



¿Qué está detrás de la variación en las brechas de género en los indicadores del mercado laboral en Barranquilla A.M., Cartagena, Bucaramanga A.M., y Pereira A.M. (2008-2019)?

Autora

Catalina Chacón Santos

**Trabajo presentado como requisito para optar por el
título de Magíster en Estudios Políticos e Internacionales**

Directora

Silvia Otero-Bahamón

Facultad de Estudios Internacionales, Políticos y Urbanos

Maestría en Estudios Políticos e Internacionales

Universidad del Rosario

Bogotá-Colombia

2022

¿Qué está detrás de la variación en las brechas de género en los indicadores del mercado laboral en Barranquilla A.M., Cartagena, Bucaramanga A.M., y Pereira A.M. (2008-2019)?

Catalina Chacón Santos¹

Esta investigación busca identificar qué factores explican las diferencias en las brechas de sexo en los indicadores del mercado laboral en Bucaramanga, Pereira, Barranquilla y Cartagena para el periodo de 2008-2019. Teniendo en cuenta que el mercado laboral es una de las fuentes principales de la desigualdad de ingreso en Colombia y que la participación de las mujeres en este se da de forma diferenciada, se busca analizar de qué forma las manifestaciones de la división sexual del trabajo (DST) puede ayudar a entender esas variaciones y las diferencias subnacionales entre las cuatro ciudades en cuestión. Para esto, se plantean dos mecanismos a través de los cuales opera la DST: la concentración de las mujeres en sectores de cuidado remunerado y feminizados, y la alta carga de labores de cuidado no remunerado. Estos dos mecanismos de la DST se dan de forma diferenciada en las ciudades estudiadas y explican hasta cierto punto la variación en la brecha de género en los indicadores del mercado laboral.

Palabras clave: Mercado laboral; Desigualdad de género; división sexual del trabajo; inactividad económica; participación laboral

¹ Profesional en Ciencia política y gobierno. Estudiante de la Maestría en Estudios Políticos e Internacionales de la Universidad del Rosario.

CONTENIDOS

1	Introducción.....	5
1.1	Datos y metodología.....	13
2	Género y economía: Marco teórico y conceptual.....	16
2.1	La participación de las mujeres en el mercado laboral colombiano.....	21
3	¿Cómo se comporta el mercado laboral por sexo en cuatro ciudades de Colombia?.....	27
3.1	Tasa global de participación.....	29
3.2	Tasa de desempleo.....	34
3.3	Tasa de inactividad.....	39
3.4	¿Qué nos dicen estos datos sobre la composición del mercado laboral en las cuatro ciudades de estudio?.....	44
4	La segregación laboral: Una forma de división sexual del trabajo en la integración al mercado de trabajo.....	48
4.1	La tasa de cuidado remunerado	48
4.2	Si no son labores de cuidado, ¿dónde se están ocupando las mujeres?.....	54
4.3	¿Qué nos dicen estos datos sobre las brechas de género?	Error! Bookmark not defined.
5	La inactividad: motivos, trabajo de cuidado no remunerado y la situación para las mujeres jóvenes	58
5.1	Motivos detrás de la inactividad.....	58
5.2	Trabajo de cuidado no remunerado	61
5.3	Las NiNis: el fenómeno de las jóvenes que no estudia ni trabaja	64
5.4	Inasistencia escolar de niños de 5 y 6 años	66
5.5	¿Qué nos dicen estos indicadores sobre la participación de las mujeres en el mercado laboral de las ciudades?.....	Error! Bookmark not defined.
6	¿Pudieron haber incidido las políticas públicas locales en la participación de las mujeres y su segregación?	70
7	Conclusiones	80
	Ilustración 1. Sectores de cuidado remunerado	49
	Tabla 1. Resumen de los indicadores del mecanismo 1	10
	Tabla 2. Resumen de los indicadores del mecanismo 2	11
	Tabla 3. Resumen de los indicadores principales del mercado laboral	28
	Tabla 4. Resumen del comportamiento general de la brecha en la TGP en las cuatro ciudades.....	31
	Tabla 5. Comportamiento general de la brecha en la TD en las cuatro ciudades.....	37
	Tabla 6. Comportamiento general de la brecha en la TI en las cuatro ciudades	42
	Tabla 7. Resumen de los indicadores por ciudad y edad a lo largo de la serie de tiempo.....	46
	Gráfica 1: Indicadores del mercado laboral femenino para las cuatro ciudades, 2008-2019.	29
	Gráfica 2. Evolución de la TGP femenina por grupos de edad para las cuatro ciudades, 2008-2019.....	34

Gráfica 3. Evolución de la TD femenina por grupos de edad para las cuatro ciudades, 2008-2019.....	39
Gráfica 4: Tasa de desempleo (TD) hombres vs mujeres (superior) y brecha de género de la TD para las cuatro ciudades, 2008-2019.....	40
Gráfica 5. Evolución de la TI femenina por grupos de edad para las cuatro ciudades, 2008-2019	44
Gráfica 6: Tasa de cuidado remunerado (TCR) hombres vs mujeres (superior) y brecha de género en la TCR para las cuatro ciudades, 2008-2019 (inferior.)	50
Gráfica 7. Número de hombres y mujeres ocupados en el sector de cuidado remunerado (superior) y brechas entre hombres y mujeres (inferior) para las cuatro ciudades, 2008-2019	52
Gráficas 8 . Participación de mujeres en las 10 ramas principales de la economía para las cuatro ciudades, 2008-2019.....	55
Gráfica 9. Participación de hombres en las 10 ramas principales de la economía para las cuatro ciudades, 2008-2019.....	55
Gráfica 10. Motivos por los cuáles dejó de buscar trabajo en las cuatro ciudades, 2010-2019	59
Gráfica 11 Motivos por los que dejó su último trabajo, 2010-2019.....	59
Gráfica 12. Brechas en las horas dedicadas cuidado no remunerado (izq.) y Número de horas semanales promedio dedicadas al cuidado no remunerado (der.).....	62

1 INTRODUCCIÓN

La desigualdad de ingresos en Colombia es de las más altas del mundo. Generalmente, el país había sido superado solamente por Brasil como el más desigual de la región según índice Gini, pero los datos recientes de la Cepal indican que, en el 2020, Colombia superó a su vecino brasileño y se posicionó como el país con mayor desigualdad del continente (Cepal, 2022). Pese a que la desigualdad en el país ha disminuido en los últimos años, esta persiste y el mercado laboral ha sido uno de los obstáculos que la mantienen (Hoeller, Joumard, Piso, & Bloch, 2012). En este contexto se ha dado la integración de la mujer al ámbito laboral. Entre 1985 y 2017, Colombia experimentó un incremento exponencial de la participación de las mujeres en el mercado laboral, que incluso ha sido de los más grandes de la región latinoamericana (Iregui-Bohórquez, Melo-Becerra, Ramírez-Girlado, & Tribín-Urbe, 2020). Dinámicas como el mayor acceso a la educación de las mujeres, cambios demográficos, culturales e institucionales están detrás de esta expansión (Tenjo & Ribero, 1998). En especial, como Amador, Bernal & Peña (2013) presentan, ha sido clave el crecimiento en la participación de las mujeres casadas y en unión libre, así como las mujeres de bajos niveles educativos.

Pese a esto, persisten brechas entre hombres y mujeres en los indicadores que miden al mercado laboral local y nacional. Para empezar, las tasas de desempleo de las mujeres suelen ser mayores que las masculinas. En 2012, la tasa de desempleo femenino en Colombia era la más alta de la región, siendo de los pocos países con esta cifra por encima del 10% (Lora, 2016). Según las cifras del DANE recogidas con la Gran Encuesta Integrada de Hogares, instrumento de medición del mercado laboral en Colombia, en el último trimestre del 2019, la tasa de desempleo de las mujeres era del 13,9%, mientras la de los hombres era del 8,1% en el total nacional – lo que significa una brecha de 5.8 p.p. Esta brecha es aún mayor para personas jóvenes en el grupo de edad de 18 a 24 años.

Por otra parte, la participación de hombres y mujeres en el mercado laboral también presenta diferencias en cuanto a los sectores en los que trabajan. En el último trimestre del 2019, las ramas con un mayor número de mujeres empleadas fueron: comercio y reparación de vehículos, administración pública y defensa, educación y atención a la salud humana y actividades artísticas y otras de servicio. En cambio, las cuatro ramas con mayor número de hombres fueron: comercio

y reparación de vehículos, actividades agropecuarias, industrias manufactureras y construcción. En todas las ramas, incluyendo la de comercio y reparación de vehículos, las brechas de participación entre hombres y mujeres son amplias. Donde están el mayor número de mujeres ocupadas, suele haber un número menor de hombres – y viceversa. Si bien para este periodo la mayoría de los hombres y de las mujeres eran empleados particulares o por cuenta propia, llama la atención que la gran mayoría de personas en trabajo doméstico eran mujeres, también las mujeres eran la mayoría realizando trabajos sin remuneración (DANE, 2019).

Esta situación empieza mostrar estructuras de división sexual del trabajo, que ocupa a las mujeres en sectores considerados femeninos y a los hombres en aquellos considerados masculinos. Así mismo, las mujeres se ven expuestas a dificultades y prejuicios basados en los roles de género que dificultan su ingreso al mercado laboral. Por ejemplo, los prejuicios con respecto a las expectativas del embarazo y las labores del cuidado son una de las fuentes principales de discriminación, en especial para las mujeres jóvenes que, al estar en edad reproductiva, tienen menor probabilidad de ser empleadas debido a las políticas de licencia de maternidad del país (Ramírez-Bustamante, 2019; Ramírez-Bustamante, Tribín-Urbe, & Vargas, 2015). Es de resaltar que en algunas zonas del país es común incluir en los formatos de hojas de vida la información referente al estado civil, un aspecto que suele ir en detrimento de su contratación (Avendaño-Gelves, 2011).

En línea con lo anterior, para el último trimestre de 2019, las mujeres representaban el 66,1% de la población económicamente inactiva (PEI) – es decir, no se encontraban empleadas ni en búsqueda activa de empleo. De estas, cerca del 59% se dedica a oficios del hogar y 28%, al estudio. Por el contrario, dentro de la población masculina inactiva, solo el 8,1% se dedica a oficios del hogar y el 57%, al estudio. Esto empieza a evidenciar la concentración de las mujeres en labores de cuidado no remuneradas. El peso del trabajo de cuidado no remunerado también aumenta las dificultades de las mujeres para integrarse en el mercado laboral: en promedio la mujer colombiana dedica 5 horas y 47 minutos al día al trabajo no remunerado (Iregui-Bohórquez, Melo-Becerra, Ramírez-Girlado, & Tribín-Urbe, 2020).

Otro factor para tener en cuenta es la brecha salarial de género. En el 2018, esta era de 12,1%, pese a que a mayor nivel educativo se reduce esta brecha, en todos los niveles el promedio de ingreso de los hombres es mayor al de las mujeres (Herrera-Idárraga, y otros, 2020). Otros estudios han señalado que la diferencia salarial está entre el 12-13% y el 19% (Duque, García, Herrera-Idárraga,

& López-Bazo, 2016; Iregui-Bohórquez, Melo-Becerra, Ramírez-Girlado, & Tribín-Urbe, 2020). Esta brecha salarial se agudiza en mujeres de bajos recursos que, adicionalmente, suelen ser aquellas con menor nivel educativo (Badel & Peña, 2010). La maternidad también es uno de los motivos principales detrás de la brecha salarial entre hombres y mujeres – en especial cuando los hijos tienen entre 0 y 5 años (Olarte & Peña, 2010; de la Rica & Abadía-Alvarado, 2011).

Ahora bien, aunque la brecha salarial, en inactividad y en desempleo entre hombres y mujeres es un asunto que engloba el comportamiento nacional del mercado laboral, es clave destacar que existen diferencias a nivel subnacional entre las brechas de las diferentes ciudades. Por ejemplo, Tenjo, Álvarez y Jiménez (2016) encontraron que las mayores brechas de género para la tasa de desempleo se encuentran en las ciudades de la Costa Caribe, que se caracterizan por tener un desempleo bajo en general y una participación femenina baja. En cambio, en la zona cafetera las brechas de género son intermedias, pero son ciudades con altas tasas de desempleo. Asimismo, según las estimaciones de la duración del desempleo hechas por Arango & Ríos (2015) para las 13 ciudades principales de Colombia entre 2007 y 2012, en ciudades como Montería, Cúcuta, Pereira e Ibagué es particularmente difícil para las mujeres encontrar empleo.

Al haber diferencias entre ciudades, empieza a surgir la pregunta de qué existe detrás de las variaciones en las tasas del mercado laboral en cada una de las ciudades con respecto a género. Esto implica que para las mujeres el estar en una ciudad puede reducir o aumentar sus posibilidades de participar en el mercado, por factores propios de las ciudades. Adicionalmente, el hecho que cada región tenga sus dinámicas particulares significa que los esfuerzos por reducir las brechas deben tener en cuenta dichas características para lograr un mayor impacto. Pese a esto, los estudios en torno a las diferencias regionales en el mercado laboral, como los ejemplos presentados, tienen un enfoque más descriptivo al presentar la existencia de las variaciones. Sin embargo, no se ahonda en los factores que puedan llevar a la existencia de esas brechas en primer lugar.

Esta investigación se centra en cuatro ciudades colombianas, buscando explicar las diferencias en las brechas de género en su mercado laboral. Estas ciudades constituyen dos pares de ciudades que comparten características en común, pero cuyas trayectorias en sus indicadores, por tanto, en sus brechas, son distintas. Por un lado, el primer par de ciudades se encuentra en la región Caribe: Barranquilla y su área metropolitana (donde se incluye el municipio de Soledad) y Cartagena. Ambas ciudades se caracterizan por tener actividades económicas basadas en el transporte

multimodal, la industria y el turismo. Estas inician en el 2008 con altas tasas femeninas de desempleo e inactividad y una tasa baja de participación global. Sin embargo, en un punto, Barranquilla logra una rápida reducción de las dos primeras tasas y un aumento de la tercera que no se observa en Cartagena.

Por otro lado, ubicadas en la región andina de Colombia, se encuentran Pereira y su área metropolitana, que incluye los municipios de Dosquebradas y La Virginia, y Bucaramanga y su área metropolitana, con los municipios de Floridablanca, Piedecuesta y Girón. Estas también son representativas de la región y sus actividades económicas se relacionan con el comercio, la manufactura y los servicios logísticos. Con respecto a los indicadores del mercado laboral, Pereira es una ciudad fluctuante, presentando una importante reducción en la tasa de desempleo, pero mantiene una tasa alta de inactividad pese a tener periodos de reducción y, por tanto, una baja tasa de participación global, aunque logra aumentar en algunos años. En cambio, en Bucaramanga encontramos las brechas más bajas de inactividad y desempleo a lo largo de la serie. Además, la tasa global de participación más alta de hombres y mujeres, lo que hace que la brecha se mantenga baja.

Frente a este panorama surgen preguntas sobre a qué corresponde la diferencia en las brechas de desempleo y qué ha permitido a Bucaramanga y, en menor medida, a Pereira tener mejores tasas en comparación con Barranquilla y Cartagena. Así como, qué ha favorecido la expansión de la participación de la mujer en Barranquilla frente a Cartagena, llevando a una gran disminución en tasas de desempleo e inactividad. Teniendo esto en cuenta, esta investigación busca aportar a la comprensión del panorama subnacional puesto que busca establecer qué aspectos han sido de importancia para cerrar o aumentar las brechas en los mercados laborales femeninos.

Debido a esto, la pregunta central que guía al presente texto es ¿Qué factores explican la variación en las brechas de género en el mercado laboral de las ciudades de Bucaramanga AM, Pereira AM, Cartagena y Barranquilla AM entre 2008-2019? Por medio de esta pregunta se pretende indagar sobre los factores de tipo cultural, político y social que explican los cambios y las diferencias en el mercado del trabajo femenino de las cuatro ciudades. Para darle respuesta a esta pregunta se parte de la hipótesis general de que las diferencias entre las ciudades se deben a la división sexual del trabajo (DST), cuyas manifestaciones afectan la forma en que las mujeres y los hombres participan en el mercado laboral.

Investigaciones previas sobre este tema se han focalizado en una visión macro y microeconómica. Sin embargo, el enfoque de este trabajo es político y sociológico, al centrarse en analizar de qué forma las manifestaciones sociales y culturales de la división sexual del trabajo explican el comportamiento de las ciudades y las diferencias entre ellas. Comas D'Argemir (1995) señala que la división sexual del trabajo (DST) es universal en todas las sociedades, pero específica en la forma en que es adoptada en cada cultura. En este sentido, en todas las sociedades existen actividades que son consideradas masculinas y otras, femeninas. Es clave señalar que la división del trabajo es la consecuencia de cómo se han estructurado las relaciones sociales con base al género, es decir, del predominio de los hombres sobre las mujeres.

A pesar de parecer un concepto netamente cultural o social, es importante señalar que la división sexual del trabajo es uno de los pilares que sostiene el patriarcado, entendiéndose este como un sistema político en el que los hombres ejercen control y poder sobre las mujeres en el ámbito público y privado. Es de naturaleza sutil por lo que, pese a estar presente en todos los espacios de la sociedad, no se cuestiona como un orden existente. Esto hace que el patriarcado sea una política sexual con diversas manifestaciones y formas de reproducirse (Millet, 1995). De este modo, su naturaleza estructural hace que esas expresiones no sean únicamente de orden político, sino que se vean de manera social y cultural.

Partiendo de este punto, se plantean dos mecanismos causales a través de los cuales la división sexual del trabajo conlleva a brechas de género en el mercado laboral. En otras palabras, son dos vías distintas por medio de las cuales la DST produce mayores brechas entre hombres y mujeres en desempleo, inactividad y participación. La primera, es la concentración de las mujeres en actividades de cuidado remunerado y labores tradicionalmente feminizadas. En este mecanismo, la DST impulsa la participación de las mujeres, pero de forma segregada. Por consiguiente, aunque se hayan reducido las brechas en la tasa global de participación, sigue siendo una expresión de la división sexual del trabajo al afirmar los roles de género que sustentan las relaciones patriarcales.

Teniendo esto en cuenta, establezco que una mayor DST conllevará a una mayor concentración de las mujeres en labores de cuidado remunerado y tradicionalmente menos valoradas y feminizadas. En otras palabras, infiero que una mayor DST resultará en que habrá más mujeres en labores de servicio, en específico de cuidado remunerado. Esta mayor segregación, a su vez, generará menores brechas de género en la tasa global de participación del mercado laboral. Aquí es importante reiterar

que, aunque esta dinámica se vea como positiva en tanto puede incentivar a la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, sigue siendo una forma de división sexual del trabajo porque afirma los roles de género de las relaciones patriarcales.

Para medir la segregación de mujeres en labores de cuidado remunerado se tendrán en cuenta dos indicadores. El primero, denominado tasa de cuidado remunerado, calcula el porcentaje de mujeres y hombres en estas labores frente al total de ocupadas y ocupados en una serie de actividades económicas previamente identificadas como actividades de cuidado. En segundo lugar, para complementar estos datos, se calculará el porcentaje de personas ocupadas en el sector servicios, desagregado por sexo, siguiendo la clasificación del CIIU. Frente a esto la expectativa es que las labores de servicios concentren a más mujeres que hombres, al ser tradicionalmente feminizadas. La tabla a continuación presenta un resumen de los indicadores mencionados en esta hipótesis.

Hipótesis 1. Mayor división sexual del trabajo conlleva a una mayor concentración de mujeres empleadas en trabajos de cuidado remunerado.

Tabla 1. Resumen de los indicadores del mecanismo 1

Tasa de cuidado remunerada	Consiste en el cálculo del porcentaje de personas ocupadas en el sector cuidado directo e indirecto (se ampliará sobre las ocupaciones que lo componen) sobre el total de ocupados.
Porcentaje de mujeres y hombres en cada rama de actividad	Utilizando la clasificación de actividades según la CIIU revisión 4 adaptada para Colombia, se calcula el porcentaje de hombres y de mujeres ocupados en cada una de las ramas de actividad para observar la existencia de segregación laboral.

El segundo mecanismo causal a través del cual se cristaliza la DST es el trabajo de cuidado no remunerado. En este caso, encontramos que las mujeres son quienes realizan en mayor medida las labores de cuidado no remunerado (como cuidar a sus hijos u otros familiares, arreglar la casa, entre otros). Esto resulta en una mayor inactividad, puesto que las mujeres al tener que ocuparse del cuidado del hogar tienen menor chance de participar del mercado laboral.

En otras palabras, en las ciudades donde hay más DST las mujeres tendrán mayores cargas de cuidado no remunerado. La carga de cuidado no remunerado se va a medir de cuatro formas, todas

complementarias para entender el efecto de las cargas de cuidado sobre las mujeres. Primero, con las veces en las que el motivo principal para no participar en el mercado laboral se relaciona con las tareas que tienen que ejercer en el hogar. Por tanto, en las ciudades con mayor DST la población inactiva femenina citará este como su principal razón. La segunda forma de medir la carga de cuidado no remunerado será con el número de horas de cuidado no remunerado promedio ejercidas por las mujeres con relación a las que ejercen los hombres. Generalmente la inactividad en las mujeres suele estar asociada con cargas de cuidado en el hogar que llevan a que salgan del mercado laboral para ocuparse de estas.

La tercera forma de medir, indirectamente, el cuidado no remunerado será cuantificando las NiNis, que son las mujeres jóvenes (entre 14 y 28 años) que no trabajan ni estudian. Se infiere así que en las ciudades con mayor DST será mayor la carga de cuidado no remunerado en las mujeres jóvenes, que se evidencia en mayores porcentajes de mujeres jóvenes NiNis, frente al de los hombres.

Por último, se observará el porcentaje de niños entre 5 y 6 años que reportaron inasistencia escolar en los censos poblacionales del 2005 y 2018. Se espera que, ante una mayor oferta educativa para estas edades, sea más fácil para las madres delegar las labores de cuidado y participar del mercado laboral. Por consiguiente, las ciudades con menor inasistencia escolar en estas edades mayores serán aquellas donde las mujeres tengan una mayor carga de cuidado no remunerado. Espero que en las ciudades donde se presenten mayores niveles de los cuatro indicadores mencionados habrá mayores brechas de género en el mercado laboral. De la misma forma, ciudades con menor división sexual del trabajo facilitarán que las mujeres no se encuentren ejerciendo los roles sexuales que socialmente determina el patriarcado con respecto al cuidado que limita su participación en el mercado de trabajo. Al igual que con la hipótesis anterior, la siguiente tabla resume los indicadores de interés para esta parte.

Hipótesis 2. A mayor división sexual de trabajo, mayor carga de cuidado no remunerado.

Tabla 2. Resumen de los indicadores del mecanismo 2 – carga de cuidado no remunerado

Motivo de la inactividad	Porcentaje de cada una de las razones detrás de por qué dejaron de trabajar o dejaron de buscar trabajo, según cálculos de la GEIH. Se espera que las mujeres citen las responsabilidades familiares como su principal motivo.
--------------------------	--

Horas promedio semanales de cuidado no remunerado	Consiste en el cálculo de las horas promedio a la semana que la persona empleó para las siguientes labores no remuneradas: cría de animales, oficios en el hogar propio o en otros hogares, cuidado de niños, cuidado de personas ancianas y/o discapacitadas y elaboración de prendas de vestir para miembros del hogar.
Porcentaje de jóvenes NiNis	Porcentaje de jóvenes (población entre 14 y 28 años) en inactividad, que no trabajan ni estudian, desagregado por sexo.
Inasistencia escolar de niños de 5 y 6 años	Utilizando los datos de los dos censos poblacionales más recientes, 2005 y 2018, se calculará el porcentaje de niños de 5 y 6 años que no asisten a ninguna institución escolar.

Resumiendo lo anterior, las ciudades con mayor DST tendrán mayor concentración de las mujeres en trabajos remunerados de cuidado y/o en el sector servicios, y tendrán una mayor carga de trabajo de cuidado no remunerado. Los efectos de estas manifestaciones de la DST son variados. Cuando hay una mayor concentración de las mujeres en las labores de cuidado remuneradas puede aumentarse la tasa global de participación femenina y reducir un poco la brecha entre hombres y mujeres en este indicador. A mayor carga en el trabajo de cuidado no remunerado las brechas en la tasa de desempleo y en la de inactividad serán mayores. Al ser difícil para las mujeres sostener un trabajo debido a sus labores de cuidado, también será difícil para ellas buscar uno y puede que terminen desistiendo completamente de buscar uno.

Los anteriores factores explican las brechas en los indicadores del mercado laboral con base al género y son las hipótesis que orientan esta investigación. De este modo, se aborda esta problemática desde una mirada sociopolítica que dé un mayor entendimiento de las dinámicas detrás de las diferencias de la participación de hombres y de mujeres en el mercado laboral entre las ciudades colombianas. Si bien han existido estudios que miran las diferencias regionales, poco se ha abordado con respecto los elementos que pueden explicar esa divergencia entre ciudades y regiones, como busca hacer esta investigación.

Esto toma aún más relevancia ante el cambio dramático en el escenario laboral, en especial para las mujeres, que se vivió con la llegada del COVID-19. Aunque la temporalidad propuesta en este trabajo no abarca los años en los que comienza la pandemia, no deja de ser un fenómeno que

demuestra la vulnerabilidad y la dificultad a las que están expuestas las mujeres a la hora de integrarse al mercado laboral. Como señalan Herrera Idárraga, Hernández-Bonilla y Gélvez Rubio (2020), las condiciones laborales de las mujeres se deterioraron más que las de los hombres debido a la crisis causada por la pandemia. Para agosto de 2020, la tasa de desempleo femenina era del 21,7%, mientras la masculina era del 13,4%. Asimismo, hubo un mayor aumento en la inactividad y una mayor disminución de la ocupación, con respecto a los hombres. Pese a que, para esas fechas aún no se hablaba de la reactivación económica que sí tuvo lugar en el 2021, ya se estaba observando una recuperación del empleo más lenta y débil para las mujeres, que para los hombres.

1.1 DATOS Y METODOLOGÍA

Esta investigación tiene un enfoque cualitativo, cuyo propósito es proveer un entendimiento contextual para complementar los hallazgos del análisis de datos cuantitativo (Bryman, 2006), en este caso, centrado en el comportamiento del mercado laboral, desagregado por sexo, de las cuatro ciudades de estudio y sus áreas metropolitanas. Esta investigación busca ir más allá de una descripción de la composición del mercado laboral para entender las estructuras sociales que fomentan o desincentivan la participación de las mujeres en cada ciudad. Para esto, se hace un análisis de estadística descriptiva con los datos obtenidos por medio de la Gran Encuesta Integrada de Hogares que hace el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), estableciendo prevalencia y proporción de algunos fenómenos en la serie de tiempo de estudio.

Para realizar las estimaciones correspondientes se utilizan los datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), entre 2008 y 2019. Esta encuesta es aplicada por el DANE con el propósito de obtener información sobre la fuerza de trabajo del país, así como las características sociodemográficas de la población de Colombia. Su cobertura es nacional, permitiendo desagregar la información para el total nacional, las cabeceras, los centros poblados y rural disperso y cada una de las 23 ciudades capitales y áreas metropolitanas, y San Andrés (DANE, 2015). Usando esta encuesta, se tomaron los datos para la población en edad de trabajar (PET) de las cuatro ciudades de estudio y sus áreas metropolitanas y se hicieron distintos análisis de estadística descriptiva para entender la composición del mercado laboral, desagregado por sexo. Aunque la GEIH es la fuente de datos principales, para mirar la inasistencia escolar se usaron los datos de los censos

poblacionales más recientes, 2005 y 2018, que ofrecen una mirada a esta variable justo antes de iniciar el periodo de observación y hacia el momento en que finaliza.

Pese a que el DANE desde 1960 ha implementado encuestas de hogares que miden diferentes aspectos de la fuerza de trabajo, calidad de vida e ingresos y gastos, la GEIH es realizada desde el 2006. Durante el proceso de empalme entre ambas encuestas, debido a los cambios metodológicos introducidos, se encontraron unos problemas de datos durante el segundo semestre de 2006 y 2007. Se elige, por tanto, trabajar con los datos de la GEIH desde 2008 cuando los cambios en la metodología entre ambas encuestas ya están asentados. Por otra parte, se decide trabajar hasta 2019, con el fin de evitar el análisis de los cambios abruptos introducidos por la pandemia del COVID-19 a partir del 2020 en el país y el mundo.

Los datos de la GEIH y de los censos poblacionales se utilizaron para calcular los indicadores propuestos en la hipótesis de investigación y resumidos en las tablas anteriores de la primera y segunda hipótesis. Haciendo uso del programa de análisis estadístico de *Stata/SE 16.0* se procesó la GEIH en el periodo de tiempo establecido y se identificaron los valores para cada una de las variables a observar. Tras organizar la presentación de los datos, estos se procedieron a analizar de manera descriptiva. Al final de ese proceso descriptivo, lo central es responder cómo esos datos aportan al entendimiento de las diferencias de las brechas de género del mercado laboral de las cuatro ciudades con base a las manifestaciones viables de la división sexual del trabajo señaladas previamente.

Así las cosas, tras hacer el análisis estadístico aquí descrito, se complementa con una revisión documental centrada en fuentes como documentos de política pública y artículos de prensa, con el fin de entender los factores detrás de las diferencias en las variaciones del mercado laboral de las ciudades. Frente a este punto es importante hacer hincapié en que no se pretende hacer una evaluación de impacto o un estudio de correlación o causalidad entre las políticas públicas que se hallen y las estimaciones estadísticas. Lo que se busca es hacer observaciones sobre posibles fenómenos que pudieron tener incidencia en estos indicadores.

