

LA INEQUIDAD DE GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL DE AMÉRICA LATINA Y SUS EFECTOS ECONÓMICOS. Una mirada desde Colombia

GENDER INEQUITY IN THE LABOR MARKET IN LATIN AMERICA AND ITS ECONOMIC EFFECTS. A look from Colombia

Laura Andrea Cristancho Giraldo¹
Politécnico Grancolombiano, Sede Bogotá, Colombia.
lcristancho@poligran.edu.co

Gloria Nancy Rios Yepes²
Politécnico Grancolombiano, Sede Medellín, Colombia.
griosyep@poligran.edu.co

Marisol Salamanca Olmos³
Politécnico Grancolombiano, Sede Medellín, Colombia.
msalamanca@poligran.edu.co

Recibido: 15/07/2022
Aceptado: 04/11/2022

Resumen. Este artículo presenta reflexiones de equidad de género en el mercado laboral en América Latina, donde se evidencia que el empoderamiento de las

¹ Docente-investigadora del Programa de Economía, Politécnico Grancolombiano Bogotá, Colombia. PhD Análisis de Problemas Sociales, UNED, Madrid, España.

² Docente-investigadora del Programa de Economía, Politécnico Grancolombiano Bogotá, Colombia. Máster en Dirección de Recursos Humanos.

³ Docente-investigadora del Programa de Economía, Politécnico Grancolombiano Bogotá, Colombia. Máster en Dirección y Administración de Empresas.

mujeres estimula la productividad y el crecimiento económico. Se analiza desde el contexto internacional y se realiza una radiografía postpandemia en la región, así como la política laboral de género en Colombia. Este estudio refleja que, si bien se ha logrado avanzar, hay mucho por aportar desde diferentes frentes, como seguridad, protección social y economía, para tener una sociedad más próspera.

Palabras clave. Equidad de género, mercado laboral, brecha de género, crecimiento económico.

Abstract. This article presents reflections on gender equity in the labor market in Latin America, where it is evident that the empowerment of women stimulates productivity and economic growth. It is analyzed from the international context and a postpandemic radiography is carried out in the region, as well as the gender labor policy in Colombia. This study reflects that, although progress has been made, there is much to contribute from different fronts, such as security, social protection, and the economy to have a more prosperous society.

Keywords. Gender equity, labor market, gender gap, economic growth.

INTRODUCCIÓN

A pesar de los significativos progresos logrados por las mujeres desde el siglo pasado hasta hoy, en lo que concierne al mercado laboral persiste una brecha entre hombres y mujeres, la cual se acrecentó por cuenta de la pandemia COVID 19, reflejada en una menor participación de la mujer en el mercado laboral. En este sentido, la tasa de participación laboral de las mujeres se situó en el 46% en 2020, mientras que la de los hombres, en el 69%, en contraste con 2019, año en el que ellas alcanzaron un 52% y un 73,6%, respectivamente (CEPAL, 2021).

Así mismo, según el informe del World Inequality Lab (WIL, 2022), la proporción de los salarios de las mujeres en relación con la de hombres en la región de América Latina es inferior en un 34% (postpandemia para finales del 2021), cuya brecha fue inclusive mayor a la de 1990, que alcanzó el 30%; es decir, que en materia salarial se evidencia un retroceso de dos décadas de avances en la reducción de las desigualdades de género.

Lo anterior a pesar de que las mujeres representan más de la mitad de la población en América Latina; en 2020, el 51,82% del total de la población de la Región (Banco Mundial, 2021). Sin embargo, su aporte a la actividad económica en términos de su contribución directa al crecimiento económico está por debajo de su potencial; según el BID (2021), a partir de sus investigaciones regionales concluye que aplicar políticas que incrementen en un 10% la productividad promedio femenina produciría un impacto considerable en el PIB per cápita que podría oscilar entre 15% y 25%, dejando en evidencia el impacto macroeconómico relevante de la participación femenina en condiciones de equidad, que incrementan la productividad de las economías de la región, tema central de atención del presente artículo (Elborgh y otros, 2013).

La presente investigación pretende en primer lugar exponer un contexto internacional del impacto económico de la participación de la mujer en el mercado laboral, medido desde la perspectiva macroeconómica y en particular sobre el PIB. En segundo lugar, se presenta una radiografía del mercado laboral latinoamericano desde antes de la pandemia de la COVID-19 y posterior a ella, y el caso particular del mercado laboral colombiano en cifras postpandemia.

Luego, se discuten las políticas laborales que se consideran tienen una afectación sobre la equidad de género en el mercado laboral que han sido adoptadas en su mayoría por recomendaciones internacionales y su respectiva aplicación a la legislación colombiana.

Finalmente se hacen algunas recomendaciones sobre los elementos que deberían ser tenidos en cuenta en la formulación de política laboral y que podrían impactar sobre el

crecimiento económico del país a partir del incremento de la participación de la mujer en el mercado laboral y de la necesidad de reducir las brechas existentes de género que han aumentado por cuenta de la pandemia.

CONTEXTO INTERNACIONAL: PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL Y SUS IMPLICACIONES SOBRE EL CRECIMIENTO ECONÓMICO

Según ONU Mujeres (2022), las mujeres son los motores de la economía como líderes de negocios, empleadas, consumidoras y emprendedoras; al respecto, las mujeres producen el 66% del trabajo mundial, el 50% de los alimentos, pero ganan sólo el 10% del ingreso y son dueñas del 1-2% de las propiedades. En este sentido, se estima que cerrar la brecha entre las tasas de empleo entre hombres y mujeres puede tener grandes implicancias para la economía, estimulando el producto interno bruto (PIB) estadounidense hasta un 9%; el de la Eurozona, un 13%, y el japonés, un 16% (WE-Connect International, 2022).

