto se proponen políticas que faciliten el acceso y la permanencia en el mercado laboral y que además contribuyan a cambios culturales que faciliten este proceso.

El empoderamiento económico de las mujeres es no solo una cuestión de derechos humanos, de que las mujeres tienen derecho de participar en igualdad frente a los hombres en el mercado laboral y ser autosuficientes. Es también un asunto de eficiencia económica, al lograr que las mujeres participen en el mercado laboral puede llevar también a que la economía crezca más, ya que se estarían aprovechando mucho mejor las habilidades de las mujeres.

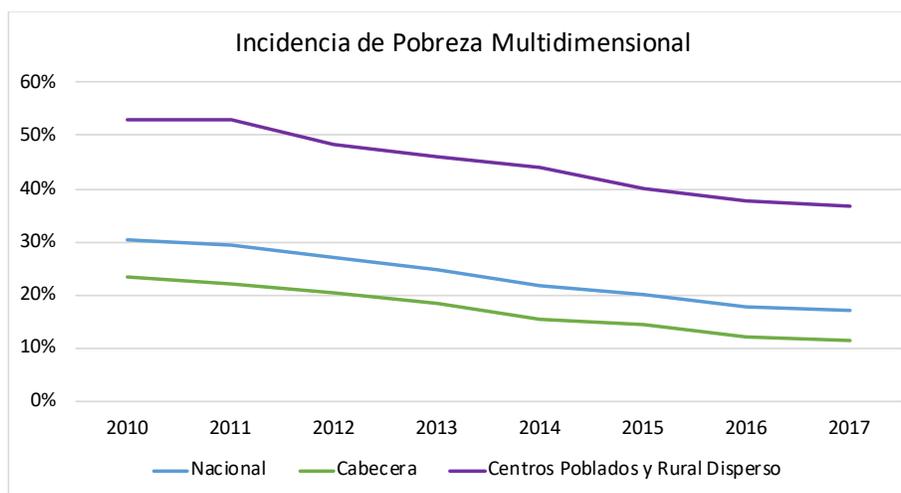
Como propuestas de política, para empoderar a las mujeres y eliminar la situación de desventaja en la que se encuentran frente a los hombres, se hicieron varias propuestas. Estas están encaminadas a facilitarle a las mujeres el acceso y la permanencia en el mercado laboral, principal fuente de ingresos propios.

También buscan lograr cambios culturales, que los hombres se involucren más en el trabajo del hogar y en el cuidado de los niños, y que además reduzcan algunas de las fuentes de discriminación contra las mujeres en edad de tener hijos. Este cambio cultural debe ser general, donde se valore más la contribución de las mujeres por medio del trabajo doméstico y de cuidado y se valore también darles la oportunidad a las mujeres de aprovechar al máximo sus capacidades y esfuerzo en el mercado laboral, y ser recompensadas por esto justamente.

Se propone también hacer un seguimiento más claro y consistente a las políticas públicas y su posible impacto diferencial de género, ya que las políticas pueden impactar de forma diferente a hombres y mujeres no solo cuando son creadas por este propósito, sino en muchos otros casos donde se encuentran diferencias de ingresos o de comportamientos. Por último, se resaltó la importancia de producir estadísticas diferenciales por género, para precisamente poder hacer seguimiento a la situación de empoderamiento de las mujeres, en especial en las zonas rurales donde no llegan las mismas mediciones que se hacen a nivel urbano.

1. Introducción

En los últimos años la pobreza a nivel nacional ha descendido significativamente. Esta caída se ha dado tanto en las zonas urbanas como rurales, como muestra la Figura 1, en 2010 la pobreza rural estaba por encima del 50% y la urbana alrededor del 25%; hoy en día la medida de pobreza en encuentra justo por debajo del 40% para las zonas rurales y apenas por encima del 10% para las zonas urbanas. Se han visto avances claros en los niveles educativos de los colombianos, y en especial se encuentra que las mujeres participan mucho más de la educación formal y en algunos indicadores superan a los hombres. Por otra parte, se percibe que aún las mujeres no participan tanto en el mercado laboral y sobrellevan una carga desproporcionada del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado que se lleva a cabo en los hogares.



Fuente: DANE, Encuesta de Calidad de Vida.

Figura 1. Incidencia de Pobreza Multidimensional, según grandes dominios, 2010-2017

En este documento se hace un informe sobre la situación actual de empoderamiento económico de las mujeres en Colombia. Para comenzar, es fundamental primero definir qué se entiende por empoderamiento económico y cuáles serán las principales variables que se tomarán en cuenta para abordar el tema para el caso colombiano. La Entidad para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres de la Organización de Naciones Unidas define el empoderamiento como que “las personas – tanto mujeres como hombres- puedan tomar control de sus vidas: definir sus propias agendas, adquirir habilidades (o que sus habilidades y conocimiento sean reconocidos), aumentar la confianza en sí mismos, resolver problemas, y ser autosuficientes” (Organización de Naciones Unidas, 2011, P. 11).

Para describir la situación actual de empoderamiento económico se discutirán los siguientes temas. Primero, se hablará de los ingresos de las mujeres y cómo la distribución de los ingresos de las mujeres difiere de los de los hombres. A continuación, se describirá en detalle la participación de las mujeres en el mercado laboral, con lo que se hablará de la tasa de participación, del desempleo y subempleo y de la informalidad en los trabajos de las mujeres, así como la brecha entre los salarios que perciben los hombres y las mujeres. Esto se analizará teniendo en cuenta el nivel educativo de las mujeres y la presencia de niños en el hogar, se mostrará cómo estos dos factores son fundamentales para determinar la diferencia en los resultados que se ven para los hombres y las mujeres.

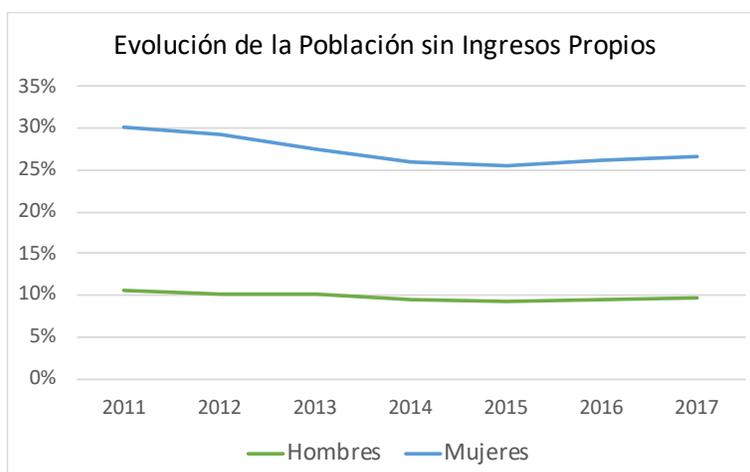
Más adelante se abordará el tema del trabajo doméstico y el cuidado no remunerado y en general el uso del tiempo que hacen las mujeres. Se mostrará que la carga de este trabajo no remunerado recae sobre todo en las mujeres y esto puede limitar en gran medida su participación en el mercado laboral. Por último, en la descripción de la situación de las mujeres se hablará de la situación particular de las mujeres en las zonas rurales y cómo ellas y sus unidades de producción acceden a menos recursos para aumentar la productividad.

A partir de esto se presentarán recomendaciones de política y de cómo hacerles seguimiento a estas. La idea es llegar a una situación de mayor equidad entre hombres y mujeres, donde ellas puedan aprovechar al máximo sus capacidades y tomar sus propias decisiones sobre sus vidas. Para esto se propondrán políticas que faciliten el acceso y la permanencia en el mercado laboral y que además contribuyan a cambios culturales que faciliten este proceso.

El empoderamiento económico de las mujeres es no solo una cuestión de derechos humanos, de que las mujeres tienen derecho de participar en igualdad frente a los hombres en el mercado laboral y ser autosuficientes. Es también un asunto de eficiencia económica, al lograr que las mujeres participen en el mercado laboral puede llevar también a que la economía crezca más, ya que se estarían aprovechando mucho mejor las habilidades de las mujeres.

2. Ingresos de las mujeres

Un primer paso para conocer mejor la situación de empoderamiento económico de las mujeres es conocer cómo son sus ingresos y cómo se comparan con los de los hombres. La autonomía y empoderamiento económicos tienen que ver con que las mujeres tengan, no solo ingresos propios, pero también la capacidad de generarlos y administrarlos por sí mismas (Ávila Moreno, 2018). En esta sección se hablará de los ingresos de las mujeres, a partir de la información disponible de diferentes fuentes. Lo primero será ver la pregunta más básica, ¿qué porcentaje de mujeres no tiene una fuente de ingresos propios? A continuación, se mostrará información que permite describir cómo está distribuida la población según niveles de ingreso. Por último, para estudiar la cola derecha de la distribución, las mujeres con más riqueza en el país, se presentará información proveniente de las declaraciones del impuesto de la riqueza.

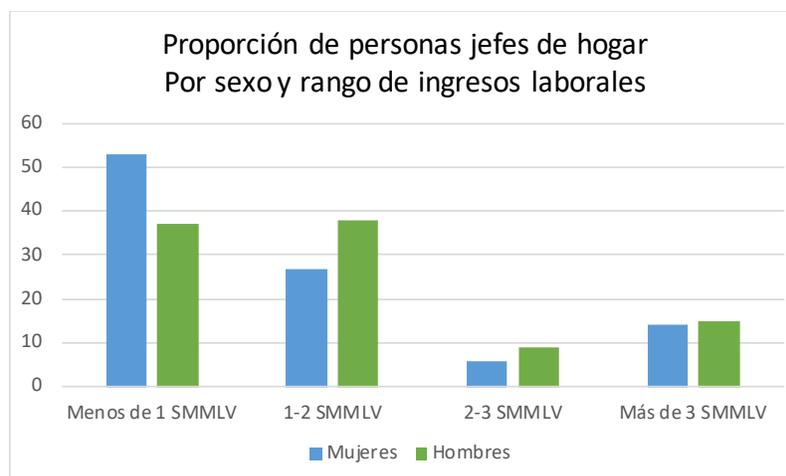


Fuente: Ávila Moreno (2018) de cálculos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares, DANE.

Figura 2. Evolución del porcentaje de la población sin ingresos propios, hombres y mujeres

Como se puede ver en la Figura 2, el porcentaje de mujeres que no tenía ingresos propios fue superior al de los hombres para el período 2010-2017. El porcentaje de hombres se mantuvo constante alrededor del 10%, mientras que el de las mujeres comenzó el período en el 30% en 2010 y para 2017 se había reducido a 27%, lo que indica una brecha entre ambos grupos de 17 puntos porcentuales.

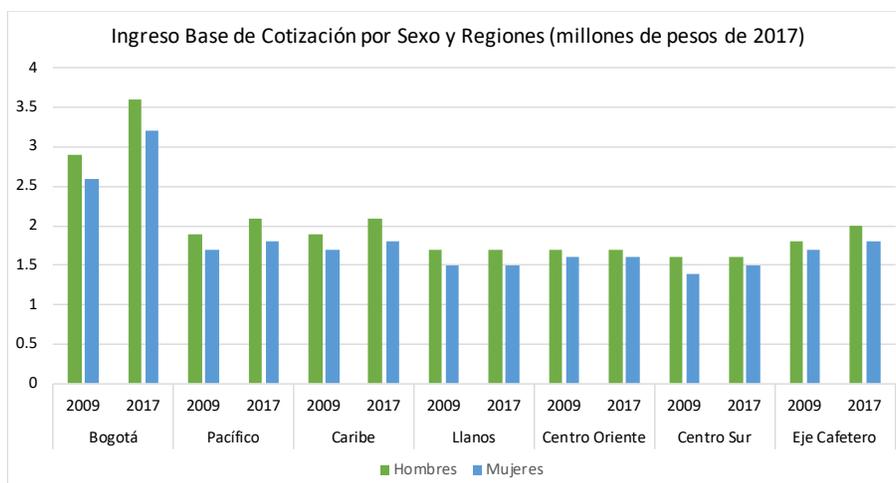
A partir de la Gran Encuesta Integrada de Hogares se puede ver también el nivel de ingreso de los hogares según el sexo de quien es el o la jefe del hogar. En la Figura 3 se muestra la proporción de personas jefes de hogar por sexo y rangos de ingresos (laborales). Se puede ver que la distribución los hogares con jefatura femenina por nivel de ingreso se encuentra más a la izquierda que la de los hogares con jefatura masculina. Esto quiere decir que los hogares con mujeres a la cabeza tienen en promedio un nivel de ingreso menor que el de los hogares con jefes hombres. Para el caso de las mujeres se encuentra que el 53% tenía de ingreso menos de un salario mínimo mensual vigente, el 27% tenía entre uno y dos salarios mínimos, el 6% estaba entre dos y tres salarios mínimos, y solo el 14% tenía más de tres salarios mínimos mensuales legales vigentes. Para el caso de los hogares con jefes hombres, el 37% tenía menos de un salario mínimo de ingresos laborales, el 38% tenía entre uno y dos salarios mínimos, el 9% tenía entre dos y tres salarios mínimos, y por último, el 15% tenía más de tres salarios mínimos.



Fuente: Manjarrés et al (2018) de cálculos del DANE (GEIH).

Figura 3. Proporción de personas jefes de hogar por rango de ingresos y sexo, 2016

Rojas y Durán presentan un estudio sobre los ingresos laborales de hombres y mujeres en Colombia, usando los datos del Sistema General de Riesgos Laborales (personas afiliadas a ARL) de Fasecolda. Entonces, los datos presentados a continuación describen los ingresos de los trabajadores formales. En la Figura 4 se muestra el Ingreso Base de Cotización (IBC) de hombres y mujeres ocupadas formales, para 2009 y 2017, por regiones. En general se puede ver que los hombres tienen un IBC más alto que el de las mujeres, y la diferencia no ha cambiado mucho entre 2009 y 2017. En Bogotá es donde hombres y mujeres tienen un IBC más alto, y que ha crecido más desde 2009. La siguen la región Caribe, Pacífico y Eje Cafetero. Las regiones con ingresos más bajos son las de los Llanos, Centro Oriente y Centro Sur, donde también la brecha entre hombres y mujeres es menor.



Fuente: Rojas y Durán (2018), datos de Fasecolda.

Figura 4. Ingreso Base de Cotización por Regiones, hombres y mujeres

En Colombia las personas más ricas deben hacer declaración del impuesto de la riqueza, adicional a la del impuesto de renta. Quienes declaren más de \$1,000 millones de patrimonio deben pagar el impuesto. Para el año 2017 el total de personas con este patrimonio (o más) fue de aproximadamente 60,000 personas (59,975). Estas 60,000 personas en conjunto tenían 194 billones de pesos en 2017. El total de personas se divide en 35,806 hombres y 24,169 mujeres, es decir, el 60% son hombres y solo el 40% son mujeres. Además de que los hombres representan una fracción mayor del total de personas muy ricas, también concentran una mayor parte de la riqueza, mientras ellos tienen el 63.6% de la riqueza las mujeres tienen el 36.4%. Entonces, la riqueza promedio de los hombres es de \$3,450 millones de pesos y la de las mujeres es de \$2,925 millones de pesos. Aunque los hombres tienen más patrimonio y más activos (4,113 frente a 3,190 de las mujeres), también tienen más pasivos (701 frente a 297) y una tasa de endeudamiento más alta (17% frente a 9.3).

	Hombres	Mujeres	Total
Riqueza total \$ billones	124	71	194
Número personas	35,806	24,169	59,975
Participación en la población (%)	59.7	40.3	100
Riqueza promedio	3,450	2,925	3,238
Participación en la riqueza total (%)	63.6	36.4	100
Activos promedio	4,113	3,190	31,741
Pasivos promedio	701	297	538
Tasa de endeudamiento	17	9.3	14.4

Fuente: Ávila Mahecha (2018). Cálculos de Ávila Mahecha con base a declaraciones del impuesto a la riqueza

Tabla 1. Indicadores generales de las personas con más de \$1.000 millones de riqueza, 2017

En conclusión, al estudiar los ingresos de las mujeres en comparación a los de los hombres se puede ver que la distribución del ingreso de las mujeres se encuentra a la izquierda que la de los hombres, es decir, no solo las mujeres tienen un menor ingreso promedio que los hombres, pero también un porcentaje mayor de mujeres no tienen ingresos propios y las 24,169 mujeres más ricas del país tienen \$525 millones menos que los hombres. Las políticas que desproporcionadamente perjudiquen a las personas de más bajos ingresos seguramente perjudicarán en una mayor proporción a las mujeres.

3. Participación en el mercado laboral

En esta sección se hará una caracterización de la participación de las mujeres en el mercado laboral, relativo a cómo es esta para los hombres, y nos fijaremos también en las diferencias regionales. Lo primero que se estudiará serán las diferencias en participación en el mercado laboral, es decir, entre las personas que tienen edad para trabajar, qué porcentaje está trabajando o buscando empleo. En esta variable se ve una de las diferencias principales entre hombres y mujeres, ya que las mujeres participan mucho menos en el mercado laboral. Seguido a esto veremos las tasas de desempleo y de ocupación y su evolución en el tiempo. De estas variables podremos concluir que las mujeres enfrentan una tasa de desempleo más alta que los hombres y una tasa de ocupación menor.

El empoderamiento económico de las mujeres también tiene que ver con que sus habilidades, conocimiento, experiencia y contribuciones sean recompensados en el mercado laboral de la misma forma como lo son los hombres, y que además puedan acceder a trabajos acordes con estas habilidades y con sus preferencias. Para estudiar esto se analizará la brecha salarial entre hombres y mujeres, el porcentaje de ocupados que están en trabajos formales y la importancia que tiene el desempleo en el mercado laboral. Si las mujeres están insatisfechas con los trabajos a los que pueden acceder o con como son remuneradas, veremos un alto nivel de subempleo entre las mujeres.

Hombres y mujeres tienen diferentes experiencias en el mercado laboral pero también se presenta una gran variación a nivel regional. Como dice Lora (2016), las tendencias nacionales nos revelan que puede haber causas comunes que llevan a diferentes experiencias en el mercado laboral de hombres y mujeres, pero la variación regional nos revela que los fenómenos y características de los mercados laborales regionales también influyen sobre los resultados que vemos.

En general se podrá ver que las mujeres participan menos en el mercado laboral, tienen tasas de ocupación más bajas y de desempleo más altas que los hombres. También presentan mayores tasas de subempleo y perciben salarios menores que los hombres. En cuanto a la formalidad no se encuentran diferencias importantes con los hombres. Las diferencias entre hombres y mujeres para la mayoría de variables se reducen a medida que aumenta el nivel educativo de las personas que se comparan. Se evaluará el efecto que tiene la presencia de niños en el hogar sobre las diferentes variables¹. A lo largo de esta sección será evidente la importancia de la presencia de niños en el hogar que, como se verá más adelante al hablar del uso del tiempo de las mujeres, su cuidado recae principalmente sobre las mujeres.

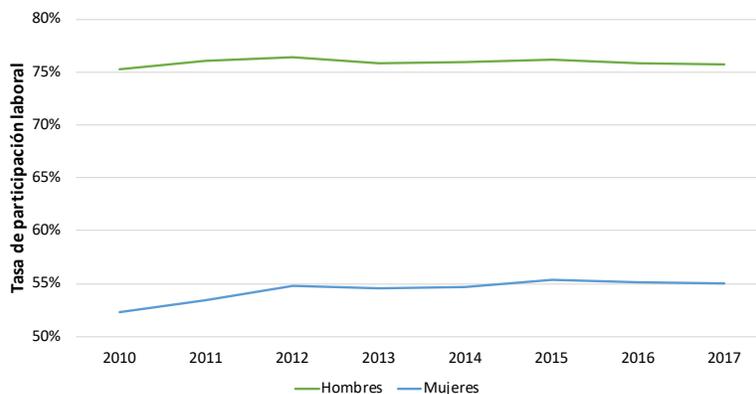
Participación laboral

La primera variable para considerar es la tasa de participación laboral de hombres y mujeres en los últimos ocho años. La tasa de participación se define como el porcentaje de personas ocupadas o que están buscando empleo entre la población en edad de trabajar (mayores de 12 años). A partir de los datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares se puede calcular la tasa de participación en el mercado laboral de hombres y mujeres a nivel nacional. Los datos presentados en la Figura 5 muestran que la tasa de participación laboral de los hombres se ha mantenido constante en el tiempo, justo por

¹ La Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) incluye la información sobre los niños que residen en el hogar, sin embargo, no pregunta por los parentescos de los niños con los adultos, así que no se puede afirmar que si hay niños en el hogar estos sean hijos de las mujeres y hombres encuestados. Por eso, a lo largo del documento cuando se usen los datos de la GEIH se hará referencia solamente a presencia de niños en el hogar, no al tener hijos.

encima del 75%. Por su parte, la tasa de participación laboral femenina estaba en 52.3% en 2010, subió por dos años y desde 2012 se mantiene constante alrededor del 55%.

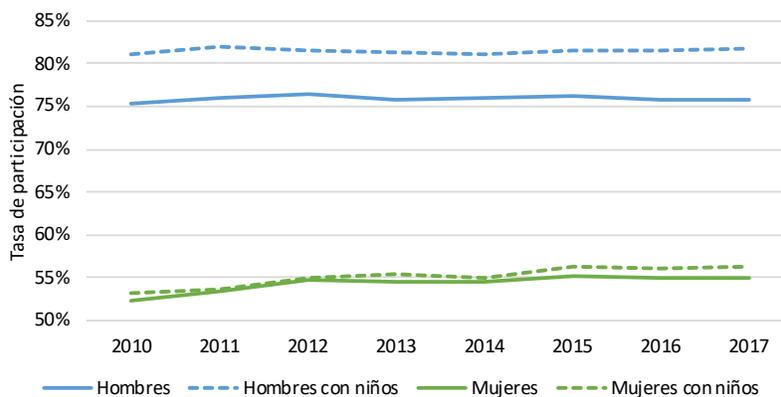
Con esto podemos concluir que la brecha en participación laboral es de 20 puntos porcentuales y en los últimos 7 años se mantenido relativamente constante. Para 2001 la participación en el mercado laboral de las mujeres era de 49% y en 1985 era de apenas el 39% (DANE, 2001; Vélez y Winter 1992, P. 198). Relativo al resto de América Latina, la tasa de participación femenina colombiana del 55% es muy similar a la de la región, que en 2017 se situaba en el 50.3% (CEPALSTAT, 2017).



Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares, 2010-2017, DANE.

Figura 5. Tasa de participación laboral de hombres y mujeres, 2010-2017

La tasa de participación en el mercado laboral varía de acuerdo con las características de las mujeres, así como entre regiones. Encontramos que las mujeres que conviven con niños menores de seis años tienen una tasa de participación del 56.3%, mientras que el promedio de las mujeres es de 55% (véase Figura 6). Esta diferencia no es significativa, mientras que para los hombres es más pronunciada. La tasa de participación para los hombres en 2017 fue de 75.7%, pero para los hombres que viven con niños en el hogar esta fue de 81.7% (véase Figura 6). Así, vemos que los hombres que conviven con niños participan en el mercado laboral en mayor proporción que el hombre promedio.

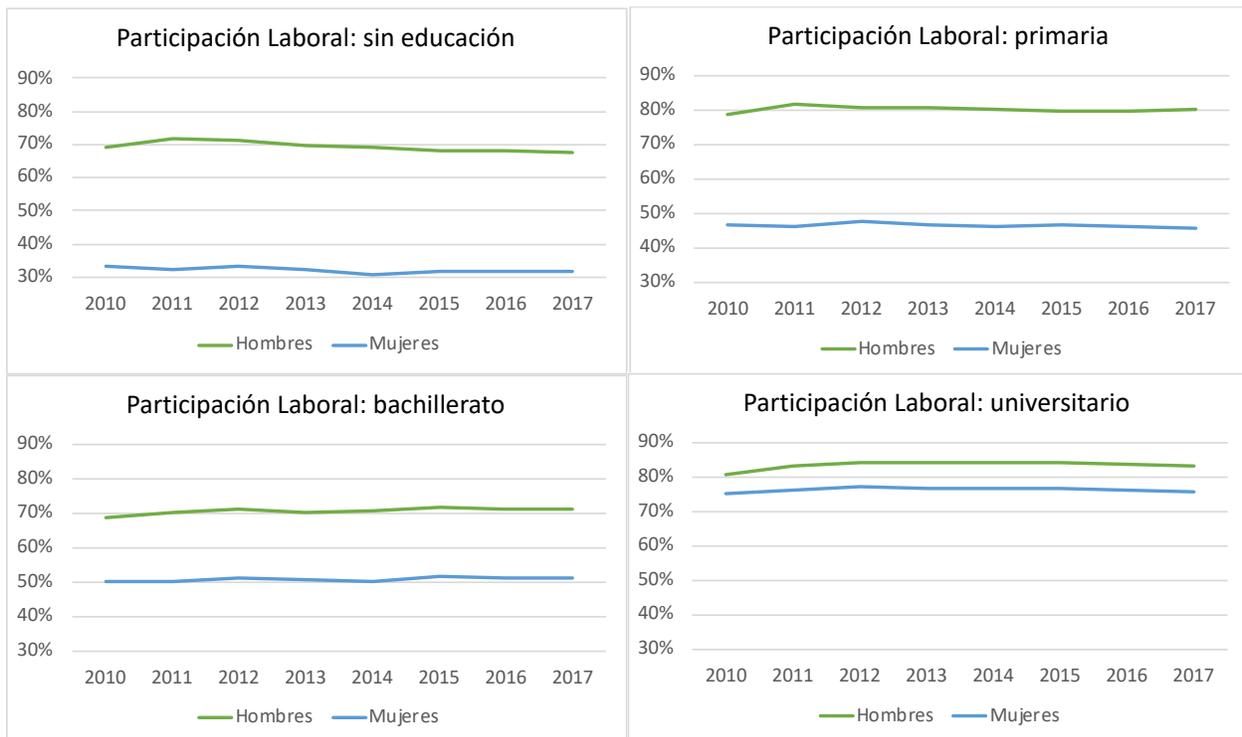


Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares, 2010-2017, DANE.