Adicionalmente, en el marco del proyecto “¿Cómo se reduce la desigualdad en las ciudades colombianas?, política, políticas, economía y suerte en Bucaramanga, Pereira, Barranquilla y Cartagena”, en el cual se inscribe esta investigación, se hicieron una serie de entrevistas a personas

de diversos sectores de la ciudad sobre sus percepciones de las trayectorias de la desigualdad. En estas entrevistas también se indagó sobre la situación del empleo femenino y esas reflexiones también aportaron a la tesis. Algunos apartados de las entrevistas son presentados en la parte final de este estudio, de la mano de la búsqueda documental.

2 GÉNERO Y ECONOMÍA: MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL

Emplear un lente feminista en los análisis que se hacen desde las ciencias sociales suele exponer la omisión de las mujeres y sus actividades, así como evidenciar de qué forma al estudiarlas se les refiere usualmente como inferiores al actuar masculino (Peterson, 2005). Esta mirada, llamada androcéntrica, ha sido dominante en los estudios político-económicos, por lo que los estudios sobre la labor de las mujeres, el trabajo doméstico y del cuidado son considerados marginales para la producción y el análisis de la economía. En muchas ocasiones, las lecturas tradicionales en torno a la economía política han ignorado la relación entre género, producción y clase (Gibson-Graham, 1996).

Adicionalmente, esta perspectiva señala cómo están permeados por nociones de género los análisis que se hacen desde la macroeconomía y que, en muchos casos, llevan a suposiciones poco realistas para la formación de políticas económicas (como asumir que el jefe de hogar es un hombre o un individuo con características masculinas) (Berik, van der Meulen Rodgers, & Seguino, 2009). Además, la forma en que se plantean los indicadores económicos llega en ocasiones a ignorar las vivencias específicas de las mujeres. Esto es particularmente importante si se tiene en cuenta que las mujeres a nivel global representan la mayor proporción del mercado laboral en condiciones de pobreza, inseguridad, informalidad y de bajas habilidades (Peterson, 2005). Por tanto, el comprender la composición del mercado laboral femenino desde esta perspectiva requiere identificar y analizar dónde se están concentrando las mujeres y qué implicaciones tiene esto para ellas y para la sociedad.

El género actúa como una categoría analítica clave que ha contribuido al entendimiento del desarrollo del capitalismo y cómo representa una experiencia distinta en la vida de los hombres y las mujeres. El lenguaje cotidiano y académico en la economía política está permeado por el género. A razón de esto, de manera estructural construye e impacta el cómo pensamos, cómo aprendemos y legitimamos el conocimiento dentro de la disciplina (Peterson, 2005). En principio, el concepto de género se refiere a la asignación de características, expectativas y espacios – físicos y simbólicos – a las personas con base a su sexo biológico. De esta forma, el macho y la hembra humanos quedan definidos como “hombres” y “mujeres”, y esas características socialmente designadas definen qué es lo femenino frente a lo masculino (Osborne & Molina Petit, 2008).

Así las cosas, el género se convierte en una división impuesta producto de las relaciones sociales de sexualidad; por más de que sí existen diferencias entre hombres y mujeres, estas no son tajantes oposiciones como tradicionalmente se ha planteado (Rubin, 1986). Sin embargo, como señala Federici (2010), el género no debería ser considerado únicamente como una realidad cultural, sino como una especificación de las relaciones de clase. Esto es clave para el análisis que se plantea en este texto, puesto que permite entender el rol que juega la feminidad dentro del sistema capitalista y de producción. Por lo tanto, lleva a comprender cómo de forma sistemática estas nociones han impactado la composición del mercado laboral hasta nuestros días. Siguiendo el planteamiento que hace Federici, la feminidad se ha constituido como una “función-trabajo” dentro de la sociedad capitalista, dotando a las mujeres de un destino biológico (la reproducción) a través del cual se oculta su rol fundamental dentro de la producción de la fuerza de trabajo.

Siendo una noción profundamente compleja, Connell propone que el género se puede entender a través de un modelo tripartito: poder, producción y catexis (apego emocional). Del modelo, a continuación, se explican las dos primeras partes debido a la relevancia que tienen para el presente análisis. En las relaciones de poder se marca es la subordinación de las mujeres y la dominación de los hombres, que persiste pese a la resistencia de las mujeres a lo largo de los años. Ahora bien, las relaciones de producción hablan de las divisiones de las labores con base al género, las cuales tienen consecuencias económicas que hasta recientemente estaban siendo ignoradas. Por tanto, la acumulación de la riqueza está ligada fuertemente a la arena reproductiva diseñada a través de las relaciones sociales de género.

Es importante señalar que la división en las labores que hacen las mujeres y los hombres, entendida como la división sexual del trabajo, es uno de los pilares que sostiene el patriarcado como estructura de relaciones de poder. Como se esbozó previamente, el patriarcado se puede entender como una política sexual en la que los hombres ejercen control sobre las mujeres en las esferas pública y privada (Millet, 1995). En el ámbito ideológico es que se desarrollan estas nociones del género que determinan el temperamento, el estatus y el rol que cada persona debe asumir en la sociedad según el sexo. Con base a estas nociones, se dan forma a los cuerpos masculinos y femeninos, puesto que “el género es una práctica social que constantemente se refiere a los cuerpos y a lo que los cuerpos hacen” (Connell, 2005, pág. 71). No obstante, pese a que estas explicaciones suelen apoyarse en justificaciones biológicas sobre las diferencias físicas y fisiológicas de los sexos, son un constructo

sociopolítico naturalizado que favorece la concepción del patriarcado como endémico en la vida social humano, pese a que no existe evidencia suficiente para justificarlo como algo esencialmente biológico (Millet, 1995).

La definición de masculinidad y de feminidad con relación al cuerpo guarda una profunda relación con el modo de producción vigente en la sociedad, que ha interpretado y valorado la forma en que la corporalidad se convierte en un instrumento para satisfacer las necesidades humanas (Mies, 2014). En el modelo capitalista, la mujer ha sido destinada a desempeñar las labores del hogar. Sin embargo, estas no son esencialmente femeninas, las mujeres no necesariamente encuentran una realización personal al hacerlas. Son servicios sociales que, al ser provistos al interior de la familia, liberan al hombre de dichas funciones y le permite estar al servicio del mercado laboral y el capital (Dalla Costa, 1997).

Esa división es resultado del modo de producción capitalista que está interesado en las partes del cuerpo que pueden utilizarse directamente como herramientas de trabajo o extensiones de una máquina. Las mujeres, al ser asociadas con el dar vida y portar en su cuerpo los órganos gestantes, son vistas como seres cuyas tareas están determinadas por su naturaleza (Mies, 2014). Como resultado, con el desarrollo del modo de producción capitalista, la mujer se relegó a la célula familiar y fue vista como incapaz de realizar otras labores. El cuerpo, consecuentemente, se convierte en una clave para comprender el origen del dominio masculino y de la construcción de la identidad social femenina. De esta forma, develando la categorización jerárquica de las facultades humanas y señalando una concepción desvalorizada del cuerpo de las mujeres para la consolidación del poder patriarcal (Federici, 2010).

Es clave precisar que este proceso de invisibilización ha estado ligado a la noción del cuerpo femenino y las labores de las mujeres como pertenecientes a la esfera privada. Al disminuir a las mujeres de este modo, se cimentó el rol de las mujeres dentro del capitalismo e hizo a los hombres como jefes de hogar y proveedores del sustento, perpetuando la explotación masculina del trabajo femenino (Dalla Costa, 1997; Federici, 2010). Como señala Rita Laura Segato (2016), a lo largo de su desarrollo histórico, el patriarcado ha *minorizado* a las mujeres, lo que conlleva a que se reduzcan los temas que las conciernen, a que sean subrepresentadas en las sociedades y, en muchas ocasiones, a ser consideradas como un menor dentro de la sociedad.

Por tanto, la poca visibilidad que tiene la mujer dentro de los estudios económicos está fuertemente ligada a su papel reproductor, pese a ser uno de los cimientos del trabajo de producción (Federici, 2012). En este sentido, la subsistencia de la producción se ha logrado a través de la labor no remunerada de las mujeres. Sin ese trabajo, las labores remuneradas no podrían ser ‘productivas’ (Fraser, 2017). Las labores que hacen las mujeres fuera de esta esfera productiva son consumidas directamente en el hogar, por lo que no llegan al mercado. Por tanto, desde una perspectiva capitalista, tienen valor de uso, pero no de intercambio. A raíz de esto, ha sido difícil que sean valoradas económica y socialmente (Vogel, 2013).

Incluso con el aumento del ingreso de las mujeres al mercado laboral formal, estas labores siguen siendo poco valoradas. Asimismo, mientras la carga del trabajo doméstico siga sobre las mujeres, las oportunidades de acceso equitativo al mercado laboral serán insuficientes para alcanzar la igualdad. Si el trabajo de cuidado se mantiene en el ambiente privado, poco desaparecerá la base material para la discriminación de la mujer (Vogel, 2013). Dalla Costa, en un artículo publicado originalmente en 1972, señaló que, en un nivel global, todas las mujeres son amas de casa, independiente de si participaban o no del mercado laboral (Dalla Costa, 1997).

Es importante anotar que en la búsqueda por el origen de la división sexual del trabajo muchas veces se ha caído en el error de reducirlo a diferencias de tipo biológico. Como plantea Mies (2014), la división sexual del trabajo no se reduce únicamente a una división de tareas entre hombres y mujeres. Detrás de esa noción se esconde el hecho que las labores de los hombres son las únicas verdaderamente humanas, mientras las de las mujeres son determinadas por su “naturaleza”. Es decir, hay una labor humana y una actividad natural, dentro de la cual existe una relación de poder subyacente. Esa misma división aplica para las partes del cuerpo, donde se ven la cabeza y las manos como partes humanas, mientras las partes genitales (útero y senos) se conciben como puramente animales o naturales.

Al afirmar la importancia social y económica de la reproducción, las feministas han logrado demostrar las contribuciones económicas de las mujeres y la desigualdad subyacente en estas dinámicas (Figart, 2005). En línea con este punto, se ha hecho una fuerte labor por demostrar cómo las labores de cuidado del ser humano son fundamentales para la reproducción de la fuerza laboral. Como señala, Comas-d’Argemir, los cuidados, al pensarlos desde esta teoría, en sus múltiples

formas incluyen tareas como “la reproducción de la vida, a través de la procreación, la reproducción de la fuerza de trabajo y la reproducción de las instituciones y lógicas sociales” (2017, pág. 62).

La llegada masiva de las mujeres al mercado laboral desde el siglo XX ha llevado a que hoy en día se hable de la crisis de los cuidados. Con menos disponibilidad de tiempo para atender las necesidades de cuidado, estas han aumentado y las soluciones dadas son asimétricas porque pasan a depender, principalmente, de la población marginada (Comas-d'Argemir, 2017). En los casos que no puedan asumir económicamente el pagarle a alguien más para que lleve a cabo estas tareas, muchas mujeres terminan viviendo una segunda jornada de trabajo, esta vez en casa, la cual acentúa las desigualdades a las que están expuestas en el mercado laboral (Folbre, 2006). Para Fraser (2017), la separación que han hecho las sociedades entre reproducción social y producción económica yace en el centro de las contradicciones sociales del capitalismo y que, en la actualidad, es causante de la llamada “crisis de los cuidados”.

Por consiguiente, las labores de cuidado se han empezado a convertir en servicios que pueden ser provistos desde el mercado laboral, en gran medida por el sector privado, lo que representa un problema con dos aristas. En primer lugar, se dificulta el acceso para muchas mujeres de bajos recursos a estos servicios, por lo que es difícil para madres y otras cuidadoras acceder a trabajos de tiempo completo. Segundo, se convierte en un trabajo provisto principalmente por mujeres de bajos recursos y racializadas (Fraser, 2017; Rodríguez Enríquez, 2015; Duffy, 2005). Asimismo, es clave señalar que, cuando la provisión pública de estos servicios se corta, se espera que sean las mujeres quienes llenen ese vacío, resultando en fenómenos como la feminización de la pobreza y el deterioro a corto y largo plazo de la salud femenina y su desarrollo humano (Peterson, 2005).

Por más que la teoría de la reproducción social ha enfatizado a lo largo de los años la labor no remunerada de las mujeres, el crecimiento de estos servicios ha servido como un marco conceptual para entender labores remuneradas que no requieren la conexión emocional a la que se ha asociado el trabajo de cuidado tradicionalmente. De este modo, servicios como el cuidado de niños, la preparación de comida o el aseo de casas y zonas de trabajo entran dentro de la definición de actividades de cuidado para la reproducción social (Duffy, 2005).

Este es un aspecto fundamental porque, al estudiarlo, es posible encontrar que son en su mayoría las mujeres quienes están ofreciendo estos servicios. De este modo, se reconoce la segregación laboral en términos ocupacionales que las limita, en especial aquellas de grupos marginalizados o

de bajos ingresos, a trabajos relacionados con los roles de género tradicionales (Fraser, 2017). Es importante señalar que muchos de estos trabajos no requieren muchas calificaciones, por lo que tienden a tener bajas remuneraciones (Peterson, 2005).

Es así como los estudios feministas sobre la participación económica de las mujeres contribuyen señalando los mecanismos en que se sostiene la discriminación en el mercado laboral: la diferencia salarial, los procesos de segregación horizontal y vertical y la concentración de las mujeres en espacios con desprotección y precariedad laboral (Rodríguez Enríquez, 2015). Estos aspectos evidencian que la misma estructura económica y del capital está cimentada sobre las relaciones de poder entre hombres y mujeres (Connell, 2005).

De esta manera, se provee un marco de análisis relevante para este texto. La discriminación que permea al mercado laboral no se reduce a argumentos de productividad o a decisiones individuales que toman las mujeres (Figart, 2005). Por el contrario, existen una serie de factores sociales y externos que han dado forma a la arena en la que las mujeres hacen parte del mercado laboral. Que las labores de cuidado tradicionalmente hayan sido concebidas como improductivas y hayan sido asignadas a las mujeres, no solo dificulta que en la actualidad la mujer pueda ser parte de la fuerza laboral en las mismas condiciones que socialmente lo hacen los hombres. También generó las condiciones para que se muchas labores remuneradas se hayan feminizado como resultado de los roles tradicionales de género.

2.1 LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO LABORAL COLOMBIANO

La participación de las mujeres en el mercado laboral ha sido de interés para los estudios económicos colombianos en especial tras el incremento exponencial vivido a partir de la década de los 60. A continuación, se hace una presentación del estado de la cuestión, enfocado principalmente en Colombia, a partir de las temáticas más comunes.

Entre 1960 y el 2010, la participación femenina en el mercado laboral pasó de 20% a cerca de un 60% (Iregui-Bohórquez, Melo-Becerra, Ramírez-Girlado, & Tribín-Uribe, 2020). A raíz de esto, se ha encontrado que las mujeres (junto con los hombres menores de 25 y mayores de 59 años) han determinado en gran medida la dinámica de la tasa de participación laboral (González-Quintero & Daza-Báez, 2015). Un grupo clave que impulsó el incremento de la participación entre 1984 y 2006

fueron las mujeres de bajos niveles educativos que estaban casadas o en unión libre, independiente de si tenían o no hijos. En una medida menor, otro grupo clave durante este periodo fue la creciente fracción de mujeres solteras sin hijas, posiblemente relacionadas con una tasa mayor de divorcios y la postergación del primer matrimonio (Amador, Bernal, & Peña, 2013).

Se ha encontrado que las mujeres son más sensibles a las condiciones del mercado. Por este motivo, factores como el deterioro de los ingresos familiares aumenta la presión de las mujeres por participar en el mercado laboral, como se evidenció ante el aumento de la participación laboral femenina como respuesta a las crisis económicas (Charry, 2003; Santa María & Rojas, 2001; Gaviría Ríos, 2001; Tenjo & Ribero, 1998). Sin embargo, contar con más años de estudio reduce el efecto de los choques de los ciclos económicos sobre las mujeres (Sánchez, Salas, & Nupia, 2003; Tenjo & Ribero, 1998).

Ahondando sobre el efecto de la educación en la participación laboral, tener niveles altos educativos tiene un efecto positivo en la participación en el mercado de trabajo que es mayor para las mujeres que para los hombres – en particular para mujeres casadas y en mujeres con hijos (González-Quintero & Daza-Báez, 2015; Piñeros Lopez, 2014; Castro, García, & Badillo, 2011; Alvis-Guzmán, et al., 2010; Tenjo & Ribero, 1998). De hecho, el aumento de la participación de las mujeres que no son jefes de hogar a finales de la década de 1990 e inicios de los 2000 se debió en parte al incremento en el nivel educativo (Charry, 2003). Así mismo, se ha encontrado que las mujeres colombianas sin educación universitaria tienen más propensión a trabajar horas extra, a recibir un salario menor al de un hombre por la misma tarea, así como son más vulnerables al desempleo y tienen menos probabilidad de firmar un contrato a término indefinido, mientras contar con más años de educación favorece la posibilidad de que una mujer se ubique en empleos con mayor calidad (Lora, 2016; López Castaño & Lasso Valderrama, 2016; de la Rica & Abadía-Alvarado, 2011; Hoyos, Ñopo & Peña, 2010; Badel & Peña, 2010; Jiménez Restrepo & Restrepo, 2009).

Adicionalmente, la presencia de menores en el hogar y el estado civil son elementos clave que inciden en la participación de las mujeres en el mercado laboral. En Colombia, las mujeres casadas tienen menor probabilidad de participar y conseguir un empleo asalariado, en especial si hay menores en el hogar, mientras el efecto es contrario en los hombres (Lora, 2016; López Castaño & Lasso Valderrama, 2016; González-Quintero & Daza-Báez, 2015; Alvis-Guzmán, et al., 2010;

Arango & Posada, 2007; Tenjo & Ribero, 1998;). No obstante, el efecto de la presencia de hijos puede ser aún mayor en la región Caribe de Colombia (Alvis-Guzmán, et al., 2010). Así mismo, las jefas de hogar con hijos menores se ven forzadas por sus condiciones a participar laboralmente, pero se concentran principalmente en los empleos informales de baja calidad (López Castaño & Lasso Valderrama, 2016; Lora, 2016). Adicionalmente, se ha encontrado que, a mayor nivel educativo del cónyuge, menor probabilidad de participación de la mujer (Castro, García, & Badillo, 2011).

Por este motivo, la presencia de servicio doméstico, en especial si interactúa con los niños en edades menores del hogar, favorece la participación de las mujeres casadas y de las que no son jefas de hogar en el mercado laboral (Charry, 2003; Tenjo & Ribero, 1998). Esto es señal de diferencias frente a las expectativas sociales que tienen ambos en una familia: el rol que se espera para las mujeres es el de cuidar de los niños, el de los hombres es proveer los ingresos. Otro elemento que puede favorecer la integración de las mujeres con hijos en el mercado laboral es la provisión de servicios de cuidado a menores por fuera del hogar. Un análisis del programa Buen Comienzo, en la ciudad de Medellín, a través del cual se brindaba servicio de guarderías públicas para la primera infancia a madres en condiciones de vulnerabilidad señaló que este tipo de servicios estimuló la participación de las mujeres en el mercado laboral. Para este caso en particular, la participación femenina aumentó entre tres y nueve puntos porcentuales; una cifra que llegó a ser de 31% para las mujeres que vivían en proximidad con las instalaciones (Cardona-Sosa & Morales, 2015).

Adicionalmente, con la expedición de la Ley 1468 de 2011, que aumentó la licencia de maternidad de 12 a 14 semanas, se evidenció un aumento en la probabilidad de las mujeres entre 18 a 30 años de estar en inactividad económica con relación a las mujeres de 40 a 55 años (Ramírez-Bustamante, Tribín-Urbe, & Vargas, 2015). Adicionalmente, este estudio encontró que la ley también aumentó la probabilidad de las mujeres en edades fértiles de entrar a la informalidad o de trabajar por su cuenta (Ramírez-Bustamante, Tribín-Urbe, & Vargas, 2015). En línea con esta investigación, Ramírez-Bustamante (2019) señala que las medidas de protección a la maternidad en Colombia han tenido un resultado adverso en la participación de las mujeres en el mercado laboral. Primero, porque resalta estereotipos y roles de género acerca del cuidado como una labor de las madres – en vez de ser compartida por ambos. Segundo, porque para los empleadores estas políticas actúan

como un desincentivo en la contratación de mujeres en edades reproductivas o en embarazo (Ramírez-Bustamente, 2019).

Con respecto al desempleo, se ha evidenciado que la diferencia en las tasas entre hombres y mujeres puede explicarse en gran medida por la discriminación que viven las mujeres en el mercado laboral (Tenjo & Herrera, 2009; Amador & Herrera, 2006). A nivel regional, se destaca que las mayores brechas de género de esta tasa se observan en las ciudades de la Costa Caribe, que son ciudades con un bajo desempleo en general y una baja participación laboral femenina. Por su parte, las ciudades de la zona cafetera presentan tasas de participación femenina relativamente bajas y tasas de desempleo femenino altas, pero las brechas son intermedias. Bogotá, Medellín y Pasto son las ciudades con menores brechas (Tenjo Galarza, Álvarez Vos, & Jiménez, 2016; Duque, García, Herrera-Idárraga, & López-Bazo, 2016). Así mismo, la duración del desempleo presenta enormes variaciones por ciudades, pero suele ser superior para las mujeres que para los hombres. En ciudades como Montería, Cúcuta, Pereira e Ibagué es particularmente difícil para las mujeres encontrar empleo, mientras Cartagena lo es para ambos (Arango & Ríos, 2015).

De igual manera, la informalidad y el subempleo son fenómenos de interés para los estudios sobre el mercado laboral, estos suelen medir la calidad del empleo que se oferta en un país o ciudad. Los estudios enfocados en ambos han encontrado que también tienen un comportamiento diferente con respecto al sexo, donde la informalidad suele recaer sobre los hombros de los hombres (Carvajal Calderón, Cárdenas Hernández, & Estrada Cañas, 2017; Restrepo Plaza & Rivas Oyuela, 2013; Figueroa Socarrás, 2010; Roldán Vásquez & Ospino Hernández, 2009). Sin embargo, las mujeres son el 97% de los trabajadores informales de servicio doméstico, una muestra de la división sexual del trabajo (Restrepo Plaza & Rivas Oyuela, 2013).

A nivel regional, en Barranquilla un hombre tiene entre 14 y 15% mayor probabilidad de ser trabajador informal independiente que una mujer; en Cartagena, la probabilidad está entre 13 y 18%. Esto puede deberse a que los hombres tendrían una más disposición a emplearse en posiciones de con mayor riesgo laboral que las mujeres (Figueroa Socarrás, 2010; Roldán Vásquez & Ospino Hernández, 2009). Ahora bien, ser mujer disminuye la probabilidad conjunta (ser informal y subempleado) en Cartagena y Montería, mientras no tiene un cambio significativo en Barranquilla; mientras ser mujer aumenta la probabilidad de ser informal no subempleado y disminuye la de ser formal subempleado (Figueroa Socarrás, 2010). Para este autor, estos resultados muestran que la

discriminación contra las mujeres aumenta la posibilidad de ser informales y hace que no se generen altas expectativas de salario, lo cual disminuye la probabilidad de ellas reconocerse como subempleadas.

Otro aspecto de interés para los académicos ha sido las diferencias entre los ingresos laborales que obtienen las mujeres y los hombres. En general, las mujeres reciben menos compensación salarial que los hombres (Hoyos, Ñopo, & Peña, 2010; Badel & Peña, 2010; Joumard & Londoño, 2013). Para las mujeres esto revela la necesidad de acogerse a arreglos poco provechosos salarialmente para poder mantenerse en el mercado laboral. De hecho, las expectativas de cuidado de los niños del hogar pueden restarles a las mujeres campo de negociación sobre su remuneración, más que todo si necesitan trabajar menos horas para así poder realizar las labores de cuidado (Hoyos, Ñopo, & Peña, 2010; Fernández, 2006). En promedio, la diferencia salarial está entre el 12-13% y el 19% (Iregui-Bohórquez, et al., 2020; Duque, García, Herrera-Idárraga, & López-Bazo, 2016;).

Frente a esto, se ha encontrado que las diferencias en la remuneración entre ambos sexos se intensifican a medida que aumenta el ingreso, lo que genera un efecto de ‘techo de cristal’. Esto puede deberse a que en la parte superior de la distribución se agrupan los trabajadores de alta productividad, en su gran mayoría con un alto nivel de calificación. Las mujeres de este grupo pueden sacrificar movilidad en la escala corporativa para balancear la vida familiar y profesional. Asimismo, las empresas pueden ser reacias a contratar mujeres debido a sesgos de género (Gómez Segura, Cerquera Losada, & Orjuela Yacue, 2018; Badel & Peña, 2010; Fernández, 2006).

Una de las metodologías más comunes para estudiar la brecha salarial es la metodología Blinder-Oaxaca (BO) (1973), la cual se ha utilizado para probar la hipótesis de discriminación en el mercado laboral, a nivel nacional e internacional, generalmente por género o por condición étnica. El procedimiento consiste en descomponer la brecha salarial promedio entre dos grupos demográficos, en este caso hombres y mujeres, en dos partes: la primera muestra la diferencia con base a la formación de las personas (son las diferencias que el modelo puede explicar) y el segundo muestra las diferencias en la estructura del modelo, es decir, las diferencias inexplicables, las cuales actúan como una estimación de la discriminación en el mercado laboral (Ospino Hernández, Paola, & Barraza Narváez, 2010).

Empleando esta metodología para el caso colombiano, diversos estudios han encontrado que la brecha se debe al componente no explicado asociado al factor discriminatorio. Por tanto, si la remuneración salarial estuviese netamente explicada por las características de formación y experiencia, esta debería favorecer en muchos casos a las mujeres y no a los hombres (Gómez Segura, Cerquera Losada, & Orjuela Yacue, 2018; Cortés & Flórez, 2015; Jiménez Amaya, 2014; Avendaño-Gelves, 2011; Barraza Narváez, 2010; Galvis, 2010; Tenjo & Herrera, 2009; Fernández, 2006). Adicionalmente, como se ha presentado con otros indicadores y fenómenos, las brechas salariales tampoco son homogéneas geográficamente. Las ciudades del centro del país tienen brechas menores, mientras aquellas que pueden categorizarse como periféricas tienen brechas mayores. Estas ciudades incluyen: Barranquilla, Bucaramanga, Ibagué, Pasto, Montería, Cúcuta y Cartagena (Jiménez Amaya, 2014; Galvis, 2010; Barraza Narváez, 2010).

Sin embargo, hay evidencia de que las brechas salariales se han disminuido levemente en el tiempo, impulsado en parte por una mayor preparación profesional de las mujeres. Así las cosas, las características de capital humano que se miden con la descomposición BO tienen un peso cada vez menor en explicar la diferencia salarial, lo que indica que en promedio la diferencia en las características productivas ha empezado a favorecer a las mujeres (Gómez Segura, Cerquera Losada, & Orjuela Yacue, 2018; Avendaño-Gelves, 2011).

Por otra parte, se ha encontrado también que las brechas salariales también se acentúan en el extremo inferior de la curva de distribución, donde prevalecen los trabajadores de baja productividad. Ellos suelen pertenecer muchas veces al sector informal, que no suele verse afectado directamente por las políticas de salario mínimo que ayudan a comprimir la brecha en el centro de la distribución (Avendaño-Gelves, 2011; Badel & Peña, 2010). Las mujeres suelen concentrarse en sectores de actividad con peores condiciones laborales y de poco prestigio, lo que se llama segregación horizontal y en esa segregación hay brechas salariales (Torns & Recio Cáceres, 2012; Avendaño-Gelves, 2011). Es importante señalar que esta segregación es aún mayor para las mujeres de estratos bajos, que son quienes participan principalmente en labores de menor remuneración y baja calificación que aquellas de estrato alto (Jiménez-Restrepo & Restrepo, 2009).

3 ¿CÓMO SE COMPORTA EL MERCADO LABORAL POR SEXO EN CUATRO CIUDADES DE COLOMBIA?

En Colombia la población en edad de trabajar está constituida por personas mayores de 12 años en las zonas urbanas y mayores de 10 años en las zonas rurales. Dentro de la PET se encuentra la población económicamente activa (PEA), la cual se compone por las personas que están trabajando o buscando activamente empleo. Los primeros son los ocupados, personas que estaban trabajando de forma remunerada – o no remunerada – o que no estaban trabajando durante el tiempo de referencia, pero tenían trabajo. Con base a lo anterior se calcula la tasa de ocupación, que es la relación porcentual, esta vez entre la población ocupada y población en edad de trabajar (PET) (DANE, 2015).

En cambio, los desocupados son las personas que se encontraban sin empleo, haciendo diligencias o disponibles para trabajar. Para el DANE existe un grupo de razones válidas para que una persona se considere como desocupada que incluye: no hay trabajo disponible, está en espera de que lo llamen para un trabajo, no sabe cómo buscar un empleo o está cansado de buscarlo, entre otros motivos relacionados directamente con la situación del mercado laboral. Con base a esta población es posible calcular la tasa de desempleo, la cual consiste en la relación porcentual entre la población desocupada y las personas que hacen parte de la población económicamente activa. En línea con lo anterior, se encuentra la tasa global de participación (TGP), que consiste en la relación porcentual entre fuerza laboral y la PET. Así, es posible identificar cuál es el porcentaje de la población que tiene la edad para trabajar, efectivamente está trabajando o buscando trabajo. Sus variaciones indican, en efecto, que tanto está participando la gente en la fuerza laboral – ya sea estando ocupados o en búsqueda activa de empleo.

