PANORAMA LABORAL DE LAS MUJERES EN EL TOLIMA

IBAGUÉ cómovamos

ORMET TOLIMA
Observatorio Regional de Mercado de Trabajo

PANORAMA LABORAL DE LAS MUJERES EN EL TOLIMA

Edwin Andrés Martínez Casas
Carlos Alberto Salazar Villalba
Carlos Eduardo Barrios Vásquez
Luisa Fernanda Cruz Bustamante

El ORMET Tolima y el programa Ibagué Cómo Vamos, presentan este boletín especial sobre el panorama laboral al que están expuestas las mujeres del Tolima a partir de la identificación del comportamiento de indicadores y variables que determinan el avance para el cumplimiento del Objetivo de Desarrollo Sostenible número diez Reducción de las desigualdades.

El 8 de marzo de 1857, trabajadoras textiles de la industria Cotton de la ciudad de Nueva York se manifestaron para protestar por las precarias condiciones laborales, entre esas, los salarios que correspondían a menos de la mitad de lo que percibían los hombres. Este es el trasfondo histórico de la conmemoración del Día Internacional de la Mujer este viernes ¿Qué tanto hemos avanzado en materia de equidad en el acceso al mercado laboral, a la remuneración y en general a las oportunidades de desarrollo personal y laboral?, este texto evalúa la situación de las mujeres del Tolima en el mercado laboral.

Al analizar la situación de las mujeres en el mercado laboral del departamento, con lo que respecta a empleos en el sector público, del total de 177 empleados que posee la Gobernación del Tolima, el 51% son hombres, mientras que el 49% son mujeres. El panorama a nivel del total de las otras gobernaciones es contrario, 52% del empleo es ejecutado por mujeres y el 48% restante por hombres.

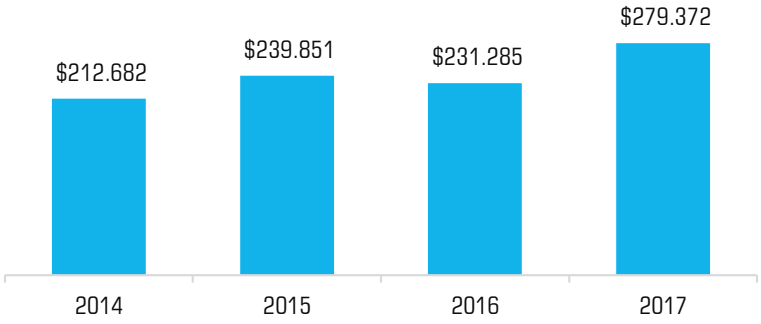
Tabla 1. Caracterización de empleados públicos. Tolima, 2018.

Empleo público	Gobernación del Tolima	%	Total Gobernaciones	%
Hombre	91	51%	6.222	48%
Mujer	86	49%	6.659	52%
Total empleados	177	100%	12.881	100%

Fuente: Función Pública, SIGEP diciembre de 2018.

En complemento, se identifica la disparidad salarial por género en el departamento en la figura 1, la disparidad es a favor del hombre en todos los años evaluados; en promedio el salario de los hombres en el Tolima es superior en $279.372 que el de las mujeres.

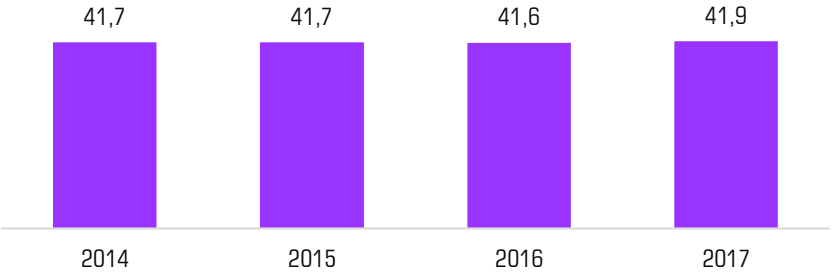
Figura 1. Disparidad salarial entre hombres y mujeres. Tolima, 2014 – 2017.



Fuente: FILCO a partir de DANE - Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH).

En torno a la Tasa de Ocupación, si bien existe un crecimiento en el último año -2017- esta no supera en ningún periodo la ocupación promedio que presenta la ciudad de Ibagué, 52,8%.