Figura 6. Tasa de participación laboral de hombres y mujeres, total y de aquellos con niños en el hogar, 2010-17

La participación en el mercado laboral de las mujeres difiere mucho por niveles educativos. Además, se encuentra que las mayores diferencias en participación entre hombres y mujeres están en los niveles más bajos de educación, mientras que en los más altos la brecha es casi inexistente. Para las mujeres que no tienen educación formal la tasa de participación se mantuvo constante en los últimos siete años alrededor del 32%, mientras que los hombres en ese nivel educativo tuvieron una tasa de participación del 69% (véase Figura 7). Para este nivel educativo la brecha entre hombres y mujeres ha sido de unos 37 puntos porcentuales. Al pasar de las personas que no tienen educación a quienes completaron la primaria podemos ver un salto en las tasas de participación. Para las mujeres pasa a ser del 46.5%, mientras que para los hombres es del 80.2% (Figura 7). Aunque las tasas de participación aumentan la diferencia entre hombres y mujeres se mantiene prácticamente igual, la brecha para este grupo es de 34 puntos porcentuales.

Para las personas que completaron el bachillerato la participación en el mercado laboral aumenta un poco más y las diferencias entre hombres y mujeres son menores. En promedio, las mujeres con grados técnicos tuvieron una tasa de participación de 50.8% en promedio en el período 2010-2017 (véase Figura 7), mientras que para los hombres fue de 70.6%. Para los hombres con título universitario, la tasa de participación se mantiene en 83.4%, y la de las mujeres con título universitario fue de 76.3%. La brecha en participación para personas con título universitario fue de 7 puntos porcentuales. Entre más educación tengan las mujeres más participan en el mercado laboral, y más se parece esta participación a la de los hombres.



Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares, 2010-2017, DANE.

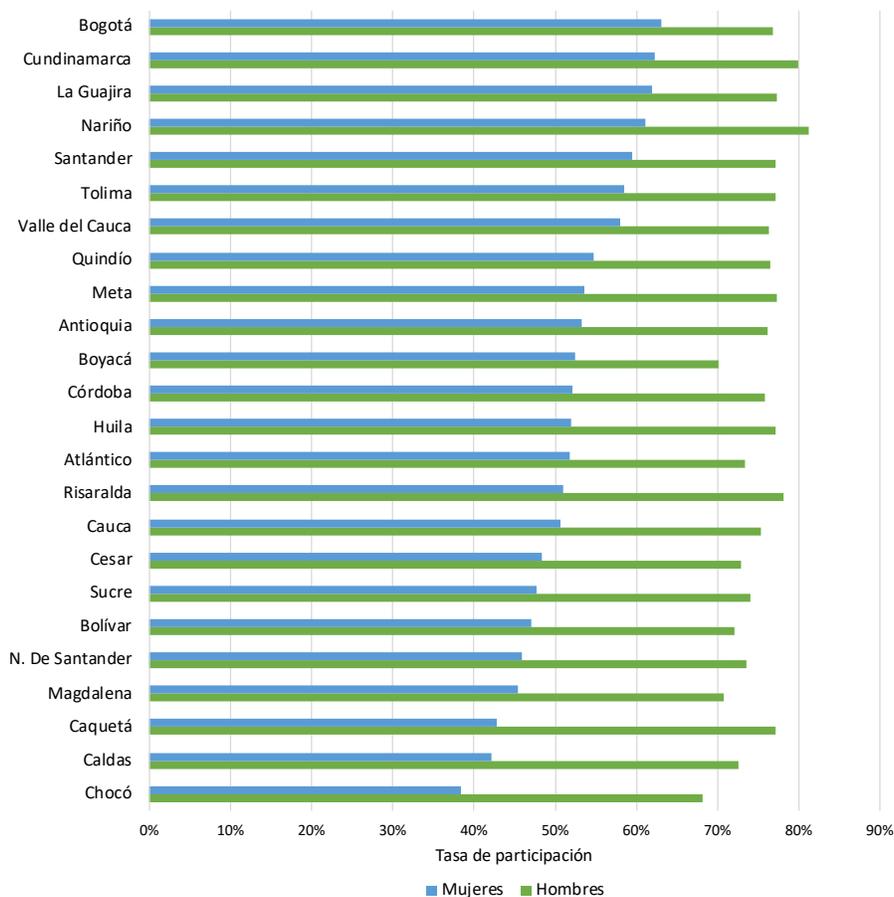
Figura 7. Tasa de participación laboral de hombres y mujeres, por nivel educativo, 2010-2017

Por último, las diferencias entre regiones en la participación laboral de mujeres y hombres son notorias. De acuerdo con los datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares para las 24 principales

regiones (23 departamentos y Bogotá) se encuentra gran variación en la participación laboral de las mujeres y en la brecha en participación frente a los hombres. Mientras que para casi todos los departamentos la participación laboral de los hombres supera el 70%, para las mujeres está entre el 38% y el 63% (véase Figura 8).

La tasa de participación laboral femenina no sigue un patrón muy claro en cuanto a que sea mayor en las ciudades con mejor desempeño económico y más baja donde el desempeño no es tan bueno. Se encuentra que la tasa de participación es más alta en Bogotá y Cundinamarca (63% y 62%, respectivamente), como se podría esperar, que sea más alta donde hay más oportunidades económicas y donde las mujeres tienen en promedio niveles de educación más alto, en concordancia con los resultados presentados anteriormente. También el otro extremo de la distribución corresponde a lo que se esperaría, ya que es en Chocó donde la participación es más baja y es allá donde hay indicadores de pobreza altos y menos oportunidades laborales. Sin embargo, más allá de los extremos no es claro que el ordenamiento corresponda con lo que se podría esperar en términos de niveles de pobreza, educación y desempeño económico. La región que le sigue a Bogotá y Cundinamarca es La Guajira, mientras que regiones donde hay ciudades grandes y niveles más bajos de pobreza, como son Antioquia, Valle del Cauca o Atlántico, la participación se ubica en niveles intermedios (53%, 58% y 52%, respectivamente). Esto revela que puede haber factores de los mercados laborales en particular, así como culturales que pueden influir sobre la participación de las mujeres en la fuerza laboral en diferentes regiones. Por último, es en las regiones donde las mujeres participan menos en el mercado laboral que se ve una mayor brecha con la participación de los hombres. Mientras que en Bogotá es de 13.7 puntos porcentuales, en Chocó es de 30 puntos porcentuales.

En conclusión, se encuentra que la tasa de participación se ha mantenido constante en los últimos siete años alrededor de 55%, con una diferencia con la participación de los hombres de 20 puntos porcentuales, que también se ha mantenido constante. Se concluye también que las mujeres con hijos (o que residen con niños) han mantenido una tasa de participación más alta que el promedio. Se encuentra una diferencia muy grande entre la participación y brecha con los hombres de las mujeres con poca educación (sin bachillerato o solo con bachillerato) frente a la participación y brecha de las mujeres con estudios terciarios. Las mujeres con poca educación participan mucho menos en el mercado y mucho menos que los hombres que son sus pares en términos de educación. Por otra parte, a medida que aumenta el nivel de educación de las mujeres aumenta su participación en el mercado y se acerca cada vez más a la de los hombres. Para las mujeres con posgrado la brecha se reduce a solo 3 puntos porcentuales (91% frente a 88%). Por último, en cuanto a la participación laboral de las mujeres en las diferentes regiones del país, vemos que donde más participan las mujeres es en Bogotá, con una tasa del 63% y donde menos es en Chocó, con una tasa del 38.4%, para las regiones entre estos dos extremos no se ve un patrón muy claro.



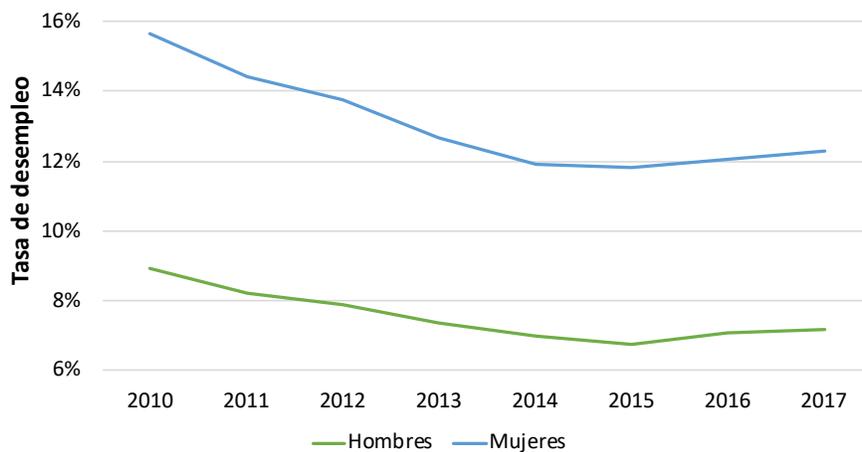
Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares, 2017, DANE.

Figura 8. Tasa de participación laboral de hombres y mujeres, por departamentos, 2017

Desempleo

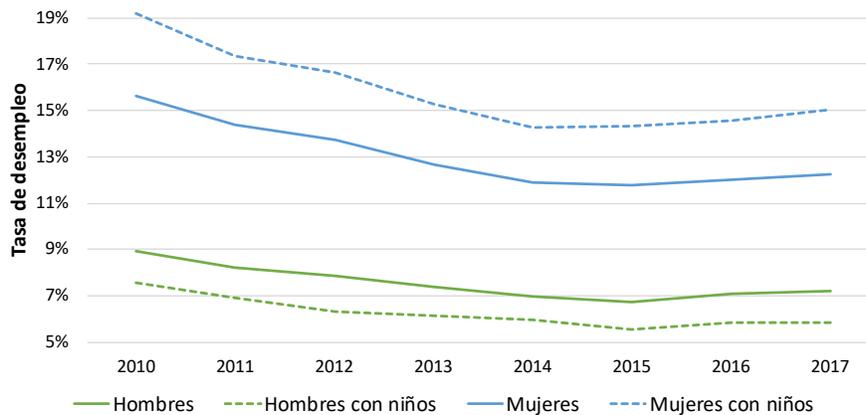
Una vez se ve la diferencia en la participación de mujeres y hombres en el mercado laboral se puede ver la diferencia en el porcentaje de estas personas que participan pero que no están ocupadas. La tasa de desempleo para mujeres y hombres ha caído un poco desde 2010, sin embargo, la tasa de desempleo para las mujeres siempre ha sido más alta que la de los hombres y la diferencia entre las dos se ha mantenido relativamente constante en este tiempo. En 2010 la tasa de desempleo de los hombres fue del 8.9% y la de las mujeres fue 15.6%; para 2017 la tasa de desempleo de los hombres fue del 7.2% y la de mas mujeres fue del 12.3% (véase Figura 9).

Para las personas con niños en el hogar una situación de desempleo probablemente representa más estrés y preocupaciones que para las personas sin niños. La tasa de desempleo para los hombres que conviven con niños ha sido consistente menor que la tasa de desempleo promedio para los hombres, en 2017 fue del 5.8%, mientras que para las mujeres con niños esta tasa se ha ubicado consistentemente por encima de la tasa de desempleo promedio, para 2017 fue del 15% (véase Figura 10). Esta diferencia entre hombres y mujeres refleja en parte que el cuidado de los niños recae mayoritariamente sobre las mujeres, lo que les hace más difícil encontrar un trabajo que se ajuste a esta realidad (véase siguiente sección).



Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares, 2010-2017, DANE.

Figura 9. Tasa de desempleo de hombres y mujeres, 2010-2017



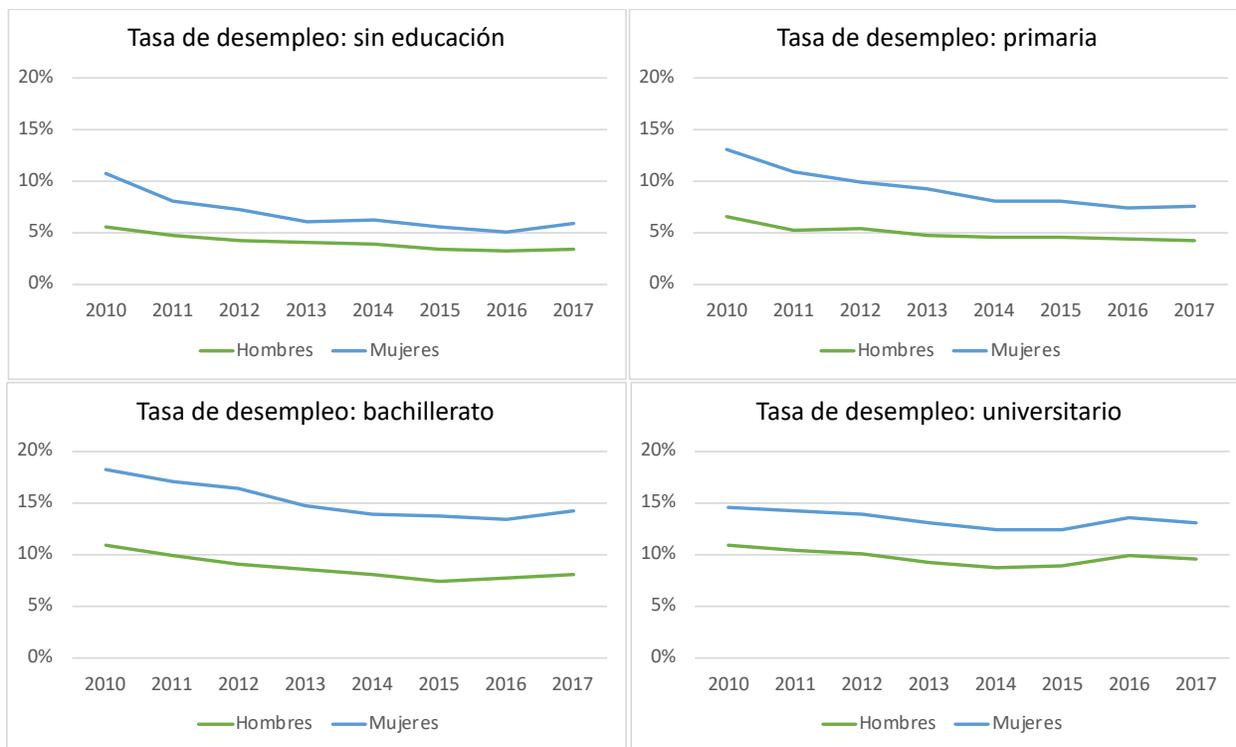
Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares, 2010-2017, DANE.

Figura 10. Tasa de desempleo de hombres y mujeres, total y de aquellos con niños en el hogar, 2010-17

Para el caso de la tasa de desempleo por nivel educativo no se encuentra una relación monotónica y negativa entre el nivel educativo y la tasa de desempleo, es decir, la tasa de desempleo de las mujeres no va bajando a medida que aumenta el nivel educativo. Para las personas sin educación, la tasa de desempleo promedio de las mujeres es de 6.8%, mientras que para los hombres es de 4%, y ambas han caído ligeramente desde 2010 (véase Figura 11). Las mujeres con primaria completa tienen una tasa de desempleo promedio del 9.3%, y la de los hombres es del 4.9%; mientras que la tasa para los hombres cayó muy poco desde 2010 la de las mujeres ha caído en un 30% desde 2010. En el caso de las personas con bachillerato completo las mujeres tuvieron una tasa de desempleo promedio de 15.2% y los hombres de 8.7%. La mayor brecha entre hombres y mujeres se encuentra en el caso de las personas que tienen bachillerato, es de 6.5 puntos porcentuales. Para este nivel educativo la tasa de desempleo ha caído desde 2010 de un máximo de 18.3% a 14.1% en 2017. La menor brecha entre hombres y mujeres se encuentra entre los hombres y mujeres que no tienen educación, solo 2.8 puntos porcentuales, seguida por las personas que tienen un título universitario, de solo 3.7 puntos

porcentuales. Las mujeres tuvieron en promedio una tasa de desempleo del 13.4% y los hombres de 9.7%.

Las tasas de desempleo bajas y con pocas diferencias para los hombres y mujeres sin educación se pueden deber a que para este nivel educativo la participación laboral es muy baja, así que los trabajos y ocupaciones disponibles para este grupo se llenan rápidamente. Para el grupo sin educación el salario potencial es muy bajo, por lo que muchos preferirán salir de la fuerza laboral.



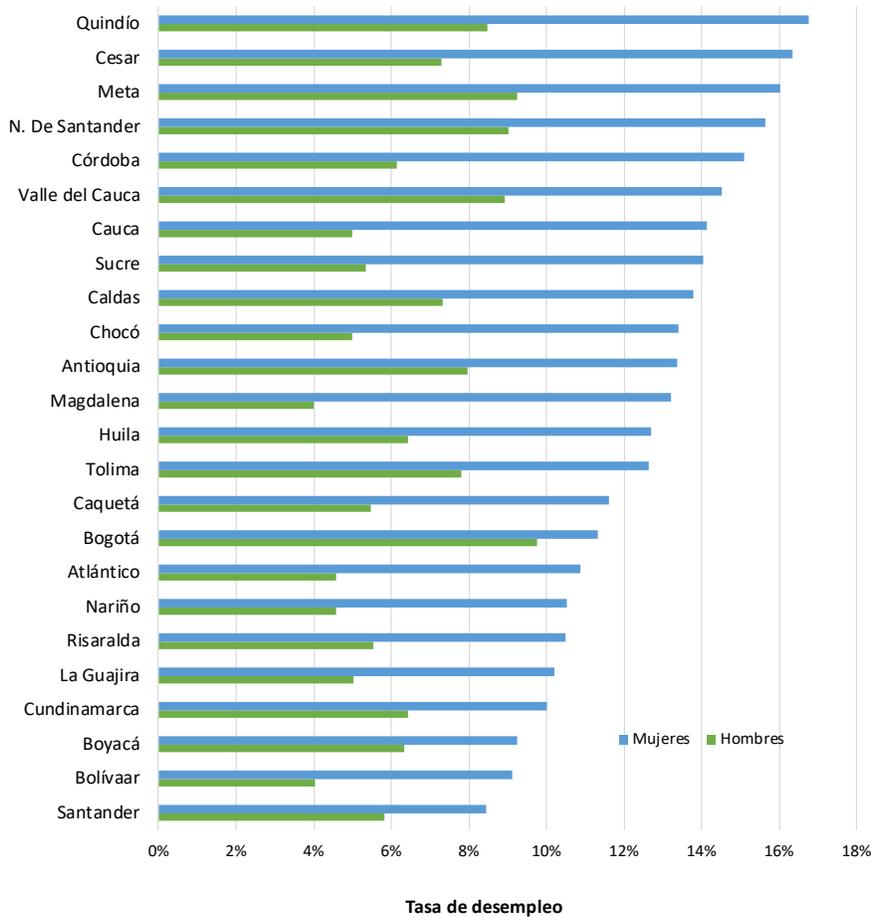
Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares, 2010-2017, DANE.

Figura 11. Tasa de desempleo de hombres y mujeres por nivel educativo, 2010-2017

Al comparar las tasas de desempleo para 2017 de mujeres y hombres en Bogotá y 23 departamentos dos hechos se destacan. Por una parte, hay una gran variación en las tasas de desempleo de las mujeres entre departamentos pero no se ve un patrón claro regional que explique las diferencias. Los departamentos donde las tasas de desempleo son más altas son Quindío, Cesar y Meta (superiores al 15%), mientras que donde son más bajas son Boyacá, Bolívar y Santander (alrededor de 9%, véase Figura 12). Por otra parte, la diferencia en tasas de desempleo para hombres y mujeres llegó a ser en 2017 de solo dos o tres puntos porcentuales en Bogotá, Santander y Boyacá, mientras que en departamentos de la costa Caribe como Cesar, Magdalena y Sucre, y de la costa Pacífica como Chocó y Cauca, llegó a ser de ocho a nueve puntos porcentuales.

En términos del desempleo de las mujeres se puede concluir que las tasas de desempleo han venido decreciendo poco a poco en los últimos 7 años, sin embargo, las diferencias con las tasas de desempleo de los hombres se mantienen prácticamente constantes en este mismo período. Además, el desempleo es más prevalente en las mujeres que tienen bajos niveles de educación, donde también se ve la mayor brecha con los hombres; mientras que las mujeres con educación terciaria tienen tasas de desempleo

muy bajas y prácticamente idénticas a las de los hombres. Por último, hay una gran variación en el desempleo de las mujeres en las diferentes regiones, y las brechas entre el desempleo de los hombres y las mujeres son más comunes en algunos departamentos de la costa Caribe y Pacífica que en el interior del país.



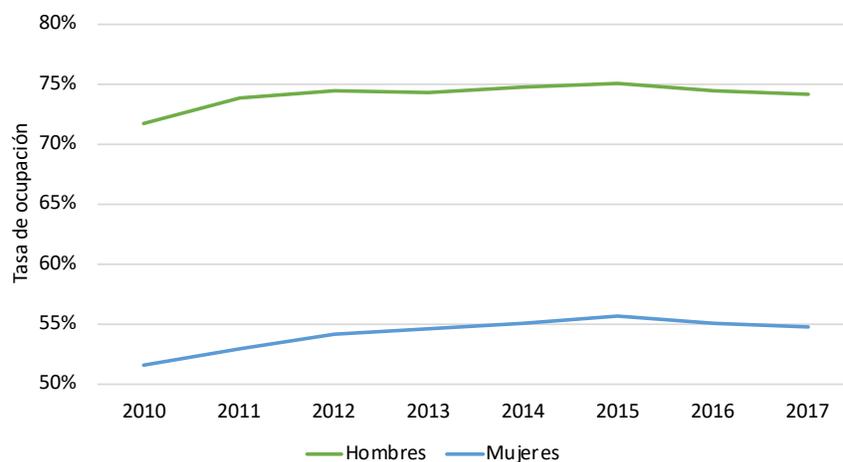
Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares, 2017, DANE.

Figura 12. Tasa de desempleo de hombres y mujeres, por departamentos, 2017

Ocupación

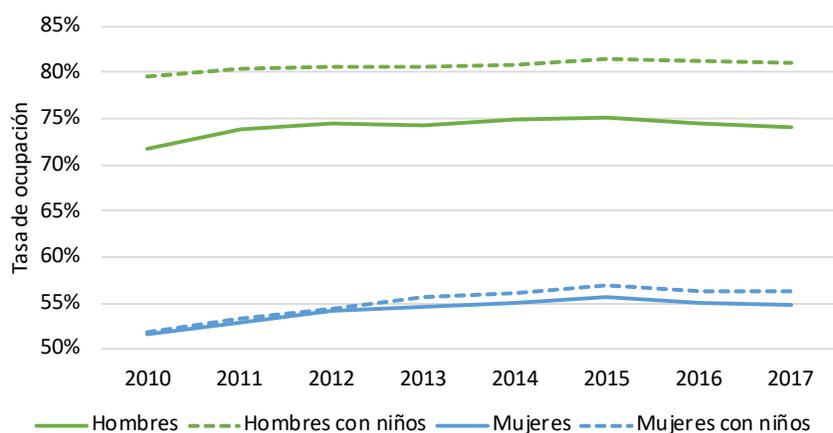
Las tasas de ocupación muestran la relación entre el número de personas ocupadas, ya sea porque son empleadas o trabajan por cuenta propia, sobre el total de la población en edad de trabajar. El patrón observado para la tasa de participación laboral y de desempleo se repite para la tasa de ocupación. En los últimos siete años las tasas de ocupación han aumentado muy poco, aumentaron un poco entre 2010 y 2011 pero desde entonces se mantienen constantes. Para las mujeres esta tasa se ha mantenido alrededor del 54%, mientras que para los hombres esta ha sido del 74%, una diferencia de 20 puntos porcentuales (véase Figura 13).

Para las mujeres que conviven con niños, la tasa de ocupación es prácticamente igual que la tasa promedio, aunque en los últimos tres años ha sido de un punto porcentual más en promedio, mientras que para los hombres la tasa de ocupación para aquellos que tienen niños en el hogar es de seis puntos porcentuales más en promedio (véase Figura 14).



Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares, 2010-2017, DANE.