El último indicador para considerar para nutrir este análisis es la tasa de inactividad económica. La tasa de inactividad se construye a partir de la población económicamente inactiva, que se refiere a todas las personas en edad de trabajar que no participan en el mercado laboral. Razones como problemas de salud, falta de interés para conseguir empleo o estar estudiando sacarían a la persona de la población económicamente activa y las llevaría a la población económicamente inactiva (DANE, 2015). Algunas de las personas que pertenecen a este grupo son estudiantes, personas amas de casa, pensionados y jubilados o personas incapacitadas permanentemente para trabajar.

La tasa de inactividad es, entonces, la relación porcentual entre la población económicamente inactiva y la población en edad de trabajar.

Tabla 3. Resumen de los indicadores principales del mercado laboral

Indicador	Fórmula	Definición
Tasa de desempleo	$TD = \left(\frac{Desempleados}{PEA} \right) \times 100$	El porcentaje de la población económicamente activa que está sin trabajo y está activamente buscándolo.
Tasa de inactividad	$TI = \left(\frac{PEI}{PET} \right) \times 100$	La relación porcentual entre la población económicamente inactiva (es decir, que no buscan trabajo ni están trabajando) y la población en edad de trabajar.
Tasa global de participación	$TGP = \left(\frac{PEA}{PET} \right) \times 100$	La relación porcentual entre la población económicamente activa (que trabaja o busca trabajo) y la población en edad de trabajar.

Los tres indicadores centrales de esta investigación se resumen para las cuatro ciudades durante el tiempo de observación se presentan en la gráfica 1, brindando el primer panorama acerca del comportamiento del mercado laboral femenino.

Gráfica 1: Indicadores del mercado laboral femenino para las cuatro ciudades, 2008-2019.



Fuente: cálculos propios a partir de la GEIH

3.1 TASA GLOBAL DE PARTICIPACIÓN

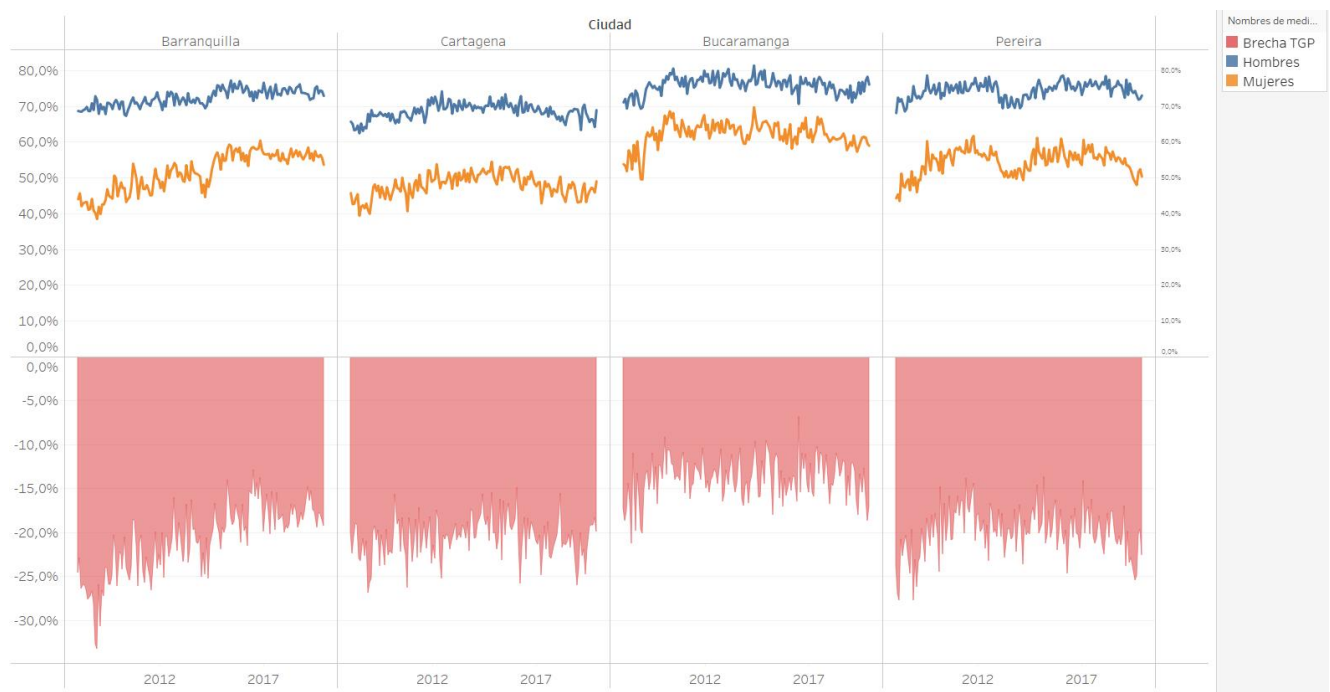
Como se mencionaba, la tasa global de participación (TGP) presenta la presión que hace la población económicamente activa sobre la población en edad de trabajar. Debido a que la participación masculina en el mercado laboral es mucho mayor, la tasa global de participación para los hombres es mayor que la de las mujeres. Por tanto, la brecha entre ambas tasas se podría reducir si hay un aumento en la TGP femenina o si hay una disminución de la masculina. Como se verá, pese a que ambas tasas tienen comportamientos relativamente similares en las cuatro ciudades, los periodos de reducción o aumento se deben principalmente a cambios en las TGP de las mujeres. La brecha se calculó como la diferencia entre el indicador de la población femenina y el de la población masculina, por esto se ve negativa.

Es posible observar que la brecha en la TGP no muestra reducción en tres de las cuatro ciudades, pese a unas cuantas fluctuaciones a lo largo de la serie de tiempo. La excepción es Barranquilla, donde la brecha se reduce a lo largo de la serie de tiempo, en especial entre 2008 y 2015; los últimos años hay un leve incremento. El caso de Barranquilla muestra una incorporación acelerada de

mujeres a la fuerza laboral. Entre 2008 y 2019, la TGP femenina crece cerca de 14 p.p., mientras la de los hombres crece cerca de 4% a penas. Aunque el crecimiento se da hasta el 2015, logra mantenerse estable los años que sigue. De las cuatro TGP femeninas analizadas, la única que no muestra tendencia a la reducción es la de Barranquilla.

Aunque la brecha más amplia la tiene Barranquilla hasta 2011, es en Cartagena esta se mantiene relativamente constante a lo largo del tiempo. Salvo por el periodo entre 2013 y 2016, la mayoría de los años esta brecha se mantiene alrededor del -22%. Además, como se observa en la gráfica 2, la tendencia no apunta a un cierre de esta brecha, Desde 2015 se observa la salida de las mujeres de la fuerza laboral, a un ritmo lento, pero mayor al de los hombres. Esto hace que, por tanto, la brecha aumente esos últimos años.

Gráfica 2: Tasa global de participación hombres vs mujeres (superior) y brecha de género de la TGP (inferior) para las cuatro ciudades, 2008-2019



Fuente: cálculos propios a partir de la GEIH

Por su parte, Bucaramanga tiene la tasa global de participación para hombres y mujeres más alta de las cuatro ciudades, resultando en una brecha de ambas tasas menor a la registrada en otras ciudades. Se ve, a raíz de esto, que la situación de empleabilidad en la ciudad, en general, es buena

ambos sexos, lo que se refleja en la alta participación en la fuerza laboral. Con respecto a la TGP femenina, solamente en Bucaramanga logra mantenerse por cercana o encima del 60%, como lo hace a partir del 2009.

En el caso de Pereira se observa que, pese a las variaciones presentadas durante la serie de tiempo, los cambios de 2008 a 2019 son leves. Esto, además, se refleja en una brecha con dos picos en esos años y cuya diferencia es de solo un punto porcentual. El punto más bajo de la brecha es en 2011, cuando la TGP de las mujeres alcanza su punto más alto con 58,37%. Sin embargo, vuelve a caer y, aunque se recupera entre 2013 y 2017, tiene una tendencia hacia el descenso. En 2013 se observa que tanto para hombres como para mujeres hay una caída de la participación en el mercado laboral. Pese a que al finalizar la serie de tiempo se observa que hay un descenso en la TGP para ambos sexos, este es mayor para las mujeres. Otro aspecto llamativo de Pereira es que, junto con Bucaramanga, tienen las TGP masculinas más altas de las cuatro ciudades: la tasa se mantiene en promedio por encima del 72%.

Tabla 4. Resumen del comportamiento general de la brecha en la TGP en las cuatro ciudades

Ciudad	Valor inicial de la brecha	Tendencia
Barranquilla	Alta	Reducción de la brecha
Cartagena	Alta	Estancamiento de la brecha
Bucaramanga	Baja	Reducción leve de la brecha
Pereira	Alta	Reducción inestable

Pasando al análisis por edad, se observa que las mujeres entre 29 y 40 años tienen una participación más alta en las cuatro ciudades que las mujeres del resto de grupos de edades. En cambio, las mujeres más jóvenes (14 a 28 años) y las mujeres de 60 años en adelante son las que tienen una TGP más baja. Frente al grupo más joven, se observa una reducción en la participación de las mujeres jóvenes en el mercado laboral de las cuatro ciudades, aunque la reducción ha sido menor en Barranquilla. Tras un crecimiento de 12 p.p. entre 2008 y 2017, la TGP para las mujeres barranquilleras entre 14 y 28 años cae levemente, ubicándola en 44,8% al finalizar la serie. La otra ciudad de la Costa, Cartagena, tiene la TGP más baja para este grupo de la población,

manteniéndose por debajo de 40% a lo largo de la serie. Puede llegar a ser preocupante ver que tras un periodo de aumento en el que llega a 39% la TGP, esta cae desde 2014, perdiendo lo ganado hasta ese año. Es necesario indagar mejor si esta reducción tiene que ver con que las mujeres jóvenes están estudiando y, por tanto, saliendo del mercado laboral por este motivo.

Las dos ciudades del interior, Pereira A.M. y Bucaramanga A.M., tienen la participación de mujeres jóvenes más alta, iniciando en 2008 con cerca del 50%, y empiezan a crecer casi al mismo ritmo en los años siguientes. Sin embargo, después de 2011, la TGP para las mujeres jóvenes cae en Pereira y regresa al 50% en 2013. Aunque la TGP aumenta nuevamente hasta 2017, vuelve a reducirse en los dos últimos años de la serie, llegando a estar cerca del 50% y solo 2 puntos por encima del valor registrado al iniciar en 2008. Por su parte, Bucaramanga tiene un crecimiento significativo hasta 2010, llegando al 63%. Luego de ese año empieza a disminuir, atravesando unas fluctuaciones, la TGP hasta que queda en 58,4% en 2019. Pese a esta reducción, Bucaramanga mantiene la TGP de mujeres entre 14 y 28 años más alta de las cuatro ciudades.

La mayor participación la tienen las mujeres entre 29 y 40 años, seguidas por las mujeres de 41 a 59 años. En ambos grupos etarios se ve un aumento importante para la ciudad de Barranquilla, con un aumento de aproximadamente 15 p.p. y 10 p.p., respectivamente. El crecimiento en las mujeres entre 29 y 40 años se da manera casi sostenida hasta 2016, cuando alcanza su punto más alto. Es importante señalar que, en este grupo de edad, la TGP de Barranquilla inicia como la menor de las cuatro ciudades y, al final, logra superar a Cartagena. Con las mujeres entre 41 y 59 años el crecimiento casi sostenido frena en 2015 y los siguientes años se mantiene levemente estable, presentando un leve aumento en 2017. El comportamiento de estos dos grupos de edad es similar en Cartagena. Ambos empiezan creciendo constantemente y, en el 2015, el crecimiento frena y cae de forma relativamente constante.

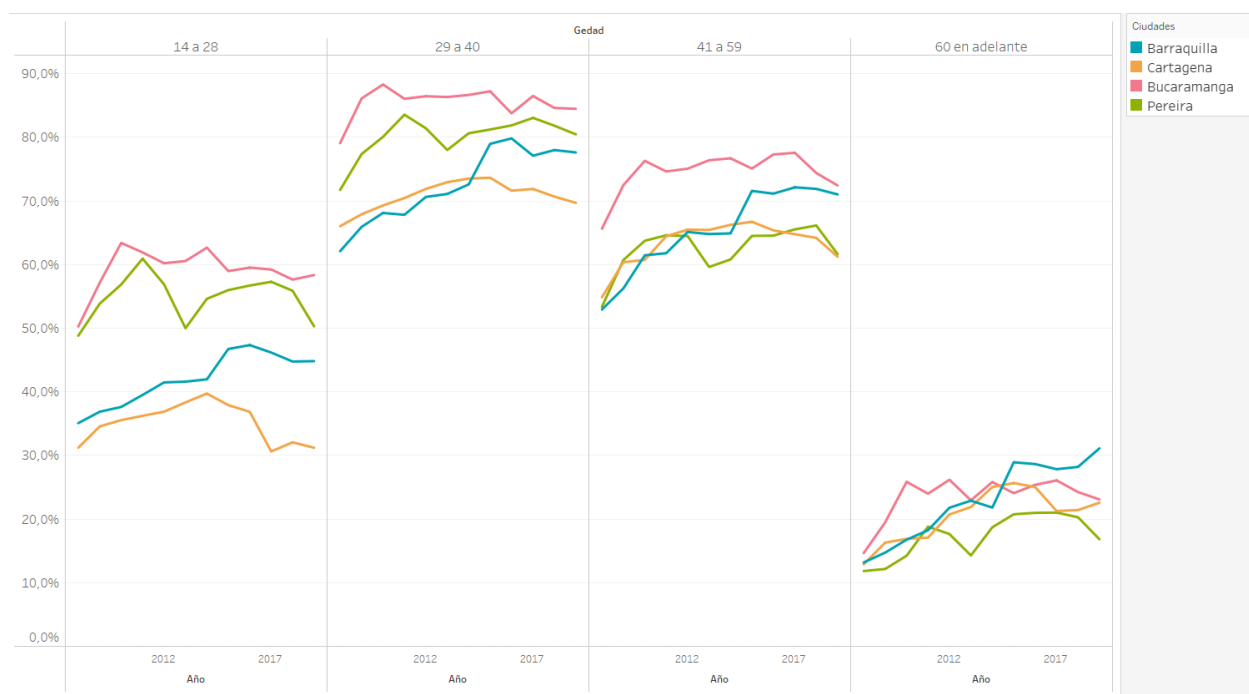
Bucaramanga, por su parte, sigue teniendo la TGP más alta en las mujeres entre 29 y 40 años y las mujeres entre 41 y 59 años. Para el primer grupo de edad, la participación está cercana al 90%, mientras en el segundo se mantiene por debajo del 80%. En ambos casos la participación crece entre 2008 y 2010, en los años siguientes se mantiene estable y, hacia 2017, ambas tasas descienden levemente.

En cambio, en Pereira la trayectoria de los demás grupos de edad – incluyendo a los adultos mayores – tiene un comportamiento similar, en tanto experimenta un crecimiento los primeros años

y una caída clave en el 2013. Aunque la caída del 2013 es mayor para las mujeres jóvenes, está presente en todos los grupos de población, apareciendo como un año de corte para la participación femenina. Todos los grupos empiezan a recuperarse y en los últimos años vuelve a reducirse. Las mujeres entre 29 y 40 años tienen una reducción menor en su participación en comparación a los otros grupos etarios. Adicionalmente, en Pereira se observa un comportamiento muy distinto para las mujeres de los dos grupos más jóvenes, frente a los dos grupos más viejos. Las mujeres pereiranas de 14 a 28 años y de 29 a 40 años ocupan el segundo lugar de la TGP más alta, cercano a Bucaramanga. Sin embargo, las mujeres de 41 a 59 años y de 60 años en adelante tienen la TGP más baja frente a las mujeres de las demás ciudades. Esto indica que en la ciudad hubo un fenómeno que favoreció la entrada de las mujeres más jóvenes al mercado laboral que no se hizo extensivo para las mayores.

La TGP de las cuatro ciudades para las mujeres de 60 años en adelante se mantiene baja en toda la serie, lo que es de esperarse dado que a esa edad la mayoría de las mujeres entran a la inactividad debido a su edad, ya sea que están pensionadas o tienen condiciones de edad que limitan su participación, así como una edad para la que es menos atractivo contratar para los empleadores. Sin embargo, es clave resaltar el comportamiento que se observa en Barranquilla, donde esta tasa también aumenta significativamente, como se observó con los demás grupos poblacionales. De hecho, en 2019 termina la serie siendo la TGP más alta de las cuatro ciudades y la única que sobrepasa el 30%, con un crecimiento total de 17 p.p., un comportamiento que las demás ciudades no presentan.

Gráfica 2. Evolución de la TGP femenina por grupos de edad para las cuatro ciudades, 2008-2019



Fuente: cálculos propios a partir de la GEIH

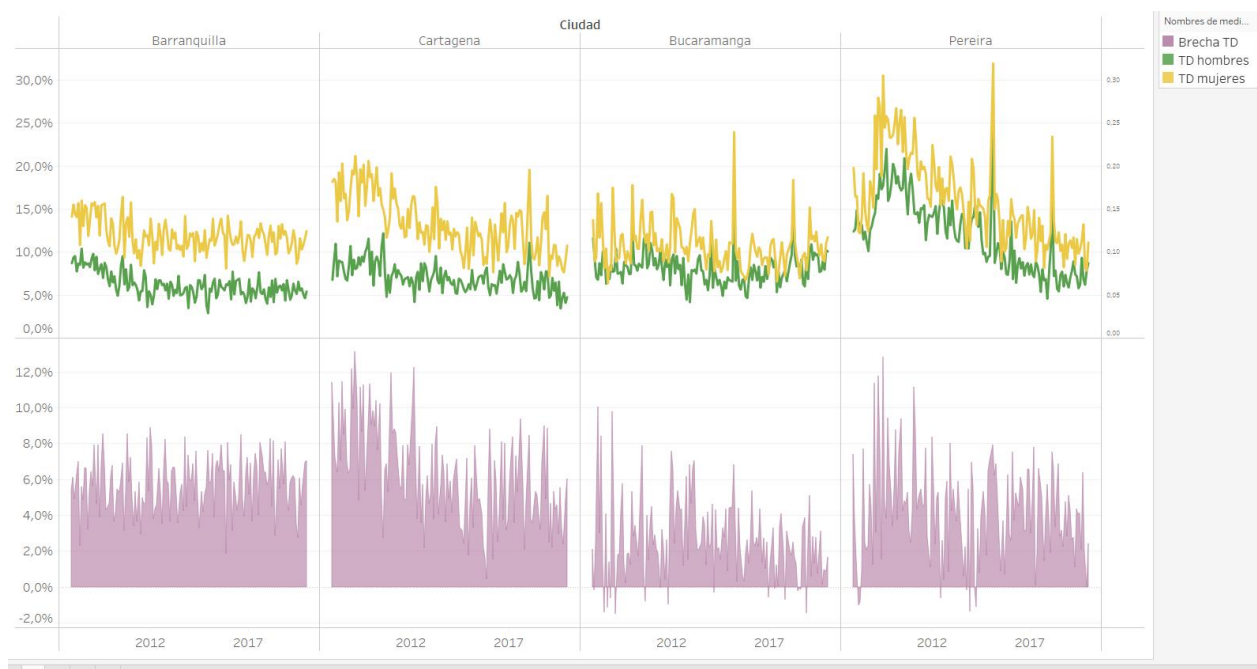
3.2 TASA DE DESEMPLEO

En Colombia, las tasas de desempleo de hombres y mujeres son distintas, registrando las mujeres una tasa mayor. En 2012, la tasa de desempleo femenino en Colombia era la más alta de la región, siendo de los pocos países con esta cifra por encima del 10% (Lora, 2016). Según las cifras del DANE recogidas con la GEIH, en el último trimestre del 2019, la tasa de desempleo de las mujeres era del 13,9%, mientras la de los hombres era del 8,1% en el total nacional – lo que significa una brecha de 5.8 p.p. Esta brecha es aún mayor para personas jóvenes, con la mayor brecha en el grupo de edad de 18 a 24 años (DANE, 2019). Sin embargo, como se observará con el análisis de nuestras cuatro ciudades, las brechas son diferentes entre las ciudades.

Con respecto a Barranquilla la tasa de desempleo es menor para los hombres de lo que es para las mujeres y la brecha se mantiene casi constante a lo largo del tiempo, lo que señala una dificultad para las mujeres de integrarse al mercado laboral al mismo ritmo que lo hacen los hombres. A excepción de Cartagena, las brechas no se cierran a lo largo del tiempo en parte, porque las tasas

de ambos sexos tienen a tener un comportamiento similar, fluctuando en los mismos periodos. Por tanto, es posible pensar que los choques al mercado laboral parecen impactar a hombres y mujeres por igual, aunque la afectación es mayor para las mujeres que mantienen niveles de desempleo superiores.

Gráfica 3: Tasa de desempleo (TD) hombres vs mujeres (superior) y brecha de género de la TD para las cuatro ciudades, 2008-2019



Fuente: cálculos propios a partir de la GEIH

Barranquilla alberga la brecha de desempleo con menores variaciones a lo largo del tiempo, manteniéndose constante en la serie de tiempo. Aunque la tasa de desempleo masculina presenta una reducción tenue de 3 p.p. entre 2008 y 2019, sus vacilaciones son menores que las que se presenta en la tasa de desempleo femenina. Es importante notar que ambas ciudades de la costa mantienen la tasa de desempleo femenino por encima del 10% (exceptuando el 2019 para Cartagena), aunque sea mucho menor para Barranquilla. Ahora bien, al tener en cuenta que la TGP femenina en Barranquilla es la que más crece, pero que la tasa de desempleo no tiene mayores variaciones, es posible intuir que la variación sobre la primera tasa está relacionada con un incremento en la ocupación femenina.

Por otra parte, en Cartagena se encuentra la brecha más alta y también la que mayor reducción presenta en la serie de tiempo. El valor más alto de la brecha se encuentra en 2009, cuando promedia en 9,5%. A partir de ese año empieza una disminución significativa de esta brecha relacionada con la contracción de la tasa de desempleo femenina. De hecho, la tasa de desempleo masculina se mantiene prácticamente estable: entre 2008 y 2019 pierde 3 puntos porcentuales; en cambio, en ese mismo periodo la TD para las mujeres cae un 7,73%. Por lo que Cartagena termina con el punto más bajo de la TD femenino de las cuatro ciudades – incluso debajo de la bumanguesa. Es clave señalar que, para 2019, la TD femenina cartagenera es la única por debajo del 10%. Ahora bien, tomando en consideración los bajos niveles de la TGP de las mujeres cartageneras se puede intuir que la reducción del desempleo femenino en Cartagena está relacionada con la salida de las mujeres de la fuerza laboral ante la dificultad de conseguir empleo.

En Bucaramanga es donde se observa la menor tasa de desempleo femenina y masculina de las cuatro ciudades. Es también la ciudad con la brecha de desempleo entre hombres y mujeres más baja, el valor se mantiene por debajo de 5% la gran parte de la serie de tiempo. No obstante, el aumento que se observa en la brecha al final, entre 2018 y 2019, se debe a un aumento de la TD femenina es mayor, prácticamente volviendo al mismo valor que tenía en 2013. Estos cambios en ambas tasas concuerdan con el aumento de la desigualdad económica de la ciudad entre 2017 y 2019 (Otero-Bahamón, et al, 2022). Frente a este punto, se puede discernir que el mercado laboral femenino en Bucaramanga ya está en un punto donde es difícil absorber a más mujeres y emplearlas, lo que puede tener efectos en el crecimiento económico de la ciudad. Pese a esta alza, la brecha sigue estando por debajo del 2%.

En el caso de Pereira, se observa una reducción en la tasa de desempleo para los dos sexos que también se refleja en una reducción en la brecha entre ambas tasas. Aunque la brecha disminuye, el comportamiento similar de ambos indicadores mantiene la brecha estable a lo largo de la serie de tiempo. Frente al desempleo de las mujeres, la reducción que presenta la ciudad es importante si se tiene en cuenta que en 2009 alcanzó la tasa más alta registrada para las cuatro ciudades en la serie de tiempo: 23,9%. Su reducción es notable, puesto que para 2019, tiene un valor de 10,5% – lo que significa una reducción de 13 p.p. A diferencia de Bucaramanga, la tasa de desempleo femenina de Pereira no cierra con un aumento, sino que continúa disminuyéndose. En 2013, se nota un crecimiento en la participación femenina clave para la ciudad, siendo el año en que la

brecha de desempleo tiene su punto más bajo, lo que coincide con el inicio del periodo de reducción acelerada de la desigualdad en la ciudad.

Tabla 5. Comportamiento general de la brecha en la TD en las cuatro ciudades

Ciudad	Valor inicial de la brecha	Tendencia
Barranquilla	Media	Estancamiento de la brecha
Cartagena	Alta	Reducción de la brecha
Bucaramanga	Baja	Reducción leve de la brecha
Pereira	Alta	Reducción de la brecha

Al mirar este indicador desagregado por los grupos etarios, encontramos que las mujeres jóvenes tienen una tasa de desempleo mayor a los demás grupos de edad y que la tasa desciende conforme aumentan los grupos etarios. Aunque, es clave destacar que, en las cuatro ciudades, se observa una reducción de este indicador a lo largo de los años. En Barranquilla la TD para las mujeres jóvenes desciende constantemente a lo largo de la serie, pasando de 27,8% en 2008 a 20,4% en el 2019. Con respecto a los otros grupos de edad, en Barranquilla las mujeres de 29 a 40 años y de 41 a 59 años tienen un comportamiento similar en sus tasas de desempleo. Se observa que a lo largo de la serie ambas tasas fluctúan, pero terminan en un nivel muy similar al del inicio.

En el caso de Cartagena, la ciudad tiene una de las reducciones más altas de las cuatro ciudades, ubicándose en 2008 con una TD de 31,2% y terminando en el 2019 con 18,4%. La TD de las mujeres entre 29 y 40 años tiene un comportamiento similar al de las mujeres jóvenes, aunque la tasa también es menor. En este grupo de edad, a través de los años observados, la TD se reduce en 8 puntos porcentuales. En el grupo de mujeres de 41 a 59 años la reducción es menor, perdiendo en total 4 puntos. Sin embargo, para el 2019, Cartagena tiene la TD femenina para mujeres entre 41 a 59 años más baja de las cuatro ciudades.

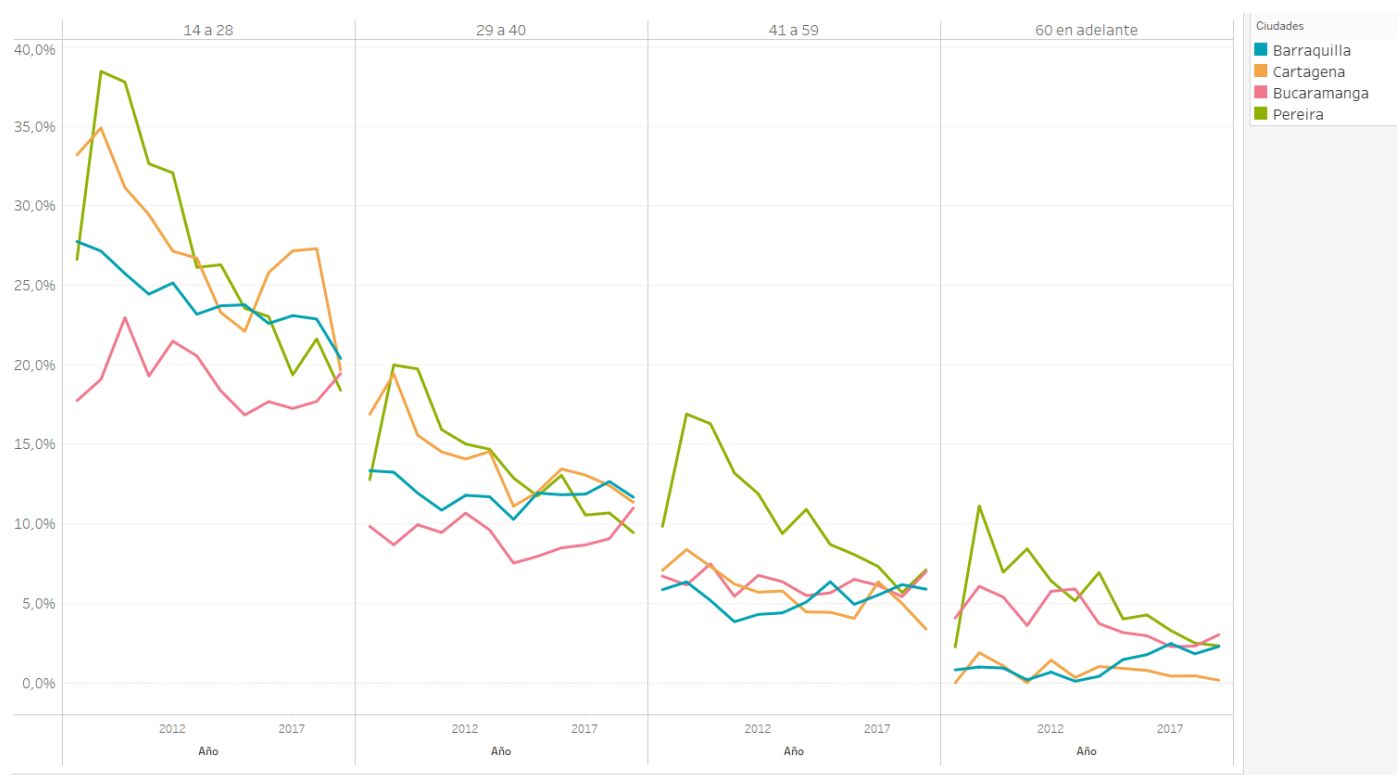
Las dos ciudades del centro tienen un comportamiento muy diferente entre sí, para todos los grupos de edad. Bucaramanga tiene las tasas de desempleo más bajas de las cuatro ciudades en las mujeres de 14 a 28 años y de 29 a 40 años. En el primer grupo, es la única ciudad que empieza con una tasa

inferior al 20% y aunque esta aumenta hasta 2013, logra reducirse y estar por debajo del 20% en los años posteriores. No obstante, en ambos grupos de edad, después del 2015 se observa que la TD empieza a aumentar en los últimos años. Tanto así que la TD de mujeres entre 14 y 28 años queda casi al mismo nivel de la TD pereirana y en las mujeres de 29 a 40 años queda muy cerca al nivel de las ciudades costeras. En Pereira, la TD de las mujeres sube para todos los niveles al punto más alto en 2009 y, en los años siguientes, se reduce considerablemente. La mayor reducción se da en el grupo de 14 a 28 años, donde la tasa pasa de 37,8% en 2009 a 19,4% en 2019.

