

Artículo Recibido: 22 marzo de 2020/Aceptado: 30 junio de 2020

Brechas de Género: Un análisis para el Mercado Laboral del Área Metropolitana Centro Occidente

Gender Gaps: an analysis for Labor Market in the Área Metropolitana Centro Occidente

Jhon Jairo Marín Restrepo¹
 Sebastián Francisco Valencia Cardona²
 Gerardo Antonio Buchelli Lozano³

Resumen

Esta investigación determinó la situación actual de las brechas de género en el mercado laboral del Área Metropolitana Centro Occidente (AMCO), contribuyendo al proceso de toma de decisiones en cuanto al establecimiento de políticas y estrategias que permitan superar estas desigualdades. Esta investigación es de tipo cuantitativo y busco dar respuesta a su objetivo usando la metodología de la Red ORMET “Brechas de Género en el Mercado Laboral: Una Metodología Para Generar Información, Sensibilizar e Incidir”, la cual establece cuatro dimensiones para realizar el análisis: División Sexual del Trabajo, Conciliación de la vida profesional, personal y familiar, Discriminación y segregación laboral. Así mismo se determinaron las brechas salariales en la población ocupada y la población ocupada informal. Los resultados de la investigación muestran una situación desfavorable para la mujer en todas las dimensiones analizadas, en especial en lo referente al desempleo, la informalidad y la economía del cuidado, así como una brecha salarial negativa para las mujeres, especialmente en las mujeres ocupadas informales y una segregación de las mujeres en algunos sectores de la economía, relacionados con el sector servicios. Además, se pudo establecer la ampliación de las brechas entre los años 2017, 2018 y 2019, mostrando unos indicadores peores que los presentados en el año 2015 en casi todas las dimensiones. Se encontró una mejoría sustancial, aunque persisten las brechas, en los resultados para la población entre 15 y 24 años. Estos resultados deben orientar el planteamiento de políticas públicas que busquen crear conciencia en los actores del desarrollo sobre las implicaciones de la desigualdad de género y así dotar de capacidades a estos actores para plantear soluciones dentro de su contexto que permitan la eliminación de dichas brechas.

Palabras clave: Brechas de Género, Trabajo, Familia, Salario, Discriminación

Abstract

This research determined the current situation of gender gaps in the labor market of the Central West Metropolitan Area (AMCO), contributing to the decision-making process regarding the establishment of policies and strategies to overcome these inequalities. This research is quantitative in nature and I seek to respond to its objective using the ORMET Network methodology “Gender Gaps in the Labor Market: A Methodology to Generate Information, Raise Awareness and Impact”, which establishes four dimensions to carry out the analysis: Sexual Division of Labor, Conciliation of professional, personal and family life, Discrimination and labor segregation. Likewise, the wage gaps in the employed population and the informal employed population were determined. The results of the research show an unfavorable situation for women in all the dimensions analyzed, especially

1 Docente Investigador Facultad de Ciencias Administrativas, Económicas y Financieras de la Fundación Universitaria del Área Andina, seccional Pereira. correo electrónico: jjmarin@areandina.edu.co.

2 Administrador de Negocios Internacionales, Asistente de Investigación.

3 Docente Investigador Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Libre Seccional Pereira

in relation to unemployment, informality and the care economy, as well as a negative wage gap for women, especially in informal women. and a segregation of women in some sectors of the economy, related to the service sector. Furthermore, it was possible to establish the widening of the gaps between the years 2017, 2018 and 2019, showing worse indicators than those presented in 2015 in almost all dimensions. A substantial improvement was found, although the gaps persist, in the results for the population between 15 and 24 years old. These results should guide the approach of public policies that seek to create awareness among development actors about the implications of gender inequality and thus empower these actors to propose solutions within their context that allow the elimination of these gaps.

Keywords: Gender Gaps, work, Family, Salary, Discrimination

Introducción

La literatura científica ha venido explorando las desigualdades de género a través del llamado enfoque de género. Este enfoque busca explicar dicho fenómeno mediante el estudio de las relaciones sociales, económicas y culturales entre hombre y mujeres. En particular, esta investigación aborda las brechas de género en el mercado laboral del Área Metropolitana Centro Occidente (en adelante AMCO), que agrupa a los municipios de Pereira, La Virginia y Dosquebradas, del departamento de Risaralda en Colombia. Lo anterior ha sido un esfuerzo del PNUD y el Gobierno Colombiano, que a través de la Red ORMET, aportan una metodología que permite sistematizar información, en este caso, sobre el mercado laboral, que sirva como insumo para el planteamiento de políticas públicas o estrategias que puedan formular los tomadores de decisiones y así contribuir a cerrar las brechas de género en el mercado laboral (ORMET 2014). Lo anterior está orientado hacia el cumplimiento de los objetivos de desarrollo sostenible de la ONU, en particular el ODS 5 “igualdad de género” y once objetivos más que están relacionados entre sí (PNUD, 2018) (DNP, 2018).

Las implicaciones de las brechas de género están ligadas a la capacidad que hombres y mujeres tienen para cumplir funciones en la sociedad que tengan razones para valorar, en este caso particular, las funciones que quieran cumplir en el mercado laboral. Estas brechas, entonces, son la desigual libertad de hombres y mujeres para acceder, participar y controlar de los recursos, servicios, oportunidades y beneficios sociales del trabajo remunerado. Para analizar esta distancia, la investigación usa un enfoque teórico de género, que señala que las diferentes posiciones que hombres y mujeres ocupan en la sociedad son las que generan una desigual distribución de recursos y el acceso al poder (ORMET, 2014). Estas brechas se convierten entonces en diferencias sustanciales y negativas en los resultados de los indicadores del mercado laboral en las 4 dimensiones que esta investigación presenta, así como diferencias negativas para las mujeres en las brechas

salariales. Esta investigación es descriptiva, por lo tanto su alcance no va más allá de determinar las brechas de género en el mercado laboral del AMCO, sin embargo, se traen diferentes acercamientos teóricos desde un enfoque de género que podría dar explicación a estas desigualdades entre hombres y mujeres.

En el AMCO no existe ningún estudio cuyo objetivo permita determinar el estado de las brechas de género en el mercado laboral, por lo tanto esta investigación logra reconocer esta desigualdad, iniciando el camino para futuras investigaciones de género en el mercado laboral con alcances explicativos, y así mismo permitiendo a los tomadores de decisiones o actores del desarrollo aportar estrategias y soluciones a esta problemática en cada contexto en particular, para así lograr cumplir los objetivos de desarrollo sostenible en la región.