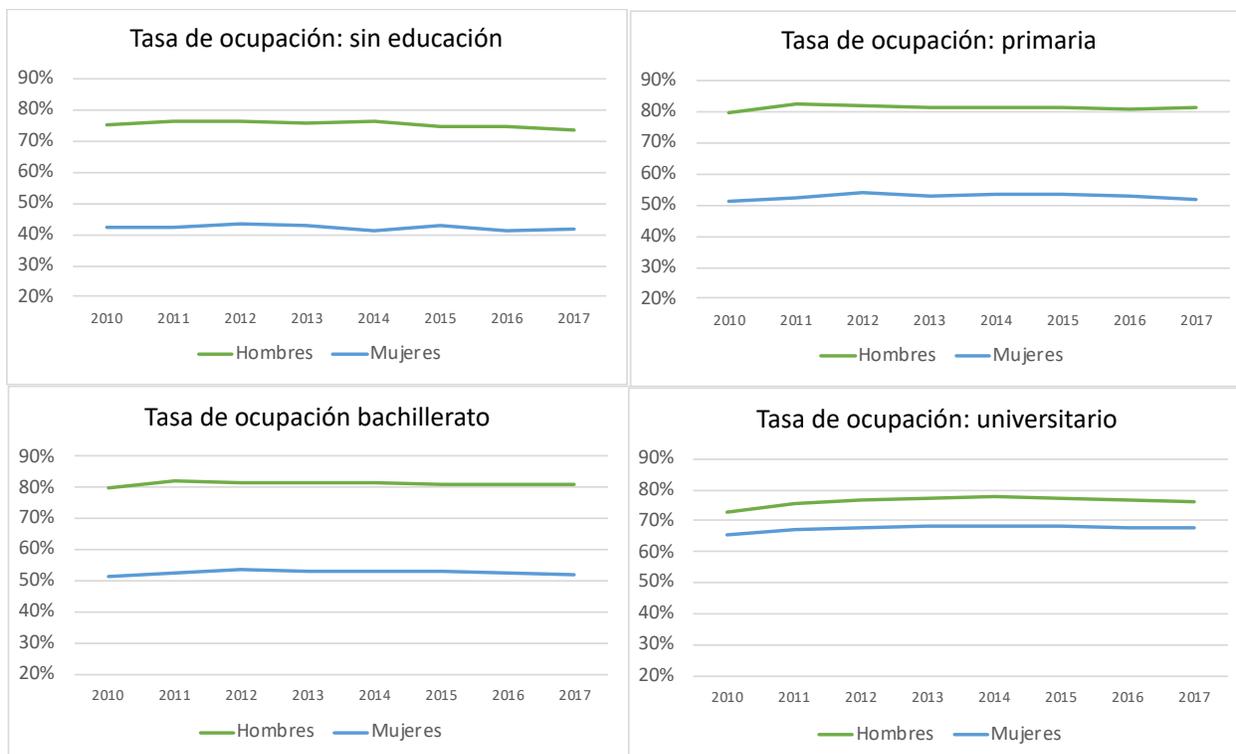
Figura 13. Tasa de ocupación de hombres y mujeres, 2010-2017



Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares, 2017, DANE.

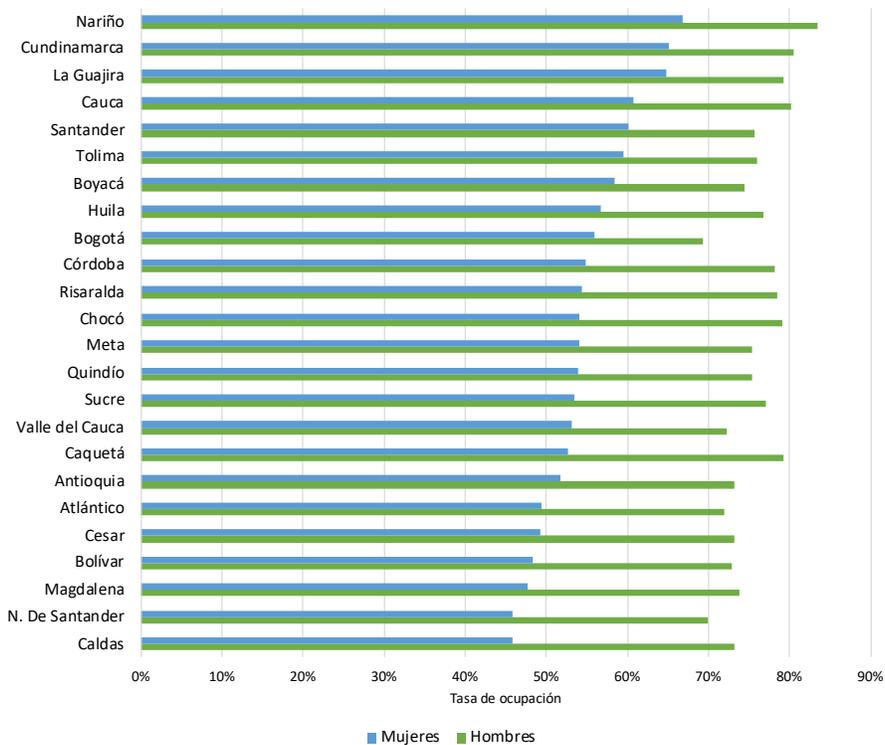
Figura 14. Tasa de ocupación de hombres y mujeres, total y de aquellos con niños en el hogar, 2010-17

La tasa de ocupación también depende mucho de los niveles educativos de las mujeres, en especial. Para los hombres la tasa de ocupación está alrededor del 80% para todos los niveles educativos. Para las mujeres sin educación, la tasa de ocupación fue en promedio del 42.3%, para las mujeres con primaria fue del 52.7%, con bachillerato fue del 48.8% y para las mujeres con título universitario fue del 67.5% (véase Figura 15). Entonces, en general, a medida que aumenta el nivel educativo también aumenta la tasa de ocupación, y no solo eso, también se disminuye la brecha que existe entre la tasa de ocupación de los hombres y la de las mujeres. Para el caso de las mujeres que no tienen educación, la brecha entre hombres y mujeres fue de 33 puntos porcentuales, mientras que para las personas con grado universitario la brecha es de ocho puntos porcentuales (véase Figura 15).



Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares, 2010-2017, DANE.

Figura 15. Tasa de ocupación de hombres y mujeres por nivel educativo, 2010-2017



Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares, 2017, DANE.

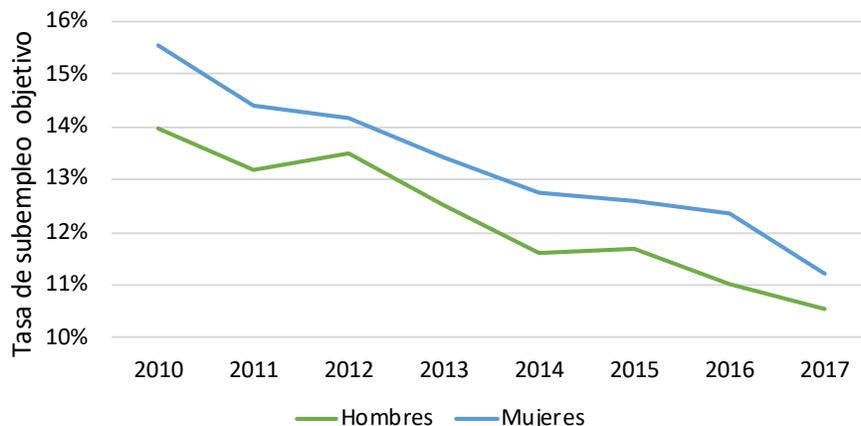
Figura 16. Tasa de ocupación de hombres y mujeres, por departamentos, 2017

La tasa de ocupación de las mujeres en los 23 departamentos (y Bogotá) de la muestra varía entre 45.8% en Caldas y 66.9% para Nariño, lo que representa una diferencia de más de 20 puntos porcentuales. Para el caso de los hombres, en cambio, la tasa de ocupación presenta menos variación entre regiones, va desde 69.3% en Bogotá hasta 83.5% en Nariño, una diferencia de 14 puntos porcentuales (véase Figura 16). La menor brecha en la tasa de ocupación se encuentra en Bogotá, donde la tasa de ocupación de las mujeres fue del 56% el 2017, mientras que la de los hombres fue la menor para los hombres en el país, 69.3%, con lo que la diferencia fue de 13 puntos porcentuales. La diferencia más grande en tasas de ocupación se encuentra en Caldas, donde la tasa de ocupación de las mujeres fue del 45.8% y de los hombres fue del 73.2%, una brecha de 27 puntos porcentuales.

Subempleo

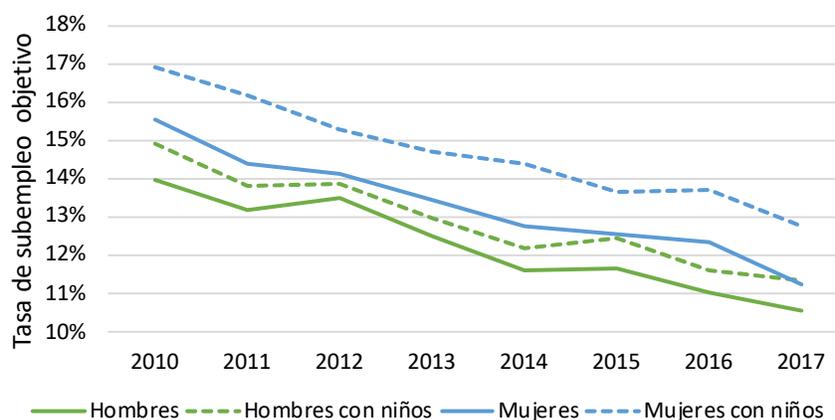
El subempleo se refiere a las personas que están ocupadas pero que les gustaría trabajar más horas, aumentar sus ingresos o un trabajo más acorde a sus habilidades o educación. El subempleo objetivo, el cual se tratará acá, “comprende a quienes tienen el deseo, pero además han hecho una gestión para materializar su aspiración y están en disposición de efectuar el cambio” (DANE, 2012). En general, la tasa de subempleo de las mujeres es superior a la de los hombres, pero ambas tasas han ido cayendo en los últimos siete años. Mientras que en 2010 la tasa de subempleo objetivo de las mujeres era de 15.6% y la de los hombres era del 14%, para 2017 las mujeres subempleadas representaron el 11.2% de la población económicamente activa y los hombres subempleados el 10.6% (véase Figura 17). La brecha entre hombres y mujeres en términos de subempleo es pequeña y ha variado entre uno y dos puntos porcentuales en los últimos siete años.

Aunque la brecha entre las tasas de subempleo generales de hombres y mujeres es pequeña, esta es mayor cuando se consideran las mujeres y hombres que viven con niños en su hogar. En ambos casos las tasas de subempleo son mayores para las personas con niños en el hogar, pero el incremento en las tasas es mayor para las mujeres. Mientras que para los hombres con niños en el hogar las tasas de subempleo fueron 0.6 puntos porcentuales mayores que para el promedio en el período 2010-2017, para las mujeres este incremento fue de 1.4 puntos porcentuales (véase Figura 18). De todos modos, es importante resaltar que para todos los grupos considerados las tasas de subempleo han caído en los últimos siete años.



Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares, 2010-2017, DANE.

Figura 17. Tasa de subempleo (objetivo) de hombres y mujeres, 2010-2017

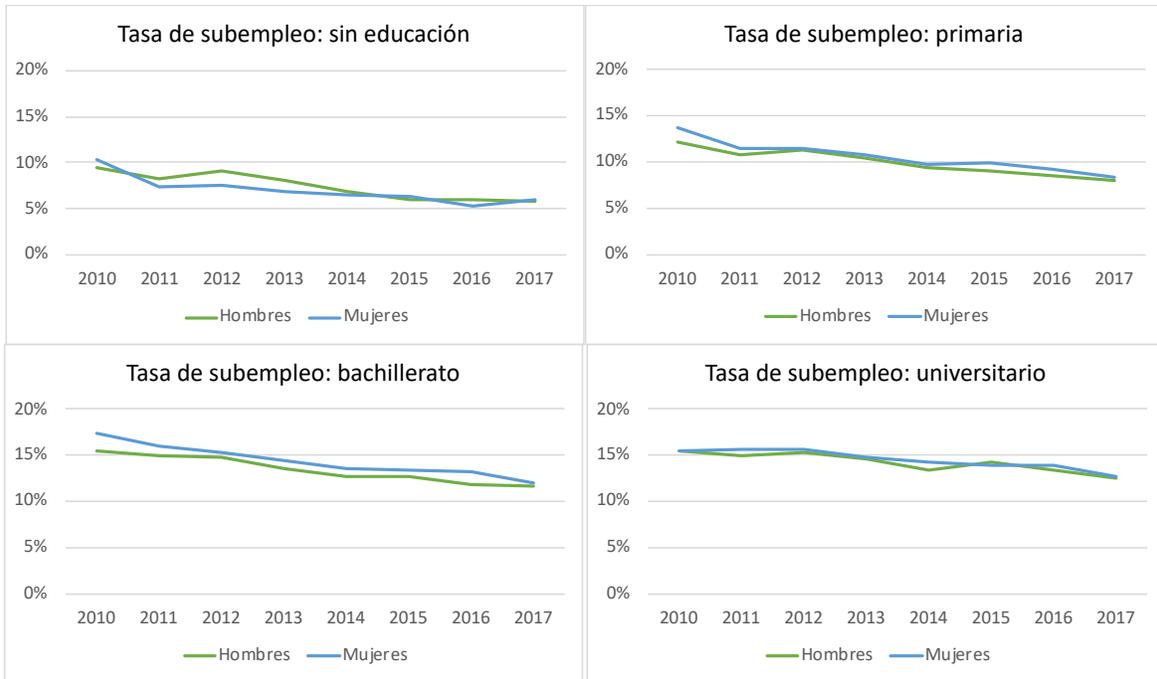


Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares, 2010-2017, DANE.

Figura 18. Tasa de subempleo de hombres y mujeres, total y de aquellos con niños en el hogar, 2010-17

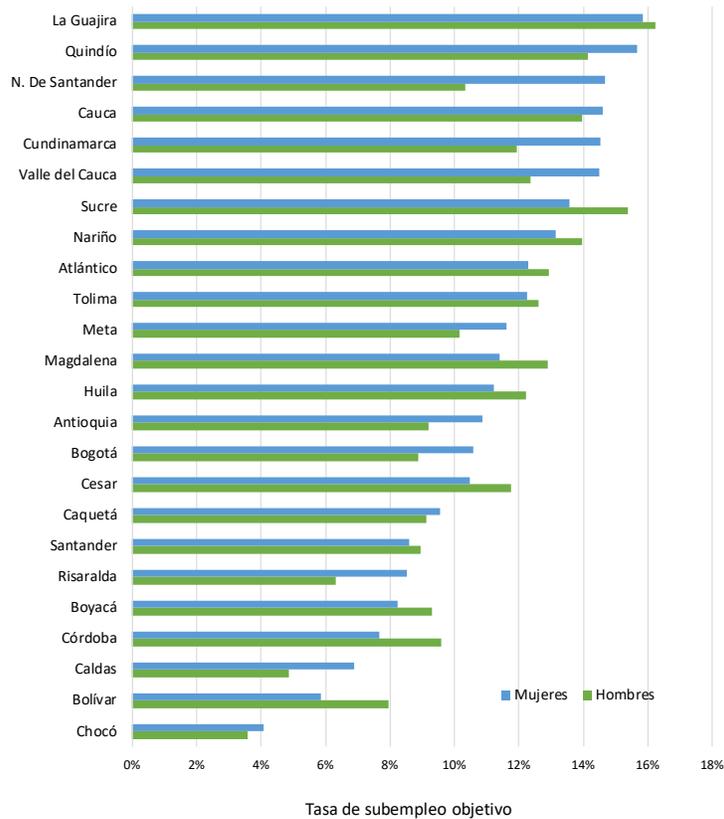
Para el caso de las tasas de subempleo también se encuentra que tienen un comportamiento diferente de acuerdo con el nivel educativo de las personas, sin embargo, para el subempleo no se encuentra una diferencia tan marcada entre las personas con bajo nivel educativo y las personas con alto nivel educativo, y en general la variación no es tan grande entre niveles educativos. Además, al comparar personas con el mismo nivel educativo se encuentra que la brecha entre hombres y mujeres es casi cero y en unos casos es mayor para los hombres que para las mujeres. Para las personas sin educación, la tasa de subempleo fue del 5.9% en 2017, de un valor inicial de 10% en 2010. El subempleo para las personas con primaria y más educación la tasa es mayor que para quienes no tienen educación, probablemente porque las personas sin educación no tienen muchas opciones para conseguir un mejor trabajo. Entonces, para las mujeres con primaria la tasa de subempleo fue del 8.3% en 2017, para las mujeres con bachillerato fue del 12% en ese año y para las mujeres con título universitario fue del 14.6% (véase Figura 19).

Dado que las tasas de subempleo no varían mucho entre hombres y mujeres, al comparar los datos a nivel regional se puede ver que no hay una tendencia clara en términos de cuáles tasas son mayores, si las de los hombres o las de las mujeres, y del tamaño de la diferencia entre ellos. Las tasas de subempleo de las mujeres son mayores en La Guajira, Quindío y Norte de Santander (15.9%, 15.7% y 14.7%, respectivamente), y son menores en Chocó, Bolívar y Caldas (4.1%, 5.9% y 6.9%, respectivamente, véase Figura 20). Tanto en La Guajira como en Bolívar las tasas de subempleo para los hombres para 2017 fueron mayores que las de las mujeres, mientras que en departamentos como Quindío, Norte de Santander y Caldas la relación fue la inversa. En general la brecha entre tasas es de apenas 0.3 puntos porcentuales.



Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares, 2010-2017, DANE.

Figura 19. Tasa de subempleo de hombres y mujeres por nivel educativo, 2010-2017



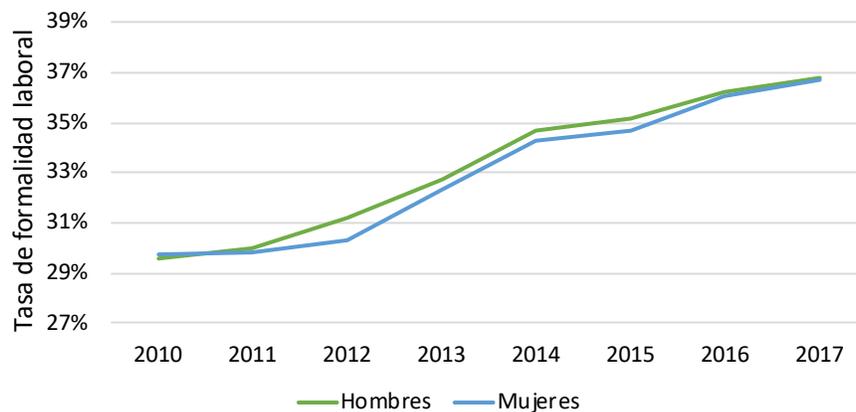
Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares, 2017, DANE.

Figura 20. Tasa de subempleo de hombres y mujeres, por departamentos, 2017

Formalidad

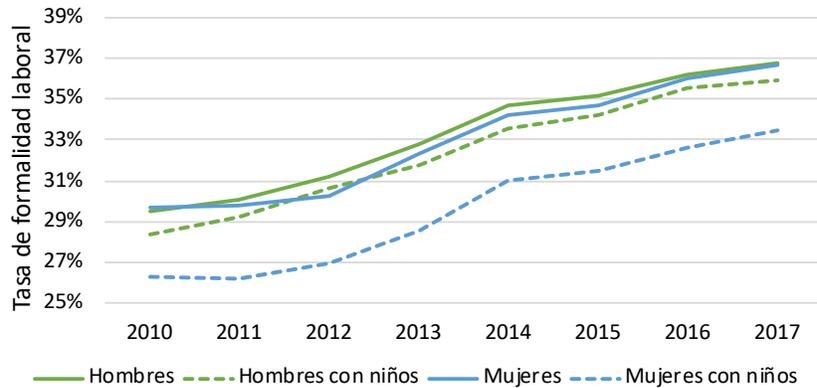
Las personas ocupadas formales son aquellas que tienen contratos de trabajo y hacen las contribuciones de ley a la seguridad social. Esta es la definición más estricta que usa el DANE. Bajo esta definición, la tasa de formalidad de hombres y mujeres para 2017 fue del 36.7% (véase Figura 21). La formalidad es importante en parte porque garantiza los derechos de los trabajadores, entre ellos el acceso al servicio de salud y a un ahorro para la vejez. De esta forma, la formalidad es evidencia de la calidad de los trabajos disponibles para los ciudadanos, “la formalidad acerca a la población ocupada a una situación de protección laboral, con beneficios sobre la productividad, no solo laboral, sino en general de la economía (Rojas y Durán, 2018, P. 56).

La tasa de formalidad de los trabajadores ha aumentado en los últimos siete años, de ser del 29.6% en 2010 al 36.7% en 2017. Este incremento se debe en parte a las reformas laborales de 2012 que flexibilizaron las condiciones del mercado laboral (Garlati Bertoldi, 2018). Aunque al comparar hombres y mujeres no se encuentra una diferencia significativa, cuando se comparan mujeres y hombres que conviven con niños sí hay una diferencia clara. Mientras que para los hombres que viven con niños la tasa de formalidad no se diferencia de la tasa de formalidad promedio para los hombres, para las mujeres en la misma situación esta se reduce en aproximadamente 3.4 puntos porcentuales, y la diferencia se ha mantenido constante en los últimos siete años (véase Figura 22).



Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares, 2010-2017, DANE.

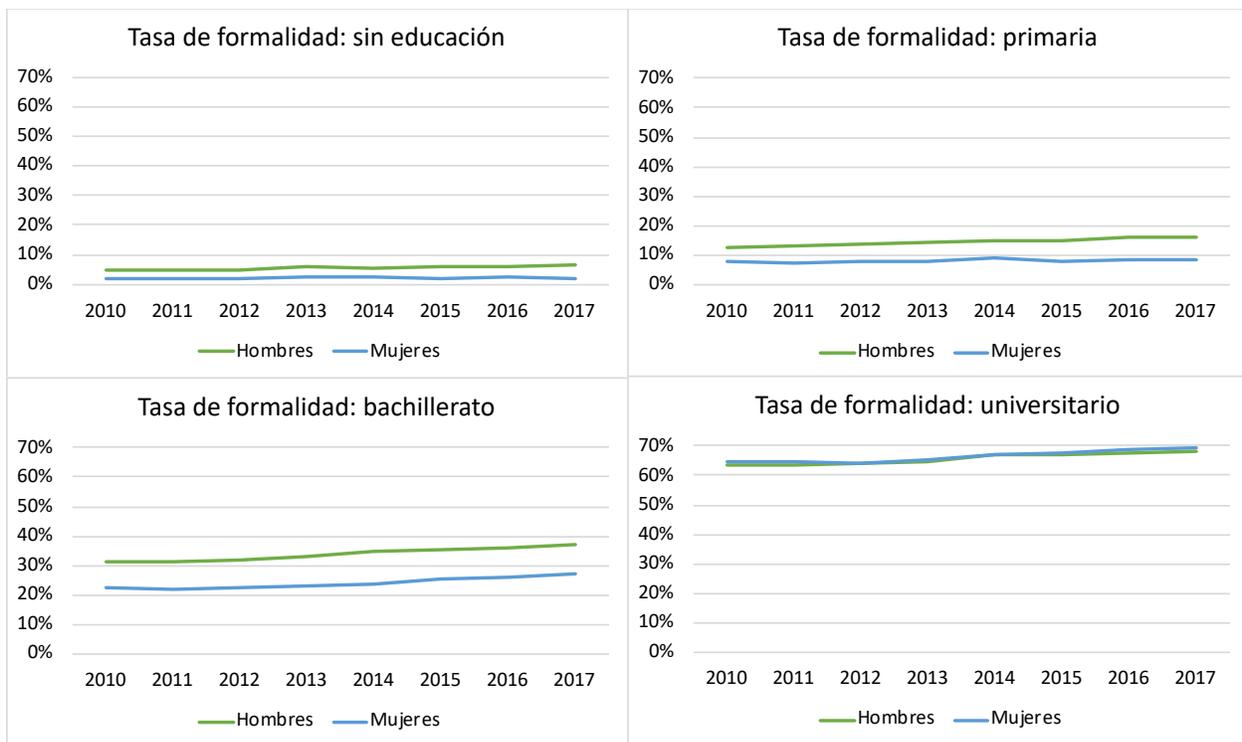
Figura 21. Tasa de formalidad de hombres y mujeres, 2010-2017



Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares, 2010-2017, DANE.