Esto demuestra un proceso de integración interesante de las mujeres al mercado laboral pereirano, en especial las mujeres jóvenes que logran una impresionante disminución de su tasa de desempleo. Si se toman en consideración los datos de participación presentados anteriormente, se ve que para las mujeres jóvenes de Pereira ha habido un fenómeno de mayor integración al mercado laboral que en el caso de las mujeres de 41 en adelante. Si se tiene en cuenta la alta TGP y la disminución del desempleo en este grupo de edad, se puede intuir que la participación de las mujeres en el mercado laboral ha sido exitosa en tanto pareciese haber una mayor ocupación que búsqueda de trabajo en este grupo. Eso se vislumbra porque la TGP toma a personas activas (trabajando o buscando trabajo) y si se ha disminuido la tasa de desempleo, pero la TGP no ha caído en proporciones similares, es porque una porción importante de las mujeres que dejaron de estar desempleadas pasó a estar ocupadas en vez de inactivas.

Cabe señalar que la tasa de desempleo más baja la tienen las mujeres mayores de 60 años, lo que es esperado, puesto que, como se mencionó, es una edad en la que las personas suelen salir del mercado laboral porque quedan inactivas, ya sea porque se pensionen, tienen condiciones de salud por su edad que les dificulta trabajar o porque dejan de ser atractivas para empleadores.

Gráfica 3. Evolución de la TD femenina por grupos de edad para las cuatro ciudades, 2008-2019

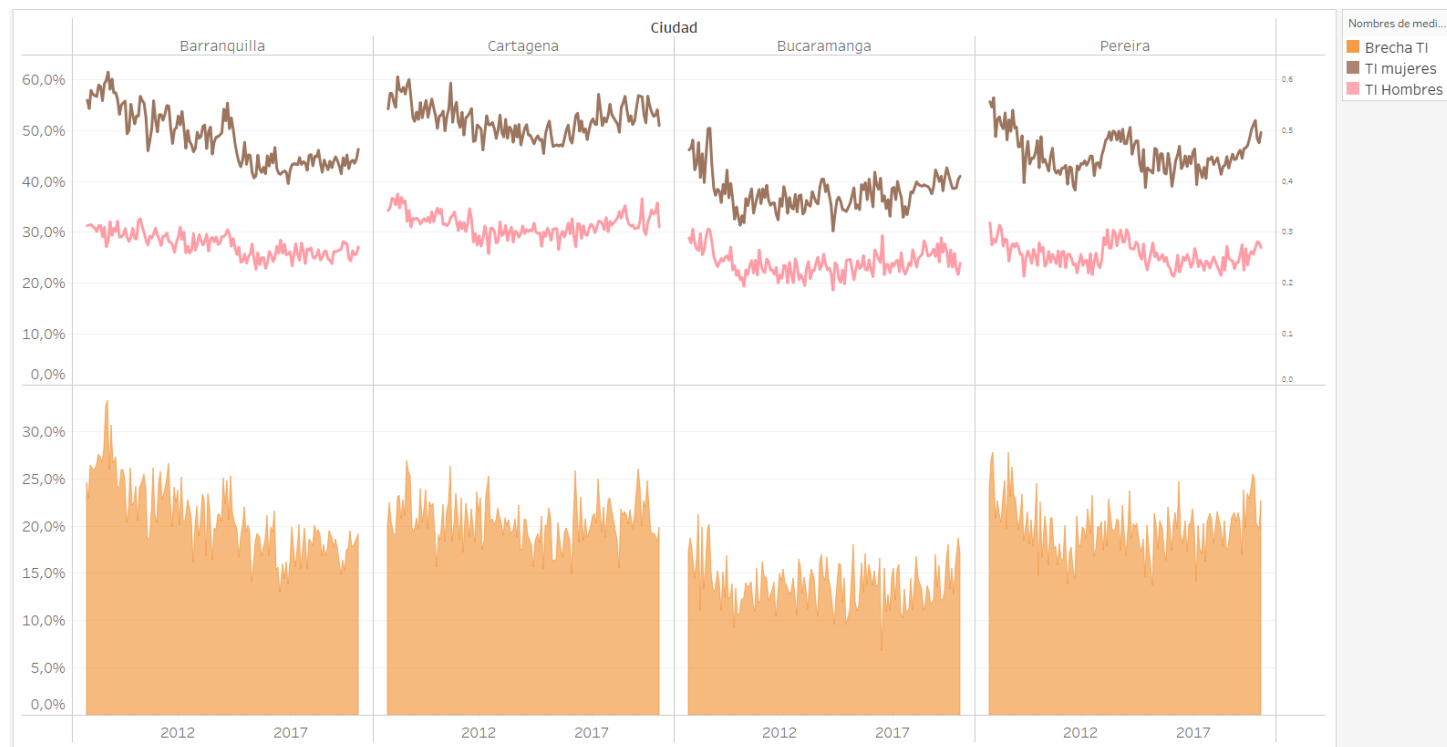


Fuente: cálculos propios a partir de la ECH-GEIH

3.3 TASA DE INACTIVIDAD

La gráfica a continuación presenta las brechas entre las tasas de inactividad de hombres y mujeres, así como una comparación de ambas tasas. A grandes rasgos, salvo por Barranquilla, las tasas de inactividad y las brechas de sexo en las ciudades tienen comportamientos similares. Se observa en la gráfica cuatro que Bucaramanga, Cartagena y Pereira inician y terminan con cifras relativamente similares – por lo que su brecha tiene una especie de forma de U. El aumento final de la brecha está relacionado principalmente con un leve incremento de la tasa de inactividad femenina para las tres ciudades. En cambio, en Barranquilla se ve una reducción considerable de la brecha de la tasa de inactividad.

Gráfica 4: Tasa de desempleo (TD) hombres vs mujeres (superior) y brecha de género de la TD para las cuatro ciudades, 2008-2019



Fuente: cálculos propios a partir de la GEIH

Ahondando en cada ciudad, en Barranquilla al inicio de la serie de tiempo tenía la brecha más alta de las cuatro ciudades y su reducción a lo largo de los años la deja solo dos puntos porcentuales por encima de la de Bucaramanga, que tiene la brecha más pequeña. Esta reducción se da principalmente por un declive clave de la TI femenina en la ciudad, que está alineado con el evidente crecimiento de la participación de las mujeres en el mercado laboral de esta ciudad. Entre 2008 y 2016 (el año en que la TI es más baja) pierde cerca de 15 p.p, si bien hay un tenue aumento en 2017, los últimos años la tasa se mantiene virtualmente estable. En 2015 y 2016 están los puntos más bajos de la tasa de inactividad masculina y femenina, respectivamente, coincidiendo con los puntos más altos de la tasa global de participación de ambos sexos. Por tanto, es necesario indagar esos años que facilitó la ocupación.

Cartagena, por otro lado, tiene una de las tasas de inactividad femeninas más altas a lo largo de la serie. Aunque inicia en el 2008 a la par de Barranquilla, esta se mantiene relativamente estable en

los once años de observación, que hace que finalice en 2019 con el mismo valor que tenía en 2009. Con una tasa de cerca del 54%, Cartagena tiene la tasa de inactividad más alta de las cuatro ciudades en dicho año. Es importante señalar que, aunque la brecha es alta y no se reduce como sucede en otras ciudades, los valores iniciales y finales de la serie de tiempo son menores a los presentados en Pereira. Adicionalmente, aunque la TI femenina es alta en la ciudad, también lo es la TI masculina con respecto a las demás ciudades. A lo largo de la serie de tiempo, excluyendo 2012-15, la TI masculina está por encima o próxima del 30%. Es importante, por consiguiente, indagar por qué hay mayor inactividad masculina en Cartagena de lo que la hay en las demás ciudades.

Frente al caso de Bucaramanga, mantiene durante la serie de tiempo la menor brecha entre hombres y mujeres en la tasa de inactividad. Asimismo, es la ciudad con la tasa de inactividad para mujeres más baja – es la única que llega a estar por debajo del 40% y se mantiene ahí entre 2009-2018. No obstante, preocupa el aumento que se puede vislumbrar en 2019 y que, es viable pensar, haya aumentado con la llegada de la pandemia de la COVID-19 durante el 2020. La brecha aumenta en el caso de Bucaramanga no solo porque hay un alza en la TI femenina, sino una reducción en la TI masculina.

Con respecto a la situación de Pereira, entre 2008-2011 se da una reducción en la tasa de inactividad de las mujeres. Sin embargo, pese a las fluctuaciones durante la serie de tiempo, no se generan grandes cambios entre el primer y el último año. En 2008 la brecha era de 23,49% y finaliza en 2019 con un valor de 22,01%. En 2011 la brecha presenta su valor más bajo, resultado de un descenso en la tasa de inactividad femenina. Aunque entre ese año y 2017 la TI tiene variaciones, desde 2017 se ve una subida en esta tasa – que se da de forma más acelerada para las mujeres. Es importante apuntar que el alza en el 2013 de las tasas de inactividad masculinas y femeninas en concurrente con el descenso de las tasas globales de participación de ambos sexos.

Tabla 6. Comportamiento general de la brecha en la TI en las cuatro ciudades

Ciudad	Valor inicial de la brecha	Tendencia
Barranquilla	Alta	Reducción de la brecha
Cartagena	Alta	Estancamiento de la brecha
Bucaramanga	Baja	Estancamiento de la brecha
Pereira	Alta	Reducción inestable de la brecha

Repitiendo el ejercicio de hacer un foco a los grupos etarios es necesario recordar que la tasa de inactividad es, entonces, la relación porcentual entre la población económicamente inactiva y la población en edad de trabajar. Por esto mismo, es importante recalcar que la tasa de inactividad de las mujeres de 60 años se espera sea la más alta de todos los grupos poblacionales en las cuatro ciudades, puesto que suele reducirse la actividad económica al, generalmente, encontrarse pensionadas o retiradas del mercado laboral por edad avanzada. Sin contar, entonces, a las mujeres de 60 años en adelante, son las mujeres más jóvenes (14-28 años) las que tienen la tasa de inactividad más alta, en especial en las ciudades costeras. En ambas, la tasa empieza alrededor del 65%-68% y se va reduciendo en ritmos similares hasta el 2013. Después de ese año, en Barranquilla la tasa se sigue disminuyendo hasta el 2016, donde alcanza su punto más bajo con 52,7%; en los últimos tres años crece levemente terminando en 55,2%. Cartagena en el 2013 llega al punto más bajo de la TI para las mujeres jóvenes, con 60,3%, luego crece hasta 2017 perdiendo el proceso de reducción que había llevado hasta el 2013. De hecho, para 2019 la TI femenina en Cartagena para las mujeres entre 14 y 28 años es la misma del 2008, 68,8%.

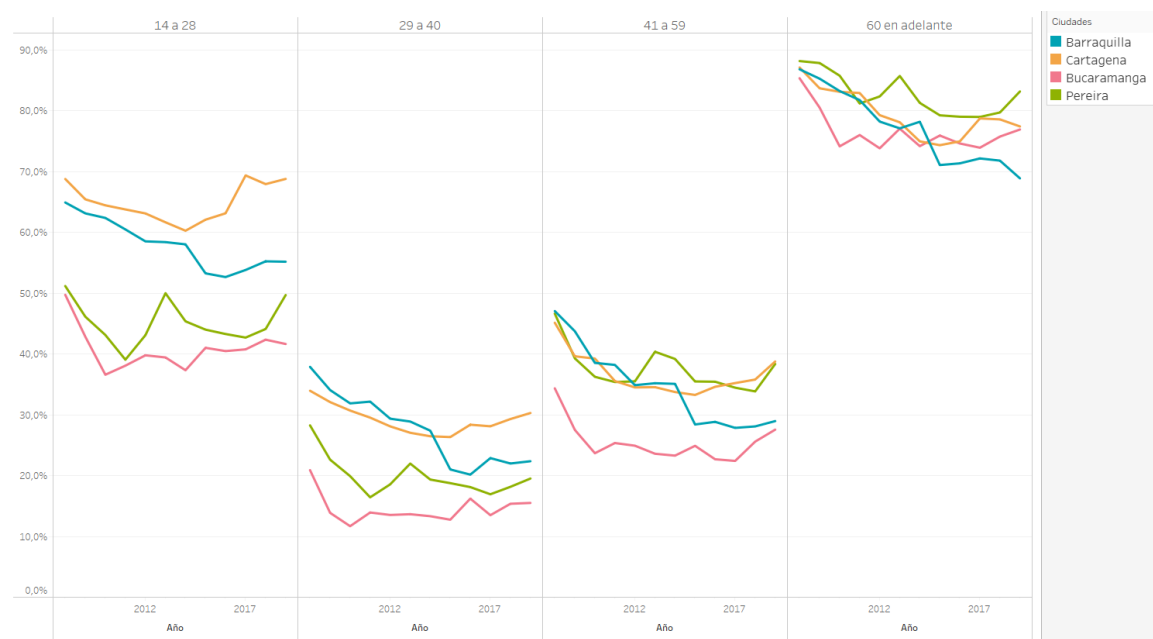
Los otros grupos poblacionales, incluyendo a las mujeres adultas mayores, tienen un comportamiento similar en Barranquilla. La reducción de su TI es significativa y es la mayor de las cuatro ciudades observadas. Por ejemplo, para las mujeres entre 29 y 40 años, la TI de Barranquilla era la mayor en el 2008, ubicándose cerca de 17 puntos por encima de la más baja, la de Bucaramanga. Para 2019, termina en tercer lugar, pero la diferencia con la de Bucaramanga es de únicamente 6 puntos porcentuales. A lo largo del periodo de observación esta tasa se redujo en

15 puntos porcentuales. Cartagena, en cambio, ve su proceso de disminución de la tasa de inactividad frenado en 2015 para las mujeres entre 29ny 40 años y 41 a 59 años. Luego, en los años posteriores crece nuevamente, sin embargo, no se ve un crecimiento similar al descrito para las mujeres jóvenes.

En Pereira se repite una tendencia observada en los indicadores anteriores: el 2013 actúa como un año de corte. En este caso, para todos los grupos etarios observados se ve como la TI forma una especie de forma de W, puesto que, tras una disminución inicial, la TI aumenta nuevamente hasta llegar a un pico en el 2013. Después de ese año vuelve a reducirse y en el último año la tasa crece nuevamente. Para las mujeres jóvenes estas fluctuaciones están mucho más pronunciadas. Iniciando alrededor del 50% en 2008, la TI se reduce hasta el 2011 aproximadamente 10 puntos porcentuales, los cuales recupera en 2013. Hasta e 2017 la TI vuelve a reducirse, aunque esta vez es menor esa disminución. En los últimos dos años la TI crece, ubicándose en prácticamente en el mismo valor al observado en 2013.

Bucaramanga inicia con una TI femenina para las mujeres entre 14 y 28 años similar a la observada en Pereira, cercana al 50%. Hasta 2010 pierde cerca de 14 puntos, los años siguientes se observan unas variaciones en la TI a medida que crece levemente. En el 2019 concluye con una TI de 41,6% para ese grupo de edad, 10 puntos por debajo del valor identificado en el 2008. El comportamiento descrito para este grupo de edad en Bucaramanga es similar al que se ve en los demás grupos. Tras una reducción acelerada en los primeros dos años, los años siguientes se ve una trayectoria estable en tanto se mantiene en una franja de 5 puntos porcentuales.

Gráfica 5. Evolución de la TI femenina por grupos de edad para las cuatro ciudades, 2008-2019



Fuente: cálculos propios a partir de la ECH-GEIH

3.4 ¿QUÉ NOS DICEN ESTOS DATOS SOBRE LAS BRECHAS DE GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL EN LAS CUATRO CIUDADES DE ESTUDIO?

Está, por una parte, a Barranquilla, ciudad que se destaca por la notoria integración de la mujer al mercado laboral. Esto se observa por el importante incremento de la TGP femenina, acompañado del descenso en la tasa de inactividad y en la tasa de desempleo. Al analizar los tres indicadores en conjunto, se puede intuir el crecimiento significativo de la ocupación femenina, por lo que las mujeres no solo están integrándose a la fuerza laboral, sino que lo hacen con relativo éxito, al conseguir ocuparse. Asimismo, el mirar en los diferentes grupos etarios es posible ver que aunque las mujeres jóvenes tienen una dificultad mayor de integración al mercado laboral, que se puede observar en todas las ciudades, es menor en Barranquilla donde parecen beneficiarse de los elementos que llevan a que en general las mujeres aumenten su participación.

La otra ciudad costera, Cartagena, presenta un escenario contrario: una ciudad donde la participación de las mujeres en el mercado laboral se ha estancado. Los indicadores inician en un punto muy similar junto con Barranquilla, pero a diferencia de esta ciudad, no se presentan cambios

significativos. De hecho, tanto la tasa de inactividad como la tasa global de participación de las mujeres finaliza la serie con un valor muy cercano al observado en 2008. Pese a la reducción significativa observada en la tasa de desempleo, como se planteó previamente, esta se ve relacionada probablemente con el aumento de la inactividad femenina, que hace que las mujeres desistan de participar completamente del mercado laboral ante la posible dificultad de integrarse a este. La situación en Cartagena para las mujeres, en especial para las mujeres jóvenes, resulta preocupante. Desde 2014 la tasa de inactividad crece para este grupo poblacional, llegando a los mismos niveles observados al inicio del periodo de análisis.

Ahora bien, Bucaramanga es la ciudad donde las mujeres mejor han podido integrarse al mercado laboral. Los niveles de desempleo e inactividad permanecen en el nivel más bajo de las cuatro ciudades, mientras la tasa global de participación es la más alta de la serie de tiempo. Por consiguiente, al analizar las brechas entre hombres y mujeres, se hallan brechas bajas y en un nivel relativamente constante. No obstante, Bucaramanga presenta una alerta en los últimos años observados, con un acrecentamiento en su tasa de inactividad y de desempleo y una caída de la TGP. Pese a ser variaciones mínimas, son señales de unos cambios en años recientes en la ciudad que están llevando a que el éxito bumangués probablemente esté atenuándose.

Por otro lado, Pereira es la ciudad que se niega a ser definida, con el comportamiento de sus indicadores presentando importantes fluctuaciones en la serie de tiempo, pero finalizando casi en el mismo nivel que inició. Si se mira la forma que toma la tasa de inactividad en la ciudad, esta es en forma de W, mientras la tasa de global de participación tiene forma de M. Por tanto, se observa que la ciudad no ha sido capaz de sostener la integración de las mujeres en el mercado laboral durante el periodo observado. No obstante, en Pereira se presenta un descenso significativo de la tasa de desempleo femenina, que incluso llegó a ser la más alta de las cuatro ciudades y logra caer casi 15 puntos porcentuales.

A pesar de esto, el hecho de que la tasa de inactividad no haya descendido a un ritmo similar y que haya aumentado desde 2017, puede ser un indicador de que las mujeres, en especial las jóvenes, están saliendo del mercado laboral completamente ante la dificultad de conseguir un empleo. Ello es preocupante en tanto en Pereira la diferencia entre los grupos etarios es marcada. El proceso de integración de las mujeres jóvenes es mayor al de las mujeres de 40 años en adelante. Por consiguiente, que las mujeres jóvenes estén saliendo del mercado laboral habla de una problemática

mayor, porque quienes se han visto un poco más favorecidas en los últimos años ya no están siéndolo.

Como se puede ver, el escenario del mercado laboral desagregado por sexo de cada ciudad es diferente, evidenciando la existencia de dinámicas locales que fomentan y desincentivan la participación de las mujeres. Asimismo, se reafirman las diferencias en la participación entre los hombres y mujeres, donde ellos se ven beneficiados de un sistema que favorece su integración al mercado laboral. En los próximos capítulos el propósito es presentar esos factores que hacen que el escenario de cada ciudad sea diferente. Además, es notorio que las diferencias también son significativas entre las mujeres de diferentes grupos de edad en las cuatro ciudades. En especial, se resalta el hecho que las mujeres jóvenes tienen una mayor dificultad de integración en el mercado laboral como se observa con bajas tasas de participación y altas tasas de inactividad y de desempleo.

. Las mujeres entre 14 y 28 años tienen una participación menor en el mercado laboral que las mujeres entre 29 y 59 años, así como también una tasa de inactividad y desempleo superior. Esto es particularmente cierto en las ciudades costeras, aunque es clave resaltar el crecimiento de la tasa global de participación de las mujeres jóvenes en Barranquilla a lo largo de la serie, aspecto que no se observa en Cartagena. Estas diferencias se resumen en la tabla a continuación, con el propósito de sintetizar el panorama presentado.

Tabla 7. Resumen de los indicadores por ciudad y edad a lo largo de la serie de tiempo

Ciudad	Tasa global de participación	Tasa de desempleo	Tasa de inactividad
Barranquilla	Mayor reducción de la brecha de género.	Reducción leve de la brecha de género.	Importante descenso de la brecha de género.
	Tercera TGP femenina más baja en jóvenes y gran crecimiento en mujeres entre 29 y 40 años y 41 y 59 años. TGP más alta para las mujeres de 60 años en adelante desde 2015.	Tasa de desempleo se reduce en jóvenes, pero aumenta tenuemente en mujeres entre 29 y 40 años, 41 y 59 años y 60 años en adelante.	Segunda tasa de inactividad femenina más alta en jóvenes, aunque con tendencia a la reducción. Mayor reducción en los demás grupos etarios, incluyendo las mujeres de 65 años en adelante.

Cartagena	Estancamiento de la brecha de género.	Reducción importante de la brecha de género.	Estancamiento de la brecha de género
	TGP más baja en mujeres jóvenes y con importante reducción desde 2014. Tendencia a la reducción en todos los grupos etarios desde ese año.	Importante reducción de la tasa de desempleo femenina en jóvenes y mujeres entre 29 y 40 años. Mayor estabilidad en los otros grupos etarios.	Tasa de inactividad femenina más alta en jóvenes y con importante crecimiento desde el 2014. Tendencia al aumento, aunque menor, en todos los grupos etarios desde ese año.
Bucaramanga	Brecha baja, pero estable.	Reducción de la brecha de género, aunque se mantiene baja.	Tasa de inactividad femenina más baja de las cuatro ciudades y la menor brecha de género.
	TGP femenina más alta en todos los grupos de edad, excepto en las mujeres de 60 en adelante desde 2014.	Tasa de desempleo femenina más baja en jóvenes y mujeres entre 29 y 40 años. Estable en los otros grupos etarios.	Tasa de inactividad femenina más baja en todos los grupos etarios, excepto en las mujeres de 60 años en adelante desde el 2013.
Pereira	TGP femenina alta con una caída en el 2013, Reducción inestable de la brecha.	Reducción de la brecha estable de género.	Reducción inestable de la brecha de género.
	La TGP femenina de las jóvenes tiene mayor inestabilidad que la de otros grupos etarios.	Tasa de desempleo femenina con mayor reducción en jóvenes y mujeres entre 29 y 40 años y 41 y 59 años.	Mayor inestabilidad de la tasa de inactividad femenina, con un importante pico en el 2013 que es más pronunciado en las mujeres jóvenes.

4 LA SEGREGACIÓN LABORAL: UNA FORMA DE DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO EN LA INTEGRACIÓN AL MERCADO DE TRABAJO

Teniendo en cuenta el comportamiento diferencial de los indicadores del mercado laboral y las brechas con base al sexo en las cuatro ciudades del país, para indagar los motivos detrás de estas diferencias, uno de los puntos de partida para esta investigación es comprender qué está pasando con los sectores en los que se ocupan las mujeres. Partiendo de la hipótesis general acerca de la división sexual del trabajo, aquellas ciudades en las que este fenómeno esté más arraigado tendrán mayor segregación laboral. Como se señaló en el estado del arte, una de las formas de segregación es la horizontal, en la que las mujeres suelen estar limitadas a labores tradicionalmente vistas como femeninas y los hombres a las masculinas (Avendaño-Gelves, 2011). Estos sectores considerados femeninos suelen, en gran medida, ser vistos como de menor valía frente a los masculinos como resultado de la división sexual del trabajo.

4.1 LA TASA DE CUIDADO REMUNERADO

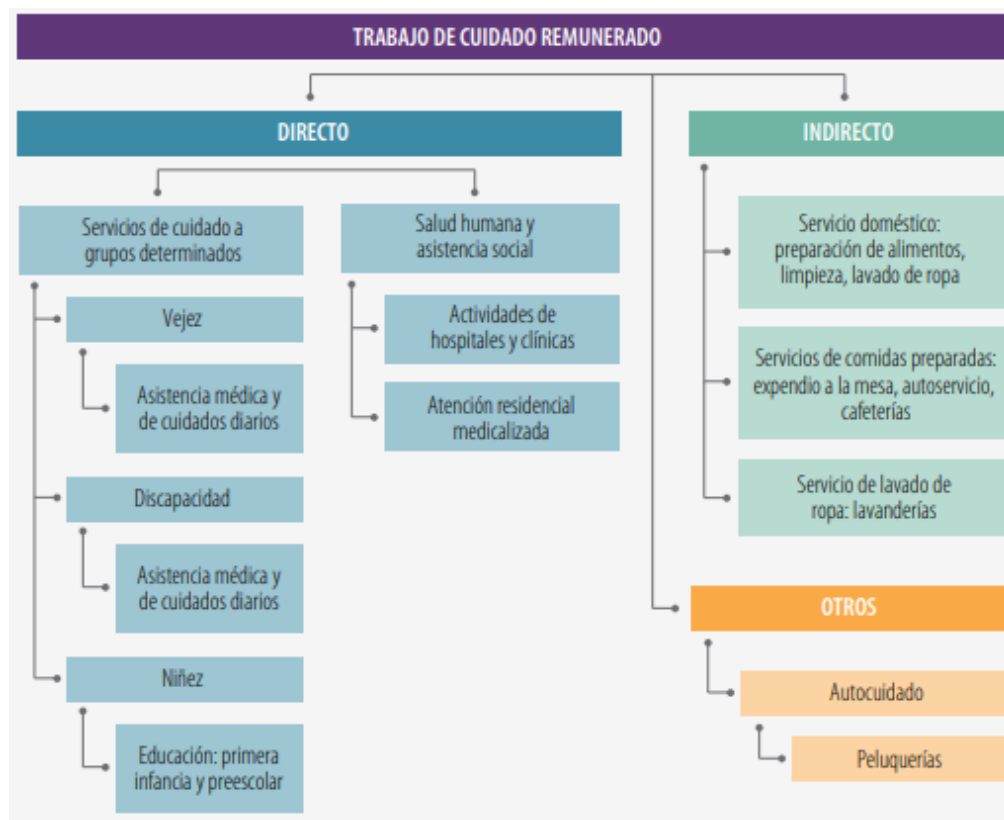
Las labores domésticas y de cuidado ha sido tradicionalmente realizadas por las mujeres en el hogar. Sin embargo, estas labores se han convertido en una opción para que las mujeres accedan al mercado laboral, por lo que el análisis de la segregación horizontal parte de este punto. Esta situación empieza mostrar estructuras de división sexual del trabajo, que ocupa a las mujeres en sectores considerados femeninos y a los hombres en aquellos considerados masculinos. Dentro de los primeros es fundamental hablar de las labores de cuidado. Estas consisten en el conjunto de actividades humanas dedicadas para el mantenimiento cotidiano de la vida, la salud y el bienestar de las personas, siendo esencial para la sostenibilidad y la reproducción social de la vida, esta puede ser o no remuneradas (Herrera-Idárraga, y otros, 2020; Comas-d'Argemir, 2017). El trabajo de cuidado no remunerado suele ser dotado por las familias al interior del hogar, el remunerado puede proporcionarlo y contratarlo el Estado, actores privados a través del mercado u organizaciones no gubernamentales (Herrera-Idárraga, y otros, 2020).

Ahora bien, el trabajo de cuidado remunerado puede ser directo, porque conlleva un proceso de involucramiento físico y/o emocional con la persona a la que se le proporciona el servicio. También

puede ser indirecto, es decir, consiste en labores de apoyo para satisfacer las necesidades básicas de las personas, en las que no media la interacción entre la persona cuidada y quien cuida (Herrera-Idárraga, y otros, 2020). En Colombia, la Ley 1413 de 2010 buscó regular la inclusión de la economía del cuidado en el sistema de cuentas nacionales y dio pautas con respecto a cómo el país define y entiende las labores del cuidado no remuneradas. Sin embargo, muchas de las actividades consideradas por la ley como actividades de trabajo de hogar y de cuidado no remunerado también pueden ser provistas mediante servicios pagos.

Con base a esto y al análisis realizado por Herrera-Idárraga y otros (2020), se identificaron 21 actividades de cuidado remunerado dentro de las 495 actividades de la Clasificación Industrial Internacional Uniforme cuarta versión (CIIU4) adaptada para Colombia. Estas labores incluyen trabajo de cuidado directo, indirecto y otras de autocuidado; la Ilustración 1 presenta cuáles son las labores elegidas.