Metodología

Esta investigación es de carácter cuantitativo, con alcance descriptivo y de corte transversal. Se usó la Gran Encuesta Integrada de Hogares como base de la información. El marco de la muestra es la población del Área Metropolitana Centro Occidente.

Análisis Cuantitativo: los datos para la construcción de los indicadores cuantitativos fueron tomados de la GEIH (gran encuesta integrada de hogares) y analizados mediante el software estadístico Stata 15. La metodología que se utilizó fue la propuesta por el Departamento para la Prosperidad Social (DPS) y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) en su documento caja de herramientas que aporta la Red ORMET: Serie de metodologías para el análisis del mercado del trabajo en Colombia, específicamente la metodología denominada: “Brechas de género en el mercado laboral, una metodología para generar información, sensibilizar e incidir”.

Esta metodología consta de seis dimensiones, pero en esta investigación se trabajaron solo cuatro dimensio-

nes, que aportan indicadores cuantitativos par el estudio del estado actual de las brechas de género en el mercado laboral del Área Metropolitana Centro Occidente.

Dimensiones:

1. División sexual del trabajo (remunerado y no remunerado).
2. Conciliación de la vida profesional, personal y familiar.
3. Calidad del empleo.
4. Segregación y discriminación laboral.

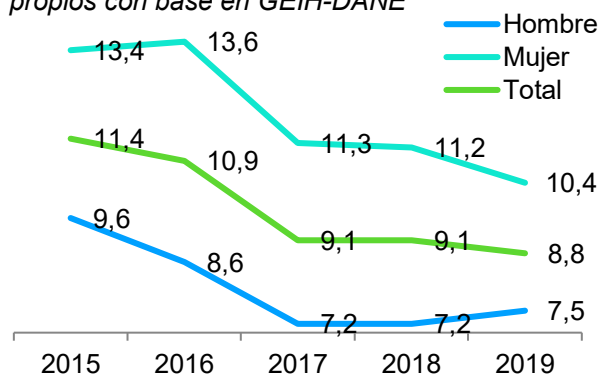
Brechas salariales: Para determinar las brechas salariales en el AMCO se uso un promedio del salario de las mujeres y hombres del AMCO en la muestra de la GEIH.

Resultados

Resultados del estado de las Brechas de Genero en el AMCO

Figura 1

Tasa de Desempleo AMCO. Cálculos propios con base en GEIH-DANE



División sexual del trabajo (remunerado/no remunerado).

Como se puede observar en la Figura 1, las mujeres del AMCO sufren de mayores tasas de desempleo, con una brecha de 2,9 puntos porcentuales respecto a los hombres, para el año 2019. La tasa de desempleo total ha venido cayendo, jalonado por una caída de la

tasa de desempleo tanto de hombres como de mujeres. Entre el 2015 y el 2019 la tasa de desempleo de las mujeres decreció en 3 puntos porcentuales, mientras que la tasa de desempleo para los hombres en los mismos años lo hizo en 2,4 puntos porcentuales. Los anteriores resultados muestran un estrechamiento de las brechas de género en este indicador, pasando de una brecha de 3,8 puntos porcentuales (2015) a 2,9 puntos porcentuales (2019). En los últimos años se puede apreciar que la reducción de la tasa de desempleo total está siendo jalonada por una caída en la TD de las mujeres, mientras que la TD de los hombres ha crecido, esto último explica el estrechamiento de la brecha de género en este indicador.

Las mujeres entre 15 y 24 años del AMCO (figura 2) sufren de mayor desempleo que los hombres en este mismo rango de edad, con una brecha de 4,4 puntos porcentuales, siendo esta brecha mayor que para la tasa de desempleo general, lo anterior para el año 2019. La tasa de desempleo juvenil (Figura 3) total ha venido cayendo, jalonado por una caída de las tasa de desempleo tanto de hombres como de mujeres. Entre el 2015 y el 2019 la tasa de desempleo de las mujeres decreció en 2,2 puntos porcentuales, mientras que la tasa de desempleo para los hombres en los mismos años lo hizo en 0,7 puntos porcentuales. Los anteriores resultados muestran un estrechamiento de las brechas de género en este indicador, pasando de una brecha de 5,9 puntos porcentuales (2015) a 4,4 puntos porcentuales (2019). En los últimos años se puede apreciar que la reducción de la tasa de desempleo juvenil total está siendo jalonada por una caída en la TD de las mujeres, mientras que la TDJ de los hombres ha crecido, esto último explica el estrechamiento de la brecha de género en este indicador.

Figura 2

Desempleo juvenil 15 - 24 años AMCO. Cálculos propios basado en GEIH-DANE.

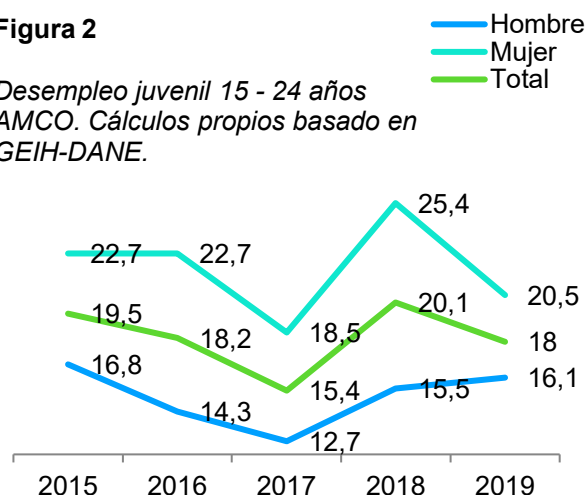
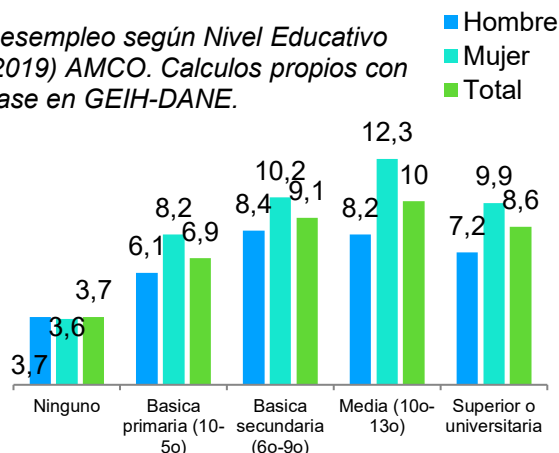


Figura 3

Desempleo según Nivel Educativo (2019) AMCO. Cálculos propios con base en GEIH-DANE.