Figura 22. Tasa de formalidad de hombres y mujeres, total y de aquellos con niños en el hogar, 2010-17

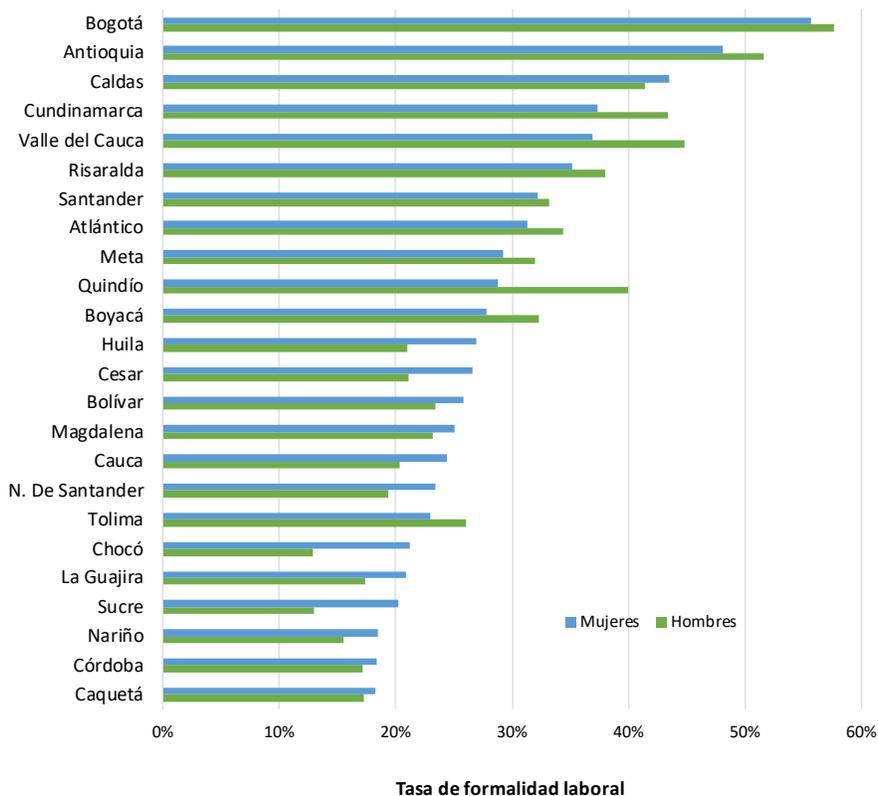
Las tasas de formalidad por nivel educativo presentan un patrón similar al visto para el caso de la participación en el mercado laboral, donde la formalidad es mucho menor para las personas con bajos niveles de educación y a medida que aumenta el nivel educativo también aumenta la formalidad. La brecha entre las tasas de formalidad de hombres y mujeres en general es pequeña y solo en el caso de las personas con bachillerato es de 10 puntos porcentuales, mientras que para los demás niveles educativos es menor a eso (véase Figura 23). Para las mujeres que no tienen estudios la tasa de formalidad fue de apenas el 2.1% para el período 2010-2017, para quienes completaron la primaria fue del 8.2%, con bachillerato fue de 24.1%, y con estudios universitarios fue del 69%.



Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares, 2010-2017, DANE.

Figura 23. Tasa de formalidad de hombres y mujeres por nivel educativo, 2010-2017

Los datos de formalidad al nivel de los 23 departamentos y Bogotá muestran que hay gran variación entre las regiones. Mientras que en Bogotá la tasa de formalidad de las mujeres fue de 55.7% en 2017, en Antioquia fue del 48.1% y en Caldas del 43.5% y en el otro extremo están Caquetá, Córdoba y Nariño, con tasas de formalidad de apenas 18.4%. Para los departamentos donde las tasas de formalidad son altas, en general se puede ver que la tasa de formalidad es mayor para los hombres, mientras que en las regiones donde las tasas de formalidad son bajas las de las mujeres son ligeramente mayores que las de los hombres.



Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares, 2017, DANE.

Figura 24. Tasa de formalidad de hombres y mujeres, por departamentos, 2017

El estudio de Rojas y Durán (2018), con datos diferentes a los del DANE, encuentra que la formalidad es más alta para las personas entre 26 y 35 años, seguida por el grupo de 36 a 45 años, y el grupo con las tasas más bajas es el de la población mayor a 55 años. Los autores argumentan que la mayor formalidad entre la población más joven se debe en parte a que tiene niveles educativos más altos, por lo que pueden acceder a trabajos de mayor calidad (Rojas y Durán, 2018). Esto explicaría también en parte por qué se ven tasas de formalidad más altas, para mujeres y hombres, en regiones como Bogotá, Antioquia, Caldas, Cundinamarca y Valle del Cauca, donde los niveles educativos son más altos.

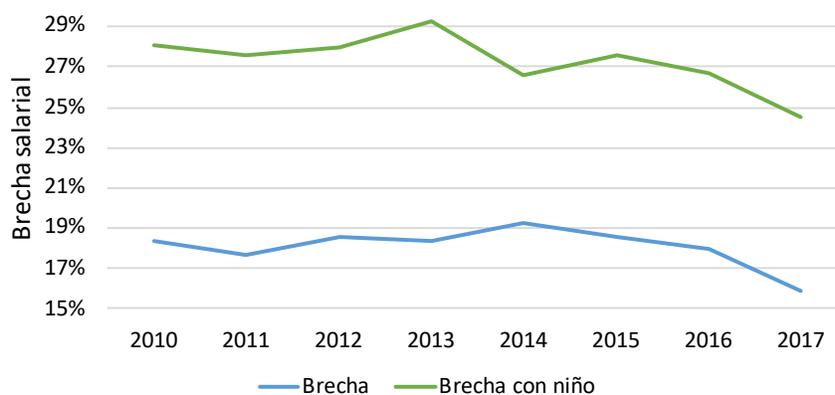
Estos indicadores de formalidad, como se dijo anteriormente, corresponden a la definición más estricta de formalidad que tienen el DANE, es decir, son personas con contratos escritos que cotizan a seguridad social. Estos indicadores pueden estar escondiendo diferencias en otros tipos de informalidad, ya que esta definición estricta corresponde a los trabajos de mayor calidad, donde probablemente los empleados tienen altos niveles de educación y los empleadores son empresas grandes que cumplen la ley y no discriminan entre hombres y mujeres. Pero, muchas mujeres probablemente no acceden a estos trabajos y están en empleos más informales, donde sí se ven

diferencias entre hombres y mujeres. Una forma de ver esto es comparar el acceso a contratos escritos y de término indefinido. Como encuentra Abadía (2014), los trabajos con contratos de término fijo son de menor calidad y las mujeres jóvenes con bajos niveles de educación son más propensas a ser contratadas de esta forma, donde se encuentra una brecha salarial (frente a los contratos de término indefinido) y menores niveles de satisfacción. Para 2017 en la GEIH se pudo ver que, mientras el 69.8% de los hombres ocupados tenían contratos a término indefinido, las mujeres ocupadas que tenían contratos de este tipo eran el 64%. También es más probable que las mujeres tengan contratos verbales y no escritos, y estos trabajos también son de menor calidad que los trabajos con contratos escritos.

Brecha salarial

Una vez se han visto las principales variables que describen la situación de las mujeres en el mercado laboral y en comparación con los hombres, queda ver las diferencias en ingresos de las mujeres frente a los hombres. El estudio de Abadía y de la Rica (2013) encuentra que para las 10 principales áreas metropolitanas la brecha salarial promedio en 1994 era de 13.02% y en 2010 había bajado a 12.2%. Los datos acá presentados corresponden a 23 departamentos y Bogotá, así que incluyen regiones donde se podría esperar que la brecha salarial fuera mayor. Para estas regiones se encuentra que en 2010 la brecha salarial era del 18.4% y en los últimos años ha caído ligeramente, ubicándose en 15.9% en 2017 (véase Figura 25).

Cuando se comparan los salarios de las mujeres que conviven con niños con los de los hombres que también conviven con niños se encuentra que la brecha salarial es mucho mayor, aunque también ha disminuido desde 2010. En 2010 la brecha para las personas con niños era de 28.1% y para 2017 había caído hasta ser 24.5% (véase Figura 25). Esto quiere decir que los hombres que vivían con niños en 2017 ganaban un salario mensual un 24.5% mayor que el de las mujeres que vivían con niños.

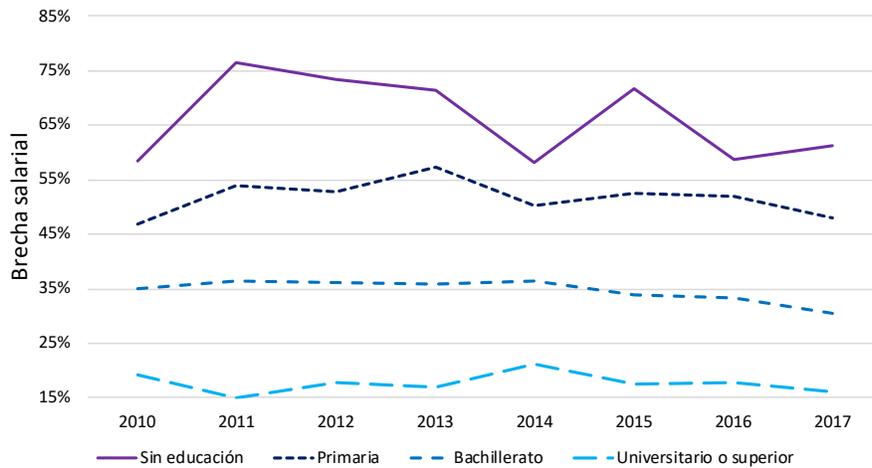


Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares, 2010-2017, DANE.

Figura 25. Brecha salarial, total y entre hombres y mujeres con niños en el hogar, 2010-2017

Como es de esperarse, los salarios de hombres y mujeres dependen de su nivel educativo. Sin embargo, hombres y mujeres con el mismo nivel de educación no son recompensados en el mercado de la misma forma, es decir, aún cuando comparamos hombres y mujeres con el mismo nivel de educación encontramos que sigue existiendo la brecha salarial para todos los niveles de educación. La brecha salarial es mayor entre menor sea el nivel educativo. Para las personas sin educación esta brecha entre

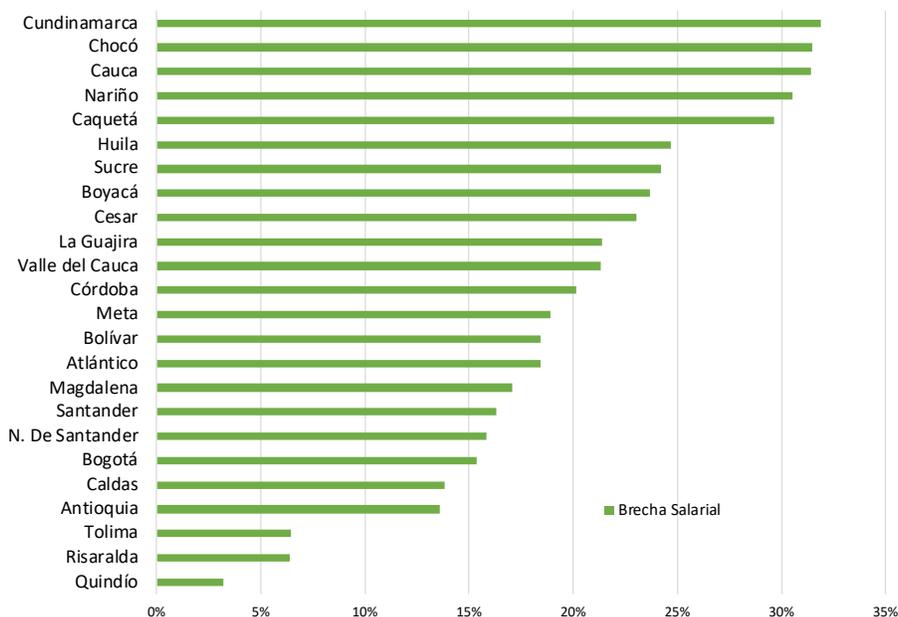
hombres y mujeres fue en promedio de 66.2 puntos porcentuales y no se redujo en el período 2010-2017. Para las mujeres y hombres que completaron la primaria la brecha fue en promedio de 51.7 puntos porcentuales; para las personas con bachillerato se reduce a 34.7 puntos porcentuales y para las personas con título universitario a 17.7 puntos porcentuales (véase Figura 26).



Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares, 2010-2017, DANE.

Figura 26. Brecha salarial por nivel educativo, 2010-2017

Por último, podemos ver cómo varía la brecha salarial entre departamentos. Para 2017 la brecha salarial promedio para el país era del 15.9%, cuando se desagrega entre regiones se puede ver que esta varía entre 3.2% para Quindío y 31.9% en Cundinamarca, así que esta es una de las variables donde más diferencias se encuentran entre regiones. Los departamentos de la costa Pacífica, excepto por Valle del Cauca, son los que le siguen a Cundinamarca con una brecha salarial alta. Por otra parte, otros departamentos vecinos de Quindío son los que tienen una brecha salarial relativamente menor, estos son Risaralda, Tolima, Antioquia (véase Figura 27).



Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares, 2017, DANE.

Figura 27. Brecha salarial, por departamentos, 2017

Los anteriores indicadores nos permiten sacar unas conclusiones importantes sobre la participación de las mujeres en el mercado laboral, y cómo se compara con la participación de los hombres. En general se puede ver que los indicadores para las mujeres muestran una situación más precaria y difícil que lo que muestran para los hombres. Las mujeres participan en el mercado laboral en una proporción menor que los hombres, alrededor de 20 puntos porcentuales. Las tasas de ocupación también son unos 20 puntos porcentuales superior a la participación de las mujeres. En cuanto a la tasa de desempleo, la de las mujeres se redujo a 12.3% en 2017 (de 15.6% en 2010), mientras que la de los hombres estuvo en 7.2% en 2017. La tasa de subempleo de las mujeres ha estado consistentemente por encima de la de los hombres, aunque la diferencia no es muy grande, pero cuando hay niños en el hogar la diferencia se amplía. Es decir, la presencia de niños pareciera no afectar mucho la tasa de subempleo de los hombres pero sí la de las mujeres.

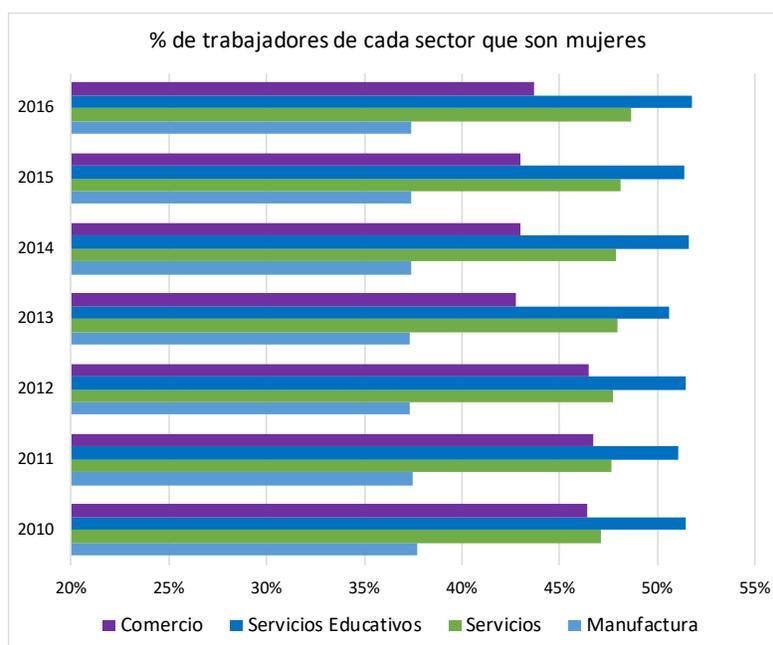
La presencia de niños en el hogar hace que las mujeres participen menos, estén menos ocupadas, estén más desempleadas o más subempleadas, y tengan menos empleos formales. Aunque no se puede concluir que los niños que viven en el hogar sean hijos de las mujeres encuestadas, si se ve que deben tener cierta responsabilidad por su cuidado y eso influye sobre su participación en el mercado laboral y demás resultados laborales. Por otra parte, a medida que las mujeres tienen un nivel educativo más alto se reducen las brechas con los hombres, excepto en el caso de la brecha salarial.

4. Ocupaciones

En la sección anterior se pudo ver cómo ha evolucionado la participación laboral femenina en los últimos siete años en comparación con la de los hombres. Para tener una mejor caracterización de la situación de empoderamiento económico de las mujeres es importante no solo conocer los niveles de participación de las mujeres en el mercado laboral sino también ver si se concentran en ciertos sectores u ocupaciones y además qué tipo de cargos ocupan en los sectores en los que trabajan. La distribución

de las mujeres por sectores económicos depende no solo de sus preferencias individuales sino también de barreras, características culturales, entre otros. Lo que se puede ver para el caso de Colombia es que las mujeres están representadas en ciertos sectores de la economía y en general ocupan cargos de menor rango que los de los hombres. A continuación, se utilizará la información de las Encuestas Anuales Manufactureras, de Servicios y de Comercio para los últimos años para describir la distribución de las mujeres que trabajan por estos sectores y también por cargos².

La Figura 28 presenta el porcentaje de trabajadores de cada sector, entre manufactura, servicios, servicios educativos y comercio, que eran mujeres, de 2010 a 2016. Se separó el sector de servicios educativos ya que las mujeres tienen una representación importante en ese sector. Como se puede ver, las mujeres representaron aproximadamente el 51% de las personas que trabajaron en el sector de la educación para el período estudiado. Este es el sector donde hay una mayor representación de mujeres, seguido por el sector de servicios, con una representación del 47-48% y el sector de comercio, con representación del 42-47%. En el sector de manufacturas la participación de las mujeres es mucho menor, fueron solamente el 37% de las personas ocupadas en este en el período 2010-2016.



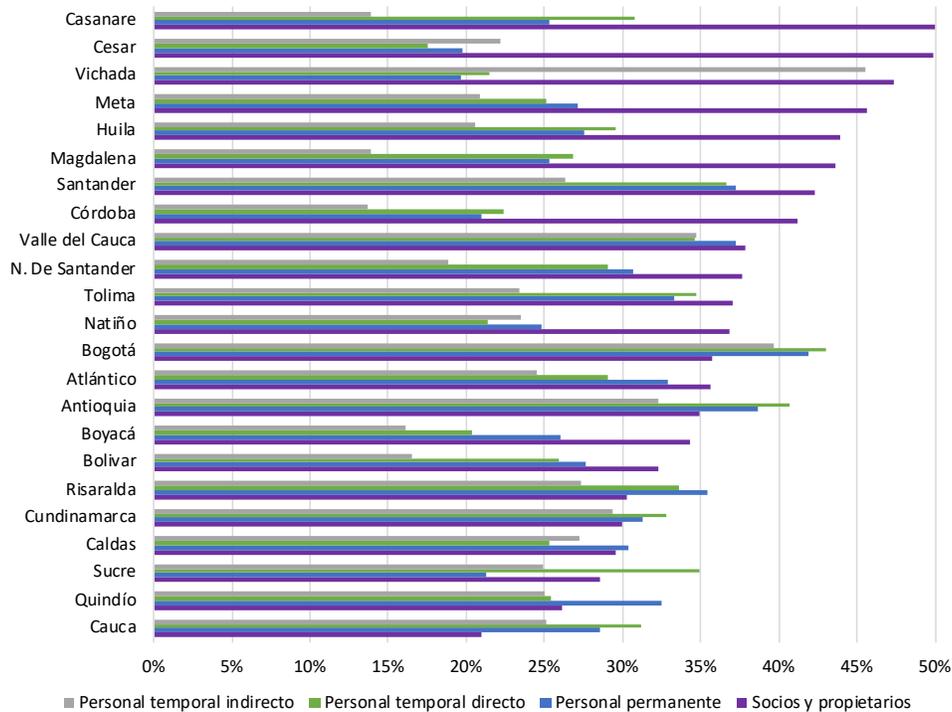
Fuente: Encuestas Anuales Manufactureras, de Servicios y de Comercio, 2010-2016 DANE.

² Se presentarán datos de las Encuestas Anuales Manufactureras, de Servicios y de Comercio de 2010 a 2016. 2017 no se incluye ya que los datos para ese año aún no se encuentran disponibles. Las empresas incluidas en la encuesta anual manufacturera son aquellas que tienen 10 o más empleados e ingresos anuales superiores a \$500 millones de pesos de 2016 (este valor se actualiza cada año con el índice de precios al productor IPP, pero el número de empleados no, DANE (2017)). Las empresas incluidas en la encuesta anual de servicios son aquellas que tienen más de 40 empleados o ingresos anuales superiores a \$3.000 millones de pesos para actividades como transporte, mensajería, alojamiento, servicios de comidas y bebidas, servicios de salud humana, turismo, entre otros. Para actividades de sistemas informáticos, consultoría informática, inmobiliarias, entre otros, son empresas de más de 75 empleados o más de \$3.000 millones de pesos. Para servicios de educación superior son 20 o más personas ocupadas o ingresos anuales superiores a \$1.000 millones anuales. Por último, para actividades cinematográficas, de video o televisión, entre otros, son empresas de 40 o más personas ocupadas e ingresos anuales de al menos \$2.000 millones anuales (DANE, 2015). La Encuesta Anual de Comercio incluye todas las empresas de comercio al por menor, al por mayor, excepto las dedicadas a reparaciones y mantenimiento o que vendan mercancías usadas (excepto por vehículos), que tengan al menos 10 personas ocupadas o ingresos anuales iguales o superiores a los \$1.500 millones de pesos (DANE, 2017).

Figura 28. Proporción de trabajadores por sector que son mujeres, 2010-2016

Al diferenciar entre las encuestas podemos ver mejor la participación de las mujeres por sector. En el sector de las manufacturas se puede ver que para los últimos años (2010-2016) las mujeres representaron alrededor de un tercio de las personas vinculadas a las empresas de este tipo, y esas proporciones se han mantenido constantes en el tiempo. En cuanto a los socios y propietarios, las mujeres han sido en promedio el 36% de estos en las empresas de manufacturas para los últimos años, y esa proporción se ha mantenido relativamente constante. Para cargos más abajo en la jerarquía laboral se puede ver que las mujeres representan el 37.5% del personal permanente, 36.7% del personal temporal directo y 31.7% del personal temporal indirecto. Entonces, la representación de las mujeres es muy similar para todos los cargos generales de las empresas. A nivel regional se encuentra una mayor variación. En ninguna región las mujeres representan más del 50% del personal o de los socios de las empresas, sin embargo, se puede ver que en Casanare y Cesar la proporción si llega al 50% (véase Figura 29). En cambio, en departamentos como Cauca, Quindío, Sucre y Caldas las mujeres son entre el 20% y el 30% de los socios y propietarios. En cuanto al personal permanente, en la Figura 29 se puede ver que en Bogotá, Antioquia, Santander, Valle del Cauca y Risaralda las mujeres son un poco más del 35% de las personas vinculadas de esta forma.

En la parte inferior de la Figura BBB, donde un menor porcentaje de mujeres son socias o propietarias de las empresas, se puede ver que los socios, el personal permanente y el personal temporal tienen una participación muy similar (entre el 20% y el 35%). En la parte superior de la figura, en cambio, se puede ver que el que haya una mayor representación de las mujeres entre los socios y propietarios no está correlacionado con una mayor representación de las mujeres en los otros tipos de cargos.



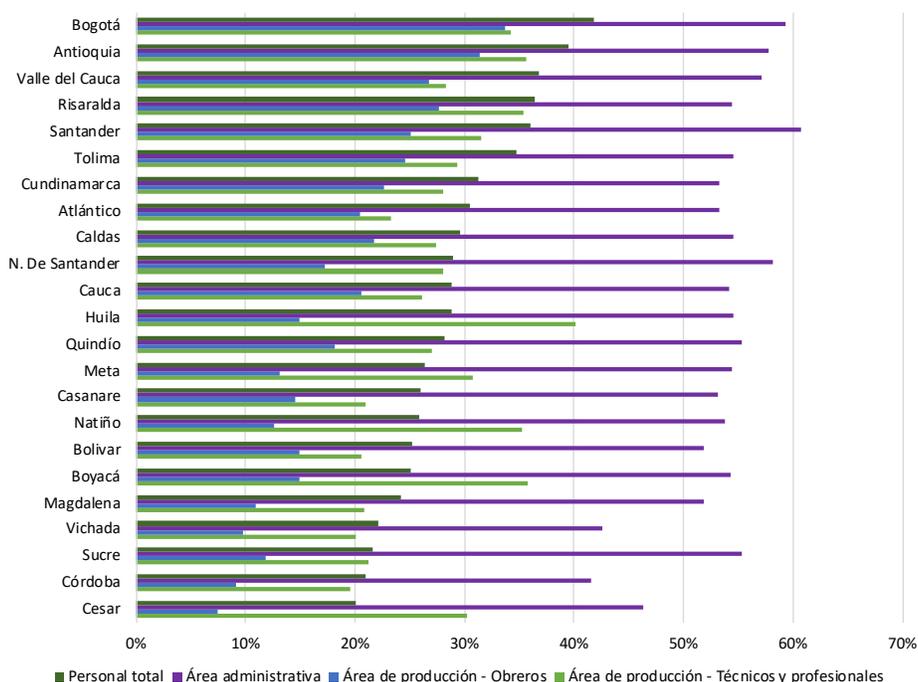
Fuente: Encuesta Anual Manufacturera, 2016 DANE.

Figura 29. Manufactura: proporción de trabajadoras por tipo de vinculación, 2016

La Figura 30 muestra, para el sector de manufacturas, la proporción de mujeres en cada área de trabajo para 2016 en los departamentos representados y Bogotá³. Se puede ver que las mujeres representan una mayor proporción del personal total en las empresas de manufacturas en Bogotá, Antioquia, Valle del Cauca, Risaralda y Tolima, donde fueron en promedio más de un tercio del personal. Donde las mujeres representaron un porcentaje menor del personal total fue en Cesar, Córdoba y Sucre, donde fueron un poco más del 20% del personal.