Este mismo estudio también informa que, en el mundo, hay aproximadamente 187 millones de mujeres emprendedoras que son dueñas de aproximadamente el 32-39% de las empresas privadas en la economía formal. Según investigaciones preliminares de ONU Mujeres (2022), empresas de propiedad de mujeres ganan menos del 1% del dinero vendiendo a grandes corporaciones y gobiernos, lo que significa que las mujeres aportan de forma significativa al crecimiento económico, como foco de las decisiones no sólo de índole familiar, sino laboral, lo que permitirá que crezca un país y el mundo en general.

Por su parte, el Fondo Monetario Internacional (FMI, 2013) expone que existen beneficios macroeconómicos derivados de mercados laborales equitativos tanto para hombres como para mujeres. En este sentido, algunas investigaciones (Loko & Diouf, 2009) han estimado que la inequidad de género puede llegar a generar reducciones en el PIB de hasta el 27% de un país. De acuerdo con el estudio de la OCDE «Gender Equality in Education, Employment and Entrepreneurship: Final Report to the MCM 2012» (OECD, 2012), realizado para sus países miembros y en algunos no miembros, un aumento en la fuerza de trabajo de las mujeres, junto con la disminución de la brecha de mujeres y hombres, puede contribuir a un rápido crecimiento económico. Adicionalmente, existe un trabajo no incluido dentro del mercado laboral remunerado, que se

considera la economía del cuidado⁴, el cual se ve reflejado en los beneficios para los miembros del hogar, de manera que se puede observar un aumento de los ingresos vía gasto en consumo para la familia.

Por su parte, el crecimiento económico según el estudio de referencia, también se ve impulsado por el acceso a la educación que tienen mujeres y niñas, y en el caso de la formación de la educación superior, hay una mayor igualdad para hombres y mujeres, pero que no necesariamente se ve reflejada en el mercado laboral.

Pese a reconocer algunas contribuciones de la fuerza de trabajo de las mujeres, en el mercado laboral, se presenta desigualdad para las mujeres respecto a la participación de los hombres. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2014), en el año 2013 la relación de hombres con empleo representaba un 72,2% y la de las mujeres, solo el 47,1%. A esto se suma la diferencia de ingresos: las mujeres reciben ingresos en promedio entre el 60% y el 75% del salario que reciben los hombres; las actividades que prevalecen para las mujeres corresponden a trabajos asalariados, familiares no remunerados, actividades de baja productividad, sector informal, menor movilidad a sectores formales (ONU Mujeres, 2015).

En el caso de América Latina, si el objetivo es consolidar una región próspera, se hace relevante hablar del empoderamiento económico de la mujer, y como su participación puede contribuir al crecimiento de la región, con el fin de lograr sociedades más prosperas, se resalta el aumento de la participación de la mujer en el mercado laboral para el periodo 2004-2014, que se refleja en un mejor acceso a ingresos, disminución en la brecha con los hombres; para dicho periodo el 56% de las mujeres hacen parte del mercado laboral, respecto al 85%, que corresponde a los hombres (ONU Mujeres, 2017).

Según el Banco de Desarrollo (BID, 2017), para América Latina está más que comprobado que la participación plena de las mujeres en la vida pública —desde actividades económicas y políticas hasta legales— tiene enormes beneficios para todas las sociedades. En este informe se considera que, por cuenta de la incorporación de 70 millones de mujeres al mercado laboral en los últimos veinte años, se dieron las tasas de crecimiento promedio de alrededor del 5% entre 2002 y 2008 y que, paralelamente, este mismo hecho redujo drásticamente la pobreza extrema y permitió que la clase media creciera a niveles históricos, lo cual se refleja en un coeficiente de Gini —mientras que la región redujo la pobreza de la región de América Latina a una tasa

⁴ Definida en Colombia en el artículo 2 de la Ley 1413 de 2010, como el trabajo no remunerado que se realiza en el hogar, relacionado con mantenimiento de la vivienda, los cuidados a otras personas del hogar o la comunidad y el mantenimiento de la fuerza de trabajo remunerado.

promedio de 1,4 puntos porcentuales por año durante la década de 2000, esta descendió a una tasa promedio de 0,8 puntos porcentuales por año en la década de 2010— (World Bank, 2020).

No obstante, la participación femenina, tanto en la formulación de políticas ambientales como en la toma de decisiones, sigue siendo marginal. Su radio de acción ha girado fundamentalmente en el ámbito de la conservación. Por lo que es necesario que las agencias financiadoras del desarrollo consideren a las mujeres, al igual que los hombres, como sujetos de desarrollo y concedan mayor margen de participación en el diseño de políticas y toma de decisiones sobre el uso, el ordenamiento, la protección y la rehabilitación del ambiente y de los recursos naturales, así como la asignación del soporte económico necesario (Santana, 2005).

A nivel mundial, utilizando el segundo modelo de salarios (salarios reportados), la cifra representa alrededor del 4,8% del PIB, lo que equivale a más de 3 trillones de dólares estadounidenses (USD), y con los ajustes por discriminación es del 7%, correspondiente a 4,5 trillones de USD. La diferencia en el porcentaje del PIB en un país como México y el promedio mundial no solo se atribuye a menos horas trabajadas o dedicadas a la salud, pues la tendencia es de más horas, especialmente en trabajo no remunerado en países en vías de desarrollo, como lo es México. La diferencia radica en los salarios más bajos a nivel general, y en particular para las mujeres, entre los países más pobres (Funsalud, 2017).