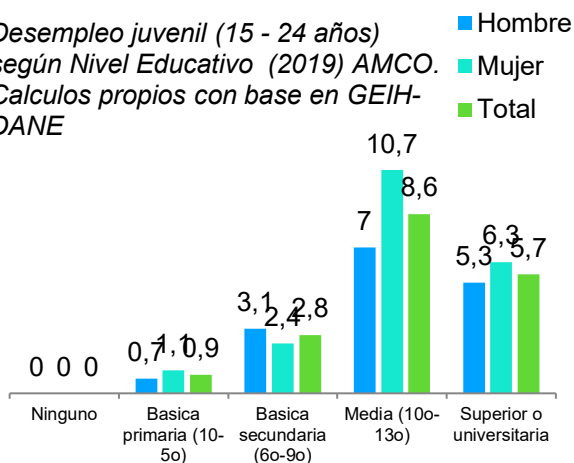


La Figura 3 señala una brecha en la tasa de desempleo entre hombres y mujeres con educación primaria de 0,8 puntos porcentuales; educación secundaria una

brecha de 0,7 negativo para los hombres; en educación media de 1,8; en educación universitaria este brecha negativa para las mujeres se amplía a 1,4 puntos porcentuales. La Figura 4 señala que la mayor brecha para la población entre 15 y 24 años esta en la educación media (3,7 puntos porcentuales). La brecha en educación superior es muy inferior a la brecha de la población general.

Figura 4

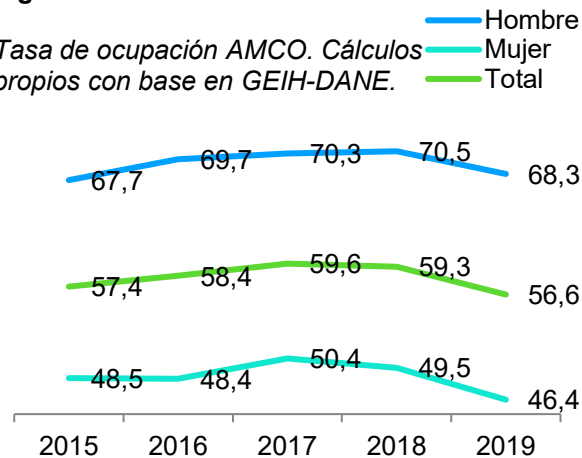
Desempleo juvenil (15 - 24 años) según Nivel Educativo (2019) AMCO. Cálculos propios con base en GEIH-DANE



La brecha en la tasa de ocupación (Figura 5) ha aumentado, así: en el año 2015 la brecha en la tasa de ocupación era de 19,2 puntos porcentuales, para el año 2019 esta brecha aumento a 21,9 puntos porcentuales. Este comportamiento obedece principalmente a un decre-

Figura 5

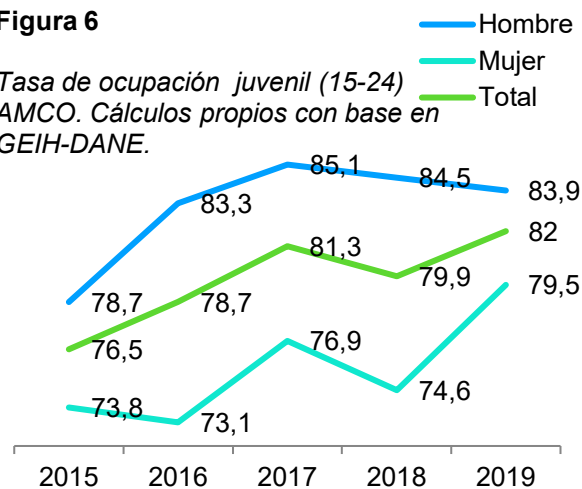
Tasa de ocupación AMCO. Cálculos propios con base en GEIH-DANE.



cimiento de la tasa de ocupación de las mujeres en 2,1 puntos porcentuales entre el 2015 y el 2018, mientras que la TO de los hombres aumento en 0,6 puntos porcentuales. Es de resaltar que, mientras la tasa TD de los hombres y de las mujeres a decreció, la TO de las mujeres no decreció, de hecho la TO del 2019 es la más baja en los últimos 5 años, mientras que la TO de los hombres crece, como ya se dijo, y en el 2019 tiene una caída pronunciada. En los años 2017, 2018 y 2019 se aprecia un cambio de tendencia para los hombres, la TO de los hombres ha empezado a descender, la tendencia a decrecer en la TO de las mujeres continua. La brecha en la tasa de ocupación juvenil (Figura 6) ha bajado, así: en el año 2015 la brecha en la tasa de ocupación era de 4,9 puntos porcentuales, para el año 2019 esta brecha fue de 4,4 puntos porcentuales. El comportamiento de la TOJ es opuesta a la TO general:

Figura 6

Tasa de ocupación juvenil (15-24) AMCO. Cálculos propios con base en GEIH-DANE.



la tasa aumenta para las mujeres y para los hombres se reduce, de hecho esto último explica el estrechamiento de las brechas en este indicador. En los años 2017, 2018 y 2019 se aprecia un cambio de tendencia para los hombres, la TOJ de los hombres ha empezado a disminuir, la tendencia a crecer en estos años se vuelve más pronunciada para las mujeres.

La Figura 7 muestra una brecha en la tasa de actividad de 22 puntos porcentuales. Además, se registra un aumento de la brecha de 3,1 puntos porcentuales entre el 2015 y el 2019. Este comportamiento se explica por una caída en la TA de las mujeres mucho más pronunciada que en los hombres que redujo su tasa en 1,1 puntos porcentuales entre el 2015 y el 2019, mientras que la tasa de las mujeres lo hizo en 5,8 puntos porcentuales. Entre los años 2017 y 2019 la tendencia creciente de la TA de las mujeres cambia y en el 2019 cae pronunciadamente; en los hombres, aunque también en 2019 la tasa cae a niveles inferiores a los del 2015, la caída no es tan pronunciada. Este indicador explica lo señalado más arriba, al anunciar que el decrecimiento de la TD de los hombres estaba jalonado por un aumento en la TO de los mismos, mientras que la TD de las mujeres también decrece, pero a diferencia de los hombres, se da por una caída en la TA. En los últimos años (2017, 2018 y 2019) la tendencia de decrecimiento de la tasa de desempleo de los hombres cambia y empieza a crecer, este cambio de tendencia, es decir, aumento de la TD, habría sido mucho mayor si la TA no se hubiera reducido; en el caso de las mujeres, la caída en la TD casi se explica en su totalidad por la caída muy pronunciada, de la TA, es decir, tanto hombres como mujeres renunciaron a buscar empleo, pero este comportamiento es mucho mayor en las mujeres que en los hombres. La Figura 8 Muestra una reducción en la brecha de género en la Tasa de Jóvenes que ni estudian ni trabajan (NiNi). Pasando de una brecha de 13 puntos porcentuales en el 2015 a 10,2 puntos porcentuales en el 2019. Esta tendencia es, como se vio en los anteriores resultados para jóvenes entre 15 y 24 años, contraria a los resultados de la población general. Las mujeres entre 15 y 24 años están ingresando a la producción de bienes y servicios o están estudiando, y al mismo tiempo están logrando emplearse, lo que indica que se están creando empleos para esta población, mientras que los hombres jóvenes están saliendo del mercado laboral.

