

IGUALDAD DE GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL DE LA CIUDAD DE IBAGUÉ

PRESENTACIÓN

El ORMET Tolima y el Instituto de Desarrollo Regional de la Universidad de Ibagué, presentan una serie de boletines sobre la actualidad del mercado laboral y el desarrollo local con relación al cumplimiento de los Objetivos del Desarrollo Sostenible en la ciudad de Ibagué. En esta primera entrega, el tema se relaciona con la igualdad de género dentro del mercado laboral en la ciudad de Ibagué y el comportamiento de indicadores y variables que determinan el avance para el cumplimiento del Objetivo de Desarrollo Sostenible número cinco: “Igualdad de género”.

INTRODUCCIÓN

Una brecha de género se define como la distancia existente en el acceso, el disfrute, la participación y el control de los recursos, servicios, oportunidades o beneficios sociales entre mujeres y hombres. El concepto de brecha de género, está directamente relacionado con las diferentes posiciones que hombres y mujeres ocupan en la sociedad y la desigual distribución de recursos, acceso y poder (Red ORMET, 2013).

En el mercado laboral colombiano, la participación de mujeres y hombres se diferencia en varios aspectos que afectan el bienestar y autonomía de los individuos, entre ellos se resalta la división del trabajo, que se refiere a la distribución social de obligaciones y responsabilidades entre personas de uno y otro género y determina en principio las características que asumen el trabajo y otras actividades políticas, culturales, sociales o de recreación para unos y otras. Esta división del trabajo está sustentada en estereotipos de carácter cultural e histórico, los cuales influyen en los temas de igualdad entre hombres y mujeres.

Las brechas de género en el mercado laboral son diversas según las dimensiones que se analicen y las variables e

indicadores que se empleen para ello, es por esta razón que existen varios enfoques teóricos para explicar el origen y la persistencia de las brechas de género en el mercado laboral como lo son el capital humano, la discriminación y la segregación ocupacional, la cual se debe a razones de oferta en torno a las preferencias de las mujeres y de demanda con relación a los empleadores) (Red ORMET, 2013).

A partir de lo anterior, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), establece que la equidad entre géneros y el empoderamiento de las mujeres además de su participación social consciente y autónoma, constituyen una condición esencial para el desarrollo que permite vencer la pobreza y un pilar fundamental de los derechos humanos y la justicia social.

Las desigualdades de género en el mercado laboral colombiano, según lo describe el Ministerio de Trabajo por medio de los observatorios del mercado laboral, se manifiestan en distintas brechas que

Cifra a tener en cuenta: De acuerdo al PNUD, las mujeres siguen ganando en todo el mundo un 24% menos que los hombres en el mercado de trabajo



reflejan la relación entre la tasa de participación y ocupación femenina y masculina, las cuales presentan valores inferiores para las mujeres, mientras que la tasa de desempleo de las mujeres, se triplica la de los hombres. (Red ORMET, 2013). Lo anterior se refleja en el análisis de la participación femenina por tipo de ocupación en 2011, según datos del DANE, donde la participación de trabajadores de los servicios y vendedores es donde hay más participación de la mujer: dos mujeres por cada hombre; así mismo se encontró que para el mismo año, por cada 10 personas empleadas en el servicio doméstico 9 son mujeres, mientras que por cada 10 empleadores solamente 2 lo son.

De acuerdo a una encuesta realizada por la revista Dinero a 170 empresas colombianas, se encontró que los hombres en cargos de primer nivel organizacional ganan 18% más que las mujeres que ocupan la misma posición y tienen responsabilidades iguales; En la gerencia media la diferencia es de 19%; en el nivel profesional 11% y en cargos base 7%; el mismo estudio demuestra que la participación de las mujeres en cargos directivos es significativamente más baja que la de los hombres (Dinero, 2009).

A pesar de lo anterior, la evolución de la educación y la participación laboral femenina han ido aumentando; siendo más visible su aporte en los hogares, en el sistema de enseñanza, en los mercados de trabajo y en la sociedad en general. Sin embargo, las mujeres afrontan todavía importantes desafíos en el mercado laboral, lo cual implica un reto para las políticas públicas orientadas a la igualdad y a la superación de las brechas de género (Red ORMET, 2013).

