

MONOGRAFÍA “Brecha salarial entre mujeres y hombres: avances o retrocesos en Colombia”.

Nombre de la autora

Nora Eugenia Echeverri Molina

Fecha de elaboración

Abril de 2019

TABLA DE CONTENIDO

| | |
|---|----|
| INTRODUCCIÓN | 3 |
| 1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA..... | 3 |
| 2. MARCO TEÓRICO..... | 5 |
| 3. OBJETIVOS | 8 |
| 3.1 Objetivo general | 8 |
| 3.2 Objetivos específicos..... | 8 |
| 3.3 Alcance..... | 8 |
| 4. METODOLOGÍA | 9 |
| 5. DESARROLLO DE LOS CONTENIDOS | 10 |
| 5.1 Brechas de género salariales en el mundo..... | 10 |
| 5.2 Brechas de género salariales en Colombia: magnitud y variación entre mujeres y hombres..... | 13 |
| 5.3 Algunas causas de la brecha de género salarial en el mundo | 15 |
| 5.4 Percepción de las mujeres sobre las diferencias salariales según sexo; una aproximación a las causas de las brechas de género salariales..... | 17 |
| CONCLUSIONES | 30 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 31 |
| REFERENCIAS EN LÍNEA..... | 32 |
| APÉNDICES | 33 |

INTRODUCCIÓN

Las contradicciones generadas por la brecha de género salarial en el mundo, originadas por estudiantes e investigaciones que no tienen el enfoque de género y que en sus metodologías no “utilizan” el lente de género, hace que en algunas ocasiones se hable de la inexistencia de esta brecha que refleja la desigualdad y la discriminación principalmente hacia las mujeres.

Hablar de que un mejor nivel educativo, un mayor acceso al mercado laboral, mayores horas laboradas por parte de las mujeres, hace que la brecha salarial se cierre, es dejar de lado situaciones como el techo de cristal, la feminización y masculinización del empleo, la preferencia de personal masculino en las empresas y otras condiciones que reflejan que estas brechas aún persisten.

Identificar estas situaciones de desventaja, algunas causas y percepciones de las mismas mujeres sobre esta brecha de género, es tema central en esta monografía.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En Colombia, las mujeres somos mayoría (51%), no obstante aún persisten brechas de desigualdad con respecto a los hombres, en términos laborales aún persisten grandes diferencias, el desempleo las sigue afectando más a ellas con un 12,0% frente al 7,3% de ellos (DANE, 2018).

Aun cuando el salario mínimo aumenta tanto para hombres como para mujeres, la brecha salarial también aumenta de forma desfavorable para ellas. En una columna del Periódico el Tiempo se entrecomilla que “Se han requerido 20 años para reducir a la mitad la brecha salarial promedio de los asalariados en Colombia, pues en 1998 era del 14,7% y

ahora, del 7,05% (El Tiempo, 2018). Sin embargo termina concluyendo que aunque la inequidad en el ingreso ha disminuido, evidencia el problema que tienen las mujeres para acceder a un empleo con un horario más rígido y mejor remunerado.

El Observatorio de Asuntos de Mujer y Género de la Gobernación de Antioquia, reportó en 2015, que el ingreso promedio de las mujeres ocupadas en el departamento es notablemente menor que la de los hombres, y que aún cuando el salario mínimo aumenta, la brecha también aumenta. Mientras que en 2011 en Antioquia la brecha fue de 21.816 pesos colombianos, en 2013 fue de 51.949 pesos colombianos siendo menor para ellas (Gobernación de Antioquia, 2015).