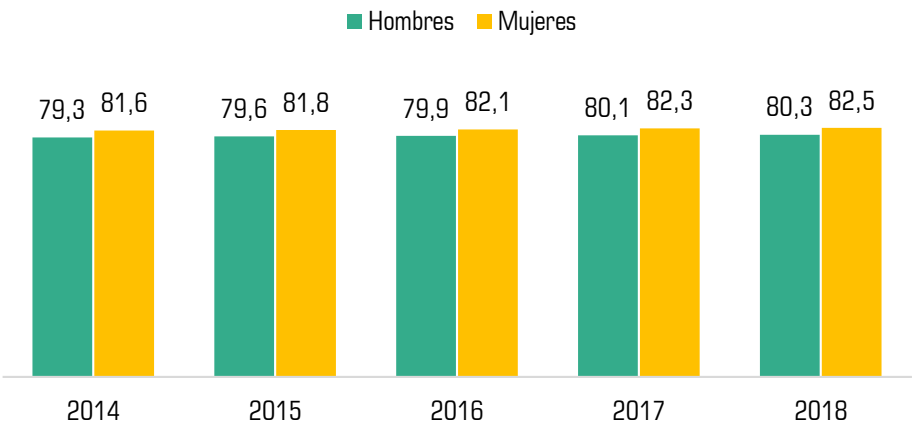
Figura 2. Proporción de mujeres ocupadas. Tolima, 2014 – 2017.



Fuente: FILCO a partir de DANE - Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH).

Con relación a Ibagué, en primer lugar, se analiza la población en edad de trabajar (PET) por género; como se observa en la Figura 3, durante cada uno de los años del periodo evaluado las mujeres presentan un mayor porcentaje de PET que los hombres; además, este porcentaje ha venido creciendo cada año; así entonces entre el año 2014 y 2018 existe un crecimiento del 0,95% de las mujeres en edad de trabajar. Por tanto, ha venido creciendo la necesidad de ofrecer alternativas laborales a las mujeres que se encuentran en este rango de edad.

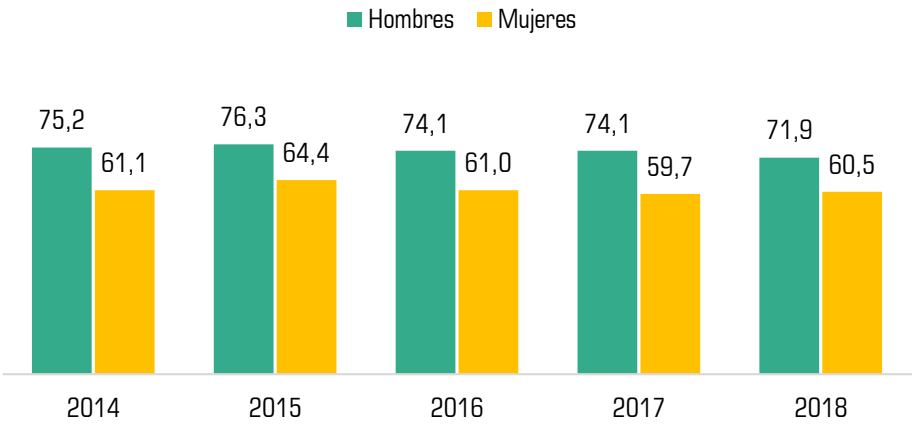
Figura 3. Porcentaje de PET según sexo. Ibagué, 2014 – 2018.



Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares del DANE, 2018.

Ahora bien, en continuidad con el análisis, la Tasa Global de Participación (TGP) muestra cuál es la oferta de fuerza de trabajo en la ciudad, es decir, la PET que desea participar activamente en el mercado laboral; esta variable es importante debido a que aunque las mujeres presentan un mayor porcentaje de PET, a la hora de evaluar su participación en el mercado, los hombres presentan una mayor TGP. Si bien en el año 2015 la TGP de las mujeres alcanza el 64,4%, para el último año de evaluación, la TGP alcanza la cifra más baja del periodo, 60,5%. Al parecer, las mujeres han encontrado más razones para abandonar el mercado laboral.