Ilustración 1. Sectores de cuidado remunerado

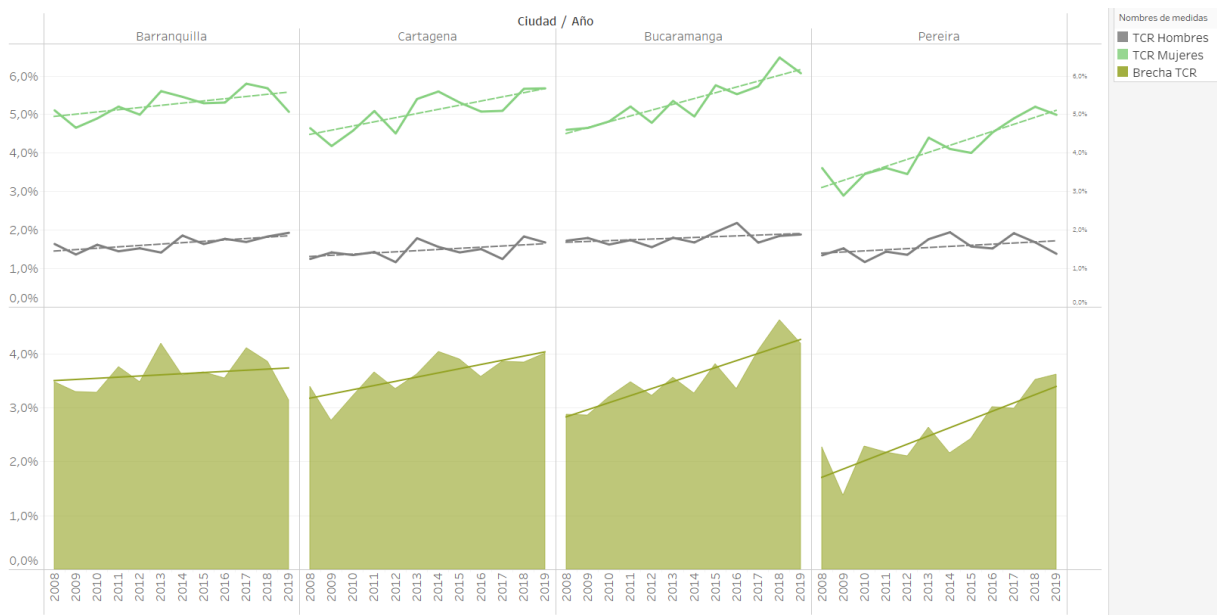


Fuente: (Herrera-Idárraga, y otros, 2020)

De esta manera, es posible identificar en la GEIH el número de hombres y de mujeres involucrados en el sector de cuidado para las cuatro ciudades. Debido a las diferencias poblacionales, obtener este dato en valores absolutos es insuficiente para hacer la comparación entre ellas. Por esto, se hizo el cálculo del porcentaje de mujeres que trabajan en este sector sobre el número total de mujeres ocupadas de cada ciudad durante la serie de tiempo; el mismo ejercicio se hizo con los hombres (es decir, porcentaje de hombres trabajando en el sector de cuidado remunerado sobre el total de hombres ocupados en cada ciudad). A esto se le denominó en este trabajo como *la tasa de cuidado remunerado*.

Es interesante notar que, para las cuatro ciudades, el comportamiento del porcentaje de hombres empleados en el sector del cuidado remunerado es casi igual y con pocas variaciones a lo largo del tiempo. De hecho, en las cuatro ciudades la tasa se mantiene por debajo del 3%. Por tanto, son las variaciones de las tasas femeninas las que jalonan los cambios en las brechas. El crecimiento del porcentaje de mujeres empleadas en este sector a lo largo de la serie es mayor en Pereira y Bucaramanga que en las dos ciudades costeras. Inclusive, en Barranquilla al comparar el inicio y el fin de la serie se observa que hubo una leve caída porcentual de las mujeres ocupadas en este sector.

Gráfica 6: Tasa de cuidado remunerado (TCR) hombres vs mujeres (superior) y brecha de género en la TCR para las cuatro ciudades, 2008-2019 (inferior.)



Fuente: cálculos propios a partir de la GEIH

Las dos ciudades costeras empiezan con un comportamiento similar entre ellas con respecto a la trayectoria del porcentaje de mujeres vinculadas en este sector y, a partir de 2013, este empieza a comportarse distinto. Por un lado, hasta dicho año, el porcentaje en ambas ciudades incrementa y decrece en los mismos años, aunque las variaciones son mayores en Cartagena que en Barranquilla. Comenzando en 2013 ambas ciudades dejan de ir al mismo ritmo, Cartagena crece nuevamente y alcanza el porcentaje más alto de su trayectoria en 2014, después de caer en los años siguientes vuelve a aumentar el porcentaje de mujeres, pero no a los niveles presentados en 2014. Por el contrario, Barranquilla presenta una reducción fluctuante que lleva a que termine la serie con un valor similar con el que inicia. Estas fluctuaciones hacen que, en la serie de tiempo pese a los picos y caídas, en Barranquilla no varíe considerablemente la brecha. Sin embargo, concluye con el valor promedio más bajo de las cuatro ciudades para 2019.

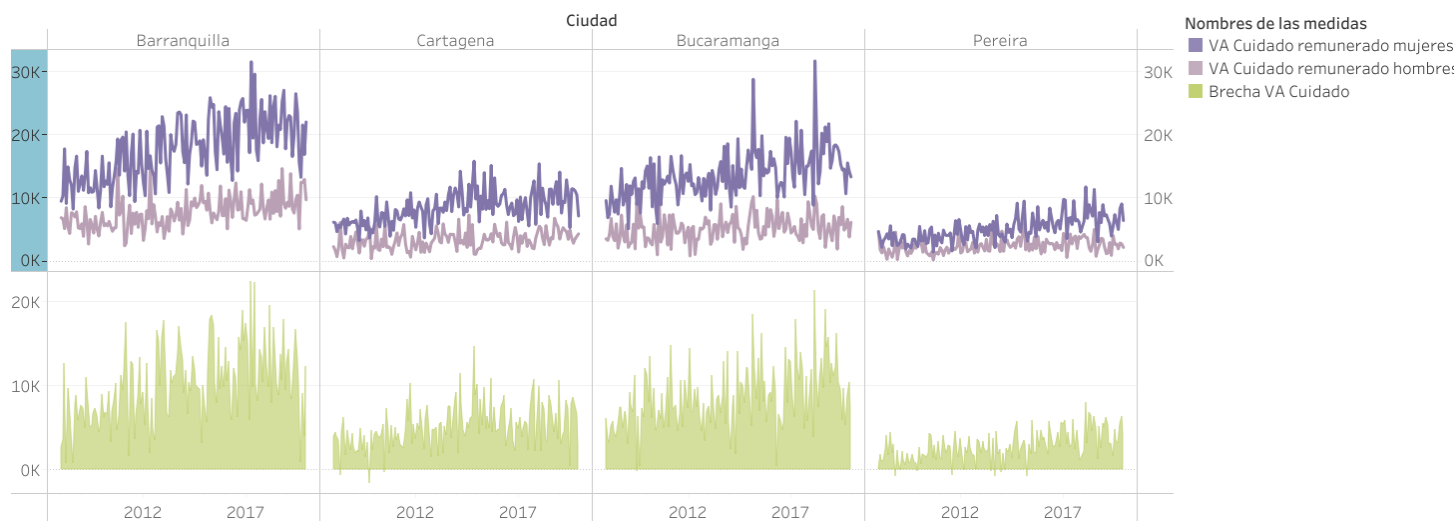
Por su parte, Bucaramanga concluye con la brecha más alta de las cuatro ciudades, tras tener un aumento constante a lo largo de la serie de tiempo y la tasa de cuidado remunerado femenina más alta de las cuatro ciudades, para 2019 esta era de 6,1%, tras una caída leve de 0,6 p.p. con respecto al año anterior. No obstante, la ciudad en la que más crece la brecha entre hombres y mujeres empleados en labores de cuidado remunerado es en Pereira, que empieza con 2,2% de diferencia en 2008 y concluye en el 2019 con una brecha de 3,6%. El crecimiento es aún mayor si se mide desde la caída vivida en 2009, cuando la brecha estuvo en su menor punto, con 1,4%. Tras una serie de picos, se observa que la brecha en esta ciudad crece de manera sostenida entre 2014 y 2019.

A diferencia del crecimiento paulatino de la tasa de cuidado remunerado femenina de Pereira, se observa que Bucaramanga tiene mayores fluctuaciones a lo largo de su trayectoria. Entre 2010 y 2016 se presentan una serie de picos en los que, tras aumentar el porcentaje un año, el año siguiente se reduce quedando casi al mismo nivel del año previo al pico. Ahora bien, las caídas no impiden un leve crecimiento durante ese periodo, pero si muestran una cierta inestabilidad en el sector.

Ahora bien, en valores absolutos se observa un comportamiento diferente que vale la pena mirar para tener una mejor comprensión de la ocupación de las mujeres en el sector de cuidado remunerado. Contrario a lo que sucede porcentualmente, Barranquilla es la ciudad con mayor crecimiento de mujeres ocupadas en este sector, entre 2009 y 2017 pasa de 12.099 mujeres a 20.289, en promedio aproximadamente. Este comportamiento es coherente con ese incremento en

la participación de las mujeres en el mercado laboral de la ciudad, mostrando que ellas entraron a todos los sectores. No obstante, que ese crecimiento no se observe en términos porcentuales señala que las mujeres entraron en mayores o similares proporciones a otros sectores y ramas de la economía. En el caso de Cartagena, a lo largo de la serie el número de mujeres ocupadas en el cuidado remunerado casi que se dobla, lo que señala una creación de empleos importante mediante este sector.

Gráfica 7. Número de hombres y mujeres ocupados en el sector de cuidado remunerado (superior) y brechas entre hombres y mujeres (inferior) para las cuatro ciudades, 2008-2019



Fuente: cálculos propios a partir de la GEIH

Ahora bien, en Bucaramanga se evidencia un incremento escalonado en el número de mujeres ocupadas en el sector de trabajo remunerado. Asimismo, la reducción en 2018 es consecuente con la reducción que se ha observado previamente en la ocupación de las mujeres en la ciudad, por lo que se intuye que el fenómeno que en ese año afectó el empleo femenino también impactó estas labores. Por otra parte, aunque en términos absolutos el sector de cuidado remunerado pereirano es el más pequeño de las cuatro ciudades, presenta un importante crecimiento a lo largo de los años, que se refleja en el porcentaje de mujeres vinculadas a este sector. Por tanto, se puede inducir que la ocupación femenina en Pereira guarda relación con la incorporación de mujeres en las labores remuneradas de cuidado.

Pese a que los porcentajes del sector de TCR son bajos, es un área que no debe ser desestimada de los análisis del mercado laboral al ser el que más representa la división sexual del trabajo en las tareas remuneradas. Así mismo, es una oportunidad clave para la participación de las mujeres al ser un sector que se asocia tradicionalmente a las tareas que ellas realizan en el hogar. Los bajos porcentajes igual son una invitación para ampliar la mirada a otras ocupaciones que han empleado mayoritariamente mujeres al componerse de labores feminizadas, pero que no fueron consideradas por la clasificación de Herrera-Idárraga, et al., (2020) sobre la cual se basó esta sección de la investigación. Estas podrían incluir, por ejemplo, educación en otros niveles distintos a la primera infancia y el prescolar u otros servicios sociales en comercio y hoteles y restaurantes.

Sin embargo, los porcentajes de la TCR para las mujeres al mantenerse por debajo de 10% permitirían concluir preliminarmente que esta manifestación de la división sexual del trabajo es baja en las cuatro ciudades de estudio. Puede que sí haya una concentración de las mujeres en labores tradicionalmente feminizadas, pero no es únicamente en las labores denominadas aquí como ocupaciones del sector de cuidado remunerado. Al mirar lo que sucede en cada ciudad, sobresalen unos cuantos aspectos. Por un lado, en las ciudades de la costa la tasa de cuidado remunerado femenina es mayor y relativamente estable, en especial en Barranquilla; en Cartagena hubo un crecimiento mayor que también aumentó la brecha de género. En las ciudades del interior la TCR de las mujeres crece más que en el otro par de ciudades, particularmente en Pereira. Pese a este aumento, Bucaramanga concluye tanto con la brecha de género como con la TCR femenina de las cuatro ciudades. El crecimiento de la ocupación femenina en este sector en Pereira muestra que es uno de los sectores beneficiados por el incremento de la participación de las mujeres en el mercado laboral.

Así mismo, todas las ciudades mantienen una brecha de género que ratifica la feminización de estas labores. Es importante señalar que, aunque en el caso de las dos ciudades del interior la existencia del trabajo de cuidado remunerado favoreció la participación femenina, lo hace en condiciones que reproducen lógicas de poder patriarcales impulsadas por la división sexual del trabajo. Por tanto, pese a ser una alternativa válida y recurrente para que las mujeres trabajen, se siguen considerando labores de menor valor que aquellas que son tradicionalmente masculinas.

4.2 SI NO SON LABORES DE CUIDADO, ¿DÓNDE SE ESTÁN OCUPANDO LAS MUJERES?

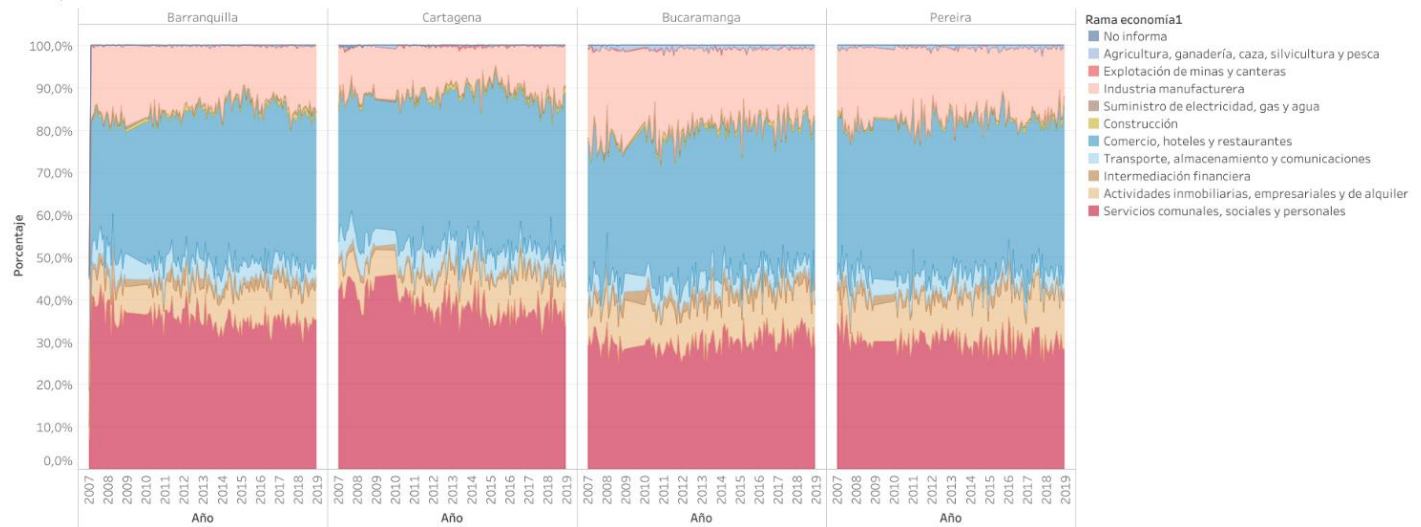
Ahora bien, los anteriores datos ponen en evidencia que, aunque hay un porcentaje mayor de mujeres ocupadas en trabajo de cuidado remunerado y que en efecto es un sector feminizado, no es el principal motor de la ocupación femenina, este no parece ser el promotor principal de los cambios en la tasa global de participación. Para tener un panorama más completo de cómo funciona la división sexual del trabajo en la integración de las mujeres en el mercado laboral y en la generación de brechas de género es necesario complementar el análisis de la segregación laboral horizontal con datos con respecto a las ramas en las que se ocupan los hombres y las mujeres de cada ciudad.

Para este punto, se toman las diez ramas principales de la actividad económica categorizadas por el DANE en la GEIH, de acuerdo con Clasificación de Actividades Económicas – CIIU, revisión 4 adaptada a Colombia. Como se ha mencionado previamente, se espera que las ciudades que presentan mayor DST tengan una segregación horizontal mayor. Es decir, que se observe claramente que hay unos sectores más masculinos y otros más femeninos. Los gráficos a continuación presentan el porcentaje de mujeres de hombres ocupados en cada rama entre 2008-2019.

Como se puede observar en ellos, sí hay una diferencia en la participación de ambos sexos en el mercado laboral de las cuatro ciudades. Sin embargo, una primera mirada no revela grandes diferencias entre las ciudades. En las cuatro, los sectores que están primordialmente dominados por las mujeres son el de Comercio, hoteles y restaurantes y el de Servicios comunales, especiales y personales. En cambio, en el caso de los hombres se observa una distribución en más ramas de la economía. Sin embargo, se destacan Transporte, almacenamiento y comunicaciones, el de Comercio, hoteles y restaurantes, y, en menor medida, los de Construcción y Servicios. No obstante, pareciese que se emplearán en proporciones similares en el sector de Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler, y en el de Industria manufacturera, con ciertas diferencias entre ciudades que ayudan a vislumbrar una parte de las vocaciones productivas de cada ciudad.

Gráficas 8 . Participación de mujeres en las 10 ramas principales de la economía para las cuatro ciudades, 2008-2019

Participación femenina en las ramas de la economía



Fuente: cálculos propios a partir de la GEIH

Gráfica 9. Participación de hombres en las 10 ramas principales de la economía para las cuatro ciudades, 2008-2019

Participación masculina en las ramas de la economía



Fuente: cálculos propios a partir de la GEIH

Pese a las similitudes que se encuentran entre las ciudades, es importante destacar una serie de aspectos. Ambas ciudades de la costa tienen un comportamiento muy parecido de los dos sectores donde más se ocupan las mujeres en la ciudad. En ambas, el porcentaje de mujeres en Servicios es

mayor al de Comercio, hoteles y restaurantes al inicio de la serie y al finalizar terminan en puntos muy similares en 2019. Para el caso de Barranquilla, sin embargo, pese a las variaciones a lo largo de los años, al comparar el inicio y el final de la serie las variaciones porcentuales son mínimas. Al observar la creación de empleos para mujeres en ambos sectores en valores absolutos se ve un crecimiento sostenido de ambos sectores, que corresponde con el aumento de la participación femenina en el mercado laboral de la ciudad que ya se ha destacado. Por consiguiente, que ese crecimiento numérico no se vea reflejado en las proporciones significa que, pese a mantenerse la dominancia de dos sectores para la participación femenina, las mujeres barranquilleras entraron a los diferentes sectores de la economía a lo largo del periodo de estudio. En cambio, en Cartagena el sector Comercio si logra un leve crecimiento en esos años con respecto al inicio de la serie de tiempo.

Debido a la vocación turística que caracteriza a Cartagena, se esperaría que este sector generara un mayor porcentaje de ocupación para las mujeres frente a las demás ciudades. A pesar de que este crece desde el 2013, se ve una reducción desde abril del 2016 que no logra recuperarse en los años restantes. Ahora bien, con relación a las otras ciudades el porcentaje de mujeres ocupadas es muy similar, incluso a ciudades como Pereira y Bucaramanga. En ambas ciudades del interior se destaca que esta rama de la economía tiende a tener un porcentaje de ocupación femenino más alto que el de Servicios, contrario a lo que se observa en las ciudades de la Costa. Es plausible considerar que, de mirar a profundidad, sean las relacionadas con comercio las que lideren la ocupación en la ciudad. Asimismo, cabe resaltar que tanto en Pereira como en Bucaramanga hay un porcentaje más alto de mujeres ocupadas en la Industria manufacturera de lo que hay en las otras dos ciudades, lo que también puede marcar una diferencia en que ambas ciudades – a manera general – presenten una mayor participación femenina.

Sin embargo, al no haber diferencias notables en el grado de feminización de ciertas ramas económicas principales, este aspecto es insuficiente para explicar la variación de la brecha entre ciudades. Hay una clara manifestación de división sexual del trabajo, pero en este mecanismo no se aprecia que genere las diferencias en las brechas entre las ciudades. Para lograr entender la forma en la que la DST genera segregación con base al género en el mercado laboral será necesario desagregar aún más las labores en las que se emplean las personas de cada ciudad para observar si

verdaderamente hay una diferencia entre los sexos en las ciudades, junto con continuar indagando otros factores que pueden estar detrás de la brecha en la tasa global de participación.

5 LA CARGA DE TRABAJO DE CUIDADO NO REMUNERADO Y LA SITUACIÓN PARA LAS MUJERES JÓVENES

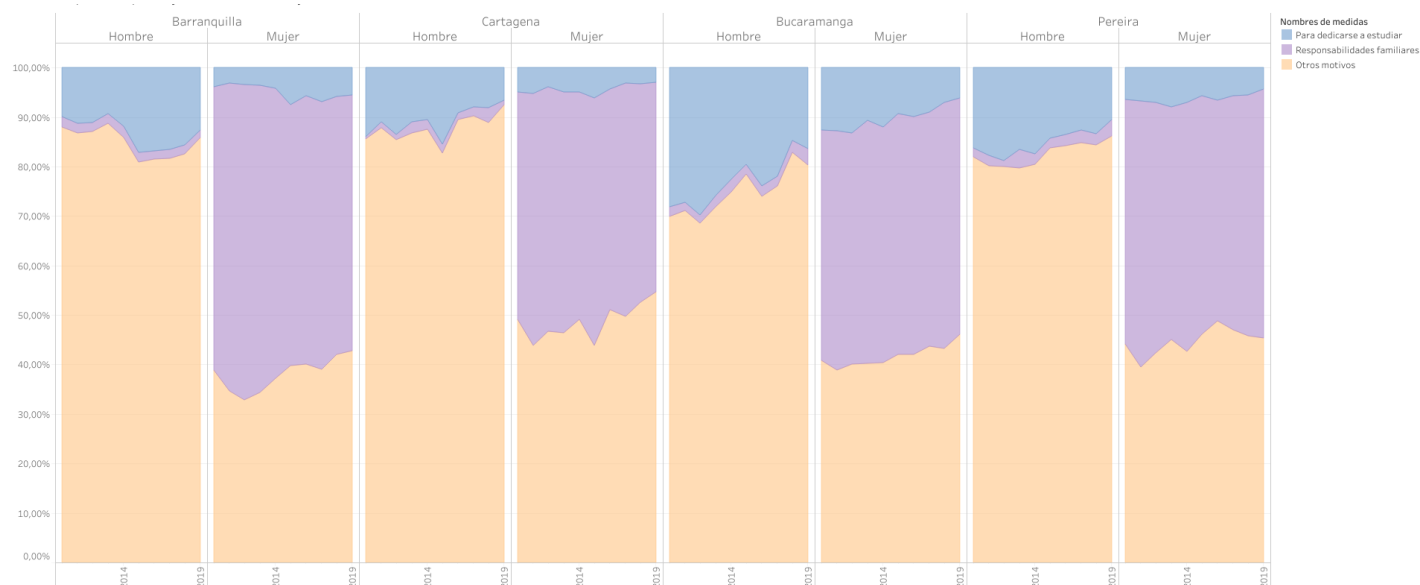
La segunda forma como argumento que se expresa la división sexual del trabajo es produciendo mayores cargas de cuidado no remunerado en las mujeres. Esto se evidencia de cuatro formas. Con mayor alusión a labores de cuidado para explicar la inactividad, con mayor número de horas dedicadas a las labores del hogar y del cuidado, con una mayor inasistencia a la escuela de niños menores, y con una mayor proporción de mujeres jóvenes nins.

En los indicadores de mercado laboral, esta manifestación de la división sexual del trabajo se debe plasmar con mayor claridad en la inactividad laboral, la cual es un problema latente para las mujeres de las cuatro ciudades de estudio. Pese a que en los últimos años ha incrementado el número de mujeres que entran a la fuerza laboral, sigue siendo preocupante que dentro de las personas en inactividad económica sean las mujeres la gran mayoría. Adicionalmente, los datos en los que se desagregan los indicadores por grupos de edad revelan las altas tasas de inactividad de las mujeres más jóvenes (entre 14 y 28 años).

5.1 MOTIVOS DETRÁS DE LA INACTIVIDAD

Teniendo en cuenta los datos de la GEIH, es posible identificar que para las mujeres el motivo principal para dejar de buscar trabajo o dejar su último trabajo son las responsabilidades familiares, mientras este porcentaje se mantiene bajo en los hombres de las cuatro ciudades. Para los hombres el motivo principal para dejar de buscar trabajo es porque se jubiló o por una enfermedad. Aunque la GEIH no especifica qué tipo de labores son definidas dentro de las responsabilidades familiares, el alto porcentaje de mujeres puede ser una señal de una división sexual del trabajo, siendo ellas quienes no trabajan por asumir las labores del hogar o la familia. Es llamativo que, en ambos casos, el dedicarse a estudiar no es un motivo principal para las personas de las cuatro ciudades. De hecho, en algunas ciudades cayó el porcentaje de hombres y mujeres que citaron esta causa.

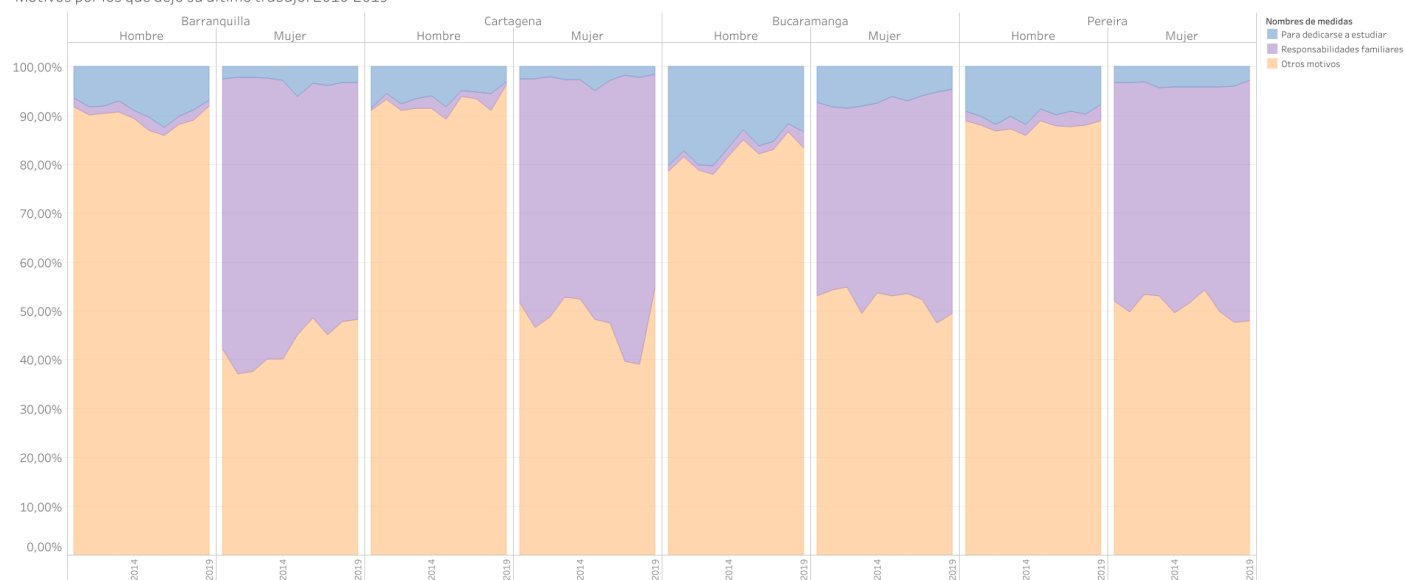
Gráfica 10. Motivos por los cuáles dejó de buscar trabajo en las cuatro ciudades, 2010-2019



Fuente: cálculos propios a partir de la GEIH

Gráfica 11 Motivos por los que dejó su último trabajo, 2010-2019

Motivos por los que dejó su último trabajo. 2010-2019



Fuente: cálculos propios a partir de la GEIH

De las cuatro ciudades, en Barranquilla es donde se encuentra el mayor porcentaje de mujeres que citan las responsabilidades familiares como su motivo principal para dejar de buscar trabajo o haber dejado el anterior. Sin embargo, en ambos casos se ve que este motivo va con el tiempo reduciéndose, lo que puede sugerir un cambio en la distribución de las labores del hogar que permite que menos mujeres desistan de participar del mercado laboral. Esto puede ser parte de la explicación de la reducción de la brecha barranquillera en inactividad, evidenciada en el capítulo 3. En la otra ciudad costera, Cartagena, el porcentaje de mujeres que dejaron de buscar trabajo o su último trabajo por responsabilidades familiares empieza siendo menor que en Barranquilla e incluso que el de Bucaramanga, lo que resulta llamativo teniendo en cuenta la alta tasa de inactividad femenina que hay en la ciudad. Aunque hay una reducción en el caso de las mujeres que dejaron de trabajar por ese motivo no es significativo.

Con respecto a Bucaramanga, el porcentaje de mujeres que dejaron de buscar trabajo o dejaron su último trabajo por motivos familiares empieza relativamente bajo en relación con las demás ciudades, pero en el segundo caso presenta un crecimiento. Pese a los pocos cambios, la reducción del porcentaje de mujeres que dejó de buscar trabajo por responsabilidades familiares en Cartagena es menor en el 2019 que en Bucaramanga. Ahora bien, en Pereira, los porcentajes de mujeres que dejaron su último trabajo o que dejaron de buscar por responsabilidades familiares es alto y tienen un comportamiento similar. Tras un periodo de reducción hasta 2016, el porcentaje vuelve a aumentar.