El FMI recomienda este tipo de medidas a los países miembros, y trabaja con muchos gobiernos para examinar la forma en que las políticas afectan a las mujeres. En los últimos años se han centrado más en el empoderamiento de la mujer porque, más allá de las importantes consideraciones éticas, también representa una oportunidad en la búsqueda de la estabilidad macroeconómica y el crecimiento inclusivo, ámbitos centrales de especialización del FMI (FMI, 2019).

De acuerdo con lo presentado, es claro que la participación de la mujer en el mercado de trabajo en condiciones equitativas también hace parte de la fórmula de incremento de la productividad de los diferentes sectores económicos, gobiernos y organizaciones internacionales que han trabajado para darle solución; algunas de ellas como ONU Mujeres y la CEPAL promueven iniciativas para que las mujeres accedan a un trabajo remunerado y apacigüen sus necesidades económicas. La OIT plantea diversos desafíos a los países que enfrentan políticas relacionadas con la inserción laboral de las mujeres; algunos de estos desafíos son: garantizar políticas enfocadas a la igualdad, adoptar medidas que influyan en la demanda de la mano de obra y eliminar todo tipo de discriminación con el fin de superar la pobreza (Gutiérrez, A. C., & Suárez, J. E., 2019). No obstante, en el contexto postpandemia, en el

que el crecimiento y la estabilidad son necesarios para la recuperación económica de una región, el mercado laboral femenino fue seriamente golpeado, como se verá a continuación.

RADIOGRAFÍA DEL MERCADO LABORAL POSTPANDEMIA EN AMÉRICA LATINA

Antes de la pandemia, según la comisión económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de encuestas de hogares de los países, el 57% de las mujeres están ocupadas en sectores de alto riesgo de pérdida de empleos e ingresos: «Alrededor de 118 millones de mujeres de la región se encontrarán en situación de pobreza» (CEPAL, 2021). Las mujeres están subrepresentadas en los campos de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas, lo que limita sus posibilidades de lograr una mejor inserción económica; las mujeres no cuentan con las mismas oportunidades laborales en los diferentes sectores.

Desempleo postpandemia

Según la OIT (2022), en su nota técnica el 3 de marzo de 2022 muestra una elevada tasa de desocupación del 16,4%, alta informalidad, sobrecarga por tareas de cuidados; son factores que contribuyen a incrementar las brechas de género en el mercado laboral, y como cifra global informa que más de 4 millones de mujeres no han logrado retornar al trabajo en América Latina y el Caribe. Además agregaron:

- De los 23,6 millones de puestos de trabajo de las mujeres que se perdieron en el peor momento de la crisis el segundo trimestre de 2020, a fines de 2021 aún faltaban por recuperar unos 4,2 millones. En el caso de los hombres, en cambio, ya se habían recuperado prácticamente por completo los 26 millones de puestos perdidos en ese momento (OIT, 2022).
- La recuperación económica registrada en 2021 en América Latina y el Caribe no fue suficiente para recuperar los 49 millones de puestos de trabajo perdidos en 2020 en la región, donde aún faltan por reincorporar al mercado laboral 4,5 millones de personas. De estas, el 93% son mujeres, de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo. (El Colombiano, 2022).

La economía del cuidado

El panorama es complejo: hay un atraso aún mayor que antes de la pandemia en igualdad de género en el trabajo, los países empezaron a trabajar en estrategias que se revisarán más adelante y su impacto; a partir de marzo de 2020, cuando inició la pandemia, las mujeres encabezaron la pérdida de empleo en los sectores más afectados, que se corresponden con comercio, restaurantes, hoteles, centros educativos, centros de cuidados, en las pequeñas y medianas empresas y en el trabajo doméstico. Las mujeres cuentan con una carga desproporcionada de trabajo de cuidado no remunerado que les limita participar en la vida pública, al tiempo que priva a las economías de sus talentos y contribuciones.

Ecuador ocupa el tercer lugar entre los países de Latinoamérica y el puesto número 33 entre 145 naciones estudiadas en igualdad de género en el mundo, publicado por el Foro Económico Mundial (FEM, 2015); los índices medidos para los resultados se dieron con base a las oportunidades y la participación en la economía del país, fuerza laboral, ingresos, emprendimientos, entre otros. De acuerdo con datos del INEC, el 50,5% de la población del país son mujeres y la mayoría dueñas de negocios, incrementando la población económicamente activa entre los censos de 2001 y 2010 (Agencia Pública de Noticias del Ecuador y Suramérica, ANDES, 2014).

En México: «En total, las contribuciones de las mujeres mexicanas en el campo de la salud (remuneradas y no remuneradas en cuidados y sin contar las horas dedicadas a actividades parcialmente relacionadas con la promoción de la salud) tienen un valor estimado que equivale entre el 1.2 y el 2.2% del PIB, o entre US\$ 11.1 y US\$ 19.5 billones» (Knaul, 2017: 7).

De igual forma, la participación masculina en la fuerza laboral sigue superior a la participación femenina; las mujeres realizan la mayor parte de los trabajos no remunerados y del cuidado en el hogar, y, cuando tienen un empleo remunerado, presentan barreras de ascenso y permanencia, hecho que se evidenció en la pandemia COVID-19, cuando el desempleo femenino aumentó frente al desempleo masculino en 2020; la tasa de desocupación regional en mujeres aumentó de 10,3% a 12,1%, por encima del promedio de desocupación general, que subió a 10,6%, lo cual significa que aproximadamente 1,1 millones de mujeres se incorporaron al desempleo femenino (OIT, 2021).