3.1.2. Conciliación de la vida profesional, personal y familiar. En La Figura 9, muestra que aunque las mujeres que participan en la economía están más capacitadas, estas sufren de mayor desempleo. Es de resaltar que la brecha en la TD es mucho menor en el nivel de escolaridad donde la mujer tiene mayor participación

Figura 8

Tasa de Jóvenes que No estudian Ni Trabajan (NINIS 15 - 24 Años) AMCO. Cálculos propios con base en GEIH-DANE

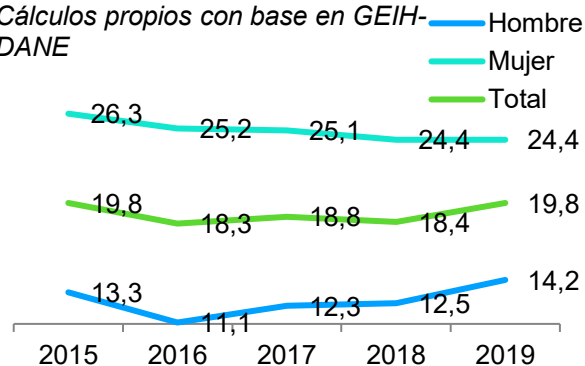
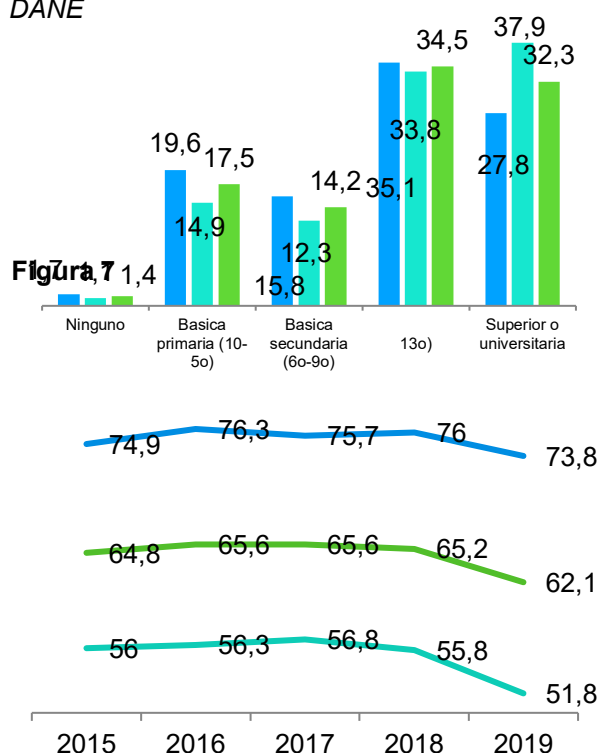


Figura 9

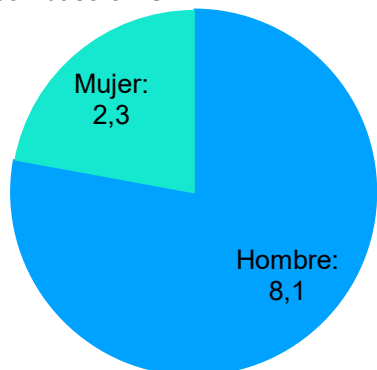
Nivel de Escolaridad de la población Económicamente Activa (2019). Cálculos propios con base en GEIH-DANE



que los hombres, de hecho, es el único donde las mujeres superan a los hombres, y además tiene la brecha más amplia entre hombres y mujeres en este indicador (10,1 puntos porcentuales). Hay que aclarar que este

Figura 11

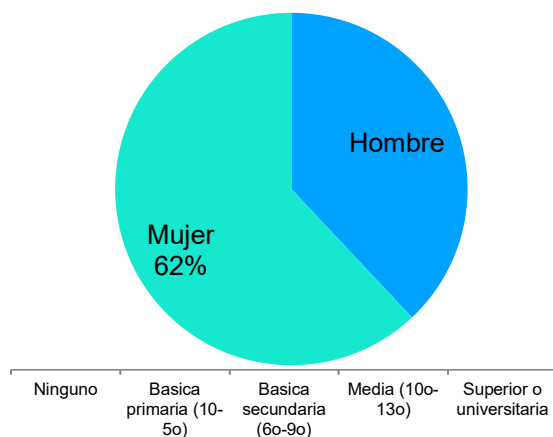
Trabajo remunerado frente al no remunerado (2019). AMCO. Cálculos propios con base en GEIH-DANE.



Nota Interpretativa: Por cada hora de trabajo no remunerado que un hombre trabaja está trabajando 8,1 horas remuneradas. Por cada hora de trabajo no remunerado que una mujer trabaja está trabajando 2,3 horas remuneradas.

Figura 12

Porcentaje de hombres y mujeres que realizan oficios en el hogar. AMCO.



mismo indicador a 2018 señalaron que la mayoría de la PEA del AMCO contaba con educación superior. Este cambio de tendencia se da por una reducción de la participación total con educación superior, frente a un incremento de los demás niveles educativos. Así mismo la brecha de género en educación superior creció al 2019, lo que significa que los hombres EA con educación superior están saliendo de la economía mucho

más que las mujeres, esto teniendo en cuenta que los hombres participan más en la economía que las mujeres (Figura 7). La Figura 10 muestra los mismos resultados que el indicador para la población general, sin embargo, para la población entre 15 y 24 años la brecha de género es más amplia que a nivel general, con una brecha de 13.6 puntos porcentuales. Como se puede esperar, los hombres y mujeres entre 15 y 24 años están más capacitados que la población general.

