



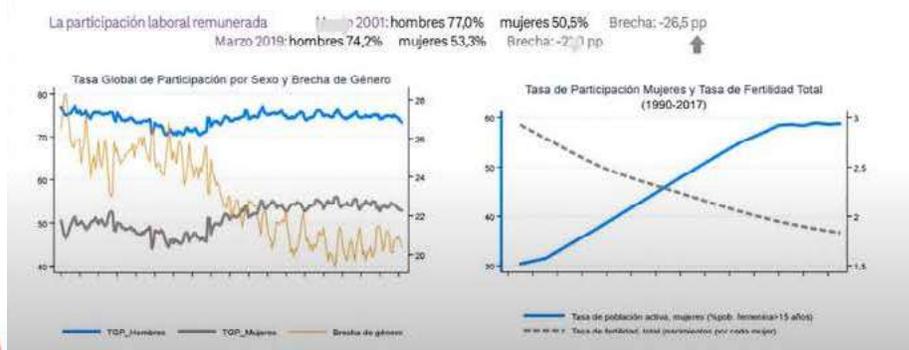
Género: normas sociales y brechas laborales

 **YouTube** https://www.youtube.com/watch?v=ezb4X_izC1A

Vanessa Ospina Cartagena, investigadora de la DEE del DNP, comienza diciendo que se observa una mayor participación de las mujeres en el mercado de trabajo. A pesar de ese aumento, se mantiene una gran brecha en la participación porcentual de mujeres y de hombres. Como marco de este hecho observable, señala que existe una relación inversa entre la tasa de natalidad y la tasa de participación de las mujeres en la actividad económica.

Cuadro 1. Participación de la mujer en el mercado laboral

- La participación laboral de las mujeres persiste baja, situación que permea el desarrollo económico del país porque aun tenemos un bono demográfico femenino que explotar.
- La oferta laboral de las mujeres está influenciada por factores culturales que promueven desigualdades.



Fuente: DNP (2023).

Los servicios de cuidado ocupan gran parte del tiempo de las mujeres y requieren horas adicionales a las de la jornada tradicional. En muchos casos, los hogares se proporcionan a sí mismos estos cuidados, sin recurrir al mercado laboral formal (y que según su estimación

representan un 20% del PIB, el 15,3% aportado por las mujeres y el 4,4% por los hombres).

Es claro entonces que en el aporte a las labores de cuidado existen algunos sesgos, pues las actividades de cuidado en el hogar parecen ser una ocupación casi exclusiva de las mujeres.

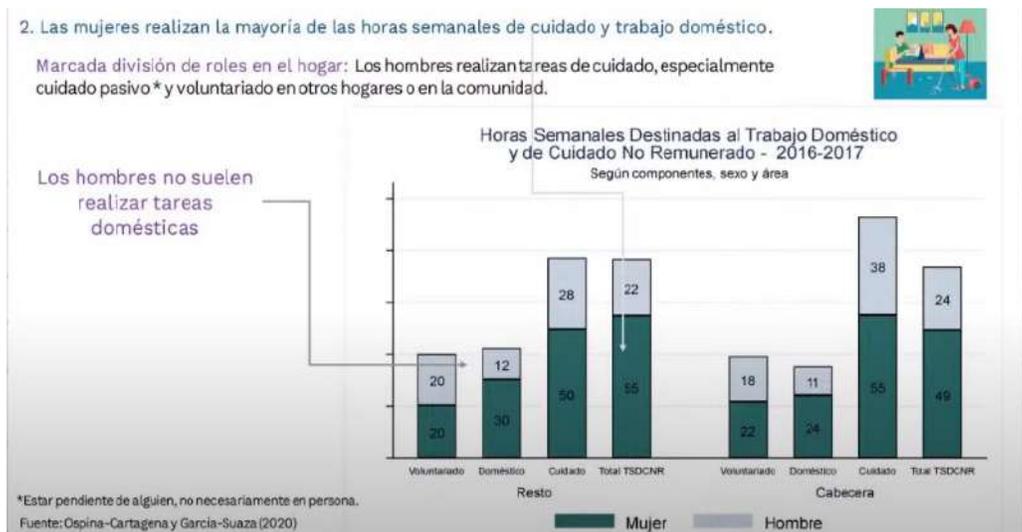
Cuadro 2. Distribución de labores en el hogar



Fuente: DNP (2023).