En particular, en América Latina las fallas del mercado y la discriminación en el mercado laboral reducen las posibilidades de las mujeres para conseguir un empleo en condiciones salariales adecuadas, y la representación femenina en los altos cargos y entre los empresarios es baja. Así, por ejemplo, en el sector salud, según la CEPAL, a pesar de que un 73,2% de los trabajadores del sector en la región son mujeres, estas

llegan a percibir un sueldo de hasta un 23,7% menor que el de sus pares hombres. Por lo tanto, la crisis generada por la pandemia de COVID-19 impactó negativamente en la ocupación y en las condiciones laborales de las mujeres en América Latina, generando un retroceso de más de una década en los avances logrados en materia de participación laboral, de acuerdo con el Informe Especial COVID-19 n.º 9: La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad dado a conocer hoy por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2021).

Es claro que las políticas de equidad de género deben estar orientadas a la economía del cuidado, y propender a un nuevo pacto fiscal, laboral y productivo que, además de promover la igualdad de género, quien participaría en alto porcentaje en la recuperación, y trabajar el tema de transformación digital incluyente que permita que las mujeres tengan acceso a las tecnologías y poder potencializar su trabajo, puesto que la CEPAL informa que un 56,9% de las mujeres en América Latina y un 54,3% en el Caribe se encuentran ocupadas en sectores en los que se prevé un mayor efecto negativo en términos del empleo y los ingresos por causa de la pandemia.

Participación laboral de las mujeres

Según el documento, la tasa de participación laboral de las mujeres se situó en el 46% en 2020, mientras que la de los hombres, en el 69% (en 2019 alcanzaron un 52% y un 73,6%, respectivamente). Se calcula, además, que la tasa de desocupación de las mujeres llegó al 12% en 2020, porcentaje que se eleva al 22,2% si se asume la misma tasa de participación laboral de las mujeres de 2019. En el año 2020, explica el estudio, se registró una contundente salida de mujeres de la fuerza laboral, quienes, por tener que atender las demandas de cuidados en sus hogares, no retomaron la búsqueda de empleo (CEPAL, 2021).

Por otra parte, en un contexto postpandemia, en el que el crecimiento y la estabilidad son necesarios para la recuperación económica de una región en la que el mercado laboral fue seriamente golpeado, la participación de la mujer en el mercado de trabajo en condiciones equitativas también forma parte de la fórmula de incremento de la productividad de los diferentes sectores económicos. Específicamente, en las economías que están envejeciendo con rapidez, una mayor participación femenina en la fuerza laboral puede estimular el crecimiento al reducir el impacto de la reducción de la mano de obra (Elborgh y otros, 2013).

La desigualdad de género, entonces, se puede considerar como un problema estructural para la región de América Latina; la crisis por la COVID-19 que aumentó la

desigualdad, representado en sobrecarga de trabajo no remunerado más el cuidado del hogar; ahora, identificadas las brechas de género en el mercado laboral, se hace necesario establecer estrategias para enfrentar estos problemas con instrumentos por países y así avanzar hacia la igualdad, por lo cual se requiere una perspectiva de género y lograr un desarrollo sostenible que involucre a la mujer en la innovación tecnológica, se trabaje en el empleo e inclusión laboral de las mujeres en todos los sectores específicamente de alta productividad y que no haya segregación en trayectorias educativas y laborales, mayor participación de las mujeres en áreas científicas, tecnológicas y de innovación.

Según señalan los primeros análisis de la información sistematizada en el GGR Tracker, los Estados implementaron un total de 2.517 medidas de respuesta a la crisis del COVID-19, de las cuales el 39% (992) fueron medidas sensibles al género. Asimismo, la enorme mayoría de los esfuerzos realizados por los Estados, tanto a nivel global como en América Latina, se concentraron en las acciones de prevención y abordaje de la violencia basada en el género. Estas incluyeron medidas de recolección y producción de datos, elaboración de planes de acción, campañas de sensibilización y divulgación de información sobre servicios y el fortalecimiento de servicios —que sólo en algunos países han sido considerados esenciales durante el confinamiento—. La gran relevancia que ha tenido esta agenda es el resultado de un proceso histórico de visibilización y reconocimiento de la problemática de la violencia de género, fuertemente impulsado desde los movimientos de mujeres, sus liderazgos y organizaciones. Esa relevancia se observa además en el proceso de consolidación de las políticas públicas y los diseños institucionales adoptados por los Estados en esta materia (ONU Mujeres, 2021).

El empleo de las mujeres en América Latina descendió entre 2019 y 2020 un 9,4% por los efectos de la COVID-19 —frente al 7,0% en el caso de los hombres—, lo que supuso a nivel global el mayor descenso de todas las regiones, perturbando el progreso alcanzado en los últimos años y haciendo aumentar las brechas de género en el mercado laboral de la región de manera histórica (OIT, 2021).

Según CEPAL (2021), la pandemia COVID-19 dejó sin empleo a 13 millones de mujeres en América Latina. La tasa de participación laboral de las mujeres en 2020 sufrió una baja histórica de 5,4 puntos porcentuales y cayó al 46,4%. En total, alrededor de 25 millones de mujeres están desempleadas o se encuentran fuera de la fuerza de trabajo en este momento, según precisó el informe de la OIT: «Esta crisis sin precedentes ha exacerbado las brechas de género en los mercados de trabajo de la región, sacando de la fuerza de trabajo a millones de mujeres y anulando avances anteriores», declaró el director de OIT para América Latina y el Caribe.

El crecimiento económico en América Latina

La región se enfrenta a grandes retos en materia de crecimiento económico, sostenibilidad y equidad de género; en ese sentido, el Estado juega un papel importante con el fin de promover políticas que fortalezcan el papel de la mujer como aporte al crecimiento y sea garante de los avances logrados por las mujeres en los últimos años, pero que tras la pandemia ha significado un retroceso, medido en términos de ingresos, niveles de pobreza, acceso a la educación, condiciones socioeconómicas, estructuras patriarcales rígidas, impactando a las mujeres que estaban ocupadas en actividades que tuvieron mayor efecto negativo medido en términos de ingresos y empleo, afectando al 56,9% (CEPAL, 2021) de las mujeres en América Latina. Situación que llevó a las mujeres a dedicarse a labores del cuidado en el hogar, ante la imposibilidad de reincorporarse al mercado laboral ya sea por despido o ante la dificultad de encontrar un nuevo empleo.