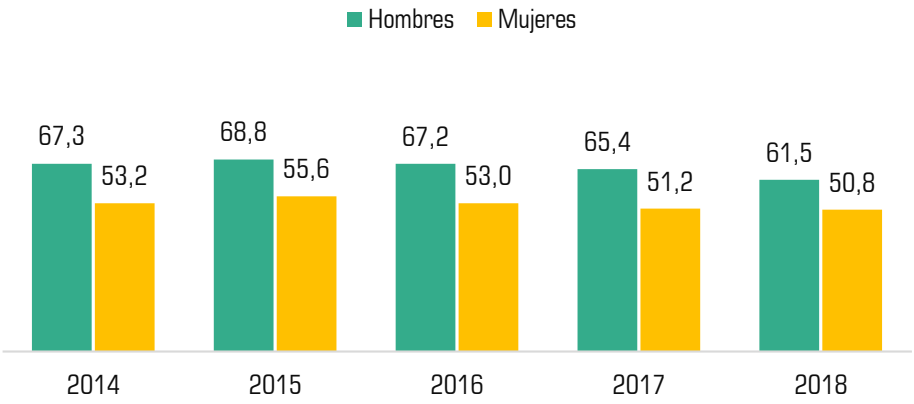
Figura 4. Tasa Global de Participación según sexo. Ibagué. 2014 – 2018.



Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares del DANE, 2018.

La Tasa de Ocupación de Desempleo, da una mirada más cercana a la situación de las mujeres de Ibagué en un mercado laboral que ha estado marcado por altas tasas de paro; así entonces, en términos de la Tasa de Ocupación (OC) se muestra una evidente brecha entre hombres y mujeres; mientras que durante todo el periodo en evaluación los hombres muestran una ocupación superior al 60%; las mujeres en ningún año superan una OC del 56%. Sin embargo, en el año 2018 la brecha se redujo a un 10,7% entre la Tasa de Ocupación de hombres y mujeres, la menor en cinco años (ver figura 5). De allí se muestra que, en efecto, las mujeres siguen teniendo dificultades para vincularse laboralmente.

Figura 5. Tasa de Ocupación según sexo. Ibagué, 2014 – 2018.



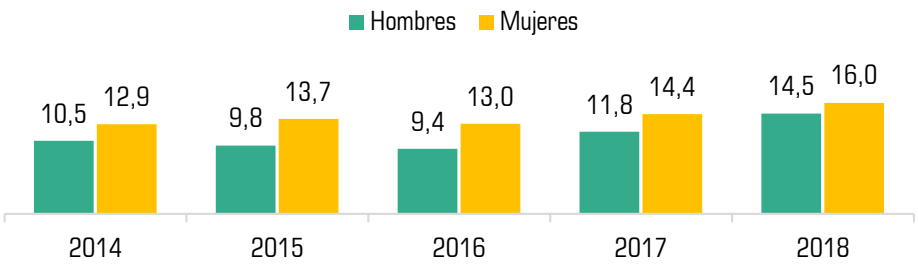
Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares del DANE, 2018.

En términos de desempleo, como se puede identificar en la figura 6, la tasa es mayor en las mujeres. En el 2018 se marca mayor tasa en el periodo que se evalúa, 16,0%. Lo anterior corrobora la situación de las mujeres en el mercado laboral nacional, así lo afirma Lora (2016, pág. 1):

> *El desempleo femenino en Colombia es el más alto de Latinoamérica. Entre las mujeres colombianas que forman parte de la fuerza de trabajo, una de cada ocho aproximadamente declara al ser encuestada que no estaba empleada una semana antes y que había buscado empleo el mes anterior. En América Latina, aparte de Colombia, solamente Venezuela y Costa Rica presentan tasas de desempleo femenino superiores al 10%; sin embargo, en el contexto mundial, países con niveles de ingreso per cápita semejantes al colombiano a menudo presentan tasas por encima de este porcentaje.*

Es decir, las mujeres viven una situación precaria desde el punto de vista laboral, pues a pesar de que su participación activa en el mercado laboral es inferior a la de los hombres, estas tienen menos posibilidades de obtener un empleo en alguna de las ramas productivas que hacen presencia en la economía de la ciudad.

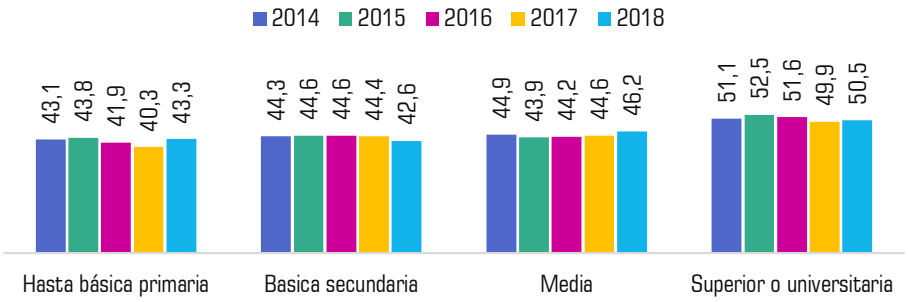
Figura 6. Tasa de Desempleo según sexo. Ibagué, 2014 – 2018.



Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares del DANE, 2018.

Al analizar la proporción de mujeres ocupadas por nivel educativo; se resalta que a mayor nivel educativo, mayor es la ocupación; por ejemplo, mientras que en el año 2018 las mujeres con educación básica primaria presentaban una ocupación del 43,3% las mujeres con educación superior o universitaria fijaron una ocupación superior al 50%, cómo se observa en la siguiente figura:

Figura 7. Proporción de mujeres ocupadas según nivel educativo. Ibagué, 2014 – 2018.

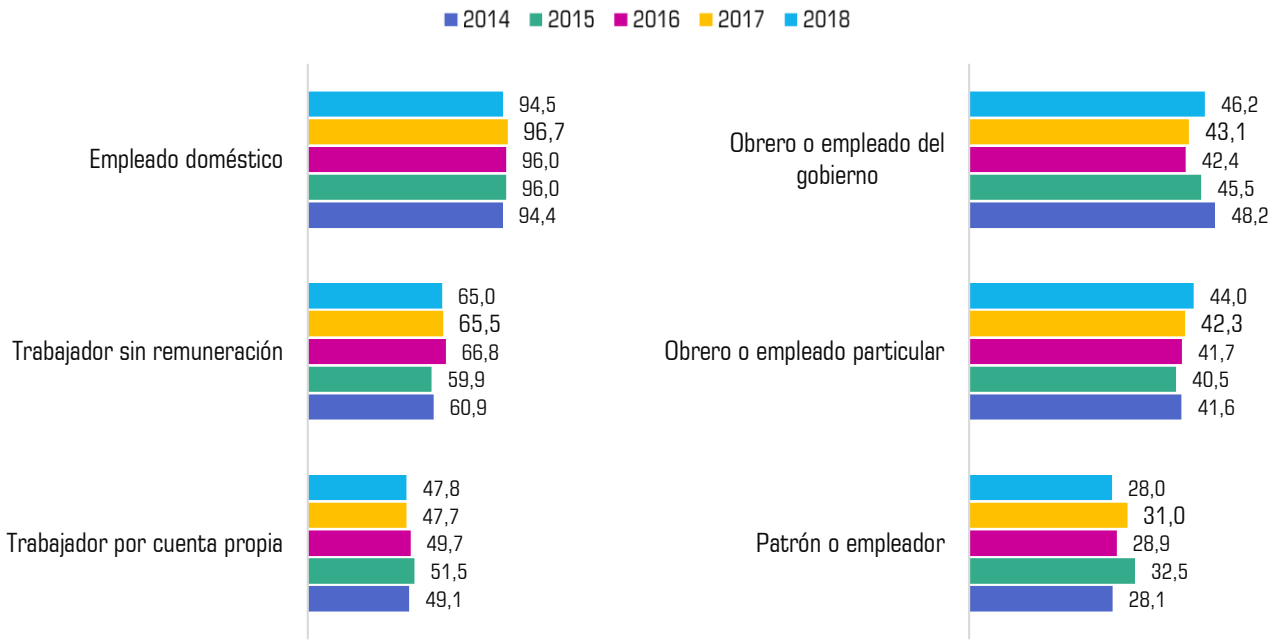


Fuente: FILCO a partir de DANE - Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH).

Asimismo, en cifras de la Fuente de Información Laboral de Colombia (FILCO) se puede establecer el panorama de la mujer ibaguereña por posición ocupacional, realidad que es bastante abrumadora; las mujeres de la ciudad de Ibagué poseen una mayor ocupación en tan solo dos posiciones ocupacionales: como empleadas domésticas, con una proporción promedio en el periodo evaluado de 95,5%, y como trabajadoras sin remuneración con una proporción promedio de 63,6%. Por otro lado -en promedio- tan solo el 29,7% de las ibaguereñas son patronas o empleadoras y menos del 50% son obreras o empleada del gobierno.

Como se observa, la discriminación laboral no solo aplica por la vía de una mayor dificultad para conseguir un empleo, sino que también se expresa por el hecho de que buena parte de los puestos de trabajo se concentran en actividades informales y de baja remuneración.