La flexibilidad y la informalidad laboral que vivencian las mujeres en el país, repercute en sus ingresos, esto con ocasión al desarrollo de actividades del cuidado que en la mayoría de las veces son no remuneradas o con menor remuneración que un trabajo formal. Según el Observatorio de Género de la CEPAL en Colombia en 2012 las mujeres de 20 a 59 años de edad sin ingresos propios dedican 45.6 horas en la semana para el trabajo no remunerado, en tanto los hombres en esta misma situación dedican solo 19.9 horas en la semana. Con respecto a la población con ingresos propios, las mujeres dedican 31.7 horas semanales al trabajo no remunerado, mientras que los hombres lo hacen 14.4 horas en la semana. Estas diferencias suponen brechas de 25.7 horas semanales en el primer caso y 17.3 horas semanales en el segundo caso, ambas desfavorables para las mujeres, aportando así a las brechas de género salariales y por ende a la feminización de la pobreza.

Por su parte, un bajo nivel educativo en las mujeres y una edad avanzada también puede influenciar en la magnitud de las brechas salariales que las desfavorecen con respecto a los hombres, ya que ellas en muchas ocasiones por un embarazo a temprana edad, por actividades del cuidado o por haber pospuesto sus estudios se ven enfrentadas a situaciones de desventaja para el acceso a la vida laboral.

2. MARCO TEÓRICO

Por definición del PNUD, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), también conocidos como Objetivos Mundiales, son un llamado universal a la adopción de medidas para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y garantizar que todas las personas gocen de paz y prosperidad.

Estos 17 Objetivos se basan en los logros de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, aunque incluyen nuevas esferas como el cambio climático, la desigualdad económica, la innovación, el consumo sostenible y la paz y la justicia, entre otras prioridades. Los Objetivos están interrelacionados, con frecuencia la clave del éxito de uno involucrará las cuestiones más frecuentemente vinculadas con otro.

Los ODS son una agenda inclusiva. Abordan las causas fundamentales de la pobreza y nos unen para lograr un cambio positivo en beneficio de las personas y el planeta.

El octavo ODS es “Trabajo decente y crecimiento económico”, siendo el que más se aproxima a la caracterización de las brechas salariales, y el quinto objetivo que es explícito al proponer la “Igualdad de Género” en el mundo. Según el PNUD, durante los últimos 25 años, la cantidad de trabajadores que viven en condiciones de pobreza extrema ha disminuido drásticamente, pese al impacto de la crisis económica de 2008 y las recesiones globales. En los países en desarrollo, la clase media representa hoy más del 34% del empleo total, una cifra que casi se triplicó entre 1991 y 2015. Sin embargo, mientras la economía mundial continúa recuperándose se presencia un crecimiento más lento, un aumento de las desigualdades y un déficit de empleos para absorber la creciente fuerza laboral. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en 2015 habían más de 204 millones de personas desempleadas.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible apuntan a estimular el crecimiento económico sostenible mediante el aumento de los niveles de productividad y la innovación tecnológica. Fomentar políticas que estimulen el espíritu empresarial y la creación de empleo es crucial para este fin, así como también las medidas eficaces para erradicar el trabajo forzoso, la esclavitud y el tráfico humano. Con estas metas en consideración, el objetivo es lograr empleo pleno y productivo y un trabajo decente para todos los hombres y mujeres para 2030.

Uno de los indicadores ODS y CdeM (Consenso de Montevideo) que mide la brecha salarial es el *Ingreso medio por hora de mujeres y hombres empleados, desglosado por ocupación, edad y personas con discapacidad*.

En la definición técnica del indicador, se enuncia que la brecha salarial de género mide la diferencia relativa entre las ganancias promedio por hora para los hombres y la media de ingresos por hora para las mujeres. Se calcula como la diferencia entre los ingresos brutos medios por hora de hombres y mujeres expresadas como porcentaje de las ganancias brutas medias por hora de los empleados varones. La ganancia se refiere a la remuneración periódica recibida de los empleadores, en efectivo y en especie e incluye los salarios y sueldos directos por el tiempo trabajado o el trabajo realizado, la remuneración por tiempo no trabajado (por ejemplo, las vacaciones anuales pagadas), así como las bonificaciones y gratificaciones que se reciben con regularidad. Se excluyen las contribuciones pagadas por los empleadores a los regímenes de seguridad social y pensiones en relación con sus empleados, los beneficios recibidos por los empleados dentro de estos regímenes, los obtenidos por despido o por terminación.