Los sectores que concentran una mayor participación de la mujer, y que tienen mayores afectaciones en términos de pérdida de empleo, son el turismo, la manufactura y el comercio al por mayor y menor, relacionados con la economía del cuidado y el trabajo doméstico, que significó para las mujeres la imposibilidad de continuar con su trabajo de una manera remota (CEPAL, 2021).

Niveles de escolaridad de las mujeres

Sumado a este panorama tras la COVID-19, las sociedades están envejeciendo rápidamente, lo que se traduce en reducción de mano de obra productiva y por lo tanto de su potencial de crecimiento económico, hecho que se podría contrarrestar con una mayor participación femenina en el mercado laboral, lo cual elevaría el nivel de calificación de la mano de obra productiva, teniendo en cuenta que en América Latina las mujeres tienen mayores niveles de capacitación, pero en ciertos sectores económicos, lo que es pertinente entrar a analizar en términos de los avances logrados por las mujeres en materia de educación. Según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), un 50% de las mujeres de 25 a 34 años tenían estudios universitarios en 2017, respecto a 2007, que representa el 38%; en el caso de los hombres se presentó una variación del 30% al 38%, respectivamente (OCDE, 2018).

De acuerdo con UIS Data UNESCO (2019), que presenta la relación de graduados en educación terciaria, por campo de estudio y sexo, para América Latina en promedio

dieciséis países 2017, se destaca una subrepresentación de las mujeres en carreras que en el futuro podrían llegar a tener mayor relevancia en el mercado laboral, tal como lo señala ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas, para los hombres tiene un total del 28,1 % respecto al 9,9 % de mujeres graduadas. En áreas de la información y tecnologías de la comunicación, las mujeres solo representan el 2,2 % respecto al 7,2 % de hombres. En áreas de ciencias naturales, matemáticas y estadísticas, la relación es de 2,6 % de mujeres respecto a 3,5 % de hombres; y, finalmente, en servicios: mujeres, un 3,3 %, y hombres, un 4,7 %. (DANE, 2019).

Si se quiere contribuir a la disminución de las brechas, desde la educación se debe facilitar y promover el acceso de las mujeres a aquellas carreras que están relacionadas con las habilidades que demandara el mercado laboral en el futuro y poder aprovechar las oportunidades en materia de empleabilidad y su aporte al crecimiento económico.

El informe de la OCDE «Economic Policy Reforms 2021» presenta algunas recomendaciones en materia de política económica para los países de la región tras los efectos que ha dejado la pandemia, las cuales deben ser impulsadas con el fin de mitigar los efectos para la población en términos de informalidad, desigualdad y pobreza, orientadas a lograr una mayor eficiencia en el gasto público y mejoras sustanciales en materia de educación, y así poder lograr mejores habilidades para la población, empleos formales que permitan recuperar la economía de la región.

IESALC, Conferencia por el Instituto Internacional de la Unesco para la Educación Superior en América Latina y el Caribe, hace un análisis de cómo se encuentra la región en materia de acceso a la educación superior mostrando los avances logrados, pero los desafíos que quedan tras la COVID-19. Para el periodo de 2000 a 2018 en el mundo la tasa bruta de matriculación pasó del 19 % al 38 %, ocupando América Latina y el Caribe el segundo lugar, con un aumento del 23 % al 52 %; de igual manera se destaca el aumento del acceso de las mujeres a la educación superior, que es el resultado de la existencia de políticas que garantizan la igualdad de género (IESALC, 2020).

Se destaca el hecho del aumento que ha tenido la mujer en la participación de educación superior; sin duda alguna, favorece su autonomía económica y le da más posibilidad de inserción al mercado de trabajo, pero a pesar de los avances logrados persisten las desigualdades de género. Como señalan Papadópulos y Radakovich (2003), la educación superior es un factor que ayuda a reducir la brecha de acceso al mercado de trabajo, pero, aun con los avances que se han logrado en los últimos años y la evidencia de los efectos de la pandemia, significa que si el objetivo es promover la participación de la mujer como factor que incremente la capacidad productiva, parte de las políticas y recomendaciones que se deben tener en cuenta es garantizar el acceso de las mujeres a la educación superior.

Hasta el momento se ha destacado el papel que tienen los gobiernos de promover la equidad, las estrategias y los recursos en torno al acceso de la educación, pero, como señala Eslava (2015), esta es una tarea que también debe convocar a entes no gubernamentales, universidades, centros de formación, escuelas, familias y la sociedad en general, con el fin no solo de articular las políticas, sino de dar cumplimiento a los compromisos adquiridos en las diferentes agendas multilaterales. En particular, de acuerdo con los objetivos del milenio, promulgados por la Unesco, refiere Eslava (2015), se debe colocar a la educación con eje central para dar cumplimiento a cada uno de estos, ya que va a ser un medio para combatir la pobreza, garantizar la educación primaria universal y promover la igualdad y el empoderamiento de la mujer.

BRECHA DE GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL COLOMBIANO

Colombia es uno de los países latinoamericanos que presenta las mayores tasas de desempleo en la población femenina, y mayores brechas en las tasas de desempleo entre hombres y mujeres (Herrera-Idárraga y Tribín, 2020). La crisis económica derivada de la emergencia sanitaria por la COVID-19 ha golpeado fuertemente los mercados laborales de la región y el mundo, y Colombia no es la excepción, en particular si se tienen en cuenta las grandes disparidades en las condiciones y características laborales de hombres y mujeres, que ya existían antes de la crisis sanitaria actual.