Además, las labores de cuidado en el hogar no son remuneradas y, tanto en el ámbito urbano como en el rural las mujeres se encargan de tales actividades (ver cuadro 3).

Cuadro 3. División de roles en el hogar



Fuente: DNP (2023).

Si se desagregan las actividades domésticas y se determina quiénes las realizan se observa que las mujeres se encargan de la mayoría de las labores de cuidado del hogar; los hombres no suelen realizar labores domésticas, aunque dedican tiempo al cuidado de los hijos. Cuando que cuando se separan el trabajo remunerado y el no remunerado, se encuentra que en el sector rural aumenta la brecha entre hombres y mujeres.

El cuadro 4 muestra cómo se distribuye el tiempo de trabajo cuando hay menores de edad en el hogar: 10 horas diarias si no hay hijos en el hogar, 17 horas si hay hijos menores de 6 años.

Cuadro 4. Tiempo de cuidado hay menores

3. Las mujeres son quienes ajustan su tiempo cuando hay menores en el hogar



El tiempo promedio de los hombres se mantiene casi igual



Las mujeres son quienes modifican sus decisiones laborales cuando hay menores en el hogar

- Sin menores en el hogar: trabajan 10 horas diarias (50% de su tiempo a labores remuneradas)
- Menor de 6 años en su hogar: aumentan su jornada laboral a 17 horas, (70% sin remuneración)

Fuente: DNP (2023).

Aunque se pueden considerar tres situaciones: ocupados, desocupados e inactivos, se encontró que las mujeres trabajan más que los hombres.

En cuanto a la percepción de los aportes de cada género a las labores del hogar los factores culturales, tanto hombres como mujeres consideran que hacen justamente lo que les corresponde. Aunque las mujeres perciben que el tiempo no les alcanza para hacer todo lo que deben.

Cuadro 5. Horas de trabajo remunerado y no remunerado

4. Las mujeres trabajan más horas que los hombres (remunerado y no remunerado)

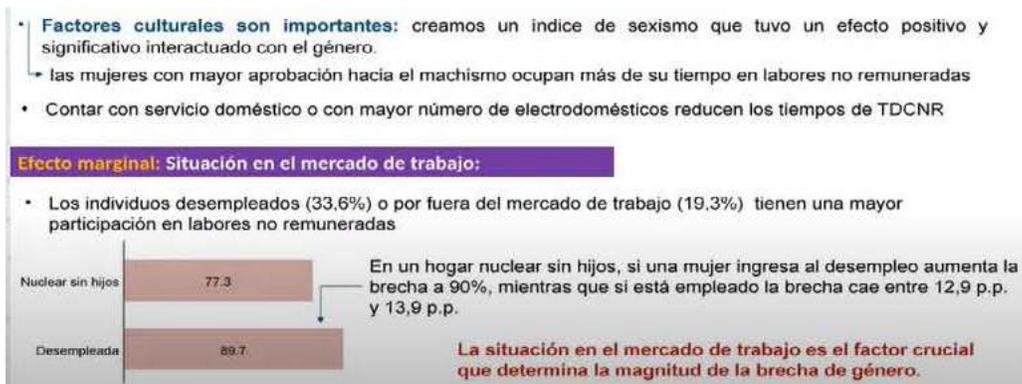


Fuente: DNP (2023).

Se realizó un modelo econométrico TOBIT (datos censurados) para evaluar algunas preguntas de índole cultural, uno de cuyos resultados fue que las mujeres hacen un 65,5% más de las labores del cuidado. El estado marital y la tipología de hogar también afectan la participación en el trabajo de cuidado.

En el cuadro 6 se presenta un índice de sexismo relacionado con algunos aspectos culturales y sus efectos en las brechas de género asociadas a la participación en las labores de cuidado.