Para los países que incluyen la variable ingreso y situación laboral es posible calcular este indicador. En los documentos del CdeM se plantea que hubo un amplio consenso entre los países en el sentido que el indicador de los ODS, tal como está definido,

es insuficiente y que es necesario adoptar un enfoque multidimensional de la pobreza. Dado que los países de la región aplican criterios diferentes para la medición de la pobreza multidimensional, y teniendo en cuenta, además, que la CEPAL está trabajando en una metodología que sea aplicable a nivel regional, se consideró pertinente dejar para más adelante la definición de un criterio común. En este contexto, y en línea con el ODS 1.2.2 (Proporción de hombres, mujeres y niños de todas las edades que viven en la pobreza, en todas sus dimensiones, con arreglo a las definiciones nacionales), es necesario seguir revisando las metodologías para la medición de la pobreza y la desigualdad a fin de que en ellas se contemple la complejidad y las especificidades de cada país en relación con la temática, termina diciendo el documento ODS y CdeM (CEPAL pág 49).

Según un artículo publicado por la Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, existe más de una metodología de cálculo del indicador de brecha salarial, por un lado la Organización para la cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) calcula la brecha salarial de género que mide la diferencia promedio de las remuneraciones de hombres y mujeres anualmente. La Unión Europea en tanto calcula la brecha que contempla la diferencia salarial por horas trabajadas. No obstante, el salario promedio anual permite evidenciar que los países latinoamericanos tendieron a aumentar la brecha en los últimos cinco años, lo contrario ocurre en los países desarrollados.

Este mismo artículo propone que ciertos determinantes de la brecha de género, siendo los principales, el nivel educacional, la experiencia laboral, la segregación profesional horizontal y vertical, el trabajo a tiempo completo y tiempo parcial, el tamaño de la empresa y la sindicalización, además de la discriminación mediante fijación de salarios distintos como por ejemplo el mínimo. Otro determinante interesante es la mayor remuneración a hombres con hijos versus la menor remuneración a mujeres con hijos. También se reconoce la existencia de empleos “femenizados” versus empleos “masculinizados” que indican que los cargos se estereotipan según género y por lo mismo, hombres y mujeres postulan a ciertos empleos y se forman profesionalmente en ciertas carreras. También existen diferencias en las brechas salariales según rama de actividad

económica, en donde el concepto de empleos masculinos versus empleos femeninos se materializan generando mayores o menores brechas (Congreso Chile, 2017).

3. OBJETIVOS

3.1 Objetivo general

Comprender si las brechas de género en el aspecto salarial en Colombia, han variado y de qué manera han repercutido para las mujeres.

3.2 Objetivos específicos

- Referir la variación en la brecha salarial entre mujeres y hombres en Colombia, y si ésta es favorable o desfavorable para las mujeres.
- Referir algunas causas de las brechas de género en el aspecto salarial.
- Describir la percepción que tienen algunas mujeres del departamento de Antioquia respecto a las diferencias salariales entre mujeres y hombres.

3.3 Alcance

Esta monografía tiene como interés revisar los avances o retrocesos que ha tenido la brecha de género salarial, permitiendo conocer si esta es o no desfavorable para las mujeres. La delimitación geográfica es Colombia, como país que tiene una brecha de género salarial en un nivel intermedio dentro de la región, es decir, no es el que mayor amplitud tiene en esta brecha, pero tampoco es la más baja: Colombia 11.1%, mientras en Chile es de 21.1% y en Costa Rica de 3.7% (Congreso Chile, 2017).

Para el Departamento de Antioquia – Colombia, se revisará alguna variación en la brecha durante una década, así como la percepción que tienen algunas mujeres (mínimo 100 encuestadas) sobre esas diferencias salariales y algunas causas que ellas puedan percibir.

4. METODOLOGÍA

Para el planteamiento de esta monografía se tomaron en cuenta diferentes fuentes secundarias, tales como estudios e investigaciones sobre brechas de género salariales en Colombia y el mundo; documentación que sobre la materia ha expedido la CEPAL, la OIT, y agencias de las Naciones Unidas, en especial ONU Mujeres.