Pese a que esto da unas luces frente a las formas en que la división sexual del trabajo configura la no participación de las mujeres en el mercado laboral de las cuatro ciudades, resulta insuficiente para entender las diferencias detrás de la brecha de inactividad – en este caso. Es claro que hay una manifestación de la DST en ellas, al cumplirse la expectativa presentada con este indicador. Sin embargo, por sí solo es un dato que no lleva a la comprensión, por ejemplo, de las altas tasa de inactividad femenina en Cartagena, que además crecen a lo largo de los años de estudio. Además, se esperaría una proporción mayor de mujeres citando este motivo, lo cual no se cumple a cabalidad. El descenso de esta proporción en Barranquilla, no obstante, sí parece ser acorde con la entrada de las mujeres en el mercado laboral de esta ciudad y es consecuente con la reducción de la brecha de la inactividad observada en el capítulo dos.

5.2 TRABAJO DE CUIDADO NO REMUNERADO

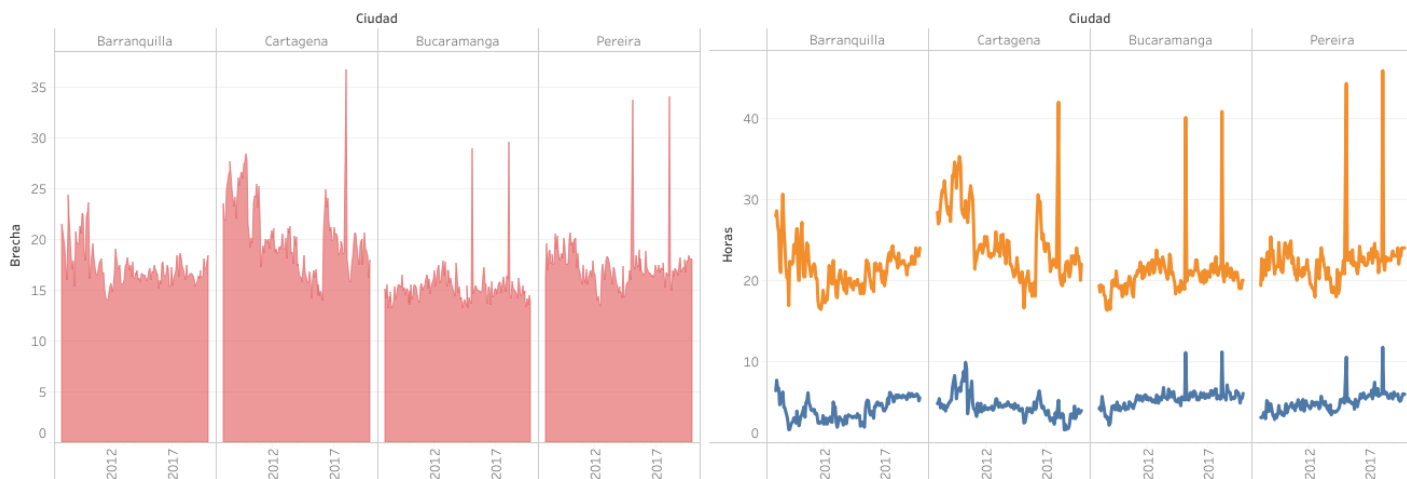
Adicionalmente, la GEIH cuenta con un módulo dedicado a medir las actividades distintas a aquellas que reciben remuneración que realizan las personas. En ella se les pregunta a las personas qué actividades realizaron la semana anterior y cuántas horas en promedio dedicaron a ellas. Si bien no es una medición precisa del tiempo, como la ofrece la Encuesta Nacional del Uso del Tiempo, permite una aproximación para entender la distribución inequitativa del trabajo de cuidado no remunerado en los hogares. Desde una perspectiva feminista, se ha empezado a estudiar el valor económico que genera este trabajo pese a no ser remunerado y las cargas que esto genera en términos de altos costos de oportunidad para las mujeres en su desarrollo laboral y en otros campos sociales (Vogel, 2013).

En Colombia, la ya mencionada Ley 1413 de 2010 buscó regular la inclusión de estas labores en el sistema de cuentas nacionales, con el fin de medir su valor económico (Ley 1413, 2010). Además, como se señaló anteriormente, esta ley dio pautas con respecto a cómo el país define estas labores del cuidado no remuneradas. No obstante, el objetivo con el análisis en este documento no es el de cuantificar económicamente estas labores sino señalar las desigualdades que se presentan en la distribución de estas actividades. Por consiguiente, se seleccionaron aquellas que están enmarcadas dentro de lo que puede definirse como el trabajo no remunerado en el ámbito doméstico, es decir: “conjunto de actividades que incluyen los quehaceres domésticos, los servicios de cuidado y de producción directa no remunerada, así como otros servicios no remunerados” (Comisión Económica para América Latina y el Caribe - Cepal, 2008). Según las actividades que pregunta la GEIH, se seleccionaron las siguientes: oficios en el hogar, oficios en otros hogares e instituciones, cuidar o atender niños, cuidar a personas ancianas y/o discapacitadas y elaborar prendas de vestir o tejidos para miembros del hogar.

Al igual que sucedió con las labores de cuidado remunerado, la carga recae principalmente sobre las mujeres. Como se ve, son más las horas semanales en promedio que las mujeres dedican a estas labores de lo que dedican los hombres. Aunque hay diferencias entre las ciudades, es posible ver que, a nivel general, en las cuatro las mujeres dedican en promedio la misma cantidad de horas, con unas cuantas diferencias entre ellas. Pese a esto, y salvo por unos saltos, las mujeres en Bucaramanga y Pereira dedican menos horas en comparación a las mujeres en las ciudades costeras. Aun así, entre las dos ciudades de la costa el comportamiento es distinto; mientras la

tendencia general en Cartagena es a la reducción de estas horas, esta cae y vuelve a subir en Barranquilla. Adicionalmente, en Bucaramanga y Pereira las horas que dedican los hombres suben levemente, lo que puede indicar unos cambios en la distribución de las tareas en el hogar, tendencia que sucede en los últimos dos años en Barranquilla, mientras en Cartagena tienden a una pequeña reducción.

Gráfica 12. Brechas en las horas dedicadas cuidado no remunerado (izq.) y Número de horas semanales promedio dedicadas al cuidado no remunerado (der.)



Fuente: cálculos propios a partir de la GEIH

Ahora bien, Barranquilla reduce las horas promedio que dedican las mujeres entre 2008 y 2011, pasando de 29 a 17 horas, y luego vuelve a aumentarse levemente hasta el final de la serie, aunque no llega a puntos iniciales. El aumento de la participación femenina en el mercado laboral de esta ciudad probablemente guarda una relación con esta reducción, puesto que al tener menos dedicación a las labores de cuidado no remunerado es posible para las mujeres buscar trabajo. El tenue incremento en las horas promedio dedicadas por los hombres señala que posiblemente hubo redistribución en las labores del hogar, pero al ser un cambio muy pequeño puede que no haya sido el motivo que favoreció la reducción de las horas de las mujeres.

Cartagena, por su parte, tiene una reducción en el número de horas promedio de las mujeres, que se ve mayor al de las otras ciudades. Por tanto, es muy curioso que no haya un descenso en la tasa de inactividad femenina, como se indicó anteriormente. Aunque las mujeres están teniendo menos

horas promedios semanales para el cuidado en sus hogares, tampoco están ingresando al mercado laboral. Sin embargo, es importante destacar que esta reducción observada igual mantiene a Cartagena como la ciudad en la que más se dedican horas de cuidado no remunerado en promedio, lo que explicaría el estancamiento de la brecha de inactividad. Así mismo, la brecha en la dedicación al cuidado entre hombres y mujeres es mayor, relacionándose con la inactividad en la ciudad.

Debido a que las horas dedicadas por las mujeres es menor en Bucaramanga y en Pereira, son también las ciudades en que esta brecha está más reducida. En el caso de Bucaramanga, el número de horas semanales promedio de las mujeres se mantiene alrededor de 20 a 25 horas, estando en sus puntos más altos entre 2010 y 2014 que son los años que se ve una subida en la brecha. Este aumento también corresponde con el crecimiento, aunque parezca leve, de las brechas en inactividad que tiene la ciudad. Esto pareciera revelar, como ya se apuntó en un apartado anterior, que el éxito que tuvo la ciudad para integrar a las mujeres en el mercado laboral tocó una especie de techo. Aquí hay indicios de que la ciudad no está absorbiendo más a las mujeres y está llevando a que muchas, incluso, deseen salir del mercado de trabajo. Por su lado, aunque Pereira tiene un número bajo de horas totales promedio que dedican las mujeres al cuidado, este está levemente por encima del registrado en Bucaramanga. Este se mantiene en una franja entre 22 a 27 horas a la semana, aunque presenta una leve reducción desde 2008 hasta 2014. Similar al caso de Bucaramanga, las horas promedio dedicadas por los hombres pereiranos se mantiene con pocas variaciones.

Las diferencias entre las ciudades evidencian que la división sexual del trabajo configura la no participación de las mujeres en el mercado laboral de las cuatro ciudades, en tanto pone unas cargas mayores en el hogar que dificultan su participación en el mercado laboral. Cartagena, que mantiene la brecha de inactividad más alta, tiene también mayores cargas de cuidado no remunerado para las mujeres. El descenso inicial en Barranquilla va de la mano con la entrada de las mujeres en el mercado laboral de esta ciudad, llevando a que se reduzca inicialmente la brecha en la participación. Sin embargo, en los últimos años se hace más o menos estable, lo que permite inferir que existe una expectativa para las mujeres de balancear las cargas de cuidado en el hogar con su trabajo. A una conclusión similar se puede llegar observando a Bucaramanga y Pereira. Aunque ambas ciudades tienen unas brechas en las horas de cuidado remunerado más bajas que las ciudades de la

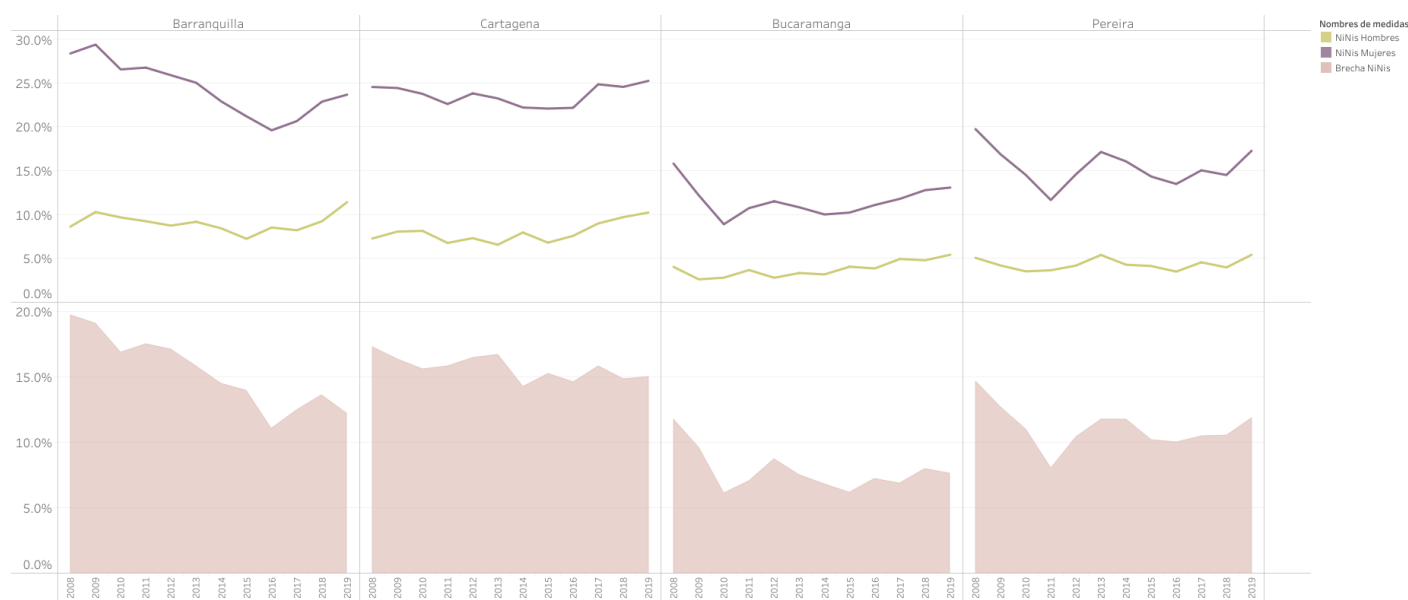
costa, estas son medianamente constantes, lo que demuestra que, para participar en el mercado laboral, las mujeres de estas ciudades tienen que lidiar con ambas cargas ocupacionales. Conseguir esa especie de balance puede explicar por qué las brechas son en general un poco más reducidas en ellas, que en Barranquilla y Cartagena.

5.3 LAS NiNis: EL FENÓMENO DE LAS JÓVENES QUE NO ESTUDIA NI TRABAJA

Otro fenómeno de interés para comprender la participación de las mujeres en cada una de las ciudades es la inactividad de las mujeres más jóvenes. Popularmente se le conoce como jóvenes NiNi a la población entre 14 y 28 años que no estudia ni trabaja. Como se puede observar, en las cuatro ciudades el porcentaje de mujeres que es NiNis es mayor que el porcentaje de los hombres. Las altas cifras, particularmente en las ciudades de la Costa, son evidencia de un fenómeno de dificultad de integración al mercado laboral que no solo tienen las personas jóvenes, sino que es incluso mayor en el caso de las mujeres.

Barranquilla y Cartagena son las ciudades donde el porcentaje de mujeres NiNis son más altos que en las otras dos ciudades. Sin embargo, como se ha observado con otros indicadores, las mujeres barranquilleras lograron integrarse a lo largo de los años de observación, las mujeres jóvenes no son la excepción. Empezando con un valor cercano a 30%, entre 2008 y 2016 logra reducirse cerca del 10% y aunque en los últimos años aumenta levemente, se mantiene por debajo de 25%. Esto lleva a que la brecha barranquillera de este indicador se reduzca impresionantemente, un descenso que no se presenta en ninguna otra ciudad. A pesar de que no llega a ser tan baja la brecha como en Pereira y Bucaramanga, es la que tiene la reducción más significativa.

Gráfica 13. Porcentaje de mujeres y hombres jóvenes (14-28 años) que no estudian ni trabajan (NiNis) (superior) y brecha de género de NiNis para las cuatro ciudades, 2008-2019



Fuente: cálculos propios a partir de la GEIH

Por su parte, Cartagena empieza con un valor menor al de Barranquilla, pero a lo largo de la serie de estudio pese a las variaciones se mantiene entre 22-25%, lo que quiere decir que, en promedio, de 1 de cada cuatro mujeres jóvenes en la ciudad no estudian ni trabajan, pese a estar en edad para hacerlo. En ambas ciudades el porcentaje de NiNis hombres es más alto que el de las tras dos ciudades y presenta un comportamiento similar. Tanto Barranquilla como Cartagena presentan un aumento en sus tasas en el 2015, que es hacia los mismos años que aumenta esa tasa para las mujeres. Por tanto, demuestra que en la ciudad sucede algo a nivel externo llevó a una reducción de la participación de las personas jóvenes en el mercado laboral y en las instituciones educativas y de formación, pero que afecta más a las mujeres.

Ahora bien, tanto Pereira como Bucaramanga tienen comportamientos muy similares, con una importante reducción entre 2008-2010. Después de esos años, en ambas ciudades se mantienen fluctuantes sus porcentajes de mujeres NiNi. Llama la atención que después de 2014 porcentaje aumenta en Bucaramanga, la ciudad con el menor porcentaje de mujeres que no estudian ni trabajan, para hombres y mujeres, lo que también hace que la brecha se mantenga relativamente baja.

Pensar en las mujeres jóvenes que no estudian ni trabajan es clave para entender el crecimiento económico de las ciudades, puesto que son un grupo que deja de cultivar capital humano para impulsar el desarrollo económico. La dificultad de que este grupo se enganche temprano al mercado laboral también hace que sea cada vez más complicado con el paso del tiempo que puedan ingresar a un mercado que demanda tener experiencia y formación para acceder a mejores oportunidades. Así las cosas, por ejemplo, el estancamiento de la brecha de género de NiNis en Cartagena guarda una relación con el estancamiento de la brecha en la tasa de inactividad de la ciudad, que no permite que las mujeres jóvenes tengan oportunidades atractivas y desde temprano las excluye del mercado laboral.

Además, en contraste está Bucaramanga que tiene una brecha baja, pero que en los últimos años tiene una tendencia al aumento. Nuevamente otro indicio de cómo el mercado laboral de esta ciudad está dejando de acoger a las mujeres, llevando a un retroceso paulatino en los indicadores exitosos que ha tenido esta ciudad. Una situación similar se observa en Pereira, que a diferencia de las demás ciudades en el análisis por edades presentado antes ha tenido un proceso de ingreso de las mujeres más jóvenes que no ha sido extensivo para las mujeres mayores de 40 años. Pese a esto, los últimos años de la serie de tiempo también crece la brecha, lo que muestra que los procesos de reducción de la brecha son inestables o difíciles de mantener en el tiempo.

5.4 INASISTENCIA ESCOLAR DE NIÑOS DE 5 Y 6 AÑOS

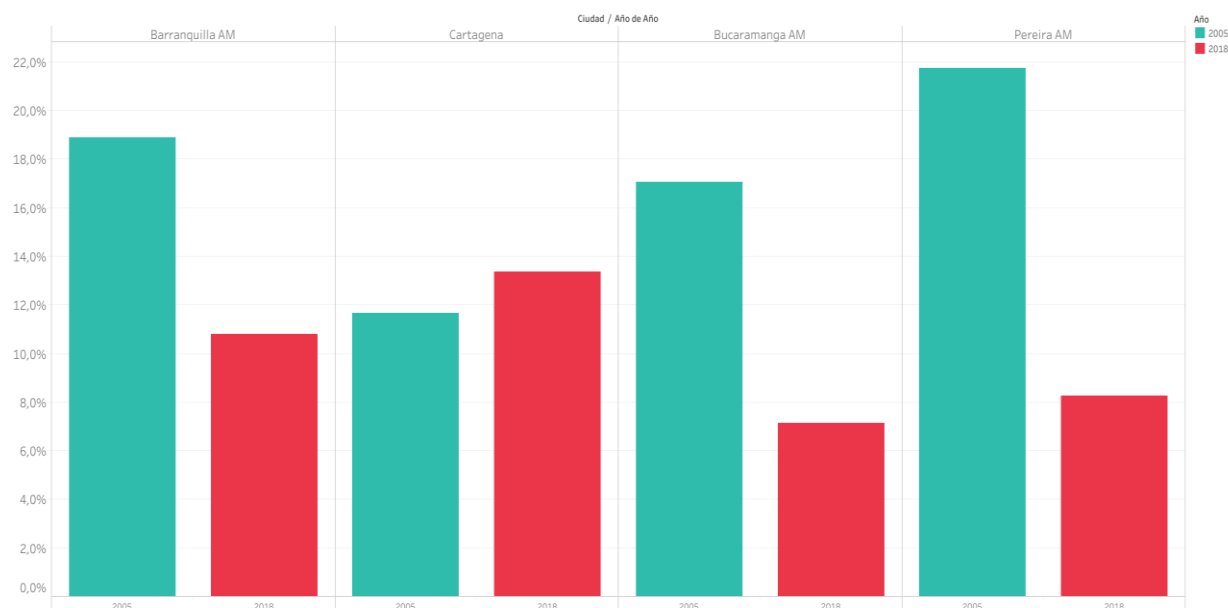
Como se presentó en el estado del arte, la participación laboral de las mujeres se ve influenciada por la presencia de niños menores en el hogar, pues generalmente son las mujeres las que asumen su cuidado. Una mayor división sexual del trabajo se puede reflejar en mayores labores de cuidado no remunerado por parte de las mujeres que incluye, entre otras cosas, el cuidado de niños menores. La no asistencia a la escuela de estos niños puede así explicar algunas de las brechas de género en los indicadores de mercado laboral. Por este motivo, este capítulo se centra en la asistencia escolar de la primera infancia como un posible elemento que explica los cambios en las brechas del mercado laboral entre hombres y mujeres. Por este motivo, se hará evaluar el porcentaje de niños y niñas de 5 y 6 años que no asisten a una institución educativa según los datos registrados en los censos poblacionales del 2005 y del 2018.

Se espera que, a mayor inasistencia de estas edades, menor sea la participación laboral y mayor sea la inactividad en las mujeres. A su vez, esto llevaría a brechas de inactividad y de participación

más altas, puesto que al no asistir a un colegio o institución educativa de otro tipo se aumentan las horas al cuidado de los menores que emplean las mujeres, lo que dificultaría su acceso al mercado laboral. Por tanto, se podría considerar mayor la división sexual del trabajo donde hay más inasistencia. Ampliar la cobertura, para así aumentar la asistencia escolar no solo contribuye al beneficio de los niños y niñas como tal, sino que reconoce los roles sexuales y patriarcales con respecto al cuidado de los hijos y busca reducirlos al liberar a los padres y madres, en especial a las mujeres, de tener que realizarlos.

Los censos poblacionales permiten calcular cuál es el porcentaje de niños y niñas de 5 y 6 años que no asisten a una institución educativa en el 2005 y en el 2018. Aunque el primer año se sale de la serie de tiempo que aborda esta investigación, sirve como un punto de partida para conocer las variaciones que pudieron verse durante el periodo de tiempo estudiado. En todas las ciudades, con excepción de Cartagena, se reduce la inasistencia escolar entre ambos años de medición. Las edades que estamos mirando han sido de las principales que se buscan atender bajo las políticas de cobertura escolar debido a que son significativas en el desarrollo infantil. Por este motivo, se esperaría un descenso importante de la inasistencia en todas las ciudades, por lo que preocupa la situación de Cartagena. De hecho, en todas las ciudades disminuyó el número de niños (en valores absolutos) de estas edades entre ambos años, por lo que el aumento de la inasistencia escolar parece incluso resistirse al tener que atender una población menor que antes.

Gráfica 14: Inasistencia escolar de niños y niñas de 5 y 6 años en las cuatro ciudades, 2005 y 2018



Fuente: cálculos propios a partir de los censos poblacionales de 2005 y 2018, DANE

De las tres ciudades donde cae la inasistencia escolar, Barranquilla tiene la menor reducción (-7 p.p.), sin que esto implique que es irrelevante. Pese a esto, en 2018 la inasistencia sigue estando por encima del 10% en 2018. Esto nos da indicios de que la atención a esta población escolar pudo contribuir a reducir la brecha en la inactividad y en la participación al favorecer a las mujeres. Sin embargo, es importante reconocer que en Barranquilla desde 2008 hubo un fuerte proceso por avanzar en cobertura y calidad de la educación. De hecho, desde el 2008 la ciudad empieza a aumentar sus tasas de cobertura en educación primaria, secundaria y media, con la llegada del gobierno de Alejandro Char a la alcaldía de la ciudad, que tuvo entre sus objetivos primordiales de educación aumentar la cobertura, por lo que mejoró la infraestructura, inició la construcción de nuevos centros educativos y mejoró la dotación del sistema educativo (Pérez Valbuena, 2013).

La ciudad más preocupante es Cartagena, al ser la única donde aumenta la inasistencia escolar entre ambas mediciones. El estancamiento en las brechas, incluso con unos leves crecimientos en los últimos años puede en parte deberse a una falta de atención educativa en la primera infancia que resulta en aumentar las cargas de cuidado para las mujeres. Tomando en consideración los altos niveles de pobreza y desigualdad en la ciudad, es plausible hablar de un problema estructural que lleva a la dificultad de reducción de estas problemáticas. En esa misma línea, es posible considerar

que no están llegando de manera satisfactoria las estrategias que pueden incentivar la asistencia escolar en esas edades.

A manera de contraste, Bucaramanga y Pereira tienen una disminución importante de la inasistencia escolar, que es incluso más dramática en esta última ciudad (-13,4 p.p.). Para 2018, la inasistencia escolar bumanguesa es la más baja de las cuatro ciudades de estudio, lo que va en línea con las brechas reducidas en la inactividad y la participación que ya se han observado. Como se señaló al desagregar los indicadores en los grupos etarios, en Pereira la participación de las mujeres más jóvenes (14 a 40 años) tiende a ser mayor que la de las mujeres de 41 en adelante. La caída de la inasistencia escolar pudo propiciar este fenómeno, y, por tanto, la reducción leve de las brechas que se observa en distintos puntos de la serie de tiempo. Suponiendo que estas son las edades en las que es más probable que una mujer tenga un hijo o hija de 5 o 6 años, el hecho de que se aumente la cobertura educativa para estas edades puede impulsar a que las madres participen del mercado laboral. Además de los esfuerzos gubernamentales que pudieron incidir con esto, es posible hacer una conexión con cambios culturales impulsados por la llegada del flujo de remesas. Quizá ante la ralentización de estas y la necesidad de los trabajadores secundarios del hogar, como son las mujeres, de salir a trabajar, se haya aumentado en esos años la asistencia de niños al colegio, por lo que se ve esa inestabilidad de ese indicador en la ciudad.

6 ¿PUDIERON HABER INCIDIDO LAS POLÍTICAS PÚBLICAS LOCALES EN LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES Y SU SEGREGACIÓN?

En este capítulo me pregunto en qué manera pudieron las iniciativas de los gobiernos locales, tanto a nivel ciudad como departamental, incidir en los indicadores aquí señalados y sus brechas. Por este motivo, se hizo una revisión documental en la que se indagó sobre políticas, programas y estrategias llevadas a cabo por las alcaldías de las cuatro ciudades y de las gobernaciones de sus departamentos en materia de empleo y género. Es importante recalcar que no se busca hacer una evaluación de impacto de política pública o similar, sino encontrar indicios de cómo la política de las ciudades pudo influir en los fenómenos descritos en los capítulos previos. Adicionalmente, algunos de estos resultados fueron complementados con los hallazgos de una serie de entrevistas en campo realizadas en las ciudades, que permitieron comprender un poco mejor las dinámicas de desarrollo y desigualdad de las ciudades y, en este caso, del mercado laboral femenino.²

Con respecto al caso de Barranquilla es clave destacar que, en el 2013, por medio de un acuerdo del Concejo Distrital, se aprueba la Política Pública para las Mujeres y Equidad de Género 2012-2022 en el gobierno de la alcaldesa Elsa Noguera. Dentro de sus ejes se presenta el “Trabajo en condiciones de igualdad y dignidad” para promover el ejercicio de los derechos económicos de las mujeres. Los componentes de esta línea no solo buscan la promoción del trabajo formal femenino, sino el desarrollo empresarial de las mujeres. Llama la atención, no obstante, la ausencia de información específica con respecto al desempeño de esta política pública que permita dimensionar el impacto que tuvo y la posible relación que sostiene con los datos aquí presentados.

Durante el periodo de alcaldía 2016-2019, bajo el segundo mandato de Alejandro Char, se da continuidad a dicha política pública y destacan programas que buscan fortalecer la participación de la mujer en el mercado laboral (Durán Scott, 2018). Según un comunicado de prensa de la alcaldía trasponerse en funcionamiento unas nuevas oficinas del programa de Mujeres y Equidad de Género, durante el periodo de la alcaldía de Char se esperaba la inversión de 10.000 millones

² Entrevistas realizadas en el marco del proyecto de investigación “¿Cómo se reduce la desigualdad en las ciudades colombianas?, política, políticas, economía y suerte en Bucaramanga, Pereira, Barranquilla y Cartagena” adjudicado por el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación, de la Universidad del Rosario en alianza con la Universidad Tecnológica de Bolívar.

de pesos para el desarrollo de los proyectos del plan de acción con respecto a mujer y género, donde una de las líneas de acción es la ya mencionada de autonomía económica, emprendimiento e inclusión laboral (Alcaldía de Barranquilla, 2016). Uno de ellos fue el programa “Cocina incluyente”, dirigido a mujeres que son cocineras empíricas para derivar el ingreso laboral, muchas desde la informalidad. En este se buscaba el desarrollo de competencias culinarias, administrativas y financieras en estas mujeres. Según datos de la alcaldía, en 2017 se capacitaron más de 5.000 mujeres en el marco de ese programa, muchas de ellas cabezas de hogar (Oficina de la mujer, equidad y género, 2018).

A nivel de ciudad otra política clave a destacar es el Plan Local de Empleo *Barranquilla florece para todos* del 2012, impulsado desde el gobierno distrital con apoyo del Ministerio de Trabajo del gobierno nacional en el marco del Plan de Desarrollo Distrital de 2012-2015, de la alcaldía de Noguera. Con dicho plan se perseguía el fortalecimiento de las políticas de empleo, emprendimiento y generación de ingresos para la población. Aunque no se encuentra información en la página de la alcaldía sobre la medición de las metas de este Plan, el incremento en la participación de las mujeres pudo también resultar de estos esfuerzos desde el sector público. Es importante señalar que dentro del plan se reconoce la vulnerabilidad de las mujeres y la alta tasa de desempleo e inactividad en la que se encuentran, por lo que plantea la necesidad de fortalecer su inclusión social y productiva, y de estimular su creación de emprendimientos (Ministerio de Trabajo, USAID, FUPAD, 2012).

Asimismo, para la misma época sale el programa “Transfórmate tú, mujer” de la Gobernación del Atlántico, que buscaba “generar autonomía económica a 9 mil mujeres en los cuatro años de administración del gobernador José Antonio Segebre” (Gobernación del Atlántico, 2013). De este programa llama la atención que, para participar, las mujeres debían realizar productos en las áreas de: manufactura, belleza, artesanías, manualidades y culinaria, lo que indica una clara tendencia en la feminización de las labores que pudo impactar en mantener la segregación laboral descrita. Pese a esto, es importante destacar el éxito que tuvo, convirtiéndose en un programa bandera para la administración departamental.