Cuadro 6. Índice de sexismo

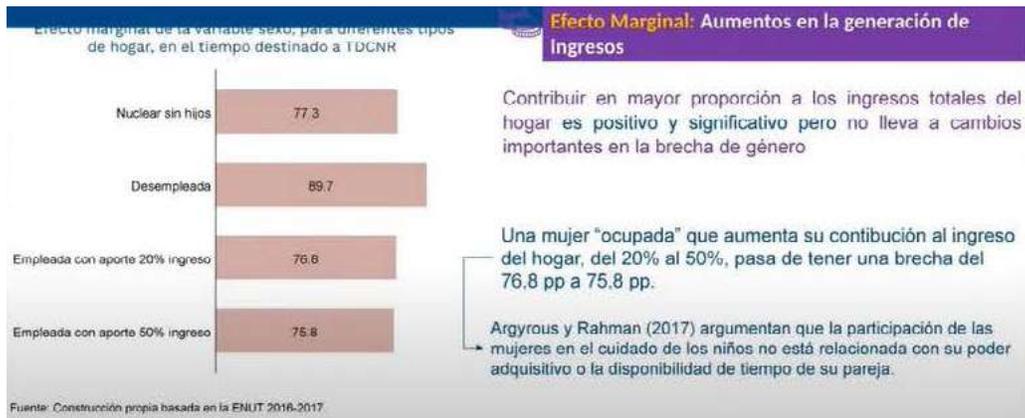


Fuente: DNP (2023).

Otros resultados sobre la brecha de género: “Las personas que viven en pareja invierten un 33,9% más de tiempo que los solteros. El nivel de compromiso marital aumenta la probabilidad de realizar estas labores”. Por otra parte: “los hogares conformados por una sola persona (el 31,6%) y los monoparentales (el 16,3%) tienen mayor intensidad en el uso de tiempo en labores no remuneradas, en comparación con hogares de parejas y con hijos”.

El cuadro 7 muestra los cambios de participación de la mujer cuando sus aportes al ingreso del hogar van cambiando.

Cuadro 7. Brecha y cambios en el ingreso



Fuente: DNP (2023).

“La brecha en un hogar nuclear con un hijo(a) (77,3 p. p.) es mayor que en el hogar de una madre soltera (69,5 p. p.), lo que implica que el trabajo no remunerado se ve afectado por la ocurrencia simultánea de menores en el hogar y el compromiso marital”.

Cuadro 8. ¿Presencia de hijos aumenta la brecha?



Fuente: DNP (2023).

Además, con “la presencia de adultos mayores en el hogar y el número de hijos (hermanos mayores) se reduce el tiempo de cuidado (porque unos y otros ayudan a cuidar)”.

Cuadro 9. Efecto marginal de miembros de la familia



Fuente: DNP (2023).

A manera de conclusión y en perspectiva, la exposición cierra con un conjunto de líneas marco para elaborar políticas públicas de género en materia laboral.

Cuadro 10. Políticas públicas

- Los componente más importante en la explicación de la brecha son el sexo, el compromiso marital, la situación en el mercado laboral y la presencia de hijos.

Políticas públicas enfocadas en cambios culturales, desde la escuela, relacionados con los roles de género al interior del hogar, que son la raíz del problema.

Redistribuir las horas de cuidado entre el hogar y el mercado = aumentando la oferta pública de cuidado infantil y de la tercera edad con horarios compatibles para los padres = Promover políticas públicas de cuidado a nivel nacional y regional.

Políticas de acceso al empleo y con la flexibilidad requerida para que los miembros del hogar puedan igualar su participación en actividades remuneradas y no remuneradas.

Grandes cambios institucionales y normativos: reconocimiento del cuidado, remoción de las barreras de acceso a ingresos para las mujeres, promoción de licencias de paternidad (y normalizar permisos laborales para ambos padres).

Garantizar el acceso a **insumos básicos (agua, electricidad y gas)** y promover mecanismos de financiamiento para **tecnologías que apoyen las labores domésticas** y disminuyan las horas de trabajo en el hogar.