Por su parte, se tomarán fuentes cuantitativas como el DANE para Colombia, la Gobernación de Antioquia, y los resultados de estudios que publica el Banco Interamericano de Desarrollo y la OIT.

Para aproximar mucho más el tema hacia la percepción de las mujeres, se realizó un sondeo a cerca de lo que piensan las mujeres del departamento de Antioquia sobre las diferencias salariales entre mujeres y hombres. Si en realidad consideran que existen diferencias, favorables o desfavorables para quién y cuáles consideran sus posibles causas.

Este sondeo se realizó mediante preguntas cerradas, a través de un formato de google que fué enviado de manera virtual a mujeres del departamento de Antioquia. Este formulario estuvo abierto al público durante 15 días, dejando para los resultados el número total de mujeres que en ese lapso de tiempo respondieron la encuesta.

La población objetivo para este sondeo fue tomada de bases de datos de la Secretaría de las Mujeres de la Gobernación de Antioquia, previo consentimiento de la entidad, como aporte al fortalecimiento de su **Observatorio de Asuntos de Mujer y Género** a través de la investigación sobre la situación de las mujeres en alguna temática del desarrollo (tal como es la brecha de género salarial). Las mujeres que respondieron la encuestas debían aceptar el tratamiento de datos personales tal como lo indica la norma de Habeas Data en Colombia, regida por la Ley 1581 de 2012, y reglamentada parcialmente por el Decreto Nacional 1377 de 2013.

Un total de 110 mujeres respondieron la encuesta, las cuales fueron procesadas y analizadas, y los resultados presentados en el cuerpo de esta monografía.

Como contraprestación para la Secretaría de las Mujeres, se acordó que los resultados que arroje este sondeo y este documento monografía podrán ser publicados en su página web y la del Observatorio, y ser presentados en espacios académicos a nombre de la CLACSO y de la Secretaría de las Mujeres de la Gobernación de Antioquia.

5. DESARROLLO DE LOS CONTENIDOS

5.1 Brechas de género salariales en el mundo

El objetivo primordial de la Organización Internacional del Trabajo –OIT- es promover oportunidades para que mujeres y hombres obtengan un trabajo decente en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. Y su visión sobre la igualdad de género considera que se trata de un derecho humano fundamental, esencial para alcanzar el objetivo mundial de trabajo decente para todos. Para ello promueve el análisis de las necesidades específicas de hombres y mujeres, y realiza intervenciones dirigidas a

grupos específicos con el fin de lograr la participación tanto de mujeres como de hombres, y para conseguir que se beneficien por igual de los esfuerzos por alcanzar el desarrollo.

Esta misma organización considera que a nivel mundial, el porcentaje de mujeres en empleo informal es inferior al de los hombres si bien en realidad hay más países (55,5%) donde el porcentaje de mujeres en el empleo informal supera el porcentaje de hombres. Las mujeres están más expuestas que los hombres al empleo informal en más del 90% de los países del África Subsahariana, el 89% de los países de Asia Meridional y casi el 75% de los países latinoamericanos. Más del 30% de las mujeres en el empleo informal en países de ingresos bajos y medianos bajos son trabajadoras familiares auxiliares, un trabajo generalmente considerado no remunerado. La principal consecuencia es que, con excepción de los países de ingresos altos, un porcentaje menor de mujeres en empleo informal son empleadas y también un porcentaje menor son trabajadoras por cuenta propia y empleadoras, independientemente del nivel de desarrollo. Esto significa inevitablemente que las mujeres en empleo informal reciben una remuneración inferior por su trabajo pero al mismo tiempo están expuestas a mayores déficits de trabajo decente (OIT, 2018, pág 21).