Para 2015, según El Heraldó, periódico local, tenía 11.125 beneficiarias (El Heraldó, 2015). El éxito del programa le permitió acceder a recursos del Sistema General de Regalías. Este tipo de programas pudo impulsar la participación femenina en las áreas tradicionalmente femenina,

manteniendo la segregación observada. Pese a estar concentradas en estas ramas, este interés de impulsar el empleo desde lo público también pudo llevar a la integración en otras ramas, lo que podría ayudar a entender por qué no crece la tasa de cuidado femenina en la ciudad. Al comparar estos datos con los valores absolutos de ocupación de las mujeres es importante señalar que entre 2012 y 2015 en Barranquilla se generaron 20 mil empleos para mujeres. Si bien la gran parte de la producción del Atlántico se concentra en Barranquilla, al ser un programa departamental es muy difícil que, al contrastar estos valores, se asuma que este programa fue el mayor propiciador del aumento de la participación en la ciudad. Sin embargo, en las entrevistas realizadas en la ciudad, un aspecto que se destacó en más de una es la posibilidad de altas cifras de informalidad femenina. Con programas como este, se pudo llegar a atacar dicho fenómeno y, de manera indirecta, mejorar la participación de las mujeres en la ciudad.

Durante el periodo de Segebre, también hubo otra estrategia interesante a señalar en el 2012 y fue la alianza para crear 100 empleos para mujeres como conductoras de taxis con una empresa privada que provee este servicio. Contrastando con el programa “Transfórmate tú, mujer”, en este caso se abre la oportunidad de promover la generación de empleo en un sector con menor presencia de las mujeres, contribuyendo a la disminución de la segregación laboral que se ha presentado en este análisis. “Taxi-Jer”, como se llama este programa, contaba con elementos como en lace de comunicación satelital con la red de apoyo de la Policía Nacional enlazado a un botón de pánico. Se trae a colación este elemento porque señala el reconocimiento de unas barreras específicas que pueden impedir la participación de las mujeres en este tipo de labores (Colprensa, 2012). Ahora bien, en el caso de Cartagena, es importante mencionar el Plan de Emergencia Social *Pedro Romero* (PES-PR), el cual se concibió en la alcaldía de Judith Pinedo (2008-2011), con el fin de fraguar esfuerzos para la superación de la pobreza y la desigualdad de la ciudad. Uno de sus ejes es el de ingreso y trabajo, que por medios de programas de emprendimiento, empleabilidad y generación de ingreso promueve una mejoría en la situación de las familias en condición de pobreza extrema (Concejo Distrital de Cartagena de Indias, 2011). En línea con esto, durante el gobierno de Pinedo se planteó la Política de Inclusión Productiva (PIP) para población en situación de pobreza y vulnerabilidad. La política planteaba siete estrategias que no solo permitían la mejora de los ingresos de las personas beneficiadas, sino que aportaba a los procesos de inclusión social. Por eso se basaban en tres componentes: ingresos y trabajo, Educación y capacitación, y Bancarización y ahorro (Alcaldía de Cartagena, 2011).

De acuerdo con la entrevista realizada a Aarón Espinosa, quien fue subsecretario de Hacienda de Cartagena durante el gobierno de Judith Pinedo, inicialmente hubo buenos resultados por parte de esta política, en especial haciendo referencia a la primera estrategia, durante el gobierno de Pinedo. Sin embargo, con el cambio de alcaldía la PIP y el PES poco a poco decayeron y empezaron a recibir menos financiamiento. Por esto, se redujo también el impacto generado por ambas políticas. Es importante señalar que es poca información la que se encuentra diferente al documento de formulación de política pública.

El informe técnico de seguimiento y evaluación del Plan de Desarrollo de la alcaldía de su sucesor, Dionisio Vélez, evidenció un estado medio en la calificación de los objetivos de desarrollo económico. Aquellas estrategias relacionadas con empleo iban enfocadas al impulso del emprendimiento, principalmente. Esto incluía una dentro del enfoque para mujeres que buscaba fomentar el emprendimiento femenino, sin embargo, hay poca información al respecto (Alcaldía de Cartagena, 2013). De hecho, el programa de Emprendimiento y Fomento de la Economía Local tenía a septiembre de 2015 solo el 25% del cumplimiento de la meta (Secretaría de Planeación de Cartagena, 2015). No había una estrategia enfocada como tal al fomento de la generación de empleo, salvo por el subprograma de Emprendimiento Juvenil y Primer Empleo. Se puede intuir que se esperaba esto como un efecto secundario de fortalecer la competitividad y productividad de los sectores económicos de la ciudad (Alcaldía de Cartagena, 2013).

Por otra parte, en 2018 inició el primer ciclo de mesas de poblaciones en el marco de la construcción de la Política Pública de Desarrollo Económico y Pleno Empleo, que para los primeros meses de 2019 seguía estando en desarrollo con nuevas mesas de participación ciudadana y de la sociedad civil. Esta política pública se anunció desde el 2016, cuando el Concejo de Cartagena aprobó la creación de un grupo de trabajo o una comisión con el objetivo de estructurarla. Con esta política se buscaba reducir el desempleo y mejorar la calidad del empleo que se encuentra en la ciudad (Concejo Distrital de Cartagena de Indias, 2016).

Llama la atención que en marzo de 2022 se hizo un encuentro de socialización del informe de gestión del Política Pública de la mujer durante el periodo 2009 a 2019, pero dicho documento no se encuentra disponible. En este sentido, se observa una dificultad constante con el acceso a información para conocer el impacto de estas políticas en áreas como el mercado laboral. Según

un artículo en prensa, uno de los ejes de la política era el de mujeres con autonomía económica (Caracol Cartagena, 2022).

Es clave recalcar que el estancamiento de las brechas evidencia una problemática estructural en la ciudad que afecta en mayor medida a las mujeres. Aunque los datos no se desagregaron por deciles o quintiles de ingreso, ante las condiciones de pobreza y desigualdad de Cartagena puede llegarse a considerar que las personas ubicadas en la parte de la distribución más baja tienen una dificultad todavía más grande de integrarse al mercado laboral. Por lo que los esfuerzos en materia de política pública son más difíciles de penetrar y ser efectivos, más teniendo en cuenta la historia de inestabilidad política que caracteriza a la ciudad en los últimos quince años que lleva a que sea más difícil sostener en el tiempo ciertos programas.

En particular, destacó la entrevista con Maristela Madero, de la Fundación Grupo Social. En el diagnóstico realizado para su estrategia de generación de ingresos, la organización encontró que en la comuna en la que operan, que es de las más pobres en la ciudad, es difícil la penetración de muchos programas de generación de empleo por motivos culturales. Por ejemplo, se prioriza el querer estar cerca de la familia, en el barrio. No obstante, las oportunidades laborales se generan en otras zonas de la ciudad, a las que es más complicado para las personas de bajos ingresos acceder. Estas brechas culturales podrían explicar parte de la inactividad de las mujeres, en tanto son ellas quienes van a priorizar aún más estar cerca a casa, debido a sus cargas propias de cuidado. Así mismo, conectando con los datos de inasistencia escolar presentados en el capítulo previo a este, en estas zonas la atención integral a la primera infancia por parte del estado es un poco menor, contribuyendo a que las mujeres deseen quedarse en casa a dejarlos en un hogar infantil e ir a trabajar.

Desde el enfoque departamental se identificó el Plan Departamental de Empleo de Bolívar del 2014, estructurado para contribuir a solucionar los problemas del mercado laboral del departamento: calidad de empleo, ingresos laborales y las condiciones de vida de la fuerza laboral. Esta política, que se articuló de la mano del Gobierno Nacional, y tenía un enfoque diferencial que incluía a las mujeres mediante el proyecto Mujeres Productivas, pero esta estaba enfocada en un municipio diferente a Cartagena. Sin embargo, se reitera un problema ya señalado anteriormente y es la ausencia de información para poder conocer el impacto de estos procesos en la población del departamento y la ciudad (Ministerio de Trabajo de Colombia & FUPAD Colombia, 2014).

Los anteriores puntos demuestran que si bien hay unos esfuerzos por aporte de los gobiernos locales que han estado en Cartagena por aportar al problema de empleo y generación de ingresos en las ciudades, los resultados se pueden intuir como incipientes. Otro elemento que llama la atención es la poca información que se encuentra con respecto al desarrollo de estas políticas y estrategias, como para medir su impacto. Asimismo, pese a la existencia de una política pública con enfoque de género, no hay información del desarrollo de esta. Frente a esto, es importante resaltar nuevamente que aparentemente no existen grandes políticas de empleo con enfoque de género en la ciudad, por lo que persiste indudablemente la brecha señalada en los indicadores del mercado laboral.

Pasando a la ciudad de Bucaramanga, uno de los aspectos a destacar en materia de empleo es el IMEBU, la bolsa de empleo de Bucaramanga. Sin embargo, según el concejal Carlos Parra, pese a sus más de 20 años de existencia, ha sido una “oficina de bajo alcance presupuestal e, incluso, es una agencia de empleo donde se ofrecen las oportunidades que van saliendo, pero no es algo que tenga un programa robusto de empleo”. Con esto es posible señalar que muchos de los cambios observados en las ciudades no responden en sí a esfuerzo impulsados desde la política local o nacional, sino que responden más a movidas externas, como el sector privado. Aunque la página web revele la existencia de programas, como ha sido señalado ya, es muy difícil encontrar datos y análisis de estos, por lo que no es posible medir el impacto o el beneficio que tienen en las mujeres y hombres de la ciudad.

Frente al caso de Bucaramanga hay otro aspecto a resaltar. Como fue posible identificar al mirar el comportamiento de los indicadores del mercado laboral, a nivel general, es la ciudad a la que mejor le va a los hombres y las mujeres de las cuatro en estudio: la participación es alta, mientras la inactividad y el desempleo se mantienen bajos, y las brechas se mantienen más cortas que las demás ciudades. No obstante, es la ciudad que pareciera tener incluso menos políticas y programas de empleo en comparación a las otras, o la que menos información disponible tiene. Entonces, ¿a qué se debe el relativo éxito de la ciudad? Para entender esto, las entrevistas realizadas en campo son útiles.

Como se planteaba, hay indicios para concluir que los cambios en las ciudades, en particular en Bucaramanga, no son como tal el resultado de la labor de los gobiernos locales. Parece responder más a estímulos económicos externos o al esfuerzo (o la ausencia de este) de las empresas y el

sector privado. La cultura del trabajo en Bucaramanga parece estar mucho más marcada que en las otras ciudades, de ahí que se hable mucho de una cultura emprendedora, de una idea de ser “echados para adelante”, como se dice coloquialmente. Por ejemplo, bajo la percepción de Parra se destaca:

El rol de las mujeres en las familias (...) no se limita al cuidado como en el resto del país, sino que también tiende al empuje económico. (...) Por ejemplo, aquí es bien famosa la historia de los *popsicles*, que son las mujeres que cuando llegó la electricidad a Bucaramanga hicieron las primeras empresas de helados.

Frente a la existencia de políticas públicas enfocadas en las mujeres, fue posible identificar la adopción de la Política Pública de Mujer y Equidad de Género en Bucaramanga en el 2011 la cual seguía en ejecución en el 2019. Al igual que otras políticas que se resaltan en este apartado, se busca generar acciones afirmativas para promover la equidad entre hombres y mujeres en la ciudad (Concejo de Bucaramanga, 2011). No obstante, surge un problema recurrente a lo largo de esta sección: no hay información abundante para hacer una descripción y revisión adecuada de su impacto, en especial en materia de empleo. En el ámbito departamental sale una política similar en 2013, que cuenta también con un objetivo específico en promover las condiciones y medidas necesarias para que las mujeres gocen del reconocimiento y garantía de sus derechos económicos y patrimoniales (Gobernación de Santander, 2010).

Dentro de las estrategias que se plantea la realización de campañas para incentivar la participación de los hombres en el trabajo de cuidado en la familia, pero los datos del sector cuidado remunerado presentan un crecimiento. Por consiguiente, de forma incipiente se puede intuir un impacto bajo de este tipo de estrategias, por lo menos en la ciudad. Muchas políticas plantean el desarrollo de campañas de este tipo, pero es válido cuestionarse el alcance que realmente tienen. Asimismo, pese a plantear otras acciones diversas para fomentar la empleabilidad de las mujeres, si no se cuenta con información relevante del desarrollo de estas políticas es muy difícil saber cómo han beneficiado a las mujeres y, por ende, cómo influyeron en los datos que presenta este documento.

Por último, en Pereira como se pudo observar con los indicadores del mercado laboral previamente, hubo una recuperación generalizada de la participación en el mercado laboral – aunque su impacto sea un poco menor para las mujeres. En las entrevistas hechas durante el trabajo de campo para este proyecto sí se resaltó de manera constante que hubo una transformación productiva en la ciudad que permitió la generación de empleos. Según el director de Pereira Cómo Vamos, Ricardo Rojas, esto se enmarcó en un Plan de Generación de Empleo, a modo de un plan de choque.

Asimismo, Humberto Pareja, quien al momento de la entrevista era el director del Centro de Transformación Digital de Acopi Centro Occidente, señala que diversos actores de la academia, sector público y privado se unieron para fomentar estrategias para reducir el desempleo en la ciudad.

Según, Pareja, una de estas estrategias fue el fomento del bilingüismo para que las personas pudieran vincularse a *call centers* y lugares de BPO, lo cual involucró al SENA y a la Cámara de Comercio en la provisión de este servicio. En 2019, un artículo noticioso resalta que desde la creación de Invest in Pereira, la agencia de promoción de inversión de Risaralda, se ha venido consolidando la estrategia de bilingüismo como un proyecto-bandera de la Agencia, al identificarse la necesidad de promover que se hablara inglés para atraer empresas extranjeras (Montes Vallejo, 2019).

Si bien no hay evidencia de que esto tenga un enfoque diferenciado, indudablemente, este tipo de políticas también favorecen a las mujeres. Es importante señalar que salvo por el aprendizaje del idioma, es poca la formación técnica específica que requiere una persona para trabajar en un *call center*. Si se tiene en cuenta que la literatura destaca que las mujeres se concentran en trabajos de baja calificación, es posible intuir que la promoción de estos espacios representaría un beneficio para muchas mujeres.

En línea con lo anterior, otra política que se integra a este entramado que buscó dinamizar la economía de la ciudad y que, de manera indirecta, pudo favorecer a las mujeres, fue la política de *Pereira Innova*. Tras su implementación en 2011 hasta 2019, esta política propendía por la promoción de la Innovación, la Ciencia, y la Tecnología, del emprendimiento y desarrollo empresarial para mejorar la generación de ingresos laborales de la población (El Eje, 2019). Aunque no se identifica un enfoque para las mujeres que sea constante en estas políticas, es innegable que la existencia de esfuerzos mancomunados por crear empleos puede tener un efecto positivo para impulsar la participación de las mujeres. Sin embargo, al no crear estrategias que se dirijan específicamente a ellas, el impacto es mucho menor de lo que podría ser.

Ya finalizando el periodo de estudio, la Universidad Libre hizo un estudio sobre la formulación de una política pública de generación de empleo digno y decente para Pereira, que publicó en agosto de 2019. Esta mirada detallada evidencia el esfuerzo desde el gobierno local de atender las

problemáticas que pueden afectar negativamente al mercado laboral de la ciudad y reconoce la importancia de que dicha política cuente con un enfoque diferencial de género que tenga mayor impacto en las mujeres (Universidad Libre, 2019).

Ahora bien, para el caso de políticas destinadas a atender a las mujeres, en 2019 se socializó en el Concejo municipal de la ciudad la política de equidad de género para las mujeres, que mediante los ejes de vida, voz y oportunidades buscaba beneficiar a cerca de 251 mil mujeres pereiranas (Concejo Municipal de Pereira, 2019). Aunque la política busca superar las desigualdades en aspectos como el trabajo, debido a la fecha en que sale a la luz es muy difícil pensar en que incidió en los indicadores aquí señalados. Estos mismos ejes se encuentran en una política pública de nivel departamental, la Política Pública de Equidad de Género para las mujeres *Risaralda Mujer 2015-2024*.

El eje de oportunidades está enfocado en impulsar la autonomía económica de las mujeres, por lo que dentro de los objetivos específicos de la política se espera aumentar los niveles de ingreso económico de las mujeres de Risaralda. Para esto, contempla estrategias como asesorías en emprendimiento, incentivos a proyectos productivos, programas de autonomía económica, e incluso el diseño de una estrategia para promover la equidad en las actividades de cuidado (Gobernación de Risaralda, 2015).

Alineado con este punto, una nota emitida en Caracol Radio el mismo año críticamente señala a la ciudad de Pereira por no priorizar a las mujeres, puesto que no cuenta con una secretaría para la mujer o con consejos consultivos para la mujer (Ortiz Londoño, 2019). Ante la carencia de instituciones gubernamentales enfocadas en la mujer, no sorprende que las políticas públicas también carezcan de este enfoque. Como se mencionaba, al no haber estrategias enfocadas en las mujeres, se reduce el impacto de los programas y proyectos planteados.

En el ámbito departamental se encontró el Plan Departamental de Empleo de Risaralda del 2013-2018, articulado de la mano del Gobierno Nacional, estructurado para contribuir a solucionar los problemas del mercado laboral del departamento, como son los desequilibrios regionales de oferta y demanda de trabajo, la capacidad de absorción de la población joven, la informalidad y los ingresos insuficientes, entre otros. Aunque incluye un estudio detallado de la población en edad laboral femenina y masculina, no se identifica en sí un enfoque diferencial hacia las mujeres.

Nuevamente, se evidencia la falta de información para poder conocer el impacto de estos procesos en la población del departamento y la ciudad (Ministerio de Trabajo de Colombia & FUPAD Colombia, 2012).

Para 2017, la gobernación bajo la administración de Sigifredo Salazar había adoptado una Política pública de trabajo decente y digno para el Departamento de Risaralda, la cual estaba basada en promover en la comunidad en general y muy especialmente entre el sector público y privado la cultura del trabajo digno y decente. De esta es importante resaltar el énfasis en la protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador adolescente (Gobernación de Risaralda, 2017). Sin embargo, no se encuentra como tal un documento que permita entender cómo se materializa esto y, en esa misma medida, el impacto que podría tener en las mujeres pereiranas.

A lo largo de esta última sección, uno de los puntos que más se ha resaltado es la ausencia de información o la dificultad para obtenerla, que, además, está presente en las cuatro ciudades que se analizan acá. A manera general, esto permite concluir que, si bien se presentaron algunas iniciativas y hay un reconocimiento en papel de la importancia de generar estrategias y programas que mejoren las condiciones del mercado laboral, en algunos casos con un enfoque diferencial para las mujeres, no se puede rastrear el verdadero impacto que tuvieron puesto que no hay estudios de evaluación de impacto. Tampoco es sencillo dar con informes de gestión por los cuales tener indicios de las posibles transformaciones alcanzadas. Adicionalmente, esto puede ser un indicio de que la trayectoria de la participación de las mujeres en el mercado laboral no responde principalmente a esfuerzos gubernamentales de política pública sino a factores ajenos a esta, bien sea de tipo cultural o económico.

7 CONCLUSIONES

El presente texto buscó comprender qué explica las diferencias en las brechas de género que tienen los indicadores del mercado laboral en cuatro ciudades colombianas durante 2008 y 2019. A continuación, se recogen las ideas principales aquí encontradas. Partiendo del entendimiento de que nos encontramos en sociedades patriarcales, se planteó que la división sexual del trabajo es el elemento explicativo de estas variaciones, puesto que este trabajo emplea un lente feminista para estudiar el fenómeno en cuestión. Por medio del concepto de género, el patriarcado impone una división producto de las relaciones sociales de sexualidad. Entonces, pese a que biológicamente sí hay características diferentes entre hombres y mujeres, estas no son oposiciones tajantes como se ha planteado socialmente (Rubin, 1986).

De esta manera, la feminidad juega un rol clave dentro del sistema productivo capitalista y ha ayudado a mantener nociones que siguen impactando la forma en que las mujeres ingresan – o no – al mercado laboral hasta nuestros días (Federici, 2010). Como se presentó inicialmente, la división sexual del trabajo (DST) ha determinado que hay actividades y labores que son consideradas masculinas y otras, femeninas. Así, la estructura económica está fundamentada en las relaciones de poder que tienen los hombres sobre las mujeres. Por consiguiente, los trabajos masculinos guardan mayor prestigio que los considerados femeninos, que además pueden verse como improductivos.

Ante este panorama, se presentan dos mecanismos por medio de los cuales opera la DST: la concentración de las mujeres en labores de cuidado remunerado y tradicionalmente feminizadas, y la alta carga del cuidado no remunerado. Ambos están profundamente relacionados pese a afectar los indicadores de formas diferentes. Las mujeres han estado relegadas a las labores del cuidado de la familia y el hogar, debido a nociones sobre la mujer como fuente de vida, con una naturaleza dada a la crianza. Por este motivo, su ingreso al mercado laboral puede darse principalmente en labores de cuidado remunerado o sectores feminizados. Las ciudades con un alto nivel de división sexual del trabajo, en este caso, tendrán brechas de participación medias o bajas, pero una alta concentración femenina en estas tareas. Así operaría el primer mecanismo.

En el caso del segundo, las cargas de cuidado dentro del hogar se convertirían en una barrera para que las mujeres accedan a oportunidades laborales. Ante una cancha desbalanceada que pone sobre ellas el peso de atender estas necesidades, es más difícil para las mujeres buscar o tener un trabajo.

Consecuentemente, las ciudades con un alto nivel de división sexual del trabajo tendrán brechas altas, porque la inactividad de las mujeres será mayor y la participación menor. Para entender cómo funciona este segundo mecanismo, se estudiaron los motivos detrás de la inactividad femenina, las horas dedicadas al cuidado no remunerado, el fenómeno de las mujeres jóvenes que no estudian ni trabajan y los cambios en la asistencia escolar.

En ese orden de ideas, las cuatro ciudades tienen brechas variadas y con tendencias a lo largo de la serie de tiempo diversas:

Ciudad	Tasa global de participación	Tasa de desempleo	Tasa de inactividad
Barranquilla	Mayor reducción de la brecha de género.	Reducción leve de la brecha de género.	Importante descenso de la brecha de género.
Cartagena	Estancamiento de la brecha de género.	Reducción importante de la brecha de género.	Estancamiento de la brecha de género
Bucaramanga	Brecha baja, pero estable.	Reducción de la brecha de género, aunque se mantiene baja.	Menor brecha de género, reducción leve.
Pereira	Reducción inestable de la brecha.	Reducción de la brecha estable de género.	Reducción inestable de la brecha de género.

El análisis que se hizo de los dos mecanismos en las cuatro ciudades permite acumular indicios clave con base al género del mercado laboral subnacional. Para empezar, es indudable la existencia de la división sexual del trabajo, en sus múltiples manifestaciones en las ciudades. Aunque las brechas tengan un comportamiento diferenciado y se vean influenciadas en distintos grados por los indicadores propuestos a través de los cuales opera la DST, ninguna ciudad es ajena a estas dinámicas.

Con respecto a la primera hipótesis, una de las manifestaciones de una alta división sexual del trabajo en las ciudades sería la concentración de las mujeres en labores tradicionalmente feminizadas. Al mirar lo que se ha denominado en este trabajo como el sector del cuidado remunerado, se observa que las mujeres sí participan más que los hombres en las cuatro ciudades, pero con comportamientos distintos y no de manera significativa. En el caso, por ejemplo, de

Barranquilla, esto es muestra de que el crecimiento de la participación femenina y la reducción de la tasa de desempleo no es, necesariamente, un resultado de la incorporación sobrerrepresentada de la mujer a este sector. En cambio, aunque en Cartagena si hubo un leve crecimiento, este es menos notable que el de las ciudades del interior. De ellas, Bucaramanga ha sido una ciudad donde la participación femenina en el mercado de trabajo ha sido alta a lo largo del tiempo de estudio y donde, en referencia al trabajo de cuidado remunerado, la tasa ha crecido y llegó a ser la más alta al finalizar el periodo de observación.

Por tanto, la existencia de este sector pudo aportar de forma considerable a que las mujeres de esta ciudad puedan ocuparse en altos porcentajes y ha recibido con el pasar de los años a cada vez más mujeres. No obstante, como ya se señaló, los porcentajes del sector de TCR son bajos en las cuatro ciudades, pese a ser el que más representa la división sexual del trabajo en las tareas remuneradas. Los porcentajes de la TCR para las mujeres al mantenerse por debajo de 10% señalan que esta manifestación de la división sexual del trabajo es baja en las cuatro ciudades de estudio. Esto revela la importancia de mirar otras tareas tradicionalmente feminizadas que se encuentran fuera de la clasificación empleada en este estudio para comprender mejor lo que sucede en cada ciudad.

No obstante, el crecimiento que se observa en Pereira de este sector señala que este también se vio beneficiado por la expansión en la participación laboral que vivieron las mujeres e, incluso, pudo aportar al desarrollo de este fenómeno. Frente a esto, cabe apuntar una posible explicación del crecimiento de este sector en dicha ciudad. Un fenómeno que distingue a Pereira de las demás ciudades de estudio ha sido el impacto del ingreso por remesas, que es mayor a las demás y guarda una relación importante con la participación en el mercado laboral (Arango, Montenegro, & Obando, 2011; Montenegro Ramírez, 2011; Arango, de la Mata, & Obando, 2015). Debido a una mayor proporción de emigrantes pereiranos al exterior frente otras ciudades colombianas, en algún momento las remesas se convirtieron en un ingreso ‘casi-permanente’, utilizado en gastos diarios (Arango, de la Mata, & Obando, 2015).

Debido a esto, las remesas se convirtieron en un salario de reserva de los hogares, en especial de los trabajadores secundarios que suelen ser las mujeres. El hecho de no tener la necesidad de trabajar debido a ese ingreso no solo desincentiva su participación en el mercado, sino que lleva a que las mujeres asuman, al quedarse en casa, labores relacionadas con el cuidado y que no sea necesario contratarlas. Por tanto, la caída de las remesas hacia 2009 no solo incentiva una entrada

mayor al mercado laboral de la fuerza de trabajo, sobre todo de las mujeres jóvenes, que antes estaba inactiva, sino que abre una demanda por servicios que antes se proveían en el ámbito privado. Entonces, el sector de cuidado remunerado no solo se convierte en una alternativa viable para muchas mujeres, sino que puede que haya sido mucho más solicitado, llevando al crecimiento observado tanto en la tasa femenina, como en la brecha.

Asimismo, todas las ciudades mantienen una brecha alta de género, lo que ratifica la feminización de estas labores al ser pocos, en términos porcentuales, los hombres que ingresan a ejercer ocupaciones en estas tareas. Es importante señalar que, aunque en el caso de las dos ciudades del interior la existencia del trabajo de cuidado remunerado favoreció la participación femenina, lo hace en condiciones que reproducen lógicas de poder patriarcales impulsadas por la división sexual del trabajo. Por tanto, pese a ser una alternativa válida y recurrente para que las mujeres trabajen, se siguen considerando labores de menor valor que aquellas que son tradicionalmente masculinas.

Al pasar a las ramas principales de la economía es posible observar descriptivamente la existencia de segregación en las cuatro ciudades, llevando a que se concentren las mujeres principalmente en las ocupaciones de los sectores de Comercio, hoteles y turismo, así como Servicios comunales, especiales y personales. Aunque un porcentaje importante de los hombres de las cuatro ciudades se encuentra ocupado también en esos sectores, se puede ver una distribución más equitativa de los porcentajes en otros sectores que, en cambio, tienen un peso muy bajo para las mujeres, como el de Construcción y Transporte.

No obstante, las similitudes entre las ciudades evidencian que la segregación laboral por ramas principales de la economía tampoco es suficiente para explicar las diferencias en las brechas de las ciudades. Si bien estos datos proporcionan unos indicios relevantes, es necesario hacer una profundización mayor para poder comprender el impacto de la segregación laboral en las brechas de los indicadores de las ciudades. Una comprensión más profunda de este mecanismo y de las cifras presentadas puede lograrse si la concentración de las mujeres se ve según la cualificación requerida para los oficios en los que se desempeñan.

Por otra parte, estudiar la inactividad es importante para saber qué limita o incentiva que las personas participen en el mercado laboral, en especial para las mujeres que son quienes presentan las tasas más altas de este fenómeno y por quienes las brechas de género son más amplias. Las

divergencias en las cuatro ciudades exponen que la división sexual del trabajo también tiene manifestaciones diversas a la hora de impactar la posibilidad de que una mujer sea o no parte del mercado de trabajo.

En primera instancia, se planteó que en las ciudades donde la DST sea fuerte el motivo principal para no participar en el mercado laboral se relaciona con las tareas que tienen que ejercer en el hogar. Los datos expuestos frente a este punto muestran que en las cuatro ciudades se manifiesta la DST al cumplirse la expectativa presentada con este indicador. Pese a ser el motivo principal de las mujeres en las cuatro ciudades, presenta unas diferencias que demuestran que por sí solo no es el único indicador que permite entender la inactividad femenina. Sin embargo, este indicador se reduce en Barranquilla, la ciudad donde la inactividad más cae, reduciendo esta brecha. En cambio, en Cartagena tiende a crecer para las mujeres que lo citan como el principal motivo para dejar su trabajo. Por consiguiente, la división sexual del trabajo impacta la forma en que las mujeres salen del mercado laboral al impulsarlas a seguir principalmente roles preestablecidos socialmente y que tienen su fundamento en el entendimiento patriarcal del lugar de las mujeres y de los hombres en la sociedad. Esto es aún más evidente cuando se observa el aumento de la inasistencia escolar entre 2005 y 2018. Ante la dificultad de tener a los niños en una institución educativa, en una edad donde suelen requerir de más atención, son las mujeres quienes asumen su cuidado – sean madres, abuelas o tías, por ejemplo.