En consecuencia, los avances en los derechos de las mujeres en Colombia en las

últimas décadas, el desarrollo de movimientos de mujeres, la creación de organismos gubernamentales responsables de la equidad de género, así como situaciones relacionadas con la problemática del desempleo y la mayor participación de las mujeres entre la población desempleada, han logrado generar condiciones óptimas para impulsar los estudios de las brechas de género en el mercado laboral.

Además, la equidad de género para el desarrollo humano, se ve reflejada en la formulación del ODS 5 en el cual “Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas” se convierte en la base necesaria para alcanzar un mundo apacible, próspero y sostenible. La importancia de este objetivo se fundamenta en que de acuerdo al PNUD las mujeres y niñas representan la mitad de la población mundial, sin embargo, la desigualdad de género que persiste en la actualidad en todo el mundo provoca un estancamiento social.

Las consecuencias de estas brechas de género se encuentran encadenadas, puesto que las desventajas en materia de educación a largo plazo se convierten en falta de capacitación y, por lo tanto, en falta de oportunidades para acceder al mercado laboral.

Con relación al progreso en cuestiones de empoderamiento de mujeres y de niñas se evidencia un impacto positivo en el desarrollo económico, de esta forma la participación de las mujeres con la garantía de todos sus derechos en la fuerza de trabajo, llevaría al incremento del PIB, además de contribuir al descenso de las tasas de desempleo, informalidad y trabajo infantil.

LA MUJER Y EL MERCADO LABORAL EN IBAGUÉ.

El mercado de trabajo tiene una gran importancia para la sociedad, en él se fundamentan aspectos económicos y sociales relacionados con el crecimiento económico y el empleo de una región.

La optimización de los recursos y cohesión social dependen, en buena medida, del correcto funcionamiento del mercado de laboral así como la integración de toda la sociedad en el mismo.

El mercado laboral en Ibagué no está exento de presentar brechas de género en situaciones tales como las oportunidades de acceso de las mujeres al mercado laboral y en la valoración del capital humano. Por esta razón, el estudio de la perspectiva de género es significativo para el avance en el aumento del bienestar de las mujeres y por ende de la sociedad, permitiendo exponer la coyuntura de las desigualdades existentes; un claro ejemplo es la especialización del trabajo y el rol de la mujer en un entorno productivo y reproductivo. De acuerdo a esto, en los últimos años la CEPAL ha relacionado el trabajo que las mujeres realizan en el ámbito del intercambio comercial, como el que realiza en el hogar y los han enmarcado en lo que se denomina la economía del cuidado.

La economía del cuidado, hace referencia al trabajo no remunerado, realizado generalmente por mujeres en el hogar o la comunidad, relacionado con el cuidado de las personas sin tener ningún tipo de remuneración; este estudio surge además, por las construcciones históricas y culturales específicas que dividen radicalmente la humanidad entre hombres y mujeres, pues dicha división también produce una subvaloración del aporte del trabajo femenino al interior de los hogares, ya que, no se considera trabajo ni se calcula su aporte al producto interno bruto nacional (Observatorio de los derechos de la mujer y asuntos de equidad de género, 2017).

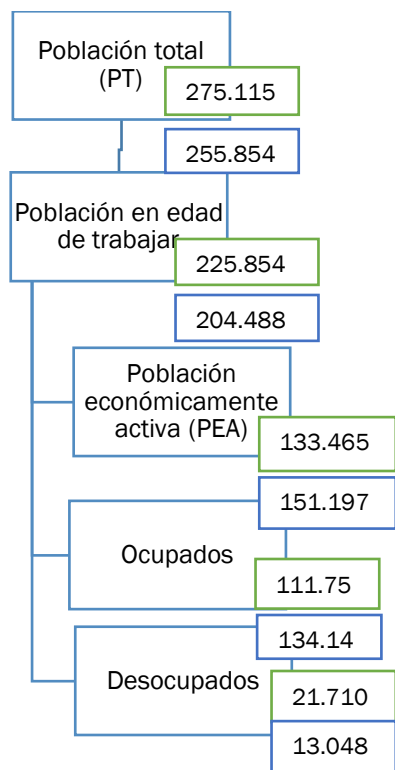
Estos paradigmas que rodean el tema del género han permitido que el trabajo de las mujeres sea un imaginario, y por lo tanto se encuentre desprotegido y sin reconocimientos suficientes a nivel salarial o acceso a la seguridad social. Así pues, “la economía del cuidado permite visibilizar el aporte real de las mujeres a la economía, midiendo su participación en actividades no remuneradas pero indispensables” (Observatorio de los derechos de la mujer y asuntos de equidad de género, 2017).