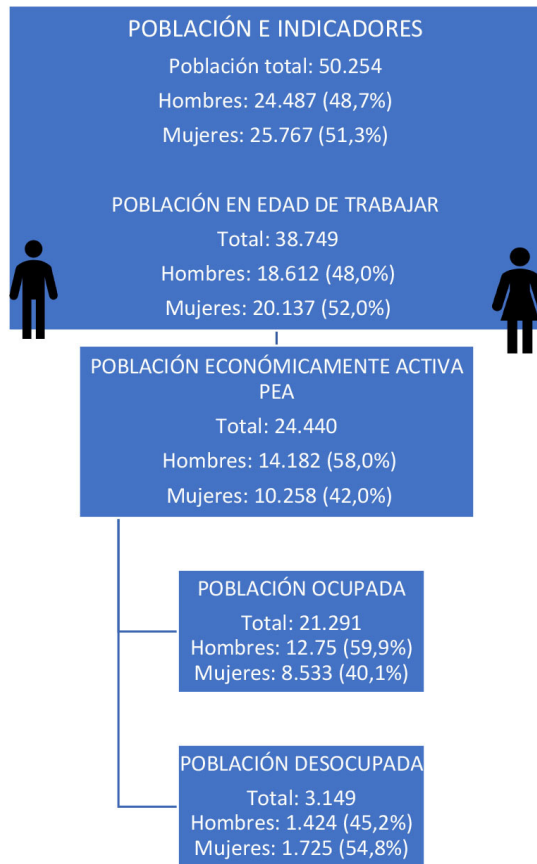
A partir de la figura anterior se deduce que la población de mujeres es superior (51,3%) a la de los hombres (48,7%), y que esa población mayoritaria femenina también lo es para las mujeres en edad de trabajar.

Es para el caso de la población económicamente activa (PEA) en donde los porcentajes se invierten y las mujeres apenas participan en un 42%, frente a un 58% de la participación masculina del país. Por su parte, siendo la tasa de desempleo uno de los principales indicadores laborales, ya que permite conocer el nivel de desocupación del país, para el caso de las mujeres fue de 54,8%, frente al 45,2% de los hombres.

Las cifras del mercado laboral dejan ver que la pandemia de COVID-19 ha tenido efectos negativos sobre el mercado laboral, principalmente para las mujeres. La situación que reflejan las cifras expuestas deja ver que la pandemia ha impactado en mayor medida a la oferta de empleo para las mujeres.

En Colombia, pese al incremento de la participación de las mujeres en el mercado laboral en las últimas décadas, siguen experimentando problemas de desigualdad, inequidad e invisibilidad. A finales del 2019, las mujeres contaban con una tasa global de

FIGURA 1
Indicadores de mercado laboral según sexo



Total nacional. Trimestre móvil diciembre 2021-febrero 2022.

Fuente: DANE, 2022. Elaboración propia.

participación (TGP) de 53,1 %, posicionándose en un 20,7% menor que los de su contraparte masculina. Cuando las mujeres logran ingresar al mercado laboral, experimentan una tasa de desempleo más alta que los hombres, llegando a una brecha del 5,35 % entre ambos. Se debe destacar que durante los últimos diez años, la brecha entre la tasa de desempleo femenina y masculina solo ha disminuido en un 1,05 %, a favor de los hombres (DANE, 2019).

Las mujeres ocupadas se encuentran mayoritariamente en sectores económicos que tradicionalmente han sido inestables, desprotegidos y en condiciones laborales precarias, tales como el trabajo doméstico, el comercio, la atención a la salud hu-

mana, la educación. Solo para el empleo doméstico, las diferencias son abismales: el 96,5% de los trabajadores domésticos son mujeres. Adicional, la tasa de informalidad femenina llegó al 48,7%, mientras que los hombres reportaban un 44,2% durante el mismo periodo. Las actividades económicas en donde se concentra la mayoría de la población femenina, descritas anteriormente, se caracterizan por ser al mismo tiempo informales (DANE, 2019). De acuerdo con el DANE y ONU (2019), las brechas entre salarios oscilan entre el 37% y el 19%, de acuerdo con el nivel educativo para el año 2019. Si tanto el hombre como la mujer tienen menor nivel educativo, esta última recibiría sólo 63 pesos por cada 100 pesos que recibe su contraparte. En caso contrario, si ambos cuentan con un nivel alto de educación, las mujeres reciben 81 pesos por cada 100 pesos que recibe el hombre (Revista Udem, 2020)

DISCUSIÓN Y ANÁLISIS. LA POLÍTICA LABORAL DE GÉNERO EN COLOMBIA

La Constitución Política de 1991 en Colombia establece en su artículo 43 que «la mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades, la mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación», y en su artículo 13, que «el Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados». Además, en su artículo 7, «reconoce y protege la diversidad étnica y cultural de la Nación colombiana». En concordancia, el país ha ratificado numerosos tratados internacionales en materia de derechos humanos, entre ellos los que garantizan los derechos de las mujeres. En particular, hay que mencionar la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), que hace parte de la normativa nacional a través de la Ley 051 de 1981, y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, ratificada mediante la Ley 248 de 1995.

En este contexto, la Política Pública Nacional de Equidad de Género para las Mujeres desarrolla a partir de herramientas conceptuales el principio de igualdad y no discriminación, el análisis de género, el enfoque diferencial de derechos y el reconocimiento de las diferencias y de la diversidad, entre ellas. La problemática de género es global, lo que obliga al sector empresarial, como uno de los principales agentes del mercado, a construir políticas en torno a la igualdad de género y el reconocimiento de las mujeres como agentes generadoras de crecimiento y el desarrollo económico y empresarial. En este sentido, los proyectos empresariales que persiguen la reducción de las brechas de

género también impactan sobre el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), porque incrementan oportunidades de equidad, libertad y dignidad para hombres y mujeres en condiciones igualitarias.