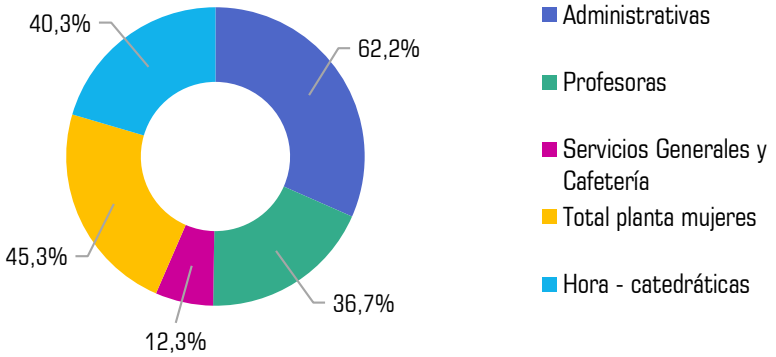
Figura 8. Proporción de mujeres ocupadas según posición ocupacional. Ibagué, 2014 – 2018.



Fuente: FILCO a partir de DANE - Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH).

La Universidad de Ibagué, como una de las grandes empresas de la ciudad, ha realizado una labor de inclusión de la mujer interesante; el producto de ese proceso se traduce en que del total del personal de planta (836 personas) el 45,3% son mujeres de las cuales 29 pertenecen a la alta y media dirección de la Universidad, así mismo como se observa en la siguiente figura se desempeñan en las distintas áreas.

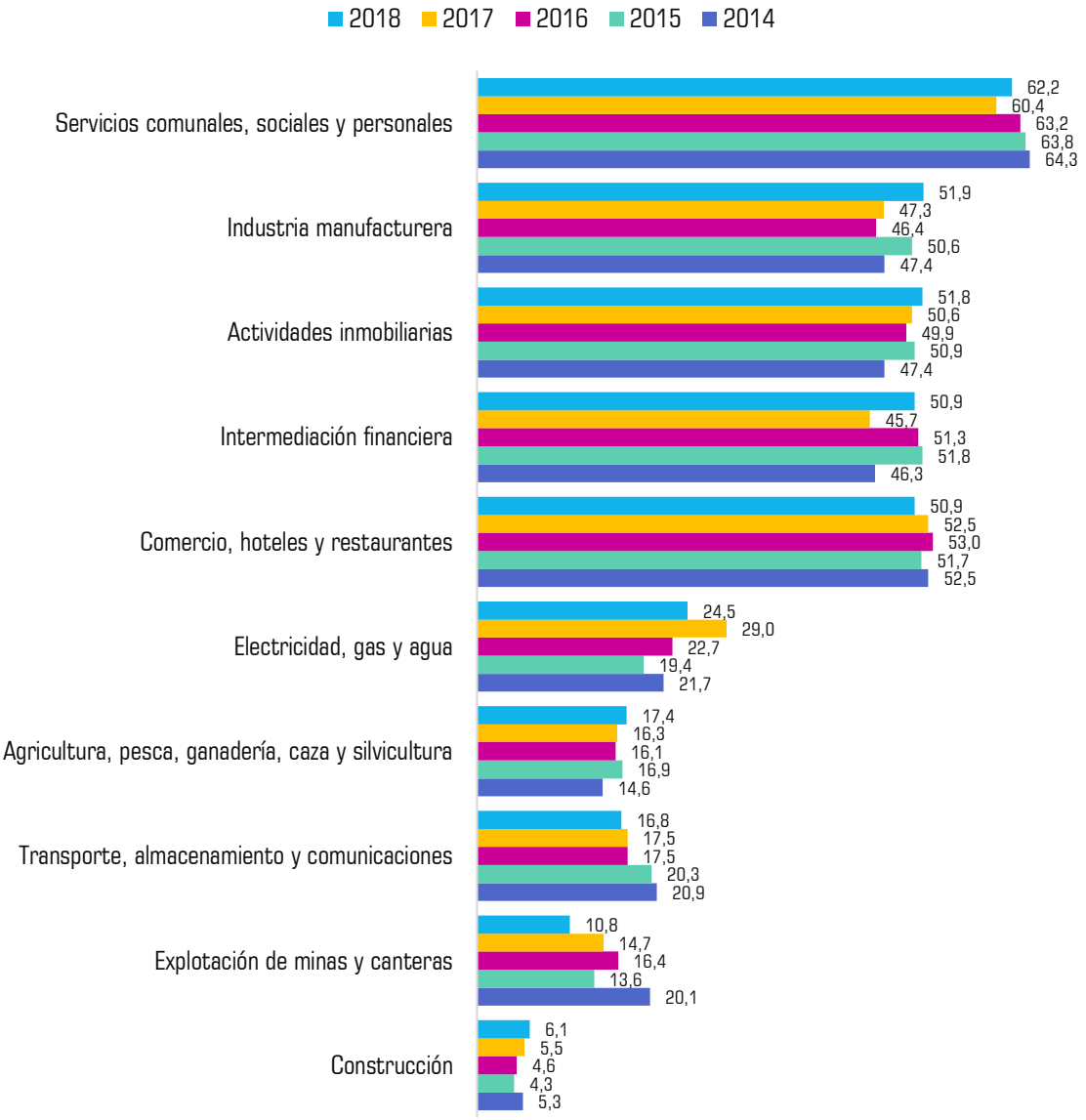
Figura 9. Caracterización de empleadas de la Universidad de Ibagué. Ibagué, 2018.