Para el año 2017 en el trimestre móvil enero - marzo y de acuerdo a los datos obtenidos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares del DANE, los trabajadores familiares sin remuneración representaron el 1,95% del total de ocupados; los cuales están distribuidos en un porcentaje equivalente a 72% de mujeres y 28% hombres.

Variables del mercado laboral en Ibagué según género

La población de Ibagué alcanzó en el Trimestre móvil diciembre-febrero de 2017 un total de 530.998 personas, de las cuales, el 51.8% son mujeres y 48.1% son hombres.

Figura 1. Clasificación económica de la población en Ibagué Trimestre móvil diciembre-febrero 2017.



Fuente: CIMPP - Observatorio de los derechos de la mujer y asuntos de la equidad de género-2017

De acuerdo a los datos obtenidos por DANE y el Observatorio de los derechos de la mujer, la composición de la Población en Edad de Trabajar (PET) según la posición en el hogar en Ibagué es similar al promedio nacional. El grueso de la PET está compuesto por jefes de hogar e hijos, le siguen los cónyuges, y los otros parientes y no parientes del jefe de hogar.

Desde el punto de vista de las personas que conseguirían pertenecer a la fuerza laboral, se encuentran más mujeres que hombres con edad suficiente para trabajar, esta proporción fue mayor a la de los hombres. A pesar de estas cifras demográficas donde las mujeres superan a los hombres tanto en población total, como en personas con la edad de trabajar, las mujeres participan menos que los hombres en el mercado laboral.

En Ibagué, la relación de Población Económicamente Activa entre hombres y mujeres según la información estadística disponible presenta una diferencia notable; a pesar de que las mujeres tienen una mayor representación en el porcentaje de población en edad de trabajar su población económicamente activa es menor; mientras que los hombres presentan una tendencia totalmente contraria; constituyen una menor porcentaje de población en edad de trabajar, pero mayor población económicamente activa.

a) Tasa de desempleo

Ibagué ha presentado una disminución considerable en sus índices de desempleo durante los últimos años. Para el año 2017 la ciudad registró una tasa de desempleo del 12,9% que la ubica en sexto puesto dentro del conjunto de 23 ciudades analizadas por el DANE teniendo una variación negativa con el año inmediatamente anterior.

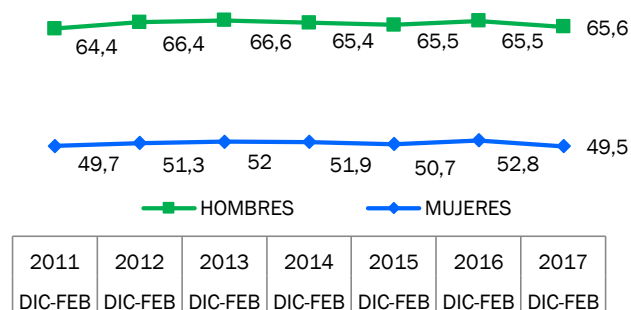
Sin embargo, en Ibagué un buen porcentaje de la población conformada por mujeres se encuentra desempleada; según el DANE para el trimestre Octubre - Diciembre 2017, el 51% de la población de mujeres se encontraba ocupada, mientras que la población ocupada conformada por hombres para el mismo trimestre fue del 65%, con relación a estos datos se observa un fenómeno de brechas de género en el mercado laboral.

La diferencia de género en el mercado laboral se puede identificar en aspectos como el acceso a diferentes cargos en entidades, lo relacionado con el sector público, la diferencia de salarios en las organizaciones y demás aspectos en donde no se observa el trato y el acceso a oportunidades igualitarias para hombres y mujeres.

b) Tasa de ocupación.