La Figura 30 también muestra el porcentaje de mujeres en el área administrativa de las empresas. Ahí se puede ver que las mujeres por lo general representan más del 40% del personal en esta área, en algunos casos, como Bogotá, Antioquia, Santander y Norte de Santander, llegan a ser cerca del 60% del personal administrativo. Donde las mujeres están menos representadas es en el área de producción, en el grupo de obreros. En esta, las mujeres llegan a menos del 10% del personal en departamentos como Córdoba y Cesar; y solo llegan a superar el 30% de los obreros en Bogotá y Antioquia. Por último, en el área de producción, las mujeres están un poco más representadas entre los técnicos y profesionales. En general superan al menos el 20% del personal en este grupo y son más del 30% en regiones como Bogotá, Antioquia, Risaralda, Huila, Nariño y Boyacá.

De acuerdo con lo anterior, a diferencia de lo encontrado en los datos presentados en la Figura 29, donde una mayor presencia de mujeres como socias o propietarias de las empresas no está correlacionada con una mayor presencia de mujeres en otros tipos de vinculación, en la Figura 30 sí se encuentra que, en general, las empresas que tienen más mujeres en un área tienen más mujeres en todas las áreas.

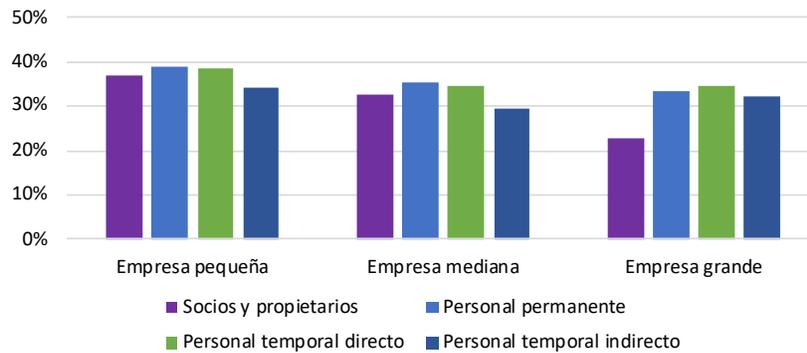


Fuente: Encuesta Anual Manufacturera, 2016 DANE.

³ La Encuesta Anual de Servicios y la Encuesta Anual de Comercio no hacen disponibles los datos a nivel de departamento por reserva estadística.

Figura 30. Manufactura: proporción de trabajadoras según área de trabajo, 2016

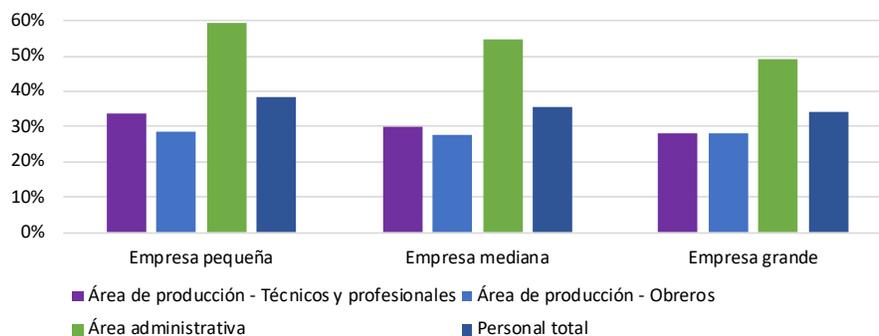
La participación de las mujeres en el sector de manufacturas varía también en términos del tamaño de las empresas. A Figura 31 muestra la proporción de mujeres por tipo de vinculación y tamaño de la empresa. Las empresas grandes son aquellas con más de 200 empleados. Allí se puede ver que para 2016 las mujeres representaron solamente el 22.6% de los socios y propietarios, el 33.2% del personal permanente y el 33.3% del personal temporal. Para las empresas medianas, las que tienen entre 51 y 200 trabajadores, las mujeres son el 32.5% de las socias o propietarias, el 35.5% del personal permanente, y el 32% del personal temporal. Por último, las empresas pequeñas tienen entre 10 y 50 personas ocupadas, en estas se ve una mayor participación de las mujeres. Estas representan el 36.8% de los socios y propietarios, el 39% del personal permanente, y el 32% del personal temporal. Entonces, las mujeres están más representadas en los diferentes tipos de vinculación en las empresas pequeñas, pero entre más grandes sean las empresas es menos probable encontrar mujeres como socias o en el personal.



Fuente: Encuesta Anual Manufacturera, 2016 DANE.

Figura 31. Manufactura: proporción de trabajadoras por tipo de vinculación y tamaño de la empresa, 2016

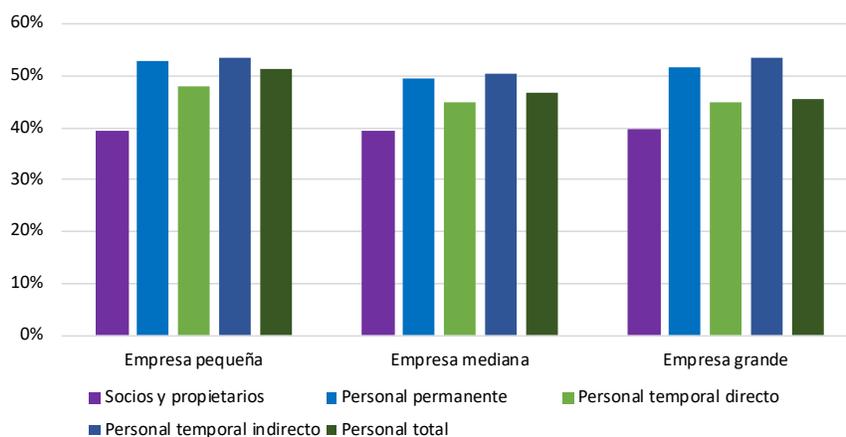
La desagregación por tamaño de empresa también se puede ver en términos del área de trabajo. La Figura 32 tiene la proporción de mujeres según área de trabajo y tamaño de la empresa. En cuanto al personal en el área de producción que trabajan como obreros en general no se ve una variación por tamaño de la empresa. Para todos los rangos las mujeres representan alrededor del 28% de los obreros. Para los técnicos y profesionales del área de producción se puede ver que las mujeres representan el 33.9% del personal en las empresas pequeñas, son el 30% en las medianas, y el 27.9% de las empresas grandes. Esta misma caída en la representación de las mujeres a medida que aumenta el tamaño de la empresa se puede ver en el personal del área administrativa, mientras que en las empresas pequeñas las mujeres llegan a ser casi el 60% del personal, en las empresas medianas son el 54.8% y en las grandes el 49% del personal. Por último, el efecto neto de la agregación de estas diferencias se puede ver en el personal total de las empresas. En las empresas pequeñas las mujeres representan el 38.5% del personal, en las medianas el 35.7% y en las grandes el 34.2% del personal.



Fuente: Encuesta Anual Manufacturera, 2016 DANE.

Figura 32. Manufactura: proporción de trabajadoras según área de trabajo y tamaño de la empresa, 2016

Mientras que las mujeres representan apenas el 37% del personal total en las empresas de manufacturas, se encuentran mejor representadas en el sector de servicios y de comercio. Para el sector de servicios representan alrededor del 48% del personal, distribuidas de la siguiente manera. La Figura 33 tiene la proporción de mujeres por tipo de vinculación a las empresas de servicios, según el tamaño de estas. Se puede ver que las mujeres representan el 51.3% del personal total en las empresas pequeñas, el 46.8% del personal en las empresas medianas y el 45.6% del personal en las empresas grandes. Entonces, aunque hay más mujeres ocupadas en el sector de servicios, a medida que aumenta el tamaño de la empresa la participación de las mujeres es menor, pero la diferencia no es muy grande. Las mujeres representan alrededor del 39% de los socios y propietarios en las empresas de servicios, sin importar el tamaño de estas. También son entre el 49% y el 52% del personal permanente en estas empresas y el 49% del personal temporal.

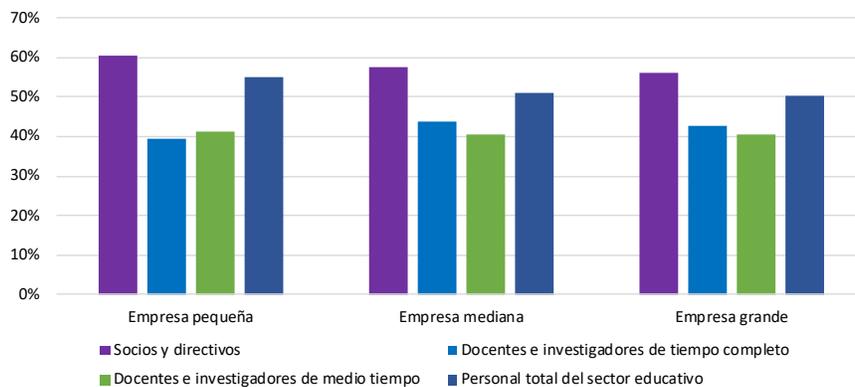


Fuente: Encuesta Anual de Servicios, 2016 DANE.

Figura 33. Servicios: proporción de trabajadoras por tipo de vinculación y tamaño de la empresa, 2016

El sector de servicios educativos es diferente al resto del sector y allí las mujeres representan una fracción mucho mayor del personal, como se puede ver en la Figura 34. Representan el 55% del personal total en empresas pequeñas, el 51.2% del personal en empresas medianas, y el 50.3% en las empresas grandes. Es más común encontrar mujeres socias y propietarias de empresas de educación. Para las empresas pequeñas las mujeres son el 60.4% de los socios y propietarios, el 57.4% en las

empresas medianas, y el 56.1% en las grandes. En las empresas medianas y grandes las mujeres son el 43% de los docentes e investigadores de tiempo completo, y el 39% en las empresas pequeñas. En cuanto a los docentes e investigadores de medio tiempo, las mujeres representan alrededor del 41% de estos cargos.

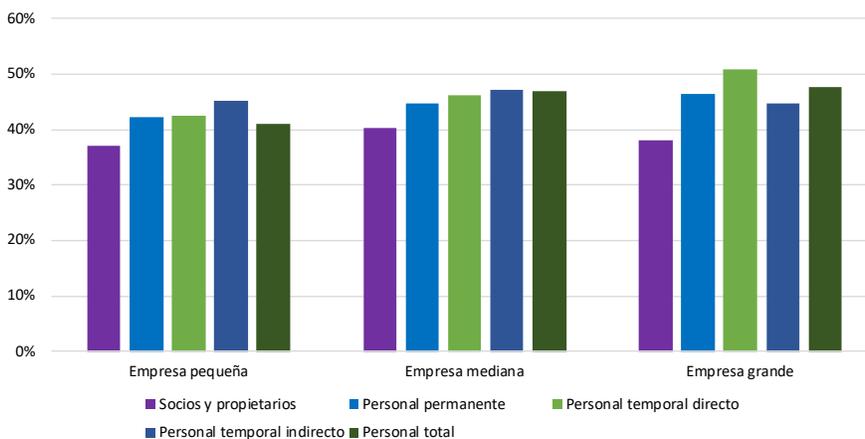


Fuente: Encuesta Anual de Servicios, 2016 DANE.

Figura 34. Servicios educativos: proporción de trabajadoras por cargo y tamaño de la empresa, 2016

En el sector de comercio la participación de las mujeres es relativamente alta ya que para 2016 representaron el 43.7% del personal total en el sector. Esta participación se puede desagregar de la siguiente manera: en las empresas pequeñas fueron el 41.1% del personal, en las medianas el 46.8% y en las grandes, el 47.7% de todo el personal (véase la Figura 35). En términos de la participación de las mujeres en los socios y propietarios de las empresas de comercio, se puede ver en la Figura 35 que representan entre el 37% y el 40% de los socios y propietarios.

En las empresas pequeñas las mujeres representan el 42.1% del personal permanente y el 43.9% del personal temporal. Para el caso de las empresas medianas esta participación aumenta al 44.8% del personal permanente y el 46.7% del personal temporal. Por último, en las empresas grandes las mujeres son el 46.5% del personal permanente y el 47.8% del personal temporal.

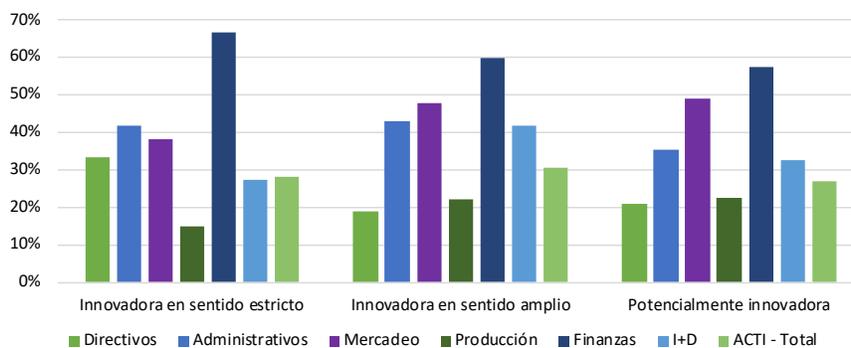


Fuente: Encuesta Anual de Comercio, 2016 DANE.

Figura 35. Comercio: proporción de trabajadoras por tipo de vinculación y tamaño de la empresa, 2016

Las actividades científicas, tecnológicas y de innovación que realizan algunas empresas les pueden servir para aumentar su productividad, crear nuevos productos o entrar a nuevos mercados, reducir costos, aumentar la calidad de lo que producen, reducir su impacto ambiental, entre otros, y estas actividades contribuyen en general al crecimiento de las empresas y a su adaptación a los cambios en las economías. La evaluación de la presencia de mujeres en estas áreas de las empresas ayuda a medir qué tanto están preparadas para los trabajos del futuro y qué tanto liderazgo ejercen en las actividades que pueden contribuir más al crecimiento de las empresas.

La Figura 36 muestra la proporción de mujeres por área de trabajo en actividades científicas, tecnológicas y de innovación, según el tipo de innovación que hace la empresa. Las empresas se dividen entre innovadoras en sentido estricto, en sentido amplio y potencialmente innovadoras.⁴ En las empresas innovadoras en el sentido estricto las mujeres ocupan el 28.2% de las posiciones; en las empresas innovadoras en sentido amplio son el 30.7% de empleadas; y, en las empresas potencialmente innovadoras ocuparon el 27% de cargos. Las mujeres están más representadas en las áreas de finanzas dentro de aquellas que llevan a cabo actividades científicas y de innovación. En las empresas innovadoras en sentido estricto las mujeres ocupan el 66.7% de las posiciones, en las empresas innovadoras en sentido amplio el 60% de cargos y en las potencialmente innovadoras el 57.6% de posiciones. En donde se ven menos representadas las mujeres es en el área de producción, donde ocupan entre el 15% y el 22% de los cargos. Por otra parte, en el área de Innovación y Desarrollo (I+D), las mujeres ocupan el 27.6% de las posiciones en las empresas innovadoras en sentido estricto, el 41.8% en las empresas innovadoras en sentido amplio, y el 32.8% de trabajos en las potencialmente innovadoras.

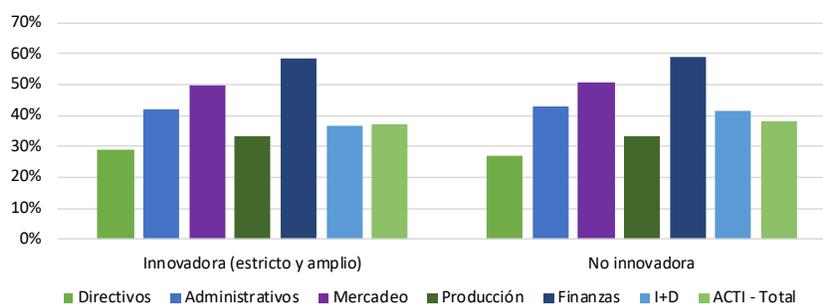


Fuente: Encuesta de Desarrollo e Innovación Tecnológica en la Industria Manufacturera (EDIT), 2015-16 – DANE

Figura 36. Manufactura: proporción de trabajadoras que trabajaron en ACTI según área de trabajo, 2016

⁴ Las empresas encuestadas tienen 10 o más personas ocupadas o producción anual igual o mayor a \$130.5 millones de pesos para 2008. Las empresas innovadoras en sentido estricto se definen como que “obtienen bienes o servicios nuevo significativamente mejorados para el mercado internacional en el ejercicio actividades de innovación” (DANE, 2011, P.10). Las empresas son innovadoras en sentido amplio cuando se supone que “como resultado de la inversión en Actividades Científicas, Tecnológicas y de Innovación (ACTI), la obtención de un bien o servicio nuevo o mejorado para el mercado nacional o para la empresa, y/o la implementación de un nuevo proceso productivo o mejorado para la línea de producción principal o complementaria” (DANE, 2011, P. 11). Las empresas que son potencialmente innovadoras “reportan tener o haber abandonado algún proceso de innovación ya fuera para la obtención de un producto nuevo o significativamente mejorado para el mercado nacional, internacional o para la empresa” (DANE, 2011, P. 11).

En el área de I+D, las mujeres que trabajan en esta área están en su mayoría como investigadoras, del total de mujeres del área, el 48.9% de ellas son investigadoras. El 19.6% son asistentes de investigación, el 18.5% técnicos en I+D y el 13% auxiliares en I+D. Por el lado de los hombres, el 50.2% de ellos son investigadores, el 13% asistentes, el 22.9% técnicos en I+D y el 13.8% auxiliares en I+D. Entonces, aunque se puede ver que aproximadamente la mitad de los hombres y de las mujeres se dedican a ser investigadores, en el rango de asistentes de investigación se puede ver que hay una concentración de mujeres mayor que la de los hombres. Queda abierta la pregunta sobre si un porcentaje mayor de las mujeres en I+D llega a ser asistentes de investigación pero no tienen la misma tasa de éxito para llegar a investigadoras, mientras que con los hombres, aunque hay menos que son asistentes de investigación, un mayor porcentaje llega a ser investigador. Esto iría en línea con la idea de que las mujeres en diferentes campos enfrentan techos de cristal que les limitan ascender a los rangos más altos en diferentes sectores.



Fuente: Encuesta de Desarrollo e Innovación Tecnológica en los sectores servicio y comercio (EDIT), 2015-16 – DANE

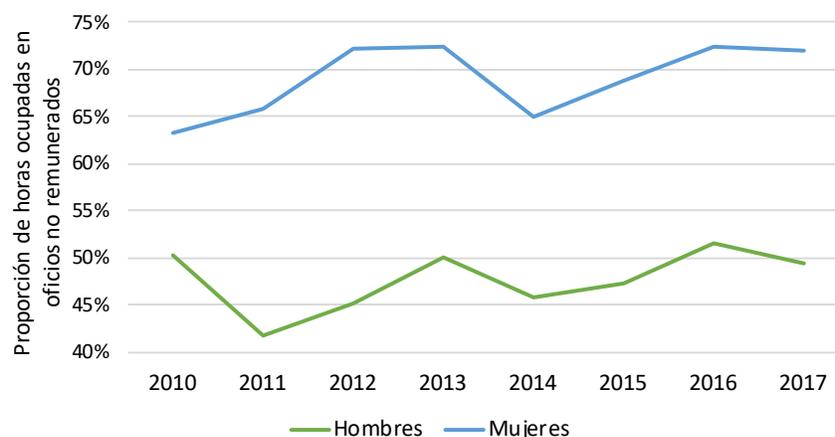
Figura 37. Servicios: proporción de trabajadoras que trabajaron en ACTI según área de trabajo, 2016

Por último, se puede ver la participación de las mujeres en actividades de ciencia, tecnología e innovación en empresas de servicios. En la Figura 37 se puede ver que, en general, las mujeres representan el 38% del personal total dedicado a la innovación. Al igual que con las empresas de manufacturas, en las de servicios las mujeres ocupan más cargos en el área de finanzas, donde son el 59% de ocupados en esa área. En el área directiva las mujeres fueron el 28.8% del personal en las empresas innovadoras, y el 27.2% del personal en las no innovadoras.

Para concluir, nos interesaba ver en qué áreas de la economía están más presentes las mujeres, en especial en dónde están presentes en roles de liderazgo. A partir de los datos de las Encuestas Anuales Manufactureras, de Comercio y de Servicios se pudo ver que la participación de la mujer no ha variado mucho en los últimos años. Las mujeres representan el 51% de las personas empleadas en empresas de servicios educativos, seguido por servicios y comercio, y por último, las empresas de manufacturas con solo el 37% de los cargos ocupados por mujeres. Mientras que en las empresas de manufacturas las mujeres están menos representadas a medida que aumenta el tamaño de la empresa, esta relación no se encuentra en el caso de las empresas de servicios y comercio. También se ve que las mujeres se dedican más a trabajos en las áreas administrativas y en las áreas de producción en cargos para técnicos y profesionales y muy pocas llegan a ser obreras. En cuanto a las actividades científicas, tecnológicas y de innovación, las mujeres se concentran en el área de finanzas y de mercado, y muy poco en producción.

5. Mujeres en el hogar y uso del tiempo

Para promover la equidad entre hombres y mujeres, así como el empoderamiento de estas, es importante visibilizar el tiempo que dedican las mujeres y los hombres a actividades de trabajo no remunerado. El trabajo que se hace en el hogar, de cuidado de niños y personas mayores o con discapacidades y de administración del hogar crea valor y es una contribución a la economía. Manteniéndolo invisible no solo se le resta importancia a la contribución de estos trabajos a la economía, sino que además se le quita importancia al trabajo de las mujeres, ya que son ellas quienes desproporcionadamente se encarga de estas labores. Los trabajos domésticos y de cuidado no solo crean valor sino que además permiten que otros miembros del hogar salgan al mercado laboral remunerado, así que de cierta forma representan una transferencia dentro del hogar de quienes hacen el cuidado a quienes salen al mercado laboral (Sáez, 2015).



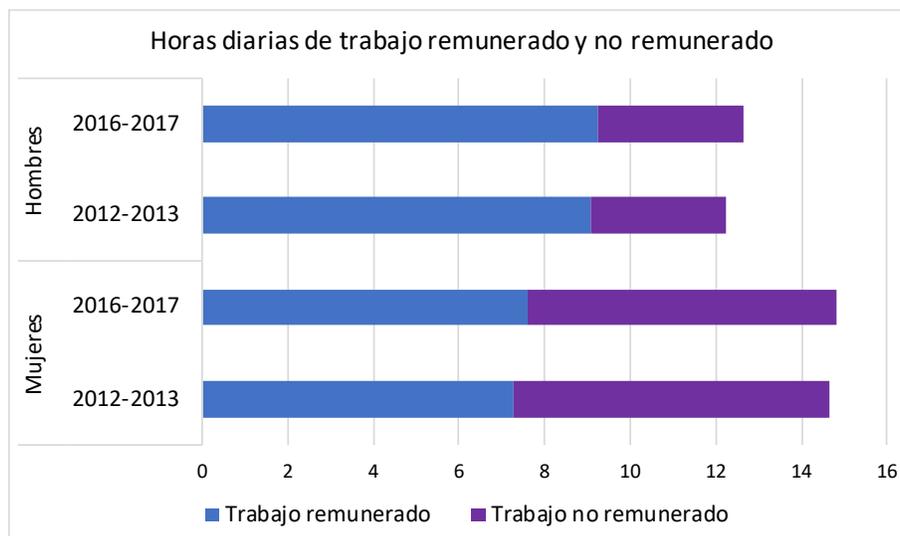
Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares, 2010-2017, DANE.

Figura 38. Proporción de horas dedicadas a trabajo no remunerado, 2010-2017

A partir de la información de la Gran Encuesta Integrada de Hogares se puede medir la proporción de tiempo que hombres y mujeres dedican a labores de trabajo no remuneradas como fracción del total de tiempo que trabajan. Para el período 2010-2017 las mujeres dedicaron el 69% del tiempo de trabajo a trabajos no remunerados, mientras que los hombres dedicaron a estas labores el 47.9% del tiempo de trabajo (véase Figura 38). Para el tiempo de los hombres se puede ver una ligera tendencia al aumento pero para las mujeres también.

La Encuesta Nacional del Uso del Tiempo (ENUT), junto con la Cuenta Satélite de la Economía del Cuidado, del DANE, estiman y valoran el tiempo dedicado por mujeres y hombres a labores domésticas y de cuidado. Con estas se puede estimar la participación de hombres y mujeres en cada labor y el tiempo promedio dedicado a cada una. La Figura 39 presenta el promedio de horas diarias que hombres y mujeres dedican al trabajo remunerado y no remunerado. Se puede ver que las mujeres en promedio dedicaron un poco más de siete horas al trabajo remunerado y también un poco más de siete horas al no remunerado, es decir, a oficios domésticos y de cuidado, para un total de 14.7 horas de trabajo en 2012-13 y 14.8 en 2016-17. Por su parte, los hombres dedicaron un poco más de nueve horas diarias al trabajo remunerado y apenas un poco más de tres al no remunerado, para un total de 12.2 horas en 2012-13 y 12.6 en 2016-17. Entonces, en general las mujeres en Colombia trabajan en promedio dos horas al día más que los hombres. Esto significa además que las mujeres tienen menos tiempo para actividades personales y de descanso. El tiempo dedicado a labores no remuneradas

también limita las posibilidades de trabajo remunerado a las que pueden acceder las mujeres que quieren trabajar.