Fuente: Universidad de Ibagué, 2019.

Respecto a ramas de actividad, el panorama no es distinto, parece que muchas actividades son vetadas para las mujeres, pues como lo muestra la figura 10, en cinco ramas de actividad de las diez evaluadas, las mujeres presentan una ocupación promedio en el periodo evaluado por debajo del 23%, estas son: agricultura, pesca, ganadería, caza y silvicultura (16,3%), construcción (5,2%), electricidad, gas y agua (23,5%), explotación de minas y canteras (15,1%) y transporte, almacenamiento y comunicaciones (18,6%). Por su parte, tan sólo presenta una evidente proporción mayor de ocupación en la rama de servicios comunales, sociales y personales con un promedio en los cinco años de 62,8.

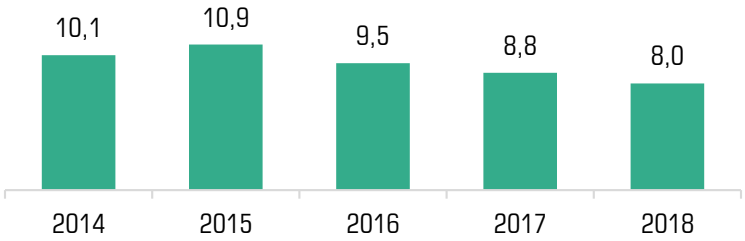
Figura 10. Proporción de mujeres ocupadas según rama de actividad. Ibagué, 2014 – 2018.



Fuente: FILCO a partir de DANE - Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH).

La disparidad de horas de trabajo entre hombres y mujeres de la ciudad de Ibagué entendida como la diferencia de horas trabajadas en el trabajo principal y el trabajo secundario en promedio semanal muestra que, si bien esta disparidad ha ido decreciendo desde el año 2016, en promedio del periodo evaluado la brecha entre hombres y mujeres es de 9,5 horas de trabajo.

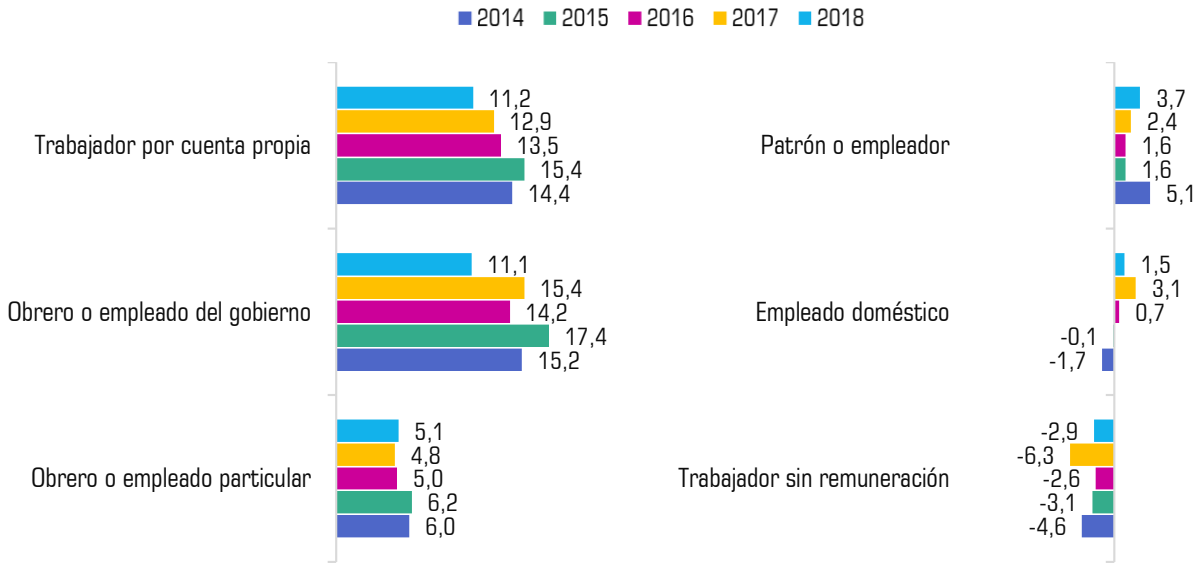
Figura 11. Disparidad de horas trabajadas en la semana entre hombres y mujeres. Ibagué, 2014 – 2018.