Las mujeres en el AMCO, como lo señala la Figura 11, dedican mucho más tiempo al trabajo no remunerado (economía del cuidado) que al remunerado (producción de bienes y servicios), mientras que los hombres están dedicando mucho más tiempo al trabajo remunerado que al no remunerado (Figura 11). Así mismo, las mujeres que realizan oficios en el hogar superan a las mujeres a una razón de 1,6, es decir, la cantidad de mujeres que hacen oficios en el hogar casi duplica a la cantidad de hombres que también hacen esas labores (Figura 12).

3.1.3. Discriminación y segregación laboral. Como se puede apreciar en la Tabla 1, las mujeres se están empleando mucho más en actividades del sector terciario, como lo son los servicios sociales y de salud, el comercio, y actividades inmobiliarias. Por otro lado, gran parte de los puestos de trabajo donde se están empleando las mujeres es el sector de la industria manufacturera y el comercio, sin embargo, la cantidad de hombres que trabajan en estos sectores es mayor a la cantidad de mujeres.

Los hombres se están empleando principalmente en actividades de servicios, comercio y la industria manufacturera, y en menor medida en industrias como la construcción y el transporte. Podemos ver que las mujeres están mucho más segregadas en actividades del sector servicios, mientras que los hombres, a pesar que el sector servicio (servicios y comercio) da la mayor parte de los puestos de trabajo que estos ocupan, no están tan segregados como las mujeres.

La Figura 13 muestra que la mayoría de los ocupados del AMCO se emplean como obreros de empresas privadas, seguido del trabajo cuenta propia. Los hombres tienen una mayor participación que las mujeres en el trabajo como obrero, a diferencia del trabajo cuenta propia donde las mujeres tienen una mayor participación. Así, Las únicas actividades donde la mujer no tiene más participación que el hombre es como obrero y como patrón o empleador. Se ve también una brecha amplia en los tipos de trabajador familiar sin remuneración, empleado doméstico; además se aprecia que la participación de hombres como patrón o empleador casi duplica a las mujeres.

Tabla 1

Índice de feminización. Cantidad de mujeres por cada hombre en determinado sector.

Rama de Actividad	2015	2016	2017	2018	2019
Agropecuario	0,16	0,20	0,16	0,20	0,17
Minas y Canteras	0,07	0,06	0,07	0,07	0,04
Industria manufacturera	0,78	0,77	0,93	0,79	0,75
Electricidad/Gas/Agua	0,14	0,22	0,29	0,23	0,32
Construcción	0,04	0,03	0,04	0,06	0,06
Comercio/restaurantes/hoteles	0,98	0,99	0,97	0,94	0,94
Transporte/Comunicación	0,29	0,19	0,22	0,24	0,24
Establecimientos Financieros	1,47	1,43	1,17	1,23	1,58
Actividad inmobiliaria	0,92	1,01	0,95	1,09	0,99
Servicios	1,71	1,60	1,58	1,58	1,64

3.1.5. Calidad en el empleo. La Figura 14 nos muestra una brecha negativa para las mujeres de 6,4 puntos porcentuales al 2019 en la tasa de informalidad. Así mismo, los resultados de la Figura 11 señalan una caída en la tasa de informalidad tanto de los hombres como de las mujeres, sin embargo, dado los resultados en la TA, TD y TO, en los años 2017, 2018 y 2019, la tasa de informalidad no se está reduciendo por un aumento de empleos formales, sino por, en el caso de las mujeres, una reducción de la TA, es decir, estas no

están pasando de la informalidad a la formalidad, si no que están saliendo de la economía de producción de bienes y servicios, a diferencia de los hombres que, tampoco están pasando a la formalidad, pero se han mantenido en el mercado laboral, como desempleados. La población entre 15 y 24 años sufre de menor informalidad (Figura 15). Aunque permanece la brecha (2,3 puntos porcentuales) de género en este indicador, esta es mucho menor que para la población general, con una diferencia de 2,3 puntos porcentuales.

Figura 13

Ocupados por Tipo de Ocupación (2019). Cálculos propios con base en GEIH-DANE

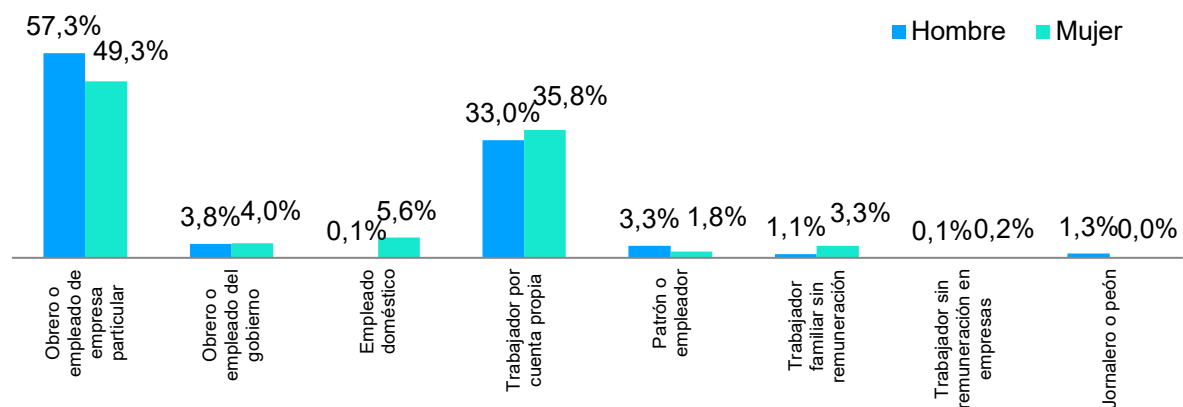
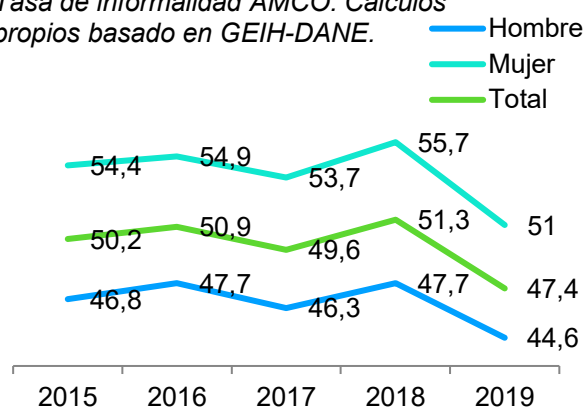


Figura 14

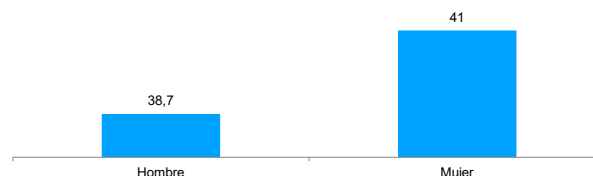
Tasa de informalidad AMCO. Cálculos propios basado en GEIH-DANE.