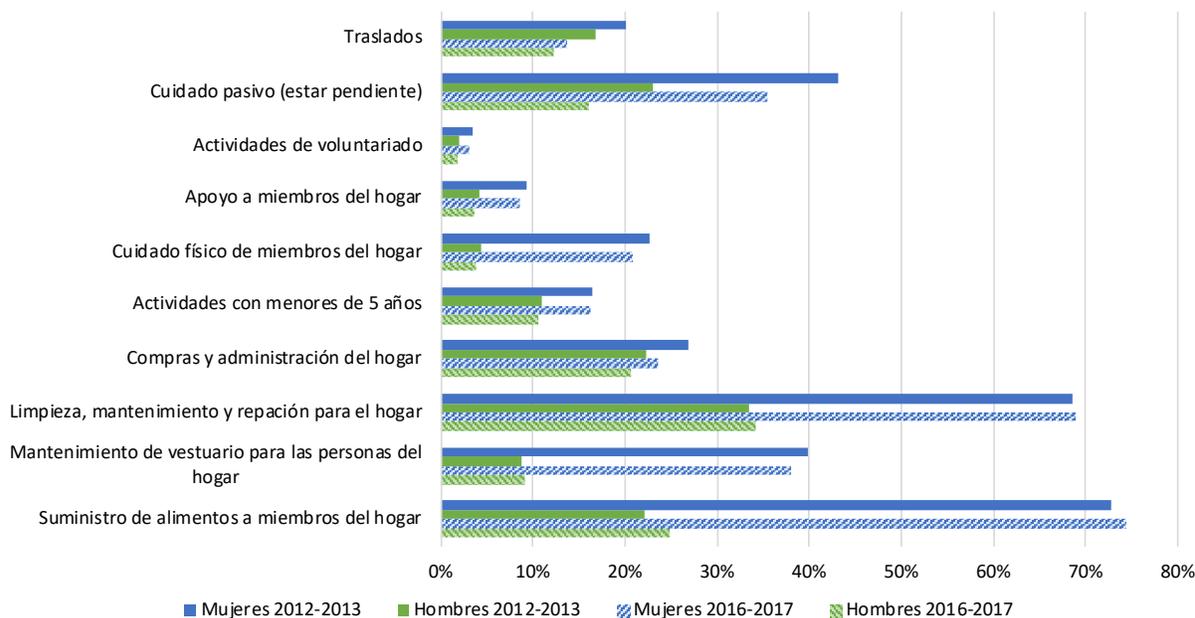


Fuente: Cuenta Satélite de la Economía del Cuidado y Encuesta Nacional del Uso del Tiempo, DANE, 2012-2013, 2016-2017.

Figura 39. Horas diarias dedicadas al trabajo remunerado y no remunerado, por sexo

La figura 40 parte de los resultados de la Cuenta Satélite de la Economía del Cuidado, y tiene, para 2012-13 y 2016-17, el porcentaje de mujeres y hombres que participaron en cada una de las categorías de trabajo doméstico y de cuidado. En general, para todas las labores las mujeres participan en ellas en una mayor proporción que los hombres, pero la brecha es significativamente mayor para unas labores que para otras.

Para el caso de labores que representan trabajo doméstico, como suministro de alimentos, mantenimiento del vestuario y limpieza y mantenimiento del hogar aproximadamente dos a tres veces la proporción de mujeres participan que de hombres. Para suministro de alimentos participan el 73.6% de mujeres frente al 23.5% de hombres, para el mantenimiento de vestuario es el 39% de mujeres frente al 9% de hombres, y por último, para limpieza del hogar es el 68.7% de mujeres frente a solo el 33.8% de los hombres. En cuanto a labores de administración del hogar, como pagar facturas y hacer compras, la diferencia no es tan marcada, el 25.2% de las mujeres se involucra en esto frente al 21.5% de los hombres.



Fuente: Cuenta Satélite de la Economía del Cuidado y Encuesta Nacional del Uso del Tiempo, DANE, 2012-2013, 2016-2017.

Figura 40. Tasa de participación en actividades de trabajo no remunerado, 2012-13 y 2016-17

El otro grupo de labores tiene que ver con el cuidado, de niños o de adultos (personas mayores o con discapacidades). Entre esto se cuenta el cuidado pasivo, el apoyo a miembros del hogar, cuidado físico de miembros del hogar y actividades con menores de cinco años. En general se encuentra que una proporción mayor de mujeres se involucran en estas actividades. Mientras el 16.4% de las mujeres participa en actividades con menores de cinco años, para los hombres la participación es del 10.7%. La Figura 40 muestra que aproximadamente el 39.3% de mujeres hizo labores de cuidado pasivo y estuvo pendiente de alguien más. Para los hombres solo el 19.6% de los hombres cuidó pasivamente a alguien.

Interesa no solamente la proporción de hombres y mujeres que participan en el trabajo doméstico y el cuidado en el hogar, importa también el tiempo promedio dedicado a estas actividades. Se encuentra no solo que las mujeres realizan más trabajos no remunerados sino que también dedican más tiempo en promedio a estas labores. La tabla 2 tiene los tiempos promedios dedicados a cada actividad por quienes participan en ellas. Ahí se puede ver que de forma consistente las mujeres dedican más tiempo a estas actividades que los hombres. Las únicas labores en las que hombres y mujeres dedican la misma cantidad de tiempo son los traslados y la administración del hogar. En las labores de trabajo doméstico para cuidar el hogar se puede ver, en la tabla 1, que las mujeres dedican un poco más del doble de tiempo que los hombres a la tarea de suministro (2:03 horas frente a 0:58 de los hombres). Para el mantenimiento de vestuario las mujeres dedican una media hora más que los hombres (1:20 frente a 0:44). En el cuidado de miembros del hogar podemos ver que la principal diferencia entre hombres y mujeres está en el cuidado pasivo, donde las mujeres dedicaron en 2016-2017 un poco más de una hora más que los hombres a esta tarea, y en 2012-2013 un poco más dos horas que los hombres.

Tiempo promedio de participación en actividades no remuneradas al día				
Actividades	2012-2013		2016-2017	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Suministro de alimentos a miembros del hogar	0:56	2:09	0:58	2:03
Mantenimiento de vestuario para las personas del hogar	0:43	1:18	0:44	1:15
Limpieza, mantenimiento y reparación para el hogar	0:56	1:17	1:01	1:20
Compras y administración del hogar	0:49	0:50	0:55	0:55
Actividades con menores de 5 años	1:14	1:23	1:21	1:29
Cuidado físico de miembros del hogar	0:38	1:16	0:43	1:23
Apoyo a miembros del hogar	1:02	1:17	1:09	1:22
Actividades de voluntariado	2:35	2:51	2:36	3:03
Cuidado pasivo (estar pendiente)	3:49	5:57	5:55	7:07
Traslados	0:27	0:25	0:26	0:26

Fuente: Cuenta Satélite de la Economía del Cuidado y Encuesta Nacional del Uso del Tiempo, DANE, 2012-2013, 2016-2017.

Tabla 2. Tiempo promedio dedicado a actividades de trabajo no remunerado, 2012-13 y 2016-17

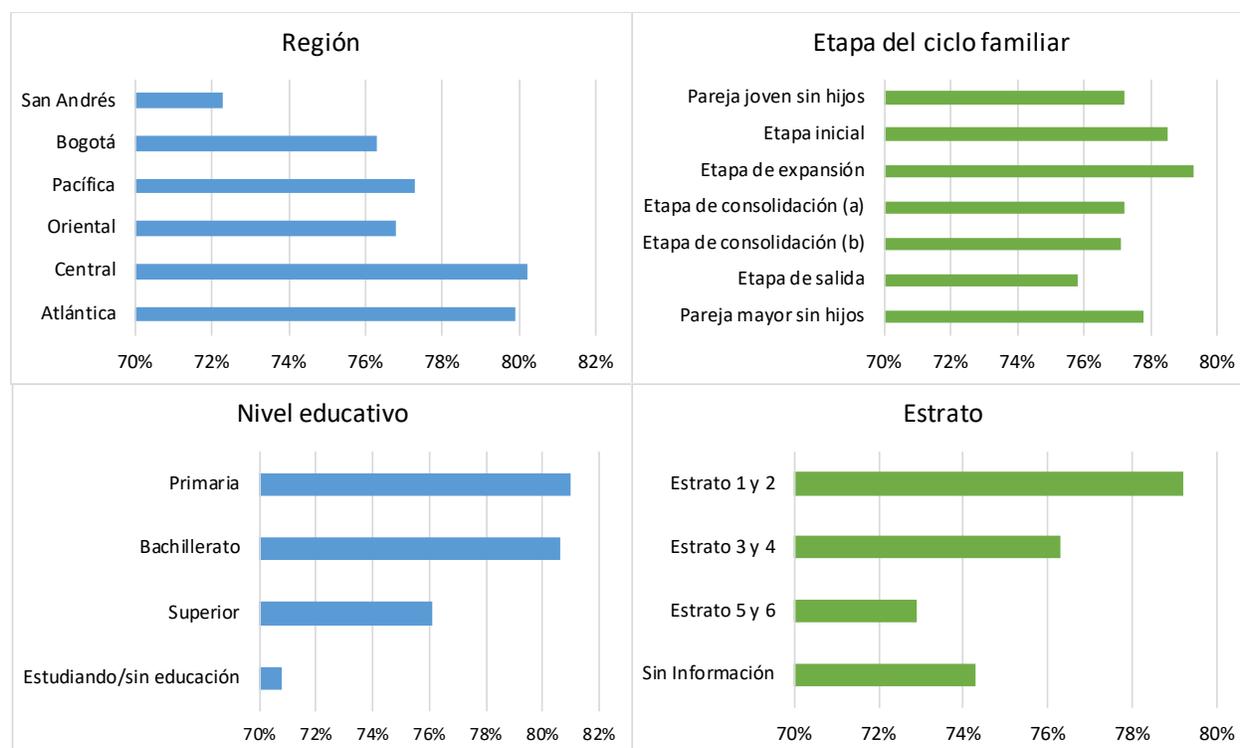
Los datos presentados arriba se refieren a las estimaciones a nivel nacional, el promedio para todas las mujeres mayores de 10 años. Se encuentran, sin embargo, algunas variaciones al considerar diferencias por nivel de ingreso, nivel educativo y tipo de hogar al que pertenecen las mujeres. La Figura 41 muestra el porcentaje del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado que es hecho por mujeres para diferentes categorías. El primer panel muestra las diferencias entre regiones, se puede ver que en las regiones Atlántica y Central las mujeres llevan a cabo alrededor del 80% del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado, mientras que en Bogotá realizan el 76% del trabajo y en San Andrés el 72%.

En el segundo panel se pueden ver las diferencias por etapas del ciclo familiar. Cuando más contribuyen las mujeres al trabajo doméstico y de cuidado es en la etapa inicial y etapa de expansión de sus familias, lo que se refiere a la época con hijo (o hijos) menores de cinco años y la etapa con al menos un hijo entre seis y 12 años. Cuando menos contribuyen es en la etapa de salida, cuando los hijos ya tienen más de 18 años. En el tercer panel se pueden ver las diferencias por nivel educativo. Cuando más contribuyen las mujeres al trabajo no remunerado es cuando solo tienen educación primaria (81%) y cuando menos contribuyen es cuando tienen educación superior (76.1%) y cuando aún están estudiando o no tienen educación formal (70.8%). Por último, en el cuarto panel se presentan las contribuciones según estrato. Las mujeres se encargan de una mayor fracción del trabajo no remunerado en los estratos 1 y 2 (79.2%) y se encargan de una menor fracción en los estratos 5 y 6 (72.9%).

Las diferentes categorías presentadas en la Figura 31 muestran el porcentaje del trabajo no remunerado realizado por las mujeres en cada categoría. Aunque hay diferencias, lo que más destaca es que estas no son muy grandes. Entre regiones la contribución varía entre el 72% y el 80% del trabajo no remunerado. Para las etapas del ciclo familiar la contribución de las mujeres es de entre 75.8% y 79.3%. La contribución según nivel educativo varía entre 71.5 y 81%, y por estrato entre 73% y 79%. Entonces, en términos de qué fracción del trabajo no remunerado es realizado por las mujeres no encontramos variaciones muy grandes.

Sin embargo, al ver el número de horas en promedio dedican hombres y mujeres a diferentes actividades del trabajo no remunerado según estas categorías sí se ven diferencias significativas. Por ejemplo, cuando se comparan las horas contribuidas por las mujeres y los hombres en diferentes etapas

del ciclo familiar se encuentra que, para las parejas jóvenes sin hijos los hombres dedican 4 horas al cuidado y apoyo de personas, y las mujeres 7.4 horas (DANE, 2018). Cuando las familias tienen hijos pequeños, en la etapa inicial, los hombres aumentan de 4 a 5 horas para el cuidado y apoyo de personas, mientras que las mujeres aumentan a 11.3 horas. En la etapa de expansión las mujeres dedican 9.3 horas diarias al cuidado de personas y los hombres se mantienen en 5 horas. A medida que las familias tienen hijos mayores las mujeres dedican cada vez menos horas al cuidado de personas, de un máximo de 11.3 bajan a 7.6 horas en la etapa de consolidación, pero los hombres siempre se mantienen entre 3.9 y 5.5 horas⁵.



Fuente: Cuenta Satélite de Economía del Cuidado y Encuesta Nacional del Uso del Tiempo, DANE, 2017.

Figura 41. Porcentaje del TDCNR hecho por mujeres según categorías, 2017⁶

La Cuenta Satélite de la Economía del Cuidado estima que el valor de mercado de los trabajos no remunerados realizados por mujeres y hombres en 2017 fue de 185,722 miles de millones de pesos, un aporte superior a los grupos de actividades que más contribuyen a la economía del país (DANE, 2018). Por ejemplo, el comercio al por mayor y por menor contribuyó 162,507 miles de millones de pesos ese mismo año. De este trabajo no remunerado las mujeres contribuyeron con el 76.7% (DANE, 2018). Como se pudo ver arriba, la contribución de las mujeres al trabajo no remunerado según diferentes categorías es bastante consistente, y está alrededor del 76% del total de trabajo remunerado, y la variable que hace una diferencia significativa en la cantidad de horas contribuidas y la participación de las mujeres es la presencia de niños pequeños en el hogar. Al ver las diferentes etapas del ciclo

⁵ Las parejas mayores sin hijos tienen un comportamiento ligeramente diferente, los hombres dedican 6 horas al cuidado de personas y las mujeres 3.7 horas.

⁶ Pareja joven sin hijos: la mujer tiene menos de 40 años y no tienen hijos. Etapa inicial: solo hijos menores de 5 años. Etapa de expansión: hijos mayores entre seis y 12 años. Etapa de consolidación (a): parejas con algún hijo entre 13 y 18 años. Etapa de consolidación (b): parejas con algún hijo mayor de 18 años. Etapa de salida: solo hijos mayores de 18 años. Pareja mayor sin hijos: pareja sin hijos donde la mujer tiene más de 40 años.

familiar se ve que cuando las familias tienen niños pequeños las horas contribuidas por las mujeres aumentan notoriamente y van disminuyendo poco a poco a medida que crecen los hijos, mientras que las horas contribuidas por los hombres se mantienen relativamente constantes.

6. Mujeres rurales

Como se mencionó anteriormente, aunque la pobreza ha presentado una caída significativa en todo el país, en las zonas rurales sigue siendo alta. En 2010 en los centros poblados y rurales dispersos, la incidencia de la pobreza multidimensional era del 53.1% y para 2017 esta había bajado al 36.6%, mientras que en las cabeceras municipales esta era del 23.5% en 2010 y 11.4% en 2017 (véase Figura 1). En promedio, los hogares rurales son más pobres que los hogares urbanos. También se encuentra que la participación laboral de las personas en las zonas rurales fue del 59.1%, mientras que en las cabeceras fue del 65.5% en el trimestre de julio a septiembre de 2018 (DANE, 2018). El desempleo en los centros poblados y rural disperso es menor que el desempleo en las cabeceras municipales (5.4% frente a 10.5% en julio a septiembre de 2018), y el 62% de la población rural se dedica a actividades de agricultura y ganadería (DANE, 2018).

Según el censo de 2018 la población rural representa el 22.2% de la población del país. Este grupo de la población es más pobre, menos educado y accede menos al mercado laboral que la población urbana, sin embargo, la mayoría de las encuestas y datos producidos por el DANE no tienen buena cobertura de las zonas rurales⁷. Una excepción a esto es el Censo Nacional Agropecuario de 2014, el cual, como su nombre lo indica, se concentra en la producción agropecuaria y las zonas rurales en general.⁸ Este censo nos permite describir mejor la situación de las mujeres en el campo y describir su situación actual de empoderamiento económico, la cuál dependerá de su nivel educativo, su participación laboral, el uso que hacen del tiempo, la autonomía para tomar decisiones sobre las tierras que trabajan y en general el acceso a recursos que les permitan desarrollar sus capacidades, aprovecharlas según sus preferencias y decidir sobre su futuro.

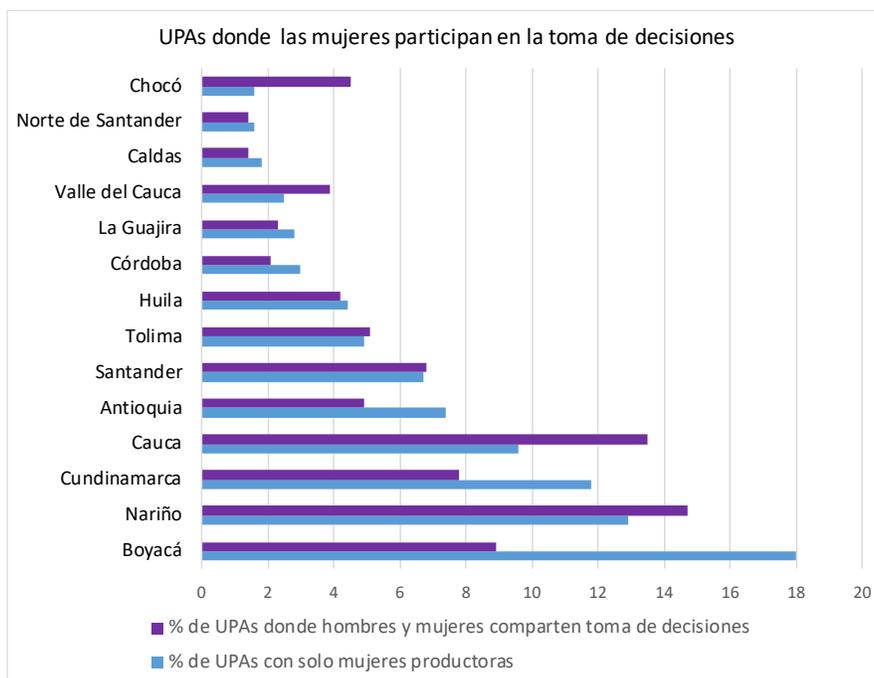
Según los datos del Censo Nacional Agropecuario, las tasas de analfabetismo de las personas mayores de 15 años residentes de las zonas rurales estaban en 12.8% para las mujeres y 12.4% para los hombres en 2014. Entre la población entre cinco y 16 años, el 80.3% de las niñas reportaron estar asistiendo a la educación, y para los hombres esta tasa era del 79.1%. Para la población un poco mayor, entre 17 y 24 años se encuentra que el 27% de las mujeres reportaron estar asistiendo a la educación, mientras que para los hombres esta tasa fue del 25.6%. De acuerdo con los datos de la Encuesta de Hogares para 2016, el 35.2% de las mujeres en centros poblados y rurales dispersos no tenían ningún nivel educativo completado; 30.8% solo había completado la primaria; el 28.4% había completado el bachillerato; y solo el 5.4% tenía algún título de educación terciaria completado. A nivel nacional el 42% de la población de 25 a 64 años al menos completó la educación media superior, y el 20% de los adultos había obtenido un título universitario para 2012 (Albiser y Zapata, 2014: 1). En general se puede ver que el nivel educativo de las personas que viven en las zonas rurales es inferior al promedio de la población.

⁷ Las encuestas tienen información sobre “centros poblados y rurales dispersos” pero esto da un indicador general para todas las zonas rurales, no permite distinguir entre regiones, a pesar de las grandes diferencias que hay en el país entre regiones.

⁸ El Censo Nacional Agropecuario de 2014, el primer censo de este tipo realizado desde 1970. El DANE también lleva a cabo la Encuesta Nacional Agropecuaria, que es de tipo anual pero no contiene preguntas con enfoque de género.

La agricultura representa el 62% de las ocupaciones en las zonas rurales. Por esto, estudiar cómo funcionan las Unidades de Producción Agrícola puede dar información sobre la situación de empoderamiento de las mujeres en el campo⁹. Los resultados del Censo Nacional Agropecuario muestran que, del área rural dispersa censada el 38.6% se dedicaba a la agricultura. Censaron las UPAs de personas naturales, lo que representó 499 mil UPAs de mujeres productoras (26%), 241 mil UPAs donde las mujeres y los hombres toman decisiones en conjunto (12,6%), y 1,179 mil UPAs de hombres productores (61.4%), es decir, donde los hombres toman las decisiones. Según esto, en el 38.6% de UPAs las mujeres participan en la toma de decisiones.

La Figura 42 muestra dónde están ubicadas las UPAs que tienen a una mujer como tomadora de decisiones y también aquellas donde hombres y mujeres juntos toman las decisiones. La figura muestra los departamentos donde está la mayoría de estas UPAs, aquellos listados concentran alrededor del 90% de las UPAs donde las mujeres toman las decisiones. Se puede ver que la mayoría de estas UPAs están en el altiplano Cundiboyacense y en los departamentos de la costa Pacífica. Las UPAs donde mujeres y hombres comparten la toma de decisiones se encuentran en su mayoría en los departamentos de Nariño, Cauca, Boyacá, Cundinamarca y Santander.



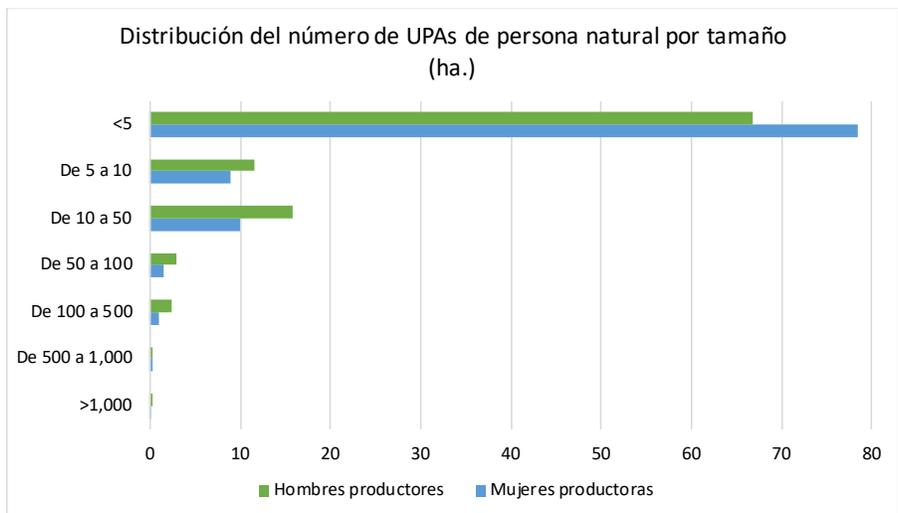
Fuente: Censo Nacional Agropecuario, DANE (2014)

Figura 42. Porcentaje de UPAs donde las mujeres participan en las decisiones, ciudades seleccionadas, 2014

Para entender mejor la situación de empoderamiento económico de las mujeres en el campo, además de saber qué porcentaje de ellas son las tomadoras de decisión en sus unidades de producción, es

⁹ La Unidad Productora Agropecuaria (UPA), “es la unidad de organización de la producción agropecuaria. Debe cumplir con las siguientes condiciones: 1. Produce bienes agrícolas, forestales, pecuarios o acuícolas. 2. Tiene un productor natural o jurídico que asume la responsabilidad y los riesgos. 3. Utiliza al menos un medio de producción como construcciones, maquinaria, equipo y/o mano de obra en los predios que la integran”. (DANE, 2014).

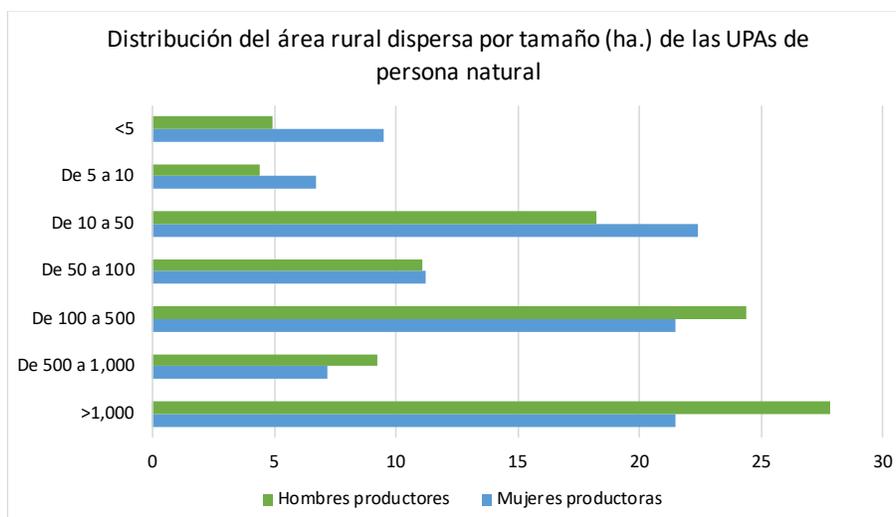
importante saber cómo son estas unidades de producción y cómo se comparan con aquellas donde los hombres toman las decisiones. La Figura 43 muestra la distribución de las UPAs según su tamaño en hectáreas y el sexo de la persona que toma las decisiones (se excluyen las UPAs donde son decisiones conjuntas). Se puede ver que el 78.4% de las UPAs con mujeres productoras tienen menos de cinco hectáreas, mientras que para los hombres las UPAs de este tamaño son solo el 66.8%. Entonces, en promedio las UPAs de los hombres productores son más grandes que las UPAs de las mujeres productoras, y las mujeres están menos representadas entre las UPAs de más de cinco hectáreas en general.