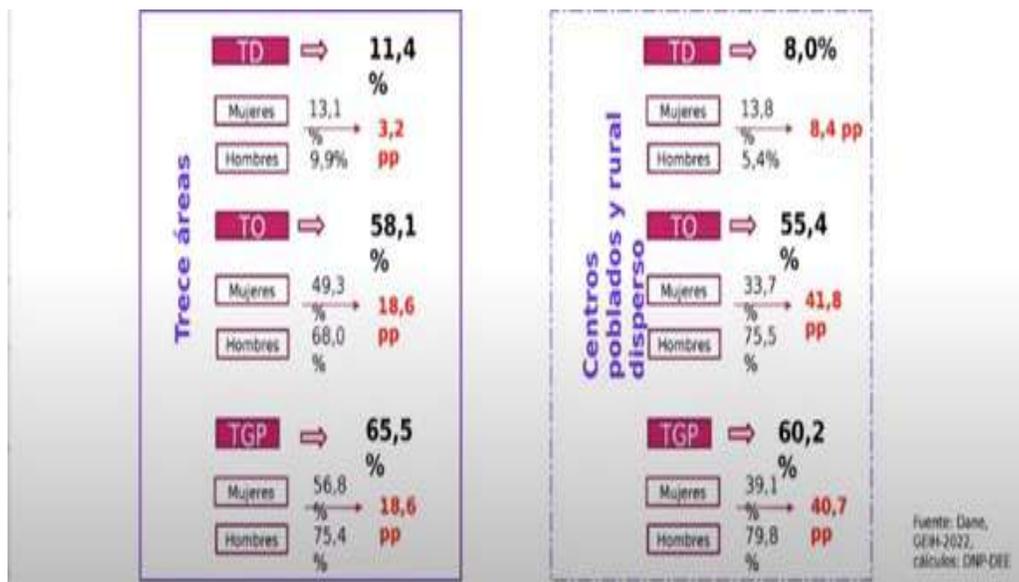
Fuente: DNP (2023).

➤ Descomposición de la brecha salarial: ¿La industria y la ocupación importan?

Tania Lamprea Barragán, investigadora de la Universidad de Maryland, presenta una investigación realizada junto con Andrés García. Inicia su exposición con una afirmación central: las mujeres realizan más tareas en el hogar, ello reduce su disposición al trabajo remunerado, y se traduce en empleos con menor remuneración con el fin de obtener mayor flexibilidad laboral.

Este trabajo, en el que se descomponen la brecha salarial en Colombia, se describe la composición de la población en términos de fuerza laboral y de desempleo. Además, analiza los diferenciales en uno y otro caso, que son útiles para el diseño de políticas públicas.

Cuadro 1. El mercado laboral por zonas geográficas



Fuente: DNP (2023).

Los resultados de las regiones o zonas consideradas son muy diferentes. El cuadro 1 muestra los resultados de la tasa de desempleo (TD), la tasa de ocupación (TO) y la tasa general de participación (TGP). La columna de la izquierda corresponde a las trece principales ciudades y la columna de la derecha a las cabeceras municipales y la población rural dispersa.

En los resultados sobresalen los diferenciales en la tasa de ocupación y en la tasa de general de participación del sector rural, con una enorme brecha en la ocupación laboral de hombres y mujeres.

El estudio se concentró en la población ocupada de las trece ciudades, pues las estructuras rurales son muy diferentes, y tomó como fuente de información la gran encuesta integral de hogares.

El cuadro 2 muestra distribución de la población de hombres y mujeres, considerando la ocupación y la desocupación laboral, así como estas categorías en su distribución por género.