En los países de ingresos altos, la gran mayoría de mujeres en puestos de trabajo informales son empleadas (57,4 por ciento), mientras que la situación más común entre los hombres en empleo informal es la de empresarios (más de la mitad si se consideran los trabajadores por cuenta propia y los empleadores). Más de una tercera parte de las mujeres empleadas en empleo informal trabajan a tiempo parcial (35,7%) y más de una cuarta parte tienen un empleo temporal (OIT, 2018, pág 22).

Según una columna presentada en el Periódico el Tiempo: el panorama es mucho más alentador de lo que era hace una década. Por ejemplo, hoy, las asalariadas, que por demás tienen un año más de educación que sus homólogos, acceden fácilmente a un empleo formal con todas las prestaciones de ley, pese a que ellas participan solo en un 59,6% en el

mercado laboral. Los hombres lo hacen en un 75,1%. Cabe recordar que en el 2008, esta relación era de 54,4% en mujeres frente al 72% en hombres (El Tiempo, 2018).

Este mismo medio informa que Colombia ha logrado reducir en los últimos ocho años la brecha salarial entre hombres y mujeres recién egresados de educación superior en el país, al pasar del 15,1% al 11,8% durante este periodo. Paradójicamente ese mismo medio, en otras columnas informativas refiere investigaciones e informes donde las brechas salariales registran incrementos de hasta 5 puntos porcentuales o más, en diferentes países, en los que se encuentra Colombia, y que en otros países la brecha se mantiene inalterada (El Tiempo, 2017).

Por su parte, el Banco Interamericano de Desarrollo –BID- dice que entre 2003 y 2010 la escolaridad promedio de los adultos de América Latina aumentó alrededor de 0.9 años y los salarios por hora trabajada crecieron por encima del 40%. También se observa que los niveles y cambios en el tiempo de la escolaridad de hombres y mujeres son muy similares y que la brecha de salarios entre ambos sexos se mantuvieron constantes – alrededor de 11%– en ambos años (Sociómetro BID, 2012).

No obstante lo que pretende esta monografía es revisar si realmente la brecha salarial entre mujeres y hombres se ha estrechado y qué tanto; ya que informes del Banco Mundial y de ONU Mujeres indican que por períodos la brecha se amplía, continuando en desventaja para ellas, y que pese a igualdad de condiciones por ejemplo académicas, ellas siguen recibiendo un salario inferior. La persistente disparidad salarial y la distribución desigual del trabajo no remunerado, han retrasado el avance hacia la igualdad de género en el mundo.

5.2 Brechas de género salariales en Colombia: magnitud y variación entre mujeres y hombres

Colombia es un país que tiene una brecha de género salarial en un nivel intermedio dentro de la región, es decir, no es el que mayor amplitud tiene en esta brecha, pero tampoco es la más baja: Colombia 11.1%, mientras en Chile es de 21.1% y en Costa Rica de 3.7% (Congreso Chile, 2017).

Algunas fuentes de información tipo monografías e investigaciones concluyen que la brecha salarial en Colombia no existe por cuestiones de género, argumentando que a mayor nivel educativo de hombres y mujeres, la brecha salarial desaparece. Sin embargo el informe de Brecha de Género y Desigualdad de ONU Mujeres y otras agencias de las Naciones Unidas refleja claramente que aunque la proporción promedio del salario de los hombres ganados por las mujeres aumenta a medida que mejora el nivel educativo, no se llega a la igualdad salarial; así mismo muestra que el crecimiento promedio del salario mensual de las mujeres aumenta en menor proporción que el promedio de los hombres y éste no mejora según el nivel educativo de ambos. Ver tabla 1.

Otro origen de las diferencias entre los salarios, es la feminización y masculinización de los empleos, que en general son diferenciadores de las cuantías que las empresas deciden pagar a mujeres y hombres de manera desigual. Así mismo, las mujeres son contratadas en empleos que requieren menos educación, factor que amplía la brecha salarial, sin importar que la mujer tenga o no mayor nivel educativo.

El informe de Brechas de Género y Desigualdad pone en evidencia las brechas salariales en todos los niveles educativos y en todos los años de estudio (2002-2014); en él se ve reflejado que aunque el salario mensual