Fuente: Censo Nacional Agropecuario, DANE (2014)

Figura 43. Distribución (%) del número de UPAs de persona natural por tamaño (ha.), según sexo de quien toma las decisiones, 2014

En cuanto a cómo está distribuida la tierra en UPAs por tamaño y por el sexo de la persona que toma las decisiones, se puede ver en la Figura 34 que las UPAs de más de 1,000 hectáreas de área concentran el 27.8% del área de las UPAs con productores hombres. Estas representan solamente el 0.2% de estas UPAs. Las UPAs de menos de cinco hectáreas representan el 4.9% de las UPAs y concentran el 66.8% de la tierra. Para el caso de las UPAs con productoras mujeres, como ya se dijo, las UPAs de menos de cinco hectáreas representan el 78.4% de las unidades de producción, pero concentran solamente el 9.5% de la tierra. Para las unidades de producción más grandes se puede ver que en número de UPAs representan el 0.1% de las que tienen productoras mujeres, y concentran el 21.5% de la tierra.

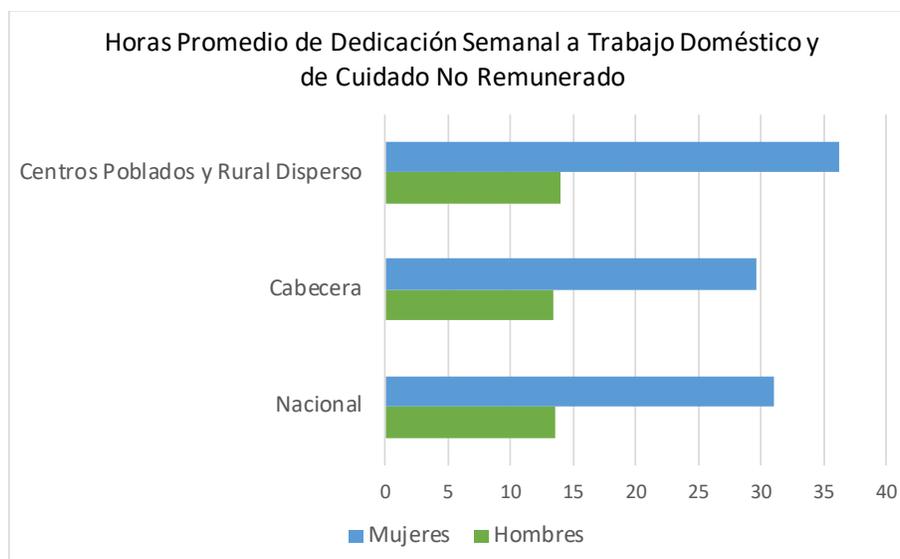


Fuente: Censo Nacional Agropecuario, DANE (2014)

Figura 44. Distribución (%) del área rural dispersa por tamaño (ha.) de UPAs de persona natural, según sexo de quien toma las decisiones, 2014

Se puede ver que las mujeres que toman decisiones sobre las UPAs tienen unidades de producción más pequeñas que las de los hombres. Es clave también considerar el régimen de tenencia, que según el que se tenga puede contribuir a tener una mayor seguridad sobre la posesión de la tierra, y considerar el acceso a recursos para hacer un uso más productivo de la tierra. Según los datos del Censo Agropecuario se encuentra que para las UPAs de mujeres productoras en el 72.9% estas son de su propiedad, en el 5.2% de los casos es propiedad colectiva, y en el restante 21.9% de los casos son otras formas de tenencia (DANE, 2014). El porcentaje de unidades de producción agrícola que son de propiedad individual de los hombres productores es el 72.1%, y para las UPAs donde hombres y mujeres toman decisiones en conjunto este porcentaje es 68.5%, para este grupo la propiedad colectiva es un poco más común, llega al 12.4% (DANE, 2014).

En cuanto al acceso a otros recursos, el Censo muestra que las mujeres productoras acceden a menos de ellos que los hombres productores o los casos de hombres y mujeres tomando decisiones en conjunto. Para el caso de maquinaria, mientras el 31.4% de los hombres productores reportaron tener maquinaria (31.3% también para los hombres y mujeres productores), solo en el 19.1% de las UPAs con mujeres tomadoras de decisiones reportaron tener maquinaria. De la misma forma, el 25.5% de los hombres y el 25.7% de los hombres y mujeres productores reportaron haber recibido asistencia técnica, y solo el 18.7% de las mujeres dijeron haberla recibido. Por último, para los créditos solo el 11.9% de las mujeres productoras dijeron haberlos solicitado en 2013. El 15.8% de los hombres productores y el 19.9% de los hombres y mujeres productores reportaron haber solicitado créditos.



Fuente: cálculos de la Cuenta Satélite de la Economía del Cuidado y Encuesta Nacional del Uso del Tiempo, DANE, 2017

Figura 45. Horas promedio semanales dedicadas al trabajo doméstico y de cuidado no remunerado, por grandes regiones y sexo, 2017

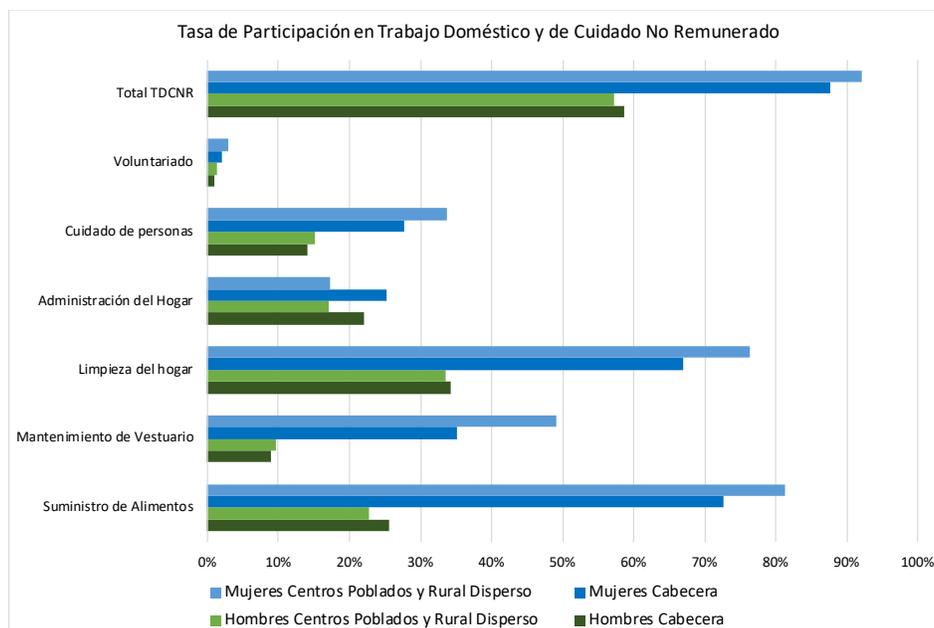
En la sección anterior se vio cómo las mujeres participan más en actividades de trabajo doméstico y de cuidado que no son remunerados y que además dedican más tiempo que los hombres a estas actividades. La Figura 45 muestra las horas promedio semanales que hombres y mujeres dedican a estas actividades no remuneradas. Las horas dedicadas por los hombres no varían mucho entre las cabeceras y las zonas rurales, dedican en promedio 13.5 horas a la semana. En cambio, mientras que a nivel nacional las mujeres dedican 31 horas a estas labores, en las cabeceras dedican 29.6 horas y en las zonas rurales en promedio utilizan 36.3 horas para estas actividades. De esta forma, las mujeres en el campo colombiano dedican más horas que las mujeres en las ciudades al trabajo doméstico y cuidado de personas sin recibir remuneración. El que dediquen más horas quiere decir además que tienen aún menos tiempo disponible para participar en el mercado laboral, donde recibirían remuneración.

Las Figura 46 y 47 permiten ver estas diferencias un poco más en detalle. La primera muestra las tasas de participación de hombres y mujeres en tareas de trabajo doméstico y de cuidado no remuneradas para hombres y mujeres que residen en las cabeceras municipales comparado con quienes viven en los centros poblados y rurales dispersos. Lo primero que se puede ver de la Figura 46 es que la diferencia que se ve en las zonas rurales entre las tasas de participación de hombres y mujeres en el trabajo doméstico y de cuidado no remunerado es aún mayor que la que se ve en las cabeceras y a nivel nacional. Mientras que la diferencia en tasas de participación entre hombres y mujeres es de 29 puntos porcentuales en las cabeceras, con el 88% de las mujeres participando frente al 59% de los hombres; en las zonas rurales la diferencia es de 35 puntos porcentuales, el 92% de las mujeres participa en estas labores, mientras que solo el 57% de los hombres lo hace.

Las mujeres de las zonas rurales en general participan más que las mujeres de las cabeceras en las diferentes actividades del trabajo doméstico y de cuidado, excepto por el caso del rubro de compras y administración del hogar. Esto en parte puede ser porque una mayor parte de las labores se deben hacer en el hogar, en vez de poderlo contratar, por ejemplo, el lavado de la ropa en las ciudades se puede contratar servicios para esto, mientras que en las zonas rurales esto sería más difícil que hacer. De esta forma, las mujeres participarían más en las labores de trabajo doméstico no remunerado y

como éstas se llevan a cabo en la casa se requieren menos labores de compras y administración del hogar.

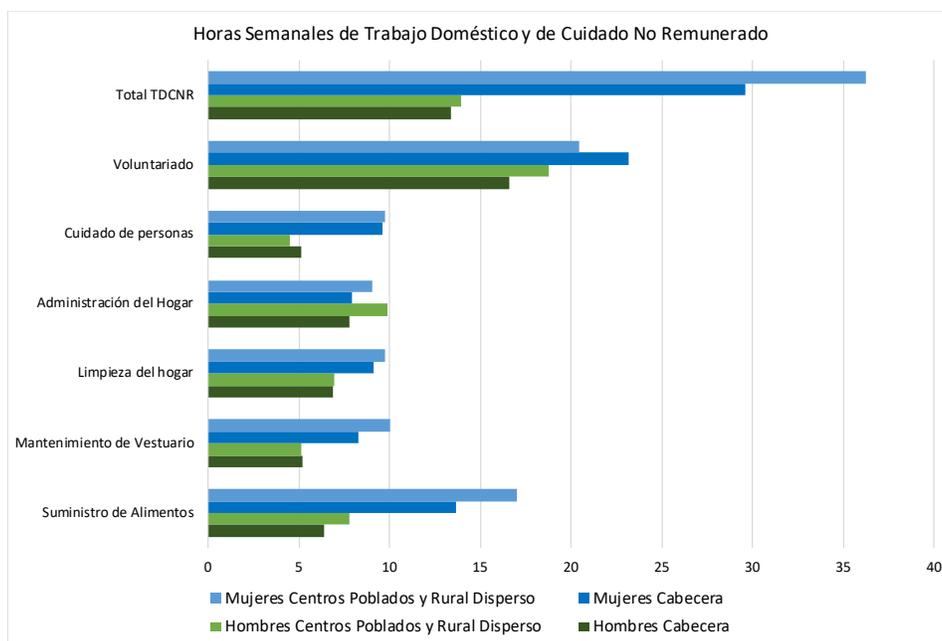
No solo se puede ver en la Figura 46 que las mujeres en las zonas rurales participan más en labores de trabajo no remunerado que las de las cabeceras, también se puede ver que los hombres en las zonas rurales participan menos de ellas que los hombres (57% versus 59%). Estas diferencias en participación se ven en el suministro de alimentos, limpieza del hogar y administración del hogar, mientras que los hombres de las zonas rurales participan más en el cuidado de personas y el mantenimiento de vestuario.



Fuente: Cuenta Satélite de la Economía del Cuidado y Encuesta Nacional del Uso del Tiempo, DANE, 2016-2017.

Figura 46. Tasa de participación en actividades de trabajo no remunerado, 2016-17

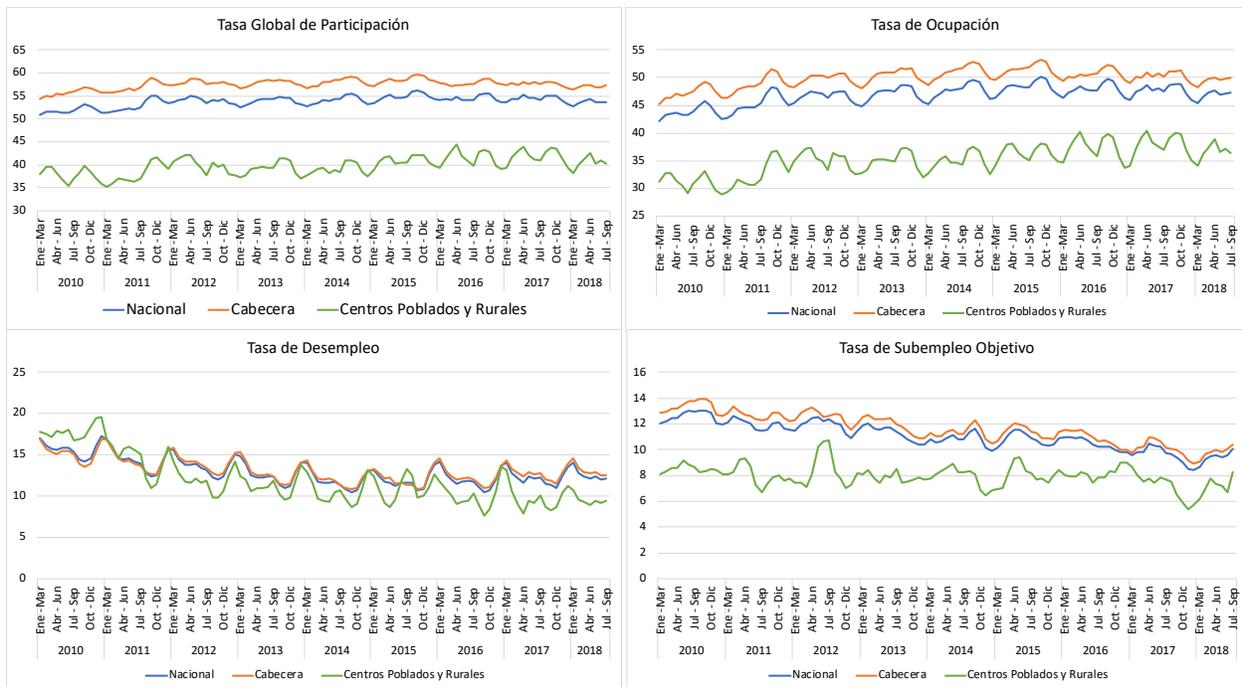
La Figura 47 muestra las horas promedio de dedicación semanal a tareas de trabajo doméstico y de cuidado no remunerado para hombres y mujeres en las zonas de cabecera y centros poblados y rurales dispersos. Como se vio en la Figura 45, la brecha entre el tiempo dedicado al trabajo no remunerado por hombres y mujeres es mayor en las zonas rurales que en las cabeceras. En la Figura 47 se puede ver que, excepto por el tiempo dedicado al voluntariado, en todas las actividades de trabajo no remunerado las mujeres en las zonas rurales dedican más tiempo que las mujeres en las cabeceras. En el cuidado y apoyo de personas no hay mucha diferencia entre regiones, las mujeres en las zonas rurales dedican 9.8 horas frente a 9.6 horas de las mujeres en las zonas urbanas (los hombres en las zonas rurales dedican 4.5 horas a esta actividad). En donde se ve la mayor diferencia es en el suministro de alimentos, mientras que las mujeres en las zonas urbanas dedican 13.7 horas a esta actividad, las mujeres en las zonas rurales dedican 17 horas semanales. En las actividades de administración y limpieza del hogar y el mantenimiento de vestuario las mujeres en los centros poblados y rural disperso dedican más horas a la semana que las mujeres en las cabeceras municipales, y más que los hombres en general (excepto por las labores de administración del hogar, donde los hombres en las zonas rurales dedican casi 10 horas semanales, por encima de la dedicación de las mujeres).



Fuente: Cuenta Satélite de la Economía del Cuidado y Encuesta Nacional del Uso del Tiempo, DANE, 2016-2017.

Figura 47. Horas promedio de dedicación semanal a actividades de trabajo no remunerado, 2016-17

La Figura 48 muestra cómo el desempeño de las mujeres en el mercado laboral en los centros poblados y rural disperso es diferente al desempeño en las zonas urbanas. Las principales diferencias se ven en la tasa global de participación y en la tasa de ocupación. Para la primera se puede ver que en los últimos años (2010-2018), la tasa de participación de las mujeres en las cabeceras municipales ha estado entre el 55% y el 60%, mientras que para las mujeres en las zonas rurales la participación ha estado alrededor del 40%. En cuanto a la tasa de ocupación, en el segundo panel de la Figura 48 se puede ver que la tasa de ocupación de las mujeres en los centros poblados y rural disperso esta ha estado entre el 35% y el 40%, cuando la tasa de ocupación de las mujeres en las cabeceras municipales ronda el 50%. El tercer panel de la Figura 48 tiene las tasas de desempleo, allí se puede ver que en los últimos años esta tasa para las mujeres en las zonas rurales ha estado por debajo de la tasa de desempleo de las mujeres en las zonas urbanas. También se puede ver que la tasa de subempleo objetivo es menor para las mujeres en las zonas rurales que para las mujeres en las cabeceras municipales. El bajo nivel de participación laboral de las mujeres y la baja tasa de desempleo en las zonas rurales están relacionadas, probablemente sucede que un número significativo de mujeres que quedan desempleadas y en vez de continuar en la fuerza laboral y buscar trabajo salen del mercado laboral y dejan de participar, con lo que la tasa de participación cae, y la tasa de desempleo no aumenta.



Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares, trimestral, 2010-2018, DANE

Figura 48. Tasa global de participación, de ocupación, desempleo y subempleo objetivo para mujeres, nacional, cabecera y centros poblados y rurales, 2010-2018

En las zonas rurales colombianas podemos ver que la pobreza es más alta, aunque ha caído significativamente en los últimos años, y gran parte de la población se dedica a la agricultura. Las mujeres productoras, es decir, que son quienes toman las decisiones en su unidad de producción, representan apenas el 26% de los productores, en promedio tienen propiedades más pequeñas (inferiores a cinco hectáreas) y tienen acceso a menos recursos para mejorar la productividad de la tierra que trabajan. Además, las mujeres en las zonas rurales tienen una tasa de participación laboral y de ocupación menor a la de las mujeres de las cabeceras (y que los hombres), y dedican unas siete horas semanales más que las mujeres de las zonas urbanas al trabajo no remunerado. Esto revela que las mujeres en el campo continúan en una clara desventaja frente a los hombres, y sus condiciones hacen más difícil que puedan tomar las mejores decisiones para ellas mismas.

7. Propuestas de política

El empoderamiento de las mujeres, como ya se dijo anteriormente, se da cuando las mujeres pueden tomar decisiones autónomas sobre su vida, adquirir habilidades y conocimiento (o ver estos recompensados), tener confianza en sí mismas, ser independientes y “auto-suficientes” (Organización de Naciones Unidas, 2011, P. 11). El empoderamiento económico tiene que ver con que haya igualdad de género en el mercado laboral, con que las mujeres puedan ser independientes económicamente y aprovechar sus habilidades y conocimiento al máximo en sus trabajos. El informe presentado acá muestra que todavía falta mucho por recorrer para lograr la igualdad de género en el mercado laboral y para que se den las condiciones necesarias para que las mujeres tengan verdadera autonomía para tomar decisiones sobre sus vidas.

En la primera sección se vio que los ingresos de las mujeres son menores que los de los hombres y es más común que ellas no tengan ingresos propios. Se encuentra, además, que las mujeres participan en el mercado laboral mucho menos que los hombres, tienen una tasa de ocupación menor y una tasa de desempleo mayor que la de los hombres, y reciben un salario significativamente menor que el de los hombres, aún cuando se comparan personas con el mismo nivel educativo. Las mujeres contribuyen además el 76% del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado del país. De forma consistente son las mujeres las que llevan a cabo la gran mayoría del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado, sin importar el nivel educativo, el estrato de residencia o la etapa del ciclo familiar en la que se encuentra el hogar. Por último, las mujeres en el campo, sobre quienes usualmente se tiene menos información, son quienes toman las decisiones en apenas el 26% de las unidades de producción, y se encuentra que ellas tienen menor acceso a créditos, maquinaria y asesoría técnica para aumentar la productividad de sus terrenos. Se encuentra también que en las zonas rurales las mujeres participan menos en el mercado laboral y se encargan del trabajo doméstico y de cuidado en sus hogares en una mayor proporción que en las zonas urbanas.

A continuación, se presentarán algunas recomendaciones de política para mejorar la situación de empoderamiento económico de las mujeres. Las mujeres estarán más empoderadas económicamente cuando tengan más independencia para tomar decisiones sobre sus vidas, puedan utilizar sus talentos y habilidades y recibir un pago justo por esto. Este empoderamiento necesariamente debe pasar por aumentar la participación laboral femenina, reducir las brechas frente a los hombres en términos de ocupación, tasa de desempleo y salarios, lograr una mejor distribución de las labores de trabajo doméstico y de cuidado no remuneradas y promover cambios culturales.

Una posible crítica a la propuesta de promover el empoderamiento económico aumentando la participación laboral femenina es que esta baja participación puede ser decisión propia de las mujeres, quienes prefieren quedarse en el hogar dedicadas a esas labores de cuidado y de trabajo doméstico de las cuales ya se encargan. Frente a esto se contraponen que las mujeres colombianas en la actualidad tienen en promedio más años de educación que los hombres (8.8 años frente a 8.5 para los hombres, MEN), se matriculan en igual medida en la educación superior (34.8% de los graduados de bachillerato para las mujeres, frente a 34.5% de los graduados hombres), y desertan de la educación superior en menor medida que los hombres (42% para las mujeres frente a 50.4% para los hombres)¹⁰.

Dado el alto costo que tiene la educación superior, en términos de matrículas y también salarios no devengados en ese tiempo, tiene sentido suponer que las mujeres querrían participar en el mercado laboral en similar medida que los hombres. Por otra parte, existe evidencia para diferentes países que muestra que cuando se implementan políticas que liberan el tiempo de las mujeres de labores domésticas y de cuidado estas responden aumentando su participación en el mercado laboral. En esta sección se presentarán algunas de estas políticas las cuales en general tienen que ver con el cuidado de los hijos y el tiempo que estos pasan en el colegio o siendo cuidados por otros.

Cuidado de los niños, los mayores y personas con discapacidades

Como se mostró anteriormente, a nivel nacional, las mujeres que participan en el cuidado no remunerado de niños menores de cinco años (16.3% del total) y en actividades de cuidado pasivo de personas en el hogar (35.4%), dedicaron una hora y media diaria a las actividades con niños pequeños

¹⁰ Datos del Ministerio de Educación.

y alrededor de siete horas al cuidado de personas en el hogar en 2017 (ENUT, DANE, 2017). Las estadísticas de mercado laboral en general muestran que cuando en el hogar hay niños menores de seis años las mujeres participan un poco menos en el mercado y tienen menos trabajos formales, están más desempleadas, la tasa de subempleo es mayor y la brecha salarial también es mayor.

La presencia de niños en el hogar puede influir sobre la participación de las mujeres en el mercado laboral de diferentes formas. La primera y principal es que los niños pequeños requieren cuidado permanente y muchas veces la primera opción para su cuidado es que sea la mujer, que en la mayoría de los casos es la madre del niño, quien lo cuida. La decisión de participación en el mercado laboral en presencia de niños que requieren cuidado tendrá en cuenta, el posible salario que devengaría la mujer si trabajara, las opciones privadas o pagas para el cuidado del niño y opciones estatales o de bajo costo. Si las únicas opciones existentes son de alto costo (relativo por ejemplo al salario que podría devengar la mujer) es menos probable que las mujeres decidan participar en el mercado laboral.

Entonces, una primera propuesta de política es la expansión de los programas actuales de atención para la primera infancia del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) de tal forma que todas las mujeres con niños en el hogar que aún no están en edad escolar tengan la opción de utilizar un servicio de cuidado o jardín infantil provisto por el estado sin costo.¹¹ Estos jardines servirían para el cuidado y desarrollo de los niños, pero además les permitirían a sus madres participar en el mercado laboral. Es importante que este servicio sea gratuito y que al menos se preste durante las horas tradicionales de trabajo, es decir, al menos por ocho horas diarias, para así facilitar el acceso a trabajos, si lo que quiere la mujer es un trabajo de tiempo completo.