Fuente: FILCO a partir de DANE - Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH).

Asimismo, en lo que respecta a la disparidad por horas según la posición ocupacional, se observa que tan solo en dos posiciones las mujeres realizan más horas de trabajo, como jornalera o peón con un promedio de 8,7 horas en los dos años en los que se registran datos; de la misma forma ocurre en su posición como trabajadora sin remuneración en dónde destina en promedio 3,9 horas más que los hombres.

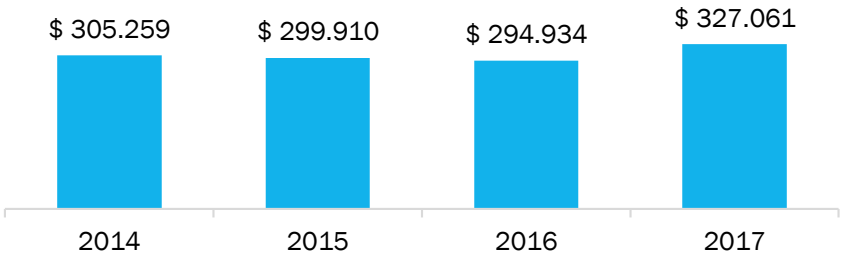
Figura 12. Disparidad de horas trabajadas en la semana entre hombres y mujeres según posición ocupacional. Ibagué, 2014 – 2018.



Fuente: FILCO a partir de DANE - Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH).

Pero la disparidad no se limita a las horas de trabajo. Esta se encuentra presente en los salarios devengados en el mercado laboral, tal como se muestra en la Figura 13, en todos los años del periodo en evaluación, los hombres obtuvieron salarios más altos que las mujeres; además, en el último año, se presentó la mayor disparidad $327.061. En promedio, durante los cuatro años la disparidad de salarios fue de $306.791.

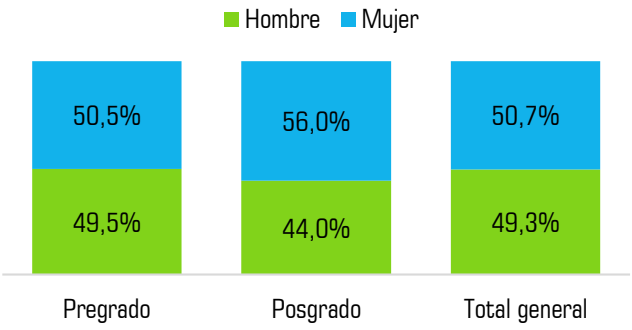
Figura 13. Disparidad salarial entre hombres y mujeres. Ibagué, 2014 – 2017.



Fuente: FILCO a partir de DANE - Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH).

En complemento a lo anterior, es importante conocer la realidad sobre el acceso a la educación superior de las mujeres en la ciudad de Ibagué y si el comportamiento de esta variable es determinante a la hora de valorar la realidad del mercado laboral. Según la Figura 14, las mujeres tienen una mayor participación en educación superior tanto en pregrado (50,5%) como en posgrado (56,0%); aunque esta cifra es positiva en términos de igualdad de género, preocupa que, a pesar del avance en el acceso a la educación superior, las cifras de desempleo, TGP, disparidad salarial y de horas de trabajo demuestran que la brecha de género es aún muy amplia es decir, el hecho de que en promedio las mujeres accedan más a la educación superior, no se traduce en que participen mayoritariamente en la estructura del empleo calificado.