Estas políticas deben sumar sus esfuerzos en la economía del cuidado; entre ellos, la educación, la asistencia social y los sectores de la salud son trascendentales productores de empleo, especialmente para las mujeres, lo cual se interpreta a partir de indicadores de economía del cuidado que tienen impacto en el crecimiento económico.

Eliminar la violencia y el acoso en el mercado laboral debe estar dentro de estas políticas, puesto que la violencia doméstica y la violencia y el acoso por razón de género en este mercado ha aumentado en la época de la pandemia, a la par que permitir una mayor participación de las mujeres en los órganos de decisión, sobre temas de interés común, relativos a las políticas económicas y sociales, puede ser, relacionadas con el cuidado infantil universal y la licencia parental compartida, que también se habla en otros países como Islandia.

A pesar de los avances en materia de crecimiento económico, las políticas sociales, laborales, que ha tenido la región, la incorporación de la igualdad de género en la Agenda 2030, y del reconocimiento por parte de diferentes agentes, del aporte de la mujer al mercado laboral y a la economía, la participación de las mujeres es solo del 26%, y el desempleo femenino representa un 50% (ONU Mujeres, 2017); por tanto, si el objetivo es garantizar su participación como eje dinamizador al crecimiento económico de la sociedad, se hace relevante trabajar desde los diferentes sectores a nivel empresa, educación, de manera que se pueda contribuir con formas de pensamiento y reconocimiento a su incorporación y valoración en términos de igualdad y oportunidades (CEPAL, 2017).

Con el fin de poder aportar al logro de esos objetivos se requiere un papel desde el Estado. CEPAL (2021) señala que las políticas fiscales deben trabajar en simultáneo para alcanzar objetivos de reactivación económica y a su vez contribuir al cierre de brechas, que denomina «Un nuevo pacto fiscal», en busca de la igualdad de género como clave para alcanzar una recuperación sostenible.

El informe de la OCDE (2017) «Perseguir la igualdad de género: una batalla cuesta arriba» afirma que a todos los países les falta alcanzar la igualdad de género; tal es la preocupación que, retomando lo descrito en el párrafo anterior, los Objetivos de Desarrollo Sostenible, de cumplimiento en 2030, establecen en su objetivo número 5 «lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas».

En el ámbito empresarial son difíciles las condiciones, pues las mujeres tienen que enfrentarse a las diferencias marcadas entre hombres y mujeres; la existencia de una brecha salarial de acuerdo a la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) es de 12,9% (DANE, 2020), y la constante de ver que son más los hombres que ocupan cargos direc-

tivos y mejor remunerados, mientras que las mujeres se encasillan dentro de cargos asistenciales ya sea por falta de confianza o por las condiciones que le significan al empleador la contratación de una mujer; esto, pensado en términos de productividad al relacionar temas como el embarazo, la licencia de maternidad, permisos para asistir a citas médicas o el cuidado de los hijos, entre otros.

Un estudio de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) en el que analiza el impacto de la COVID-19 en la igualdad de género, presenta que las consecuencias económicas de la crisis sanitaria se verán reflejadas en todos los trabajadores y empresas por igual; la evidencia de crisis anteriores provocadas por enfermedades infecciosas apunta a efectos más agudos en las mujeres. Otro de los hallazgos tiene que ver con la mayor vulnerabilidad de las mujeres jóvenes en el mercado laboral y la informalidad. Los autores sostienen que las mujeres en la economía informal son las más afectadas por la recesión económica (OECD, 2020).

CONCLUSIONES

- Algunas investigaciones han estimado que la inequidad tiene efectos adversos sobre el crecimiento económico de los países, y algunos estudios como el del BIB (2017) sugieren que genera reducciones en el PIB hasta del 27% en los países que exponen esta problemática; también reconocen que la participación plena de las mujeres en las actividades económicas y políticas beneficia a las sociedades.
- En los últimos veinte años se han incorporado 70 millones de mujeres al mercado laboral; esto, sumado a tasas de crecimiento promedio de 5% entre 2002 y 2008. Para América Latina, la pobreza se redujo a una tasa promedio de 1,4 puntos porcentuales por año durante la década de 2000; esta descendió a una tasa promedio de 0,8 puntos porcentuales por año en la década de 2010 (World Bank, 2020).
- En América Latina, las fallas del mercado y la discriminación en el mercado laboral reducen las posibilidades de las mujeres para conseguir un empleo en condiciones salariales adecuadas, y la representación femenina en los altos cargos y entre los empresarios es baja.
- La desigualdad de género es problema estructural de América Latina y la crisis por el COVID-19 aumentó la desigualdad social, en donde se destaca la sobrecarga de trabajo no remunerado del cuidado del hogar, y el incremento de las brechas de género en el mercado laboral hace necesario establecer estrategias para enfrentar estos problemas con instrumentos por países y así avanzar hacia la igualdad.

- En Colombia persiste la desigualdad, inequidad e invisibilidad de las mujeres; en 2019 las mujeres contaban con una tasa global de participación (TGP) del 53,1%, posicionándose un 20,7% menos que los de su contraparte masculina. Cuando las mujeres logran ingresar al mercado laboral, experimentan una tasa de desempleo más alta que los hombres, llegando a una brecha del 5,35% entre ambos. Se debe destacar que durante los últimos diez años la brecha entre la tasa de desempleo femenina y la masculina solo ha disminuido en un 1,05% a favor de los hombres (DANE, 2019).