Brechas Salariales: La Tabla 2 nos muestra que en el AMCO la brecha salarial al 2018 fue en promedio del 19,8% a favor de los hombres. Por ramas de actividad se muestra que hay una mayor brecha en las ramas de actividad donde la mujer tiene una mayor participación en la tasa de ocupación, como lo son los servicios, las actividades inmobiliarias y los establecimientos financieros. El comercio, donde hay casi una paridad en la tasa de ocupación, la brecha salarial es bastante amplia, al igual que la industria manufacturera donde también hay casi una paridad en la tasa de participa-

Figura 15

Tasa de informalidad población entre 15 y 24 años AMCO. Cálculos propios basado en GEIH-DANE



ción. En los sectores donde menos participa la mujer es donde existe una brecha salarial a favor de las mujeres, excepto minas y canteras, y transporte, sin embargo, en esta última la brecha salarial es casi inexistente. La tabla 3 nos muestra que la brecha salarial por tipo de actividad es casi inexistente entre los hombres y mujeres que trabajan como obrero o empleado de una empresa y los obreros o empleados del gobierno. Así mismo, la mayor brecha (negativa para las mujeres) por tipo de actividad se presenta en las personas que trabajan por cuenta propia. Se percibe entonces una mayor brecha en los tipos de actividades con más características de informalidad laboral. Así mismo, la brecha en las personas que trabajan como patrón o empleador tiene la segunda brecha más alta. Además, también se puede ver que las mayores brechas salariales se presentan en el tipo de actividad donde estas superan a los hombres en su participación (cuenta propia, empleado domestico). La tabla 4 muestra una brecha salarial entre hombres y mujeres informales.

Tabla 2

Brechas Salariales por Rama de Actividad Económica 2018

Rama de Actividad	Brecha en Porcentaje
Agropecuario	-15,5%
Minas y Canteras	10,6%
Industria manufacturera	26,0%
Electricidad/Gas/Agua	-17,5%
Construcción	-19,2%
Comercio/restaurantes/hoteles	27,0%
Transporte/Comunicación	3,3%
Establecimientos Financieros	32,1%
Actividad inmobiliaria	28,8%
Servicios	30,5%
Promedio General	19,8%

Nota. Las brechas negativas significan menor remuneración para los hombres, relativa a la remuneración de las mujeres.

Tabla 3*Brechas Salariales por tipo de Actividad Económica 2019*

Tipo de ocupación	Salario por tipo de ocupación		Brecha en Pesos	Brecha en Porcentaje
	Hombre	Mujer		
Obrero o empleado de empresa particular	1.037.911	1.031.989	5.922	0,6%
Obrero o empleado del gobierno	2.581.039	2.509.082	71.957	2,9%
Empleado domestico	919.902	749.191	170.711	22,8%
Trabajador por cuenta propia	1.002.189	675.999	326.190	48,3%
Patrón o empleador	2.386.373	1.727.960	658.413	38,1%
Total				17,5%

Tabla 4*Brecha salarial entre hombres y mujeres informales*

	Hombre	Mujer	Brecha %
Salario Promedio	902,734	599,060	33,6

La brecha de los ocupados informales es mucho más amplia (13,8 puntos porcentuales) que las de ocupados.

Discusión

Esta investigación muestra resultados negativos para las mujeres en todas las dimensiones estudiadas, empezando por las brechas en la tasa de actividad, que muestra como las mujeres están participando menos en la economía de producción de bienes y servicios que los hombres. Para la Red ORMET (2014) el tiempo que disponen la mujer a las actividades del hogar y el cuidado de los hijos, o como el DANE (2018) llama: economía del cuidado, es una de las mayores causas de brechas en el mercado laboral. Esta investigación también muestra que las mujeres están trabajando mucho más que los hombres en la economía del cuidado y mucho menos en la economía del trabajo remunerado que los hombres, en el AMCO. Estos resultados concuerdan con Heilman (2001) que explica esta tendencia a través de la descripción y prescripción que la sociedad hace a las mujeres a través de incentivos formados por mecanismos de sanción social, sentimientos de apro-

bación, culpa y angustia, es decir, autosanación, que las especializa en tareas del hogar, dejando al trabajo remunerado en segundo plano. Las anteriores afirmaciones teóricas encuentran relación con la cantidad de horas semanales que la mujer le está dedicando a la economía del cuidado que, en el AMCO, según los resultados de esta investigación, son superiores a las que le está dedicando a la producción de bienes y servicios. Jacobs (2002) señala que el que la mujer dedique gran parte de su tiempo, --y más que los hombres, lo que las pone en desventaja frente a sus pares masculinos-- les impide cualificarse o capacitarse para tener mayores oportunidades de emplearse. Sin embargo, los resultados muestran que hay más mujeres económicamente activas con educación superior en el AMCO que hombres, pero aun así, sufren de mayor desempleo y de mayores brechas salariales, incluso en los sectores económicos donde más se ocupan. Los resultados a 2018 muestran que la brecha más alta en la tasa de desempleo se encuentra en educación superior, donde como ya se dijo, hay más mujeres económicamente activas con educación superior que hombres, de hecho, es el único nivel educativo donde la TA de las muje-

res supera a la tasa de los hombres. Estos resultados contradicen la teoría de capital humano, por lo que se hace evidente la necesidad de enfoque de género para explicar estas desigualdades. En 2019 esto último cambia y la mayor brecha pasa a encontrarse en la PO con educación media, donde la brecha es casi inexistente. Este cambio se produjo por la salida de mujeres con educación superior de la economía de producción de bienes y servicios, lo que nuevamente contradice la ortodoxia económica.

Por otro lado, los resultados en la tasa de ocupación por actividad económica muestran una segregación hacia actividades del sector terciario o de servicios. Esto apoya lo señalado por Haaland et al (2018), ORM-MET (2014) y Choi et al (2014) al mencionar que el rol de las mujeres en la familia, los prejuicios que la sociedad le impone y la ya señalada prescripción y descripción (Heilaman, 2001) la ha especializado en actividades relacionadas con el sector terciario de la economía o el sector servicios. Esta evidencia se acentúa mucho más en la brecha de la tasa de actividad por tipo de trabajo, con brechas a favor de las mujeres en actividades como empleado doméstico y trabajador familiar sin remuneración.