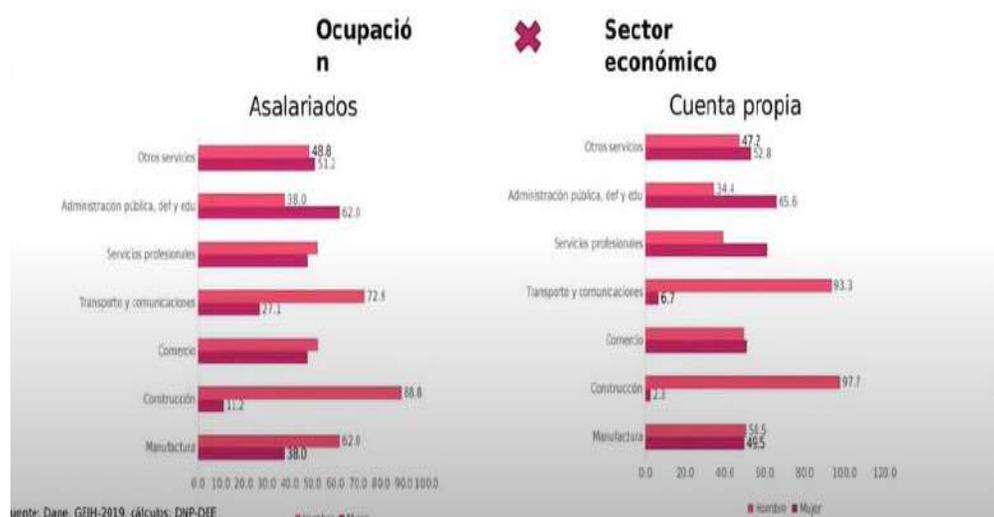
Cuadro 2. El mercado laboral por sexo, 2022



Fuente: DNP (2023).

El cuadro 3 presenta el nivel de ocupación por sexo, en el que existe una diferencia promedio del 10%, tanto en trabajadores asalariados como en trabajadores por cuenta propia, excepto en “construcción” y en “transporte y comunicaciones”. Los resultados del cuadro 3, que describen los niveles de ocupación desagregados, muestran que en la tipificación de los oficios se registra una tendencia de género.

Cuadro 3. Análisis descriptivo de ocupación



Fuente: DNP (2023).

En esa misma distribución de la población, pero considerando las remuneraciones salariales, se encuentra que la diferencia de los promedios gira alrededor del 10%, excepto en el cuantil 10%: mientras que en el cuantil 90% es casi cercana a 0% (debido a los altos niveles de educación en este grupo).

El salario por hora es bastante similar entre mujeres y hombres, y la principal diferencia radica en el tiempo laboral total disponible en la jornada.

Cuadro 4. Brechas salariales

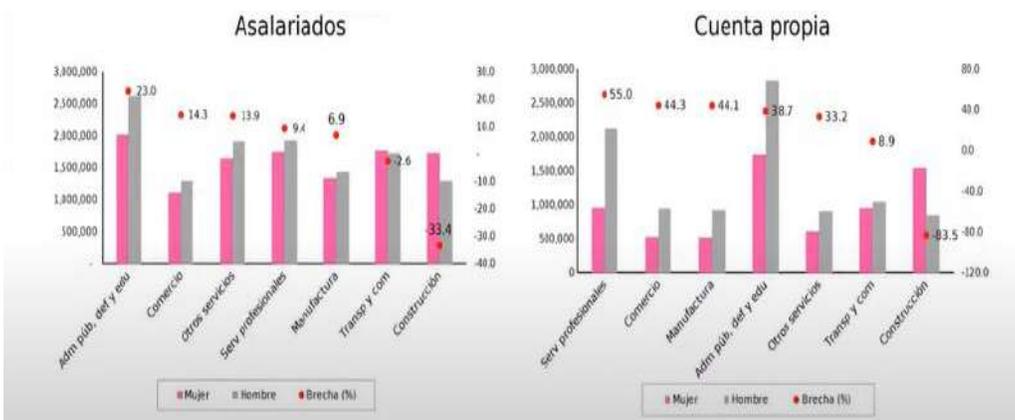
Variables	Total	Hombre	Mujer	Brecha
Promedio	1,362.78	1,452.20	1,250.10	13.9%
Mediana	945.00	1,002.51	932.06	7.0%
Cuantil 10%	270.97	405.31	165.09	59.3%
Cuantil 90%	2,520.89	2,526.53	2,518.68	0.3%
Desviación estandar	607.93	892.98	782.90	12.3%
Salario por hora	8.43	8.45	8.41	0.5%

Fuente: DNP (2023).