RECOMENDACIONES

- Es importante diseñar sistemas de protección social universal con enfoque de género, a través de la creación de más y mejores empleos y convertir el trabajo en favor de los derechos de las mujeres, por medio de la identificación, reducción y redistribución del trabajo doméstico y de cuidados no remunerados, lo cual fomenta relaciones de familia igualitarias que reconozcan la diversidad de los hogares en la región y los derechos y deberes de las partes.
- Se sugiere desarrollar estrategias por parte del Estado para continuar con la inclusión de la mujer en la educación superior, y no solo basta con que termine sus estudios, sino que pueda vincularse al mercado laboral; de esta manera se puede promover el crecimiento y contribuir a mejores indicadores en términos de ingreso y reducción de la pobreza.
- Las políticas deberán promover nuevas oportunidades para las mujeres, en materia de participación laboral, salarios y protección social, unido a contrarrestar los efectos adversos de la desaceleración económica en la igualdad de género. A su vez, las políticas laborales deben articularse con legislaciones y programas que faciliten e incentiven el equilibrio entre las demandas laborales y familiares de las trabajadoras y los trabajadores (CEPAL, 2014), de tal forma que puedan tener una repercusión positiva tanto en los ingresos como en la distribución del tiempo de las mujeres.

REFERENCIAS

Banco de Desarrollo de América Latina (2017). *El determinante papel de las mujeres en el desarrollo económico de América Latina*. Disponible en: <https://www.caf.com/es/>

actualidad/noticias/2017/03/el-determinante-papel-de-las-mujeres-en-el-desarrollo-economico-de-america-latina/

- CEPAL (2017). *Brechas, ejes y desafíos en el vínculo entre lo social y lo productivo*. Disponible en: https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/brechas_ejes_y_desafios_en_el_vinculo_entre_lo_social_y_lo_productivo.pdf
- (2021). *La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad*. 10 de febrero de 2021. Informe especial COVID 19 #9.1-15. Disponible en: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46633/5/S2000740_es.pdf
- DANE (2019). *Mujeres y hombres: brechas de género en Colombia*. Disponible en: https://oig.cepal.org/sites/default/files/mujeres_y_hombres_brechas_de_genero.pdf
- Elborgh, K., Newiak *et al.* (2013). *Las mujeres, el trabajo y la economía: beneficios macroeconómicos de la equidad de género*. Documento de análisis técnico del FMI, 1-31. Disponible en: https://www.igualdadenaempresa.es/recursos/webgrafia/docs/Las_mujeres_el_trabajo_y-FMI.pdf
- Felicia M. Knaul, H. A.-O. (2017). *Valuando lo invaluable: las contribuciones de las mujeres a la salud y a la economía en México*. Disponible en: http://3.17.232.128.nip.io/competitividad/Pdfs/Valuando_invaluable15112017.pdf
- Fondo Monetario Internacional (2019). Las mujeres y el crecimiento económico. *Revista Finanzas y Desarrollo*, publicación trimestral del Fondo Monetario Internacional. Marzo de 2019, vol. 56, núm. 1. Disponible en: <https://www.imf.org/external/pubs/ft/fandd/spa/2019/03/pdf/fd0319s.pdf>
- Gutiérrez, A. &. (2019). Legislación laboral y políticas públicas para la inserción laboral de las mujeres cabeza de hogar en Colombia. *Revista Cambios y permanencias*, 10(2), 329-372.
- Loko, B., & Diouf, M. (2009). *Revisiting the Determinants of Productivity Growth: What's New?* Washington, INF Working Paper, 09/225. Disponible en: <https://www.imf.org/external/pubs/ft/wp/2009/wp09225.pdf>
- OCDE (2018). *La búsqueda de la igualdad de género, una batalla cuesta arriba*. 1-8. Resumen ejecutivo. Disponible en: <https://www.oecd.org/centrodemexico/publicaciones/Busqueda%20igualdad%20de%20genero-RESUMEN.pdf>
- (2012). *Gender Equality in Education, Employment and Entrepreneurship: Final report to the MCM 2012*. Disponible en: <https://www.oecd.org/employment/50423364.pdf>
- (2021). *Avanzar en la reconstrucción con más equidad: Los derechos de las mujeres al trabajo y en el trabajo, en el centro de la recuperación de la COVID-19*. Nota de

- Políticas, julio de 2021. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_814506.pdf
- OIT (2021). *Menos mujeres que hombres recuperarán el empleo durante la etapa post COVID-19, según la OIT*. Disponible en: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_813643/lang--es/index.htm
- (2022). *Más de 4 millones de mujeres no han logrado retornar al trabajo en América Latina y el Caribe*. Disponible en: https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_838551/lang--es/index.htm
- ONU Mujeres (2015). *Hechos y cifras: Empoderamiento económico*. Disponible en: <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/economic-empowerment/facts-and-figures>
- (2017). *El progreso de las mujeres en América Latina y el Caribe*. Disponible en: <https://lac.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Americas/Documents/Publicaciones/2017/03/UNW16017%20Executive%20Summary%20Web%20ESP.pdf>
- Santana, C. Nancy (2005). *El Ecofeminismo Latinoamericano*, 37-46. Universidad de los Andes. Disponible en: <https://www.legisver.gob.mx/equidadNotas/publicacion-LXIII/Nancy%20Santana%20-%20Eco-feminismo%20latinoamericano.pdf>
- WEConnect International (2015). *¿Qué sabemos de las mujeres en la economía de hoy?* Disponible en: <https://connectamericas.com/es/content/%C2%BF-qu%C3%A9-sabemos-de-las-mujeres-en-la-econom%C3%ADa-de-hoy>