El bajo costo importa por varias razones: primero, la evidencia para Colombia y otros países ha encontrado que quienes más se benefician de la provisión de cuidado de niños público son las mujeres de más bajos ingresos y más bajo nivel de educación, quienes no tienen recursos para pagar un servicio privado (Peña-Parga y Glassman, 2004; De Henau et al, 2010). Cardona-Sosa y Morales (2016) citan evidencia para países desarrollados y en desarrollo donde la provisión gratuita de cuidado infantil aumentó la participación laboral de las mujeres y el mayor efecto se vio entre las mujeres de menores ingresos (aunque también se encuentra que las mujeres de mayores ingresos también participan más cuando estos servicios están disponibles).

Por otra parte, al tener un costo muy bajo o igual a cero se evita la situación en la que una mujer puede decidir no tomarlo porque su salario esperado en el mercado laboral es inferior al costo del servicio de cuidado infantil. Además de esto, si se crea un nivel de ingreso máximo a partir del cual ya no se puede acceder a los servicios públicos de cuidado, es posible que haya mujeres que son madres que quisieran trabajar, para lo cual necesitarían acceder a estos servicios, pero que el hecho de comenzar a trabajar aumentara sus ingresos por encima de este umbral, de tal forma que ya no pudieran acceder al servicio, y su ingreso neto fuera inferior al que tenían antes de trabajar y recurrir a los servicios de cuidado infantil.

Este servicio de cuidado infantil debería al menos funcionar durante las horas laborales tradicionales para ampliar las opciones de trabajos a los que pueden acceder las madres. El estudio de Padilla-Romo y Cabrera-Hernández (2018) para México, donde se extendieron las horas de clase de las escuelas primarias, concluye que estas tres horas y media diarias adicionales llevaron a un incremento en la

¹¹ En la actualidad el ICBF tiene diferentes programas para atender a la primera infancia, sin embargo, no se llega a la provisión universal de cuidado para los niños menores de cinco años durante horas laborales.

participación laboral de las madres en 5.5 puntos porcentuales y el número de horas semanales trabajadas en 1.8, junto con un incremento en los salarios recibidos. Duchini y Van Effenterre (2018) encuentra que para el caso de Francia, donde en 2013 los colegios empezaron a incluir clases los miércoles (históricamente en las escuelas primarias en Francia los miércoles no había clases), es más probable que las madres trabajen los miércoles y trabajen tiempo completo y con esto además de reduce la brecha salarial en un 6%.

Las mujeres que llevan a cabo labores de cuidado no remunerado no solo cuidan a niños pequeños, también se dedican al cuidado de personas mayores o con discapacidades. Este cuidado también puede limitar la participación laboral o hacer que las mujeres cuidadoras se queden por completo por fuera la fuerza laboral. Según Smith (2004) el cuidado de los mayores recae principalmente en las esposas, hijas y nueras, en gran parte por normas sociales y culturales. El efecto que tiene este cuidado es sobretodo de reducir la participación laboral, más que de reducir el número de horas trabajadas, lo que indicaría que en general las personas cuidadoras se salen de la fuerza laboral, en vez de trabajar menos horas o en trabajos más flexibles (Lilly et al, 2010). Para las mujeres cuidadoras de personas mayores también sería útil proveer más opciones de cuidado, lugares equipados especialmente para cuidar de las personas que tienen más impedimentos y para quienes las cuidadoras informales probablemente están menos capacitadas para dar el cuidado apropiado.

Por último, la existencia de un sistema nacional más grande de servicios de cuidado infantil disponibles para gran parte de la población crearía además una oportunidad de empleo para muchas mujeres capacitadas en el cuidado de niños (De Henau et al., 2016). O, como sugieren Urdinola y Tovar (2018), se podrían involucrar adultos mayores en los servicios de cuidado, pueden ser los mismos abuelos, a cambio de contribuciones al sistema subsidiado de pensiones BEPS- Beneficios Económicos Periódicos.

Licencias de paternidad y maternidad

Desde enero de 2017 en Colombia la licencia de maternidad es de 18 semanas, antes era de 14 semanas y en 2011 había aumentado de 12 a 14 semanas (Ramírez et al, 2016). Mientras que se ha aumentado el tiempo de la licencia de maternidad, para los padres no ha ocurrido lo mismo. Los padres en la actualidad disponen de solo ocho días hábiles de licencia remunerada. Una propuesta que podría, por una parte, contribuir a una distribución más equitativa entre hombres y mujeres del trabajo doméstico y de cuidado; y por otra, contribuir a aumentar la participación laboral de las madres, es aumentar el número de días de licencia para los padres. Esta licencia, entre más se pareciera a la licencia de maternidad, podría además ayudar a que se disminuya la discriminación contra las mujeres en edad fértil por la percepción de que son empleadas más costosas (Ramírez et al, 2016).

Por ejemplo, Tamm (2018) estudia el caso de Alemania, donde se incrementó el tiempo de licencia para los padres. En 2007 se hizo una reforma a partir de la cual los padres cuentan con 14 meses de licencia, dos meses solo para la madre y dos meses solo para el padre, y los restantes 10 meses los pueden distribuir como prefieran. Esos dos meses del padre se pierden si él no los toma. Tamm encuentra que después de introducir esta reforma los padres en efecto aumentaron el tiempo de licencia que toman y esto llevó a los siguientes resultados: los padres aumentan el tiempo que dedican al cuidado de los niños y al trabajo doméstico, aún después de concluida la licencia; y, en el corto plazo, las madres aumentan su participación en el mercado laboral y las horas trabajadas. Este estudio no encuentra efectos de largo plazo para la participación de las madres en el mercado laboral, sin

embargo, se podría cuestionar si las diferencias culturales entre Alemania y Colombia, podrían llevar a un impacto mayor y de más largo plazo en Colombia.

Análisis de los efectos diferenciales de género de las políticas públicas

En este informe se han destacado las diferencias en las experiencias de hombres y mujeres en el mercado laboral y en otros ámbitos, donde se puede ver que ambos enfrentan realidades muy diferentes en este, en el trabajo no remunerado, en el campo y en términos de los ingresos que tienen. Debido a estas diferencias, otra propuesta de política es la implementación de un análisis de los efectos diferenciales de género de las políticas públicas. Es decir, sería útil para el gobierno, y también para los proyectos de ley que se presentan en el congreso, si antes de implementarlas o votarlos en el congreso se analizaran las posibles diferencias en términos de efectos sobre hombres y mujeres.

Existen políticas que claramente afectan a mujeres y hombres de forma diferente, por ejemplo, el IVA sobre los productos de higiene femenina afectan directamente a las mujeres y no a los hombres. Pero existen también muchas otras políticas que, aunque no estén diseñadas con un enfoque diferencial de género, sí tienen efectos diferentes. Por ejemplo, el IVA sobre los alimentos de la canasta básica pueden afectar a las mujeres más que a los hombres. Como se vio en páginas anteriores, los hogares con mujeres cabeza de familia tienen ingresos en promedio menores que los hogares con cabeza masculina. Entre menos ingresos tenga un hogar gastarán un porcentaje mayor de su ingreso en alimentos. Así, si aumenta el IVA a los alimentos de la canasta básica el impacto será mayor sobre los hogares con cabeza femenina, que en promedio tienen menores ingresos. Por otra parte, si por ejemplo se redujera el impuesto sobre la riqueza, en ese caso habría más hombres beneficiados ya que ellos representan alrededor del 60% de las personas que lo pagan y además son en promedio más ricos que las mujeres que también pagan este impuesto.

Entonces, la propuesta invita a hacer un análisis que tome en cuenta las condiciones de hombres y mujeres, los incentivos que enfrentan y las normas sociales presentes, para evaluar el posible impacto diferencial que tendría no solo la política tributaria sino también otros tipos de políticas. El efecto diferencial por género puede hacer que una política que esté diseñada para ser progresiva y promover la equidad en efecto sea regresiva y perpetúe inequidades entre hombres y mujeres (Grown, 2010).

Cambio cultural

La consistencia en el tiempo promedio dedicado por mujeres de todos los estratos y todos los niveles educativos al trabajo doméstico y de cuidado no remunerado apoya la idea de que parte de lo que explica las diferencias del mercado laboral y del uso del tiempo de las mujeres tiene que ver con factores culturales que perpetúan estos patrones. Por ejemplo, en la Encuesta Nacional del Uso del Tiempo se hicieron varias preguntas sobre las opiniones o percepciones de los encuestados. A la pregunta de si están de acuerdo con la afirmación “el deber de un hombre es ganar dinero, el deber de la mujer es cuidar del hogar y de la familia”, el 38.5% dijo estar de acuerdo o muy de acuerdo con la afirmación. Ante la pregunta sobre la percepción frente a la afirmación de que “las mujeres son mejores para el trabajo doméstico que los hombres”, el 68.1% dijo estar de acuerdo o muy de acuerdo (69% entre los hombres, ENUT 2016-2017).

Entonces, parte del trabajo para mejorar el empoderamiento económico de las mujeres debe pasar por un cambio cultural, de tal forma que la sociedad tenga una imagen más favorable frente a una

distribución equitativa del trabajo doméstico y también frente a la participación de las mujeres en el mercado laboral. Para el caso de Chile, Contreras y Plaza (2010) encuentra que entre más internalizadas tengan las mujeres las ideas machistas y los valores culturales conservadores es menos probable que participen en el mercado laboral. Los cambios culturales no se dan rápidamente pero poco a poco se pueden lograr cambios. Una forma de incentivar estos cambios es a través de los medios. Por ejemplo, para el caso de Brasil La Ferrara et al (2012) concluye que en las regiones donde se transmite la cadena Globo de televisión, que transmite telenovelas donde las mujeres tienen pocos hijos o ninguno, estas telenovelas han tenido un impacto significativo sobre los patrones de fertilidad. Es decir, en lugares a donde fue llegando la cadena Globo las familias redujeron el número de hijos que tenían.

Este es solo un caso de la forma como los medios pueden liderar cambios culturales, para el caso de Colombia se podría promover ideas de igualdad de género y las posibilidades de las mujeres en el mercado laboral y la posibilidad de combinar la maternidad con la participación en el mercado laboral.

Políticas salariales

Otra consideración es la importancia de reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres, la cual persiste para todos los niveles educativos. Uno de los factores que puede contribuir a mantener esta brecha es que las mujeres que ganan menos no son conscientes de que ganan menos, es decir, no tienen la información necesaria para poder concluir que ganan menos que sus pares hombres, ya que por lo general los salarios que pagan las empresas no son información pública. Por otra parte, las brechas salariales parecen ampliarse con el tiempo, es decir, un hombre y una mujer de características similares al entrar a la fuerza laboral por primera vez suelen tener salarios muy similares pero estos van divergiendo con el tiempo. Esto se puede deber en parte porque se crean trayectorias de salarios y a las personas al entrevistarlas para un trabajo nuevo les piden información sobre su último salario. De esta forma, el nuevo salario depende del anterior y las diferencias entre hombres y mujeres se van ampliando.

En el Estado de Massachusetts en Estados Unidos se aprobó una ley, que entró en efecto en 2018, para promover la igualdad en el mercado laboral entre hombres y mujeres. Esta ley tiene dos componentes muy importantes: por una parte, promueve la transparencia en los salarios, y por otra, prohíbe a las empresas preguntar a quienes entrevistan sobre sus salarios anteriores, de forma que no pueden basar el salario que ofrecen sobre la historia salarial. En el Reino Unido las empresas deben publicar anualmente la brecha salarial entre sus empleados, con lo que se espera se reduzca esta brecha en el tiempo (New York Times, abril 4, 2018). Estas políticas podrían ser consideradas para el caso de Colombia, donde las brechas salariales son amplias y hay muy poca transparencia de parte de las empresas.

8. Propuestas para el seguimiento a la situación y las políticas

Para poder avanzar en la situación de empoderamiento de las mujeres es importante hacerle seguimiento a esta, y tener indicadores o temas clave que se prioricen y a los que se les haga un seguimiento constante. Para que esta labor tenga éxito es importante involucrar a las diferentes entidades estatales que se encargan de los diferentes temas, como el Ministerio de Trabajo, de Educación, de Agricultura, etc., para que ellas contribuyan al seguimiento, en especial a las diferencias entre hombres y mujeres.

En la descripción de la situación actual de empoderamiento económico se pudo ver que la participación en el mercado laboral y las estadísticas que la caracterizan son claves para entender cómo se están desempeñando las mujeres. Las variables principales para hacerle seguimiento a la situación serán la de participación en el mercado laboral y la brecha salarial. La brecha salarial se mantiene sin importar el nivel educativo que logren las mujeres y no ha disminuido en los últimos años. Esta brecha recoge gran parte de las disparidades que encontramos en el mercado laboral. Por ejemplo, su existencia hace más probable que las mujeres decidan salir del mercado laboral o entren en primer lugar, si el salario que podrían ganar es muy bajo.

Para el uso del tiempo es indispensable hacer seguimiento constante al tiempo que dedican las mujeres al trabajo no remunerado y evaluar este una vez se hayan implementado políticas como los jardines infantiles o el aumento en la licencia de paternidad. Se esperaría que con estas dos políticas, así como con políticas para promover cambios culturales poco a poco los hombres participaran más en las labores del hogar y también, parte del trabajo de cuidado se delegaría en los jardines, lo que liberaría el tiempo de las mujeres. Si después de implementadas estas políticas no se ven cambios en el uso del tiempo y en el trabajo no remunerado debería revisarse el conjunto de estrategias, para evaluar qué podría estar impidiendo que se logran cambios.

Se propuso también que las políticas y proyectos de ley, tales como la ley de presupuesto, tengan un análisis de género. Sería útil hacerle seguimiento a estos análisis y evaluar si después de implementar estos análisis se evidencia un diseño más consciente de las políticas, de tal forma que contribuyan a reducir las inequidades entre hombres y mujeres, en vez de contribuir a ampliar las diferencias.

Por último, la información oficial disponible para describir la situación de las mujeres en las zonas rurales no llega al nivel de representatividad que se tiene para ciudades y zonas urbanas. Para entender mejor la situación y poder diseñar políticas que beneficien claramente a las mujeres en el campo es fundamental ampliar los estudios estadísticos y la representatividad de las encuestas a zonas rurales más pequeñas. Esto se hace extensivo no solo al análisis de las regiones rurales del país sino también a la producción de estadísticas en el país sobre todos los temas, ya que la ausencia de estadísticas diferenciadas por género dificulta hacer seguimiento a la situación y a las políticas implementadas. Para esto también sería útil aprovechar el conocimiento de los observatorios de género que existen en el país así como de los centros de investigación en general que tratan temas de género en Colombia.

9. Conclusiones

El empoderamiento económico de las mujeres depende de que estas puedan tomar decisiones autónomas sobre sus propias vidas e ingresos y que puedan ser autosuficientes, entre otros. Para describir el estado actual de empoderamiento económico de las mujeres colombianas en este documento se trataron varios temas y en cada uno se comparó la situación de las mujeres con la de los hombres. Primero, se mostró cómo son los ingresos de las mujeres y de los hogares con cabeza de hogar femenina. También se vio cómo es la riqueza de las mujeres en el extremo derecho de la distribución del ingreso. En general se encontró que, consistentemente las mujeres tienen menores ingresos que los hombres, es más probable que no tengan ingresos propios y los hogares con una mujer como cabeza de hogar tienen menores ingresos laborales.

A continuación, se describió la situación de la mujer en el mercado laboral. Las mujeres participan menos en el mercado laboral, es más probable que estén desempleadas y reciben salarios mucho menores que los de los hombres. Se pudo ver que, a medida que las mujeres tienen más educación las diferencias con los hombres se reducen significativamente. Pero, también se pudo ver que, en general, cuando las mujeres conviven con niños menores de seis años en el hogar, sus resultados en el mercado laboral empeoran.

En cuanto al uso del tiempo y la dedicación de las mujeres al trabajo doméstico y de cuidado no remunerado, se pudo ver que el 76% de este trabajo es realizado por mujeres. Excepto por las compras y administración del hogar, donde hombres y mujeres participan en similares proporciones y dedican más o menos el mismo tiempo, las mujeres participan más en el trabajo doméstico y de cuidado y dedican más tiempo de su día a este. Mientras que los hombres en 2017 dedicaron 9.23 horas al trabajo remunerado y 3.42 al no remunerado, para un total de 12.6 horas de trabajo diario, las mujeres dedicaron 7.6 horas al trabajo remunerado y 7.2 al no remunerado, para un total de 14.8 horas diarias.

Para el caso de las mujeres en las zonas rurales se vio que ellas son quienes toman las decisiones en su unidad de producción solo en el 26% de unidades de producción. Estas son en promedio más pequeñas que las unidades de producción agrícola de los hombres y tienen menor acceso a créditos, maquinaria y asesoría técnica.

Como propuestas de política, para empoderar a las mujeres y eliminar la situación de desventaja en la que se encuentran frente a los hombres, se hicieron varias propuestas. Estas están encaminadas a facilitarles a las mujeres el acceso y la permanencia en el mercado laboral, principal fuente de ingresos propios. También buscan lograr cambios culturales, que los hombres se involucren más en el trabajo del hogar y en el cuidado de los niños, y que además reduzcan algunas de las fuentes de discriminación contra las mujeres en edad de tener hijos. Este cambio cultural debe ser general, donde se valore más la contribución de las mujeres por medio del trabajo doméstico y de cuidado y se valore también darles la oportunidad a las mujeres de aprovechar al máximo sus capacidades y esfuerzo en el mercado laboral, y ser recompensadas por esto justamente. Se propone también hacer un seguimiento más claro y consistente a las políticas públicas y su posible impacto diferencial de género, ya que las políticas pueden impactar de forma diferente a hombres y mujeres no solo cuando son creadas por este propósito, sino en muchos otros casos donde se encuentran diferencias de ingresos o de comportamientos. Por último, se resaltó la importancia de producir estadísticas diferenciales por género, para precisamente poder hacer seguimiento a la situación de empoderamiento de las mujeres, en especial en las zonas rurales donde no llegan las mismas mediciones que se hacen a nivel urbano.

10. Referencias

- Abadía Alvarado, Luz Karime. (2014). “Los efectos de los contratos a término fijo sobre los trabajadores en Colombia”. *Cuadernos de Economía*, 33(63), 421-446.
- Abadía, Luz Karime y Sara de la Rica. *The Evolution of the Gender Wage Gap in Colombia: 1994 and 2010*. Manuscrito presentado en la 18th Annual Latin American and Caribbean Economic Association (LACEA) meeting in 2013.
- Albiser, Etienne, y Juliana Zapata. *Nota del País. Panorama de la Educación 2014: Indicadores de la OCDE*. Bogotá: OCDE, 2014
- Ávila Mahecha, Javier. “Participación de las mujeres entre las personas con mayor riqueza de Colombia”. En: *Investigas. Estudios innovadores sobre economía, género e indicadores*, (eds.) Mauricio Perfetti del Corral, Andrea Paola García Ruiz, Ana Güzemes García. Bogotá: DANE, 2018. Pp: 9-25.
- Ávila Moreno, Diana Milena. “Indicadores de autonomía de las mujeres en Colombia: aproximaciones para la construcción de un índice compuesto”. En: *Investigas. Estudios innovadores sobre economía, género e indicadores*, (eds.) Mauricio Perfetti del Corral, Andrea Paola García Ruiz, Ana Güzemes García. Bogotá: DANE, 2018. Pp: 121-157.
- Cardona-Sosa, Lina y Leonardo Fabio Morales. “Efectos Laborales de los Servicios de Cuidado Infantil: Evidencia del Programa Buen Comienzo”. En: *Desempleo femenino en Colombia*, (eds.) Luis Eduardo Arango, Francesca Castellani y Eduardo Lora. Bogotá: Banco de la República, 2016. Pp. 207-229.
- Contreras, Dante y Gonzalo Plaza. “Cultural Factors in Women’s Labor Participation”. *Feminist Economics*, 16(2) 2010: 27-46.
- De Henau, Jérôme, Susan Himmelweit, Zofia Lapniewska y Diane Perrons (2016). *Investing in the Care Economy. A gender analysis of employment stimulus in seven OECD countries*. International Trade Union Confederation.
- De Henau, Jérôme, Danièle Meulders y Síle O’Dorchai. “Maybe Baby: Comparing Partnered Women’s Employment and Childcare Policies in the EU-15”. *Feminist Economics*, 16(1), 2010: 43-77.
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). *Encuesta Continua de Hogares*. 2001. <http://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo#hist%C3%B3ricos-encuesta-continua-de-hogares-proyecciones-censo-1993>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). *Glosario Gran Encuesta Integrada de Hogares*. 2012. http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/fichas/glosario_GEIH13.pdf
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). *Boletín Censo Nacional Agropecuario. Séptima entrega de resultados*. 2014. <http://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/agropecuario/censo-nacional-agropecuario-2014>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). *Gran Encuesta Integrada de Hogares*. 2010-2017. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). *Boletín de la Cuenta Satélite de Economía del Cuidado*. 2018. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/cuentas-nacionales/cuentas-satelite/cuenta-satelite-economia-del-cuidado>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). *Cuenta Satélite de Economía del Cuidado*. 2018. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/cuentas-nacionales/cuentas-satelite/cuenta-satelite-economia-del-cuidado>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). *Encuesta Anual Manufacturera*. 2010-2016

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). *Ficha Metodológica Encuesta Anual Manufacturera*. 2017

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). *Encuesta Anual de Servicios*. 2010-2016

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). *Ficha Metodológica Encuesta Anual de Servicios*. 2015

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). *Encuesta Anual de Comercio*. 2010-2016

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). *Ficha Metodológica Encuesta Anual de Comercio*. 2017

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). *Encuesta de Desarrollo e Innovación Tecnológica en la Industria Manufacturera – EDIT*. 2015-2016.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). *Documento Metodológico Encuesta de Desarrollo e Innovación Tecnológica en la Industria Manufacturera – EDIT*. 2011.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). *Encuesta de Desarrollo e Innovación Tecnológica en los Sectores Servicios y Comercio– EDITS*. 2016-2017.

Duchini, Emma y Clémentine Van Effenterre. “Do Women Want to Work More or More Regularly? Evidence from a Natural Experiment”. Manuscrito no publicado, Harvard University, 2018.

Garlati Bertoldi, Pablo Adrián. “Payroll Taxes, Social Security and Informality. The 2012 Tax Reform in Colombia”. Manuscrito no publicado, Pontificia Universidad Javeriana, 2018.

Grown, Caren. “Taxation and Gender Equality: A Conceptual Framework”. *Taxation and Gender Equity*. Routledge, 2010. Pp. 1-22.

Lilly, Meredith B., Audrey Laporte, Peter C. Coyte. “Do they Care too much to Work? The Influence of Caregiving Intensity on the Labour Force Participation of Unpaid Caregivers in Canada”. *Journal of Health Economics*, 29(6) 2010: 895-903.

Lora, Eduardo. “Desempleo femenino en Colombia: visión panorámica y propuestas de política”. En: *Desempleo femenino en Colombia*, (eds.) Luis Eduardo Arango, Francesca Castellani y Eduardo Lora. Bogotá: Banco de la República, 2016. Pp. 1-28.

“The New Pay Equity Law in Massachusetts: A Brief Summary”, <https://www.cambridgema.gov/~media/Files/officeofthemayor/payequity/payequityamendedlawsumm032817.pdf?la=en>

Organización de Naciones Unidas, Entidad para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres. *Women's Empowerment Principles. Equality Means Business*, 2011.

Padilla-Romo, María y Francisco Cabrera-Hernández. “The Effect of Children's Time in School on Mothers' Labor Supply: Evidence from Mexico's Full-Time Schools Program”. *Working Paper #2018-04*. Knoxville: University of Tennessee, 2018.

Peña-Parga, Ximena y Amanda Glassman. “Demand for Childcare and Female Employment in Colombia”. *Documento CEDE 2004-43*. Bogotá: Universidad de los Andes, 2004.

Ramírez, Natalia, Ana María Tribín y Carmiña Vargas. “Maternidad y Mercado Laboral: el Impacto de la Legislación”. En: *Desempleo femenino en Colombia*, (eds.) Luis Eduardo Arango, Francesca Castellani y Eduardo Lora. Bogotá: Banco de la República, 2016. Pp. 267-289.

Rojas D., Norberto e Iván M. Durán. “El mercado laboral formal en Colombia: diferencias regionales”. En: *Trabajo Formal en Colombia. Realidades y retos*, (ed.) Hernán Avendaño Cruz. Bogotá: Fasecolda, 2018. Pp: 19-50.

Sáez Astaburuaga, Isabel. “El horizonte de la igualdad de género. Colombia y Cuba frente a los retos del cuidado”. *Serie Asuntos de Género*. Santiago de Chile: Naciones Unidas, CEPAL, 2015.

Smith, Peggy R. “Elder Care, Gender, and Work: The Work-Family Issue of the 21st Century”, *Berkeley Journal of Employment and Labor Law*, 25(2) 2004: 351-399.

Urdinola, B. Piedad y Jorge A. Tovar. “Time Use and Gender in Colombia”. *Counting Women's Work Working Paper WP5*. 2018.

Vélez, Eduardo y Carolyn Winter. “Women's Labor Force Participation and Earnings in Colombia”. En: *Case Studies on Women's Employment and Pay in Latin America*, (eds.) George Psacharopoulos y Zafiris Tzannatos. Washington D.C.: The International Bank for Reconstruction and Development – World Bank, 1992.