También se pudo ver que hay muchos más hombres que mujeres en categoría de patrón o empleador, esto en concordancia con ORMET (2014) al señalar que el acceso a recursos, crédito o titulación activos y capital es mucho más reducido en las mujeres que en los hombres, lo que reduciría la capacidad de las mujeres de emprender respecto a los hombres. Por otro lado, los resultados en las brechas salariales por ramas de actividad podrían inferir techos de cristal. Las ramas económicas donde más participan las mujeres son donde se presenta más brechas salariales, lo que podría indicar que las mujeres están teniendo problemas para ascender a trabajos mejor remunerados. Autores como Jacobs (2002) Guillamón et al (2009), Eagly (2007), ORMET (2014), Avolio (2017) señalan que la demanda de la vida familiar sobre las mujeres hace que (como ya comentó esta investigación desde la teoría del capital humano) estas estén en desventaja frente a los hombres para educarse, adquirir experiencia y capital social que le apoye en sus carreras profesionales. Sin embargo, como ya se dijo, hay más mujeres económicamente activas con educación superior que hombres económicamente activos con educación superior en el AMCO. Además, autores como Zenger, et al (2019) han encontrado mayores habilidades en las mujeres que en los hombres, para asumir cargos que implican liderazgo, cargos que se ubican en mandos medios y superiores en las empresas. Lo anterior podría inferir que el techo de cristal en el AMCO no se

produce por falta de mujeres calificadas y pone sobre la mesa otras explicaciones teóricas desde un enfoque de género, como las que aportan Eagly (2007), Chamarro-Premuzic (2019), Avolio (2017) Babera (2002), además de los hallazgos empíricos de Saleem (2017), Gaete (2018) y los de Premuzic (2019), al denunciar que estas barreras son generadas por resistencia al liderazgo femenino, estilos de liderazgos diferenciados entre hombres y mujeres y una tendencia a favorecer los estilos masculinos y demanda de la vida familiar que impide a la mujer tener el tiempo para adquirir experiencia y participando en la economía, así como invertir tiempo en capital social para conseguir apoyo en sus carreras. Este último, demanda de la vida familiar, tiene relación con la explicación teórica del suelo pegajoso, que señala a la doble jornada de la mujer en el trabajo remunerado y no remunerado le impide recibir formación, asistir a reuniones o participar en eventos fuera del horario laboral (ORMET, 2014). Esta investigación no arroja resultados que permitan encontrar causalidad entre la maternidad y las brechas de género, negativas para las mujeres, en todos los indicadores analizados, pues no tiene ese alcance, sin embargo, los resultados permiten hacer correlación con teorías de autores presentados que explican las desventajas de las mujeres frente a los hombres. Por ello se recomienda a futuras investigaciones buscar indicadores relacionados con la maternidad efectiva y la tasa de desempleo de las madres, la tasa de actividad y los ingresos de las mismas, para compararlas con las mujeres que no tienen hijos y los hombres con y sin hijos.

Los resultados de las mujeres en la calidad del empleo, arroja que las mujeres se emplean en trabajos de menor calidad que lo hombres y sufren de mayor informalidad. Los antecedentes teóricos que propone ORMET (2014) y Berniell et al (2019) señala que la informalidad y la calidad del empleo está altamente relacionada con la maternidad y capacidad para acceder a trabajo remunerado por el tiempo que se le dedica al cuidado de los hijos y a las tareas del hogar, lo que incentiva la búsqueda por empleos que permitan conciliar el trabajo remunerado con el no remunerado (economía del cuidado), que, por la naturaleza misma del empleo informal, independiente o cuenta propia, estas prefieren emplearse allí. Así mismo, la reducción de la tasa de informalidad de las mujeres está siendo jalonada por la reducción en la TA, es decir, estas están saliendo de la economía de producción de bienes, mientras que los hombres, que también reducen su informalidad, permanecen como desempleados; lo anterior encuentra una correlación con los acercamientos teóricos desde un enfoque de género, que señalan desventajas de las mujeres por los roles, prejuicios y responsabilidades

que se le imponen a las mujeres sobre todos en lo relacionado con el hogar la familia y los hijos (ORMET, 2014; Heilaman, 2001), y que en todo caso son imposiciones culturales y sociales, mas no tendencias naturales (Haaland, 2018), que produce una brecha negativa para las mujeres, en las libertades con las que cuentan hombres y mujeres para participar de la economía y llevar la vida que valoren.

Los resultados en la brecha salarial arrojan una brecha negativa para las mujeres en general. Más no se puede inferir con los resultados de esta investigación que las mujeres están ganando menos que los hombres ocupando los mismos cargos. Los resultados que señalan una mayor proporción de mujeres ocupadas y económicamente activas, con educación superior, puede inferir que el efecto remuneración no es el mismo para los hombres que para las mujeres, siendo este efecto inferior para las mujeres que en los hombres en el AMCO, como lo propone Galvis (2010). Sin embargo, el diseño de esta investigación no permite encontrar relaciones causa consecuencia fuerte, de esta menor remuneración a razones del género de los individuos menos remunerados, más allá de la correlación anteriormente descrita.

Así mismo, los resultados en las brechas de género para la población ocupada informal son mucho mayores que la de la población ocupada. Lo anterior debería orientar políticas que les permita a las mujeres pasa de la informalidad a la formalidad y así reducir la brecha salarial general, esto es, reduciendo el número de horas que las mujeres dedican al hogar y aumentando el número de horas que los hombres dedican al mismo, esto partiendo de las relaciones que encontró Berniell et al (2019) en Chile. En todo caso, se recomienda realizar futuras investigaciones con alcance explicativo que pruebe esto para el AMCO ya que, como se ha visto muchas veces, copiar explicaciones de estos fenómenos y sus consecuentes soluciones de otros países no siempre obtiene los resultados esperados.

Esta investigación quiso comparar los resultados para la población general con los resultados para la población entre 15 y 24 años. Se percibe de este ejercicio una gran mejoría en todos los indicadores incluidos en esta comparativa, es decir, las brechas, aunque persisten, son mucho menores para esta población. Lo anterior podría inferir, sin ser concluyente, que un cambio en los roles, responsabilidades y una mayor conciencia sobre la necesidad de corregir esta desigualdad, así como mayor conciencia sobre las consecuencias de la maternidad o de adquirir responsabilidades en la economía del cuidado, entre otras aportaciones de autores mencionados, de la población más joven están estrechando estas brechas.