Cuando se analiza, por sectores, entre asalariados y trabajadores de cuenta propia, se encontraron en los desagregados, como la informalidad, las horas trabajadas y el tamaño de las empresas, presentan diferencias significativas entre mujeres y hombres (las mujeres tienen mayor participación en empresas pequeñas y los hombres en empresas grandes)

Tanto en el caso de las mujeres como de los hombres, existe una alta asociación entre informalidad y alta participación. Los niveles de mayor representación (calidad del ingreso) se relacionan con menos horas trabajadas, en ambos géneros.

Cuadro 5. Brechas de ingresos



Fuente: DNP (2023).

Para el análisis econométrico se elaboró y estimó un modelo basado en la descomposición de Oaxaca-Blinder, que dio los siguientes resultados. La brecha de género total (en favor de los hombres) es mayor entre los trabajadores por cuenta propia que entre los asalariados. En materia de primas salariales se mantiene la

brecha, aunque es ligeramente más alta para los asalariados. En general, la prima salarial se explica por factores no observables que dependen de los trabajadores; de modo que factores como la flexibilidad laboral pueden afectar los ingresos de las mujeres. La composición de la mano de obra tiene incidencia en el caso de los trabajadores por cuenta propia.

Cuadro 6. Resultados econométricos

Indagar sobre el papel de la feminización sectorial y la composición de la mano de obra (ESE) y las primas salariales (TPE) a nivel sectorial para explicar la magnitud de la brecha salarial.

	Asalariados	Cuenta propia	
1. Brecha total	0.042 [0.033 , 0.051]	0.636 [0.623 , 0.656]	1. la brecha de género entre los trabajadores asalariados fue del 4,2 %, y entre los trabajadores por cuenta propia fue del 63,63 %.
2. TPE	0.056 [0.045 , 0.065]	0.519 [0.478 , 0.561]	2. la brecha de género se explica principalmente por las diferencias la prima salarial entre industrias.
3. ESE	-0.014 [-0.019 , -0.007]	0.117 [0.084 , 0.157]	3. La composición de la mano de obra si tiene un efecto positivo e importante entre los cuenta propia.

Fuente: DNP (2023).

El cuadro 7 resume los hallazgos de la investigación acerca de la forma en que tiende a concentrarse la fuerza laboral femenina, considerando las características endógenas del género y otros factores que dependen del mercado.

Cuadro 7. Hallazgos preliminares

<p>De la proporción de mujeres que logran ocuparse en el mercado laboral:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tienen a concentrarse en sectores económicos específicos. <i>Feminización sectorial del mercado laboral.</i> 2. La decisión de ocuparse como trabajadoras por cuenta propia es diferente a la de los hombres. <i>Flexibilidad horario y balance con el hogar.</i> 3. Mayor participación <i>en trabajos a tiempo a parcial o por horas.</i> 4. Mayor participación <i>en trabajos informales</i> 5. Mayor participación <i>en empresas pequeñas</i> 6. Mayor participación <i>en empleos con menor remuneración salarial</i>
--

Fuente: DNP (2023).

Cabe mencionar, por último, un hecho paradójico que se deberá estudiar y tener en cuenta en las políticas que buscan superar las brechas de género.

Cuadro 8. Efectos de la industria y la ocupación

La cuantificación de cómo el efecto de la industria y la ocupación explican la brecha salarial de género en Colombia muestra que **las industrias más feminizadas** son las que más contribuyen a ampliar la brecha de género, principalmente entre **los cuenta-propia que tienen una brecha mayor** que no solo combina discriminación salarial y brechas de primas, sino que también se relaciona con **la flexibilidad temporal y el trabajo no remunerado**

Fuente: DNP (2023).

De manera más específica, la jornada laboral, el nivel de educación y la informalidad son aspectos en los que la brecha de género parece tener mayor relevancia.