Frente tasa de ocupación se puede afirmar que existe una brecha en promedio de 16 puntos porcentuales entre la tasa de hombres y de mujeres la cual ha permanecido constante entre el periodo de 2011 – 2017.

Figura 2. Tasa de ocupación según sexo trimestre móvil Diciembre- febrero 2011-2017



Fuente: CIMPP- Observatorio de los derechos de la mujer y asuntos de la equidad de género-2017

Al analizar la tasa de ocupación, se hace necesario considerar las diferencias en términos de remuneración al trabajo que reciben hombres y mujeres, aunque se evidencia un mayor nivel de educación de las mujeres respecto a los hombres. Según la Red de Observatorios del Empleo, el análisis de la media simple de salarios para hombres y mujeres ocupados en Ibagué, evidencia que las mujeres reciben el equivalente al 80% de los ingresos de los hombres; Adicionalmente, el mayor número de horas trabajadas a la semana por parte de las mujeres y la menor remuneración por hora trabajada, llevan a pensar en la discriminación de género vía salarios como un fenómeno real en la ciudad. (Observatorio de los derechos de la mujer y asuntos de equidad de género, 2017).

Teniendo en cuenta que en Ibagué hay mayor población de mujeres en relación a hombres, de esa población solamente se encuentran ocupadas 117 y reportan una tasa de ocupación del 49.5%, de las cuáles según datos del

Servicio Público de Empleo se desempeñan en los sectores de servicios comunales, sociales y personales; intermediación financiera, y comercio, hoteles y restaurantes. Dentro de los servicios se destacan los relacionados con la salud, la educación, el cuidado humano y profesionales de belleza, donde siete de cada diez trabajadores son mujeres. Por el contrario, los sectores que menos mujeres contratan son construcción; transporte, almacenamiento y comunicaciones; y explotación de minas y canteras.

Igualdad de género

En términos de igualdad de género como referente a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) el número cinco (5) tiene como finalidad “Poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres” (PNUD, 2017), para de esta manera, no sólo hacer cumplir un derecho humano básico sino acelerar el desarrollo sostenible y el crecimiento económico en las regiones además de “Otorgar a la mujer derechos igualitarios en el acceso a recursos económicos y que se conviertan en líderes para fortalecer las políticas y leyes orientadas a lograr una mayor igualdad entre los géneros” (PNUD, 2017) y para dar cumplimiento en la misma medida a una de las metas de este objetivo que postula que se debe “Garantizar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades para el liderazgo en todos los niveles de toma de decisiones en la vida política, económica y pública” (PNUD,2017).

Para el caso de Ibagué y al analizar las variables del mercado laboral y la participación de las mujeres en las mismas, se evidencia la necesidad que en la ciudad se sigan generando políticas y estrategias para el empoderamiento de la mujer que en el sector público y privado logrando así reducir las brechas de género.

BIBLIOGRAFÍA

- Cepal. (2018). *Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: Una oportunidad para América Latina y el Caribe*. Recuperado el 2018
- CIMMP. (2017). *La mujer, el mercado laboral y la economía del cuidado en Ibagué*. Recuperado el 2018, de Observatorio de los derechos de la mujer y asuntos de equidad de género: <http://cimpp.ibague.gov.co/boletines/#1492805777906-9bbaf3eb-433>.
- Dane. (2017). *Departamento Administrativo Nacional de Estadística; Mercado laboral*.
- Mundial, B. (2017). *Banco Mundial*. Recuperado el 2018, de <http://espanol.doingbusiness.org/data/exploreconomies/colombia/sub/ibagu%C3%A9>
- Observatorio de los derechos de la mujer y asuntos de equidad de género . (2017). *la mujer, el mercado laboral y la economía del cuidado en Ibagué*. Obtenido de <http://cimpp.ibague.gov.co/boletines/#1492805777906-9bbaf3eb-433d>
- Ormet, R. (2013). *Metodología de Brechas de género en el mercado laboral*. Recuperado el 2017, de <http://www.redormet.org/documento/brechas-de-genero-en-el-mercado-laboral-una-metodologia-para-generar-informacion>
- PNUD. (2017). *Objetivo 5: Igualdad de género*. Obtenido de <http://www.undp.org/content/undp/es/home/sustainable-development-goals/goal-5-gender-equality.html>