Las mayores dificultades que están teniendo las mujeres del AMCO para acceder a capacidades o libertades para llevar una vida que valores ponen en tela de juicio el desarrollo que se muestra en esta Región. Sen (2015) y Nusbaum (2002) advierten que un desarrollo sin mayores libertades y capacidades para toda la población, (desarrollo incluyente) no es del todo desarrollo y, señala que la equidad es un objetivo deseable por su contribución a que las personas lleven vidas que valoren. Ya sea medida en términos de economía positiva o normativa (Sen, 2002), para el caso del AMCO, la desigualdad entre hombres y mujeres en el acceso, permeancia y disfrute de beneficios de participar del mercado laboral, es muy injusta. Esto último obliga la búsqueda de unos objetivos estratégicos para eliminar la desigualdad entre hombres y mujeres en cada contexto de los actores de desarrollo del AMCO, y así mismo el dialogo entre ellos, iniciando con un debate sobre la necesidad de igualdad como parte esencial de la justicia y del desarrollo, entendiendo esto último como objetivo final de cualquier arreglo político, económico y social de un estado de derecho (Sen, 2009).

Conclusiones

La desigualdad de libertades de hombres y mujeres para el acceso, permeancia y disfrute de beneficios de participar del mercado laboral, está aumentando para la población general; para la población entre 15 y 24 años está mejorando. Los resultados muestran una evidente desventaja de las mujeres frente a los hombres en todas las dimensiones analizadas y en la forma como la mujer está adquiriendo mayores responsabilidades que el hombre en las familias, lo que termina generando mayor carga, en términos de tiempo dedicado al hogar y al cuidado de los hijos, encontrando una relación entre lo anterior y la mayoría de las brechas analizadas en el mercado laboral. En otros aspectos como el acceso a cargos directivos o puestos de trabajo con mayor remuneración (ascenso) también se evidencia desventaja de las mujeres frente a los hombres, pudiendo lo anterior estar generando las brechas salariales, mas no se pudo identificar las causas en concreto, más allá de los aspectos que se relacionan con teorías desde un enfoque de género y una cultura machista y patriarcal. En los últimos 3 años se aprecia una caída del desempleo general, pero esta caída está siendo jalonada (la TD de los hombres aumenta) por el desistimiento de las mujeres en condición de informalidad laboral y ocupadas en general, de participar en la producción de bienes y servicios. Todo lo anterior pone en la mesa la necesidad de estrategias de todos los actores del desarrollo, por dar a conocer conceptualmente esta problemática, así como el estado actual en el AMCO y las soluciones en contexto, que debe pasar necesaria-

mente por un diálogo social que permita repensar el papel de los hombres y las mujeres en la sociedad y en la familia.

Referencias

- Alkire, Sabine. (2005). Capability and Functionings: Definition & Justification. HDCA Introductory Briefing Note.
- Avolio, E., Di Laura, G. (2017). Progreso y evolución de la inserción de la mujer en actividades productivas y empresariales en América del Sur. *Revista de la CEPAL* #122.
- Barbera, E., Ramos, A., Sarrió, M., Candela, C. (2002). Más allá del techo de cristal. *Revista del Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales, España*.
- Berniell, I., Berniell, L., de la Mata, D., Edo, M., Marchionni, M. (2019). Mujeres en busca de flexibilidad: maternidad e informalidad laboral. [Mensaje en un Blog]. Blog del CEDLAS. Recuperado de: <http://www.cedlas.econo.unlp.edu.ar/wp/mujeres-en-busca-de-flexibilidad-maternidad-e-informalidad-laboral>
- Chamorro-Premuzic, T. (2019). Why Do So Many Incompetent Men Become Leaders? (And How to Fix It). Harvard Business Review Press.
- Choi, S., Park, C. (2014). Glass Ceiling in Korean Civil Service: Analyzing Barriers to Women's Career Advancement in the Korean Government. *Public personnel management*.
- DANE. (2018). Cuenta Satélite de Economía del Cuidado. DANE
- Eagly, A., Carli, L. (2007). Women and the Labyrinth of Leadership. *Harvard business Review*.
- Gaete, R. (2018). Acceso de las mujeres a los cargos directivos: universidades con techo de cristal. Universidad de Antofagasta. Chile.
- Galvis, Luis A. (2010). Diferencias Salariales por Género y Región: Una aproximación por regresión por cuantiles. Documentos de Trabajo sobre Economía Regional No 131. Banco de la Republica. Centro de Estudios Económicos y Regionales (CEER)
- Haaland, V., Rege, M., Telle, K., Votrubic, M. (2018). The intergenerational transfer of the employment gender gap. *Labour Economics* 52; 132 - 146.
- Heilman, M. (2001). Description and Prescription: How Gender Stereotypes Prevent Women's Ascent Up the Organizational Ladder. *Journal of Social Issues*, Vol. 57, No. 4, 2001, pp. 657-674.
- Jacobs, S. (2002). Trends in Women's Career Patterns and in Gender Occupational Mobility in Britain. *Gender, Work and Organization*, volumen 6 artículo 1.
- Nusbaum, Martha. (2002). La Fronteras de la Justicia: Consideraciones Sobre la Exclusión. Ediciones Paidós.
- Ormet. (2014). Brechas de Género en el Mercado Laboral: Una Metodología Para Genera Información, Sensibilizar e Incidir. Serie Metodológica Para el Análisis del Mercado del Trabajo en Colombia.
- Saleem, S., Saquib, Y. (2017). Investigating the glass ceiling phenomenon An empirical study of glass ceiling's effects on selection-promotion and female effectiveness. *South Asian Journal of Business Studies*.
- Sen, Amartya. (2002). La Desigualdad Económica. Fondo de Cultura Económica.
- Sen, Amartya. (2009). La Idea de la Justicia. Editorial Taurus.
- Sen, Amartya. (2015). Desarrollo y Libertad. Editorial Planeta.
- Tomas, M., Guillamón, C. (2009). Las barreras y los obstáculos en el acceso de las profesoras universitarias a los cargos de gestión académica. *Universitat Autònoma de Barcelona*.
- Zenger, J., Folkman, J. (2019). Research: Women Score Higher Than Men in Most Leadership Skills. *Harvard Business Review*. Digital Article.