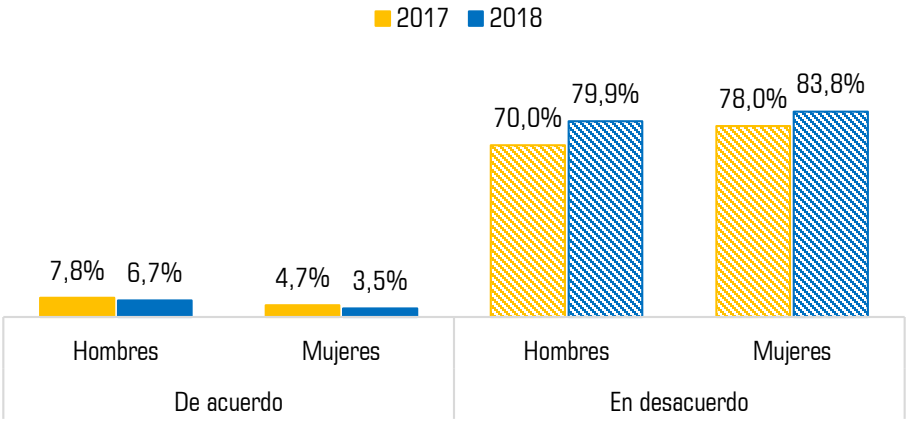
Figura 14. Participación en matrícula en educación superior según sexo. Ibagué, 2017.



Fuente: Ministerio de Educación Nacional de Colombia, MEN.

Como indicador subjetivo se preguntó a mujeres y hombres en la Encuesta de Percepción Ciudadana 2018, si estaba de acuerdo o no con la siguiente frase: "¿En su ciudad es fácil encontrar trabajo?" (Ver figura 15.) Los resultados reflejan lo que las cifras objetivas han mostrado a lo largo de este escrito, el 83,8% de las mujeres y el 79,9% de los hombres en la ciudad de Ibagué están en desacuerdo con esa afirmación; lo que se traduce en que las mujeres perciben mayor dificultad para conseguir empleo.

Figura 15. ¿En Ibagué es fácil encontrar trabajo? 2017-2018.



Fuente: Ibagué Cómo Vamos - Encuesta de Percepción Ciudadana Ibagué 2018.

Hasta aquí una mirada a las cifras y estadísticas sobre la situación de las mujeres en el mercado laboral del Tolima; se evidencia la existencia aún de una gran brecha de género; por ejemplo, el desempleo afecta nocivamente al género femenino e instaura un detrimento más claro en las mujeres jóvenes. Además, su participación por posición ocupacional las sitúa generalmente en trabajos menos remunerados o no pagos, y con mayor informalidad, lo que limita el acceso a seguridad social, pensión, cesantías y protección por maternidad. A pesar de algunas mejoras, como es el caso de su participación en la educación superior, las mujeres en el Tolima sufren una disparidad salarial significativa, que responde a los fenómenos de marginación y exclusión en el trabajo y el diferencial en las horas de trabajo asalariado y no asalariado. Si bien, desde ese 8 de marzo de 1857 se han desarrollado avances importantes, es imposible hablar de una verdadera equidad de género en el campo del empleo; estas disparidades de género podrían encontrar solución en políticas públicas y prácticas eficaces:

> *Para lograr la igualdad de género de hecho, es esencial que las sociedades reconozcan el derecho de mujeres y hombres a trabajar y a recibir y prestar cuidados. En particular, cuando no se tienen en cuenta las responsabilidades familiares de los trabajadores se crean condiciones que favorecen la segregación sectorial y ocupacional, así como la aparición de grandes diferencias en salarios, jornada laboral y acceso a la*

protección social. Por ello, las disparidades de género en el trabajo podrán eliminarse solo si se neutralizan las desventajas relacionadas con la función reproductiva de las mujeres y si se promueve el reparto equitativo del trabajo de cuidado no remunerado: entre las mujeres y los hombres, por una parte, y entre la familia y la sociedad en general, por otra. Esto supone aplicar medidas integrales y transformadoras, basadas en las normas internacionales del trabajo de la OIT, que ponen en el centro de las intervenciones la eliminación de la discriminación y el logro de la igualdad de género en el hogar y en el trabajo. (OIT, 2016, pág. 105).

Referencias

Lora, E. (2016). Desempleo Femenino en Colombia. Bogotá: Banco de la República.
OIT. (2016). Las mujeres en el trabajo. Ginebra: OIT.