Cuadro 9. Conclusiones específicas

- ▶ En primer lugar, la **jornada laboral**, es decir las horas trabajadas, muestran diferencias importantes, lo cual es también coherente con el hecho de que las mujeres eligen trabajos que les permitan conciliar la vida laboral y personal.
- ▶ En segundo lugar, es sabido que el **nivel educativo** de las mujeres empleadas es mayor que el de los hombres. Esto es un hecho relevante, ya que de lo contrario la brecha que se observaría sería aún mayor. Esto implica que las mujeres hacen un esfuerzo mayor en preparación al mercado de trabajo, y, aún en esas circunstancias, reciben remuneraciones más bajas.
- ▶ La condición de **informalidad** también resultó una variable relevante en este análisis, lo cual remarca la necesidad de realizar el análisis de brecha salarial con una perspectiva interseccional

Fuente: DNP (2023).

› Líderes y normas en el trabajo

Amalia Rodríguez Valencia, profesora de la Escuela de Finanzas, Economía y Gobierno, de la Universidad EAFIT, presenta un ejercicio de economía experimental que combina juegos de roles, preferencias sobre uso del tiempo y apuestas de fines/recompensas; en el que se establecen probabilidades después de la actuación individual (de mujeres y de hombres), y de grupos, que varían a medida que transcurre el experimento. Esta relatoría menciona de manera muy sucinto los axiomas teóricos señaladas por la autora acerca de las probabilidades previas de ocurrencia de eventos. El diseño, la metodología y los resultados del experimento se condensan en cuadros que resumen las probabilidades estimadas arrojadas, que son muy semejantes a las mencionadas al inicio de la exposición.

El tema central de la investigación es qué manera las mujeres determinan su uso del tiempo.

Cuadro 1. Objeto de la investigación

- En el trabajo, decidimos sobre asignación de tiempo en actividades que representan ganancias individuales vs. otras que representan beneficios comunales, e.g. academia.
 - Tiempo dedicado a la investigación vs. tiempo dedicado a actividades de enseñanza, servicio y asesoría a estudiantes.
 - La estructura de recompensas (tenure track) normalmente está vinculada al rendimiento en investigación.
- Desbalance de género en el uso del tiempo.

El cuadro 2 sintetiza algunos aspectos que menciona la bibliografía sobre el tema y que sirven de marco para analizar los comportamiento individuales y comunitarios. En general, los estudios muestran que:

Cuadro 2. Motivaciones según la bibliografía

- ¿Tienen los líderes, mujeres u hombres, algún papel para motivar a la adopción de normas comunales?
 - Razón por la que el líder es elegido en ese rol (meritocracia vs no meritocracia)
 - Composición de género del grupo
- **Metodología:** Experimento de laboratorio en el que participantes interactúan en grupos.
 - Un miembro del grupo es el líder, y decide en un esquema de pagos comunal (igualitario) vs. uno que da ganancias individuales (competitivo).
 - Uso el método de estrategia para explorar la aprobación de ambas normas por parte de los seguidores.

Fuente: DNP (2023).

Este estudio busca modificar la valoración que hacen las mujeres, y reconocer las diferencias de género a la hora de diseñar estrategias de organización administrativa en nuestras instituciones.

Cabe mencionar algunos supuestos como preámbulo y marco del experimento. Sobre el uso del tiempo en la academia se asume que las mujeres son más altruistas y más comunitarias, y que dedican mayor tiempo a la investigación, que usualmente están “menos orientadas a la eficiencia”, y que se les pide con mayor frecuencia que participen en tareas que no conducen a ascensos, entre otros aspectos. Y se menciona la pregunta de investigación:

Cuadro 3. Pregunta de investigación

- ¿Tienen los líderes, mujeres u hombres, algún papel para motivar a la adopción de normas comunales?
 - Razón por la que el líder es elegido en ese rol (meritocracia vs no meritocracia)
 - Composición de género del grupo
- **Metodología:** Experimento de laboratorio en el que participantes interactúan en grupos.
 - Un miembro del grupo es el líder, y decide en un esquema de pagos comunal (igualitario) vs. uno que da ganancias individuales (competitivo).
 - Uso el método de estrategia para explorar la aprobación de ambas normas por parte de los seguidores.