Sin embargo, el fenómeno de Cartagena tiene una particularidad que debe ser señalada. A pesar de las altas tasas de inactividad femenina en Cartagena la proporción de mujeres citando este motivo no alcanza a ser tan alto como se esperaba. Por este motivo, es posible sugerir que los motivos estructurales de la inactividad podrían guardar relación con una dificultad del mercado laboral de generar oportunidades atractivas y sostenibles para las mujeres de la ciudad. Es evidente la presencia de una alta división sexual del trabajo, por lo que puede que al no haber opciones que permitan a las mujeres atender a sus cargas de cuidado y generar ingreso ellas opten por salir del mercado laboral. Por consiguiente, antes de considerar las responsabilidades familiares como el principal motivo para dejar su trabajo actual o dejar de buscarlo, consideren otros como la dificultad de encontrar uno que se ajuste a esas expectativas.

Esta parte del análisis se amplió al mirar las horas dedicadas por ambos sexos a las tareas de cuidado no remunerado. En efecto, como se observó en los datos, las mujeres llevan la gran parte

de esta carga al tener más horas semanales en promedio de dedicación que los hombres, con diferencias considerables entre ambos sexos en las cuatro ciudades. Las ciudades en las que las brechas de inactividad es menor, Pereira y Bucaramanga, son también las ciudades donde ese promedio es menor.

Adicionalmente, aunque se disminuyen las horas que las mujeres cartageneras afirman invertir en estas tareas, la tasa de inactividad no se reduce en esta ciudad, por lo que se continúa complejizando la situación que vive esta ciudad. El estancamiento observado en la brecha de las horas de cuidado es muy similar al visto en la inactividad, lo que evidencia que es una ciudad con una DST alta, que no logra una reducción. La reducción, por tanto, no es significativa. Esto contrasta con Barranquilla donde es evidente que la distribución en las cargas de cuidado en el hogar ha cambiado de modo que para las mujeres es más fácil participar en el mercado, por lo que disminuye la brecha de la tasa de inactividad y de la tasa de participación.

Por otra parte, la mirada a la situación de las mujeres entre 14 y 28 años que no trabajan ni estudian, las NiNis, muestra que el problema de la inactividad no solo afecta de manera generalizada a las mujeres, sino que tiene un problema especial para las mujeres de jóvenes. Por consiguiente, abordar la inactividad femenina requiere unos esfuerzos estructurales para ayudar a las mujeres a conseguir sus primeros trabajos. En este caso, la DST tiene una manifestación mayor en las ciudades donde el porcentaje de mujeres NiNis es mayor, provocando que la brecha en la tasa de participación sea más amplia. Como se pudo identificar con los datos, las ciudades costeras tienen una mayor DST que las otras dos ciudades del interior. Sin embargo, el proceso general que vive Barranquilla de integración de la población al mercado laboral – en especial de las mujeres – benefició a este sector de la población y le permitió ingresar al mercado laboral.

Finalizando el análisis, se observaron los cambios en la inasistencia escolar de niños y niñas de 5 y 6 años en las dos mediciones censales más recientes, 2005 y 2018. Suponiendo que las mujeres más jóvenes (14 a 40 años) tienen mayor probabilidad de tener un hijo o hija de 5 o 6 años, el hecho de que se aumente la cobertura educativa para estas edades puede impulsar a que las madres participen del mercado laboral. No obstante, un aspecto que se debe tener en cuenta es que no se llevó a cabo un ejercicio de correlación estadística, por lo que quedan interrogantes relevantes para seguir explorando cómo estos indicadores están conectados.

Frente a esto, preocupa el ya mencionado incremento de Cartagena que evidencia unas cargas de cuidado más altas para las mujeres, en especial para las NiNiS, llevando a mayores brechas de inactividad en la ciudad. Así mismo, la gran reducción de la inasistencia escolar en Pereira puede ayudar a entender el complejo comportamiento de esta ciudad que presenta reducciones y aumentos inestables. Recordando el comportamiento en 'W' que tienen la mayoría de los indicadores, se puede plantear que muchos de los esfuerzos por incorporar a las mujeres no son sostenibles en el tiempo. Ante esto, puede que las mujeres estén teniendo más chance de participar en el mercado laboral gracias a una mayor cobertura escolar, pero el mercado laboral no les está dando las oportunidades adecuadas para absorberlas de forma sostenible.

En definitiva, las brechas de género en los indicadores del mercado laboral sí tienen diferencias entre las ciudades estudiadas, las cuales pueden ser explicadas por diversas manifestaciones de la división sexual del trabajo. Sin embargo, los resultados de las vías aquí presentadas indudablemente requieren de un continuo estudio para tener un panorama mucho más claro. De los dos mecanismos con los que se formularon las dos hipótesis principales, es importante resaltar el de las cargas de cuidado no remunerado que experimentan las mujeres. Las cifras con las cuales se analizó demuestran que las mujeres no solo tienen mayores cargas, sino que estas generan barreras que obstaculizan el ingreso de las mujeres al mercado laboral y, por consiguiente, llevan a que no se reduzcan las brechas de género en el mercado laboral. No obstante, la revisión documental de políticas, programas y estrategias gubernamentales señalan que estas no han sido el principal motor para impactar la DST y, así, reducir las brechas. Es decir, muchos de los cambios señalados se deben a procesos externos a la labor del sector público.

8 BIBLIOGRAFÍA

- Alcaldía de Barranquilla. (25 de mayo de 2016). “*Queremos que nuestra mujer barranquillera sea libre, empoderada y alegre*”: Katia Nule. Obtenido de Alcaldía Distrital de Barranquilla: <https://www.barranquilla.gov.co/mi-barranquilla/queremos-que-nuestra-mujer-barranquillera-sea-libre-empoderada-y-alegre-katia-nule>
- Alcaldía de Cartagena. (2011). *Por una sola Cartagena: Política de Inclusión Productiva para población en situación de pobreza y vulnerabilidad*. Cartagena: Alcaldía de Cartagena.
- Alcaldía de Cartagena. (2013). *PLAN DE DESARROLLO AHORA SÍ CARTAGENA 2013 - 2015*. Cartagena: Alcaldía de Cartagena. Obtenido de <http://servicios.cartagena.gov.co/PlanDesarrollo2013/Documentos/PROYECTODESARROLLOA HORASI.pdf>
- Alvis-Guzmán, N., Yáñez-Contreras, M., Quejeda-Pérez, R., Acevedo-González, K., & Del Río-Carrasquilla, F. (2010). Fecundidad y participación de la mujer en el mercado laboral en la Costa Caribe y Colombia. *Revista Gerencia, Política, Salud*, 9(19), 90-107.
- Amador, D., Bernal, R., & Peña, X. (2013). *The Rise in Female Participation in Colombia: Fertility, Marital Status or Education?*, Serie Documentos Cede, 2013-11. Bogotá: Universidad de los Andes.
- Amador, M., & Herrera, P. (2006). *Diferencias en el desempleo por género. ¿ Hay discriminación en el acceso al trabajo?* Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana.
- Arango, L. E., & Posada, C. E. (2007). Labor Participation of Married Women in Colombia. *Desarrollo y Sociedad*, 93-126.
- Arango, L. E., & Ríos, A. M. (2015). *Duración del desempleo en Colombia: Género, intensidad de búsqueda y anuncios de vacantes*, IDB Working Paper Series, No. IDB-WP-582. Washington, DC: Inter-American Development Bank (IDB).
- Arango, L. E., de la Mata, D., & Obando, N. (2015). Echoes of the crises in Spain and US in the Colombian labor market: a differences-in-differences approach. *SERIEs*, 6, 441-477.
- Arango, L., Montenegro, P., & Obando, N. (2011). El desempleo en Pereira: ¿sólo cuestión de remesas? *Borradores de Economía*(636).
- Avendaño-Gelves, L. (2011). Segregación laboral y discriminación salarial de género en Colombia: el caso de las trece áreas metropolitanas, 2001, 2005, y 2009. *Revista de Economía del Caribe*(8), 202-231.
- Badel, A., & Peña, X. (2010). Decomposing the Gender Wage Gap with Sample Selection Adjustment: Evidence from Colombia. *Revista de Análisis Económico*, 25(2), 169-191.
- Ball, L., De Roux, N., & Hofstetter, M. (2012). *El desempleo en América Latina y Caribe*. Universidad de los Andes.
- Barraza Narváez, N. M. (2010). Discriminación salarial y segregación laboral por género en las áreas metropolitanas de Barranquilla, Cartagena y Montería. *Documentos IIEC (Instituto de Estudios Económicos del Caribe)*(31).

- Berik, G., van der Meulen Rodgers, Y., & Seguino, S. (2009). Feminist Economics of Inequality, Development, and Growth. *Feminist Economics*, 15(3), 1-33.
- Bryman, A. (2006). Integrating quantitative and qualitative research: how is it done? *Qualitative Research*, 6(1), 97-113. doi:10.1177/1468794106058877.
- Caracol Cartagena. (05 de marzo de 2022). *Organizaciones sociales fortalecen política pública de mujeres en Cartagena*. Obtenido de Caracol Radio: https://caracol.com.co/emisora/2022/03/05/cartagena/1646494182_158014.html
- Cardona-Sosa, L., & Morales, L. (2015). Efectos laborales de los servicios de cuidado infantil: Evidencia del programa Buen Comienzo. *Borradores de Economía*(882). Obtenido de https://repositorio.banrep.gov.co/bitstream/handle/20.500.12134/6171/be_882.pdf
- Carvajal Calderón, A. N., Cárdenas Hernández, L. Y., & Estrada Cañas, I. (2017). Determinantes socioeconómicos de la informalidad laboral y el subempleo en el área metropolitana de Bucaramanga, Colombia. *Equidad y Desarrollo*(29), 53-82. doi:10.19052/ed.4171
- Castro, E., García, G., & Badillo, E. (2011). La participación laboral de la mujer casada y su cónyuge en Colombia: Un enfoque de decisiones relacionadas. *Lecturas de Economía*(74), 171-201.
- Cepal. (2022). *Estadísticas e indicadores*. Obtenido de CEPALSTAT Bases de Datos y Publicaciones Estadísticas: https://statistics.cepal.org/portal/cepalstat/dashboard.html?indicator_id=3289&area_id=931&lang=es
- Charry, A. (2003). La participación laboral de las mujeres no jefes de hogar en Colombia y el efecto del servicio doméstico. *Borradores de Economía*(262), 1-41.
- Colprensa. (23 de agosto de 2012). *Taxi-jer, los nuevos taxis conducidos por mujeres*. Obtenido de Vanguardia: <https://www.vanguardia.com/colombia/taxi-jer-los-nuevos-taxis-conducidos-por-mujeres-GDVL170978>
- Comas D'Argemir, D. (1995). *Trabajo, género, cultura: La construcción de desigualdades entre hombres y mujeres*. Barcelona: Icaria.
- Comas-d'Argemir, D. (2017). Cuidados, género y ciudad en la gestión de la vida cotidiana. En P. Ramírez Kuri (Ed.), *La erosión del espacio público en la ciudad neoliberal* (págs. 59-90). Ciudad de México: Universidad Autónoma de México.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe - Cepal. (2008). *El trabajo productivo no remunerado dentro del hogar: Guatemala y México*. México DF: Naciones Unidas.
- Concejo de Bucaramanga. (2011). *Acuerdo No. 010 de 2011 "por el cual se adopta la Política Pública de Mujer y Equidad de Género del Municipio de Bucaramanga"*. Bucaramanga: Concejo de Bucaramanga. Obtenido de https://www.concejodebucaramanga.gov.co/proyectos2011/PROYECTO_DE_ACUERDO_010.pdf
- Concejo Distrital de Cartagena de Indias. (2011). *Por medio del cual se institucionaliza el Programa de Emergencia Social Pedro Romero PES, en el Distrito de Cartagena de Indias D.T. y C y se dictan otras disposiciones*. Cartagena.

- Concejo Distrital de Cartagena de Indias. (2016). *Por el cual se establece la política pública del empleo y generación de ingresos en el D.T. y C. de Cartagena*. Cartagena.
- Concejo Municipal de Pereira. (5 de agosto de 2019). *Aprobada política pública de equidad de la mujer*. Obtenido de Concejo Municipal de Pereira: <https://www.concejopereira.gov.co/es/aprobada-politica-publica-de-equidad-de-la-mujer-EV1559>
- Connell, R. (2005). *Masculinities* (2nd ed.). Berkeley: University of California Press.
- Cortés Aguilar, A., & Flórez Vera, M. (2015). Diferencias salariales por género en el departamento de Santander, Colombia. *Apuntes del CENES*, 35(61), 267-302.
- Dalla Costa, M. (1997). Women and the Subversion of the Community. En S. Aronowitz, & M. J. Roberts (Edits.), *Materialist Feminism: A Reader in Class, Difference, and Women's Lives* (págs. 23-69). Psychology Press.
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística -DANE-. (2005). *Censo general 2005*.
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística -DANE-. (2015). *Ficha Metodológica Gran Encuesta Integrada de Hogares*. Bogotá: DANE. Obtenido de https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/fichas/empleo/ficha_metodologica_GEIH-01_V10.pdf
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística -DANE-. (2018). *Censo Nacional de Población y Vivienda 2018*.
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística -DANE-. (2019). *Mercado Laboral: principales resultados*. Bogotá: DANE. Obtenido de https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/pres_web_empleo_resultados_dic_19.pdf
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística -DANE-. (2022). *Gran Encuesta Integrada de Hogares 2008-2019*.
- de la Rica, S., & Abadía-Alvarado, L. K. (2011). Changes in the Gender Wage Gap and the Role of Education and Other Job Characteristics: Colombia 1994-2010. *Vniversitas Económica*, 11(8).
- Duffy, M. (2005). Reproducing Labor Inequalities: Challenges for Feminists Conceptualizing Care at the Intersections of Gender, Race, and Class. *Gender and Society*, 19(1), 66-82.
- Duque, J., García, G., Herrera-Idárraga, P., & López-Bazo, E. (2016). Heterogeneidad regional en las diferencias por género de las tasas de desempleo. En L. Arango, F. Castellani, & E. Lora (Edits.), *Desempleo femenino en Colombia* (págs. 101-133). Bogotá: Banco de la República.
- Durán Scott, M. (2018). Avances, problemáticas y desafíos de la política pública para las mujeres y equidad de género en Barranquilla 2012-2022 en el contexto de los acuerdos de paz. *Revista Cuadernos del Caribe*(25), 24-33.
- El Eje. (3 de diciembre de 2019). *Cierre de la política pública de Pereira innova*. Obtenido de Periódico El Eje: <https://periodicoeleje.com/cierre-de-la-politica-publica-de-pereira-innova/>

- El Heraldó. (09 de 12 de 2015). *Transfórmate Tú Mujer gradúa a 617 mujeres, en Atlántico*. Obtenido de El Heraldó: <https://www.elheraldo.co/local/transformate-tu-mujer-gradua-617-mujeres-en-atlantico-232646>
- Federici, S. (2010). *Calibán y la bruja: Mujeres, cuerpo y acumulación originaria* (Octava ed.). Madrid: Traficantes de sueños.
- Federici, S. (2012). *Revolution at Point Zero. Housework, Reproduction and Feminist Struggle*. Nueva York: PM Press-Common Notions.
- Fernández, M. d. (2006). Determinantes del diferencial salarial por género en Colombia, 1997-2003. *Desarrollo y Sociedad*, 165-208.
- Figart, D. M. (2005). Gender as More Than a Dummy Variable: Feminist Approaches to Discrimination. *Review of Social Economy*, LXIII(3), 509-536.
- Figuroa Socarrás, C. A. (2010). *Determinantes de la informalidad laboral y el subempleo en las áreas metropolitanas de Barranquilla, Cartagena y Montería*. Barranquilla: Documentos IEEC Universidad del Norte.
- Folbre, N. (2006). Measuring Care: Gender, Empowerment and the Care Economy. *Journal of Human Development*, 7(2), 183-199.
- Fraser, N. (2017). Crisis of Care? On the Social-Reproductive Contradictions of Contemporary Capitalism. En T. Bhattacharya (Ed.), *Social Reproduction Theory: Remapping Class, Recentring Oppression* (págs. 21-36). Londres: Pluto Press.
- Galvis, L. A. (2010). *Diferenciales salariales por género y región en Colombia: Una aproximación con regresión por cuantiles*, Documentos de trabajo sobre Economía Regional Núm. 131. Cartagena: Banco de la República.
- Gaviría Ríos, M. A. (2001). El desempleo y la tasa natural de desempleo en el Área Metropolitana de Centro Occidente. *Revista Académica e Institucional de la UCPR*, 57-76.
- Gibson-Graham, J. (1996). *The End of Capitalism (as we knew it)*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Gobernación de Risaralda. (2015). *Ordenanza #005 de 2015, por la cual se adopta la política pública departamental de equidad de género para las mujeres "Risaralda Mujer 2015-2024"*. Pereira: Gobernación de Risaralda. Obtenido de <https://observatoriodeseguridadyconvivencia.dosquebradas.gov.co/wp-content/uploads/2021/07/ORD-005-2015.pdf>
- Gobernación de Risaralda. (24 de julio de 2017). *En Risaralda se promueve el trabajo decente y digno*. Obtenido de Gobernación de Risaralda: <https://www.risaralda.gov.co/planeacion/publicaciones/101519/en-risaralda-se-promueve-el-trabajo-decente-y-digno/>
- Gobernación de Santander. (2010). *Política pública de mujer y equidad de géneros en Santander 2010-2019*. Bucaramanga: Gobernación de Santander. Obtenido de <https://www.slideshare.net/corpohipatia/politica-publicamujerequidadgenerosantander>

- Gobernación del Atlántico. (06 de 03 de 2013). *Transfórmate Tú Mujer*. Obtenido de Gobernación del Atlántico: <https://www.atlantico.gov.co/index.php/autonomia-economica/proyectos-39053/2370-transformate-tu-mujer>
- Gómez Segura, C. F., Cerquera Losada, Ó. H., & Orjuela Yacue, C. F. (2018). Evolución de la brecha salarial por género en Colombia 2004-2012. Un análisis del fenómeno techo de cristal. *Semestre Económico*, 21(48), 27-49.
- González-Quintero, N., & Daza-Báez, N. (2015). Determinantes y perfiles de la participación laboral en Colombia en el periodo 2002-2013. *Revista de Economía del Rosario*, 18(1).
- Herrera-Idárraga, P., Hernández Bonilla, H. M., Gélvez Rubio, T., Ramírez-Bustamante, N., Tribín-Uribe, A., Cuyana Garzón, T., & Grupo de Enfoque Diferencial e Interseccional Dire. (2020). *Informe sobre cifras de empleo y brechas de género: Cambios en el empleo en actividades de cuidado remunerado a raíz del COVID-19*. Bogotá: Departamento Administrativo Nacional de Estadística. Obtenido de <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/Informe-sobre-cifras-de-empleo-y-brechas-de-genero-10-2020.pdf>
- Herrera-Idárraga, P., Hernández-Bonilla, H. M., & Gélvez Rubio, T. (2020). *Cuidado en Colombia: Contexto y Perspectivas. Recomendaciones de política*. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana.
- Herrera-Idárraga, P., Hernández-Bonilla, H., Gélvez Rubio, T., Ramírez-Bustamante, N., Tribín-Uribe, A., Cuyana Garzón, T., & Grupo de Enfoque Diferencial e Interseccional-DANE. (2020). *Informe sobre cifras de empleo y brechas de género: Cambios en el empleo en actividades de cuidado remunerado a raíz del COVID-19*. DANE.
- Hoeller, P., Joumard, I., Piso, M., & Bloch, D. (2012). *Less Income Inequality and More Growth – Are They Compatible? Part 1. Mapping Income Inequality Across the OECD*. OECD. doi:<https://doi.org/10.1787/1815197>
- Hoyos, A., Ñopo, H., & Peña, X. (2010). *The Persistent Gender Earnings Gap in Colombia, 1994-2006*. Washington: Banco Inter-Americano de Desarrollo.
- Iregui-Bohórquez, A., Melo-Becerra, L., Ramírez-Girado, M., & Tribín-Uribe, A. (2020). The path to gender equality in Colombia: Are we there yet? *Borradores de Economía*(1131).
- Jiménez Amaya, M. C. (2014). *Discriminación salarial en Colombia: un análisis de género de las diferencias salariales en las 13 Áreas Metropolitanas 2007 - 2012*. Bogotá: Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano [Tesis de pregrado].
- Jiménez Restrepo, D. M., & Restrepo, L. M. (2009). *¿Cómo eligen las mujeres?: un estudio sobre la participación laboral femenina*. Cali: CIDSE, Universidad del Valle.
- Joumard, I., & Londoño, J. (2013). *Joumard, I.; Londoño, J.* OECD.
- Karamessini, M., & Ioakimoglou, E. (2007). Wage determination and the gender pay gap: A feminist political economy analysis and decomposition. *Feminist Economics*, 13(1), 31-66.
- López Castaño, H., & Lasso Valderrama, F. (2016). Diferencias por sexo en los flujos de trabajadores entre estados laborales y el futuro laboral de las mujeres colombianas. En L. Arango, F. Castellani, & E. Lora (Edits.), *Desempleo femenino en Colombia* (págs. 29-65). Bogotá: Banco de la República.

- Lora, E. (2016). Desempleo femenino en Colombia: visión panorámica y propuestas de política. En L. Arango, F. Castellani, & E. Lora (Edits.), *Desempleo femenino en Colombia* (págs. 1-27). Bogotá: Banco de la República.
- Lora, E. (2016). Desempleo femenino en Colombia: visión panorámica y propuestas de política. En L. Arango, F. Castellani, & E. Lora (Edits.), *Desempleo femenino en Colombia* (págs. 1-27). Bogotá: Banco de la República.
- Lora, E. (2020). Empleo femenino en las ciudades colombianas: un método de descripción estadística. *Desarrollo y Sociedad*, 131-179.
- Mies, M. (2014). *Patriarchy and Accumulation on a World Scale* (2a ed.). Zed Books.
- Mies, M. (2014). *Patriarchy and Accumulation on a World Scale: Women in the International Division of Labour* (4a ed.). Londres: Zed Books.
- Millet, K. (1995). *Política Sexual*. Madrid: Ediciones Cátedra.
- Ministerio de Educación Nacional. (2013). *Sistema nacional de indicadores educativos para los niveles de preescolar, básica y media en Colombia*. Bogotá: Ministerio de Educación Nacional. Obtenido de https://www.mineduacion.gov.co/1621/articles-329021_archivo_pdf_indicadores_educacion.pdf
- Ministerio de Trabajo de Colombia & FUPAD Colombia. (2012). *Plan Departamental de Empleo de Risaralda*. Bogotá: Ministerio de Trabajo.
- Ministerio de Trabajo de Colombia & FUPAD Colombia. (2014). *Plan Departamental de Empleo de Bolívar*. Bogotá: Ministerio de Trabajo.
- Ministerio de Trabajo, USAID, FUPAD. (2012). *Plan de Empleo "Barranquilla Florece para Todos"*. Barranquilla.
- Montenegro Ramírez, P. (2011). *Causas del desempleo en Pereira: Remesas y demanda de trabajo*. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana (Tesis para optar al grado de Magister en Economía).
- Montes Vallejo, J. (2018 de marzo de 2019). *Vamos por la política pública de bilingüismo*. Obtenido de Cámara de Comercio de Pereira: <https://www.camarapereira.org.co/es/vamos-por-la-politica-publica-de-bilinguismo-EV2317>
- Oficina de la mujer, equidad y género. (17 de julio de 2018). *Curso de cocina*. Obtenido de Alcaldía de Barranquilla: <https://www.barranquilla.gov.co/equidad-y-genero/la-cocina-como-vinculo-incluyente>
- Olarte, L., & Peña, X. (2010). El Efecto de la Maternidad Sobre los Ingresos Femeninos. *Revista ESPE - Ensayos Sobre Política Económica*, 28(63), 190-231. doi:0.32468/Espe.6305
- Ortiz Londoño, D. (09 de octubre de 2019). *Risaralda y Pereira 'se rajaron' en políticas de equidad de género*. Obtenido de Caracol Radio: https://caracol.com.co/emisora/2019/10/09/pereira/1570615373_586866.html
- Osborne, R., & Molina Petit, C. (2008). Evolución del concepto de género (Selección de textos de Beauvoir, Millet, Rubin y Butler). *EMPIRIA. Revista de Metodología de las Ciencias Sociales*(15), 147-182.

- Ospino Hernández, C., Paola, R. V., & Barraza Narváez, N. (2010). La descomposición salarial de Oaxaca- Blinder: Métodos, críticas y aplicaciones. Una revisión de la literatura. *Revista de Economía del Caribe*(5).
- Otero-Bahamón, S., Álvarez Altamiranda, L., Sampayo, A. M., Toro González, D., Jiménez Castilla, T., & Alvis, J. L. (2022). *Análisis de la desigualdad de ingresos en Colombia y en cuatro ciudades intermedias Barranquilla, Bucaramanga, Pereira y Cartagena: 2002-2018*. . Bogotá: Universidad del Rosario.
- Pérez Valbuena, G. J. (2013). *Barranquilla: avances recientes en sus indicadores socioeconómicos, y logros en la accesibilidad geográfica a la red pública hospitalaria*. Bogotá: Banco de la República.
- Peterson, V. S. (2005). How (the Meaning of) Gender Matters in Political Economy. *New Political Economy*, 10(4), 499-527.
- Picchio, A. (2003). La economía política y la investigación sobre las condiciones de vida. *Women in Science: Mainstreaming Gender Equality in the European Research Area*. Roma: Unión Europea.
- Piñeros Lopez, L. A. (2014). La participación laboral femenina y las decisiones del cuidado infantil de las madres de niños entre cero y cinco años en Colombia. (D. A. DANE, Ed.) *Revista IB*, 4(1), 137-149.
- Ramírez-Bustamante, N., Tribín-Urbe, N., & Vargas, C. (2015). *Maternity and Labor Markets: Impact of Legislation in Colombia*. Inter-American Development Bank.
- Ramírez-Bustamante, N. (2019). “A mí me gustaría, pero en mis condiciones no puedo”. Maternidad, discriminación y exclusión: el paso del trabajo formal al trabajo informal en. *Revista CS*, (núm. especial.), 241-269. doi:<https://doi.org/10.18046/recs.iEspecial.3239>
- Restrepo Plaza, L., & Rivas Oyuela, P. (2013). La calidad del empleo para los hombres y las mujeres: un estudio desde la informalidad, el subempleo y las percepciones. *Equidad y Desarrollo*(19), 115-135.
- Rodríguez Enríquez, C. (2015). Economía feminista y economía del cuidado. *Nueva Sociedad*(256), 30-44.
- Rodríguez Enríquez, C. (2015). Economía feminista y economía del cuidado: Aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad. *Nueva Sociedad*(256), 30-44.
- Roldán Vásquez, P., & Ospino Hernández, C. (2009). ¿Quiénes terminan en la informalidad?: Impacto de las características y el tiempo de búsqueda. *Revista de Economía del Caribe*(4), 149-180.
- Rubin, G. (1986). El tráfico de mujeres: notas sobre la "economía política" del sexo. *Nueva Antropología*, 8(30), 95-145.
- Sancar, A. (2004). Gender in the Swiss Agency for Development and Cooperation (SDC): Policy and Toolkit. En *Femmes en mouvement: Genre, migrations et nouvelle division internationale du travail* (págs. 227-229). Graduate Institute Publications.
- Sánchez, F., Salas, L. M., & Nupia, O. (2003). *Ciclos económicos y mercado laboral en Colombia, 1984-2000: ¿Quién gana más, quién pierde más?* Bogotá: Universidad de los Andes.

- Santa María, M., & Rojas, N. (2001). La participación laboral: ¿qué ha pasado y qué podemos esperar? *Planeación y Desarrollo*, 32(1), 5-34.
- Sarma, R. (2009). Feminist Political Economy. En R. Kitchin, & N. Thrift (Edits.), *International Encyclopedia of Human Geography*, (págs. 79-86). Oxford: Elsevier.
- Secretaría de Planeación de Cartagena. (2015). *Informe técnico de seguimineto y evaluación del Plan de Desarrollo "Ahora Sí Cartagena 2013-2015"*. Cartagena: Alcaldía de Cartagena.
- Segato, R. L. (2016). *La guerra contra las mujeres*. Madrid: Traficante de Sueños.
- Tenjo Galarza, J., Álvarez Vos, O., & Jiménez, M. C. (2016). Diferencias en las tasas de desempleo por género. En L. Arango, F. Castellani, & E. Lora (Edits.), *Desempleo femenino en Colombia* (págs. 67-98). Bogotá: Banco de la República.
- Tenjo, J., & Herrera, P. (2009). *Dos ensayos sobre discriminación: discriminación salarial y discriminación en acceso al empleo por origen étnico y por género*. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana.
- Tenjo, J., & Ribero, R. (1998). Participación, desempleo y mercados laborales en Colombia. *Archivos de Macroeconomía del DNP*(81).
- Tenjo, J., & Ribero, R. (1998). *Participación, desempleo y mercados laborales en Colombia*. Bogotá: Departamento Nacional de Planeación, Dirección de Estudios Económicos.
- Tenjo, J., & Ribero, R. (1998). Participación, desempleo y mercados laborales en Colombia. *Archivos de Macroeconomía del DNP*(81).
- Torns, T., & Recio Cáceres, C. (2012). Las desigualdades de género en el mercado de trabajo: Entre la continuidad y la transformación. *Revista de Economía Crítica*(14), 178-202.
- Universidad Libre. (18 de septiembre de 2019). *El mercado laboral en el área metropolitana*. Obtenido de Universidad Libre: <https://www.unilibre.edu.co/pereira/index.php/ultimas-noticias/2027-investigacion-mercado-laboral-2019>
- Vogel, L. (2013). *Marxism and the oppression of women: Toward a Unitary Theory*. New York: Brill.