Fuente: DNP (2023).

Con el diseño experimental propuesto se busca determinar las posibilidades de que los líderes pueden adopten en un momento dado decisiones de carácter comunal.

Cuadro 4. Diseño experimental

- Decisiones en etapas 1 a 3 se usan como controles.
 - **Etapas 1:** Preferencias prosociales.
 - **Etapas 2:** Preferencias por un torneo.
 - **Etapas 3:** Preferencias por un torneo con externalidad negativa.

El cuadro siguiente resumen la ficha técnica del procedimiento utilizado en el proceso y en la recolección de datos.

Cuadro 5. Procedimientos experimentales

- 12 sesiones experimentales en el laboratorio de economía experimental (REBEL) de la Universidad del Rosario (marzo 15 al 18, 2022).
- 18 participantes por sesión, dos sesiones de 12 participantes (N=203).
- Experimentos programados en zTree (Fischbacher, 2007) y participantes reclutados de la base de datos de REBEL.
- Una de las seis etapas seleccionada al azar al final de los experimentos para pago. Retroalimentación al final sobre etapa elegida y sobre elicitación de creencias.
- Tiempo promedio de 42 minutos y pago promedio de COP 30.000.

Fuente: DNP (2023).

En el transcurso del juego experimental se encontraron resultados que se acercan en alto grado a las premisas expuestas por la profesora Rodríguez.

Cuadro 6. Resumen de los resultados

- Las líderes tienen una mayor probabilidad que los líderes de elegir una norma comunal.
- Los seguidores aprueban menos la norma comunal cuando la sugiere una mujer que cuando lo hace un hombre.
 - Esto sucede sobre todo en el caso de las seguidoras cuando la líder es elegida por mérito.
- Cuando los grupos son mayoritariamente femeninos, los seguidores hombres aceptan con menor probabilidad la norma igualitaria sugerida por la líder, solo en el tratamiento no meritocrático.

Fuente: DNP (2023).

Los resultados de la investigación muestran asociaciones que relacionan las premisas iniciales y el comportamiento de hombres y mujeres a lo largo del juego, bajo condiciones y marcos sociales de los participantes, dentro una teoría de comportamiento constantemente expuesta por la expositora.

Cuadro 7. Discusión y conclusiones

- Propongo un diseño experimental para estudiar el papel que cumplen los y las líderes para fomentar la apropiación de una norma comunal (igualitaria).
- Encuentro que las líderes eligen una compensación más igualitaria con más frecuencia que los líderes.
- Los seguidores responden menos a la elección de una norma comunal si es elegida por una líder que por un líder.
 - Efecto se debe principalmente a mujeres que deciden en tratamiento de mérito.

Fuente: DNP (2023).

> Preguntas

Pregunta para Tania Lamprea: *¿cómo encaminar la política pública para cerrar la brecha laboral entre mujeres y hombres?*

Lamprea señala que se debe garantizar autonomía para las mujeres en tres pilares fundamentales: a) autonomía física, b) autonomía para la toma de decisiones y, c) la

autonomía económica (capacidad de las mujeres para producir recursos propios en igualdad de condiciones).

Pregunta a Vanessa Ospina *si las condiciones laborales de las mujeres fueren más equitativas, ¿cómo se verían afectados los hogares?*

Ospina responde que mejorarían las condiciones de negociación de los hogares, aunque de acuerdo con investigaciones realizadas sobre la economía del cuidado, algunos factores culturales afectan mucho la participación de los miembros de la familia en las actividades del hogar. Ospina dice que, de hecho, las mejoras laborales no se reflejan en la misma proporción en el reparto de las actividades del hogar.

Referencias

DNP (2023). Género: normas sociales y brechas laborales. https://www.youtube.com/watch?v=ezb4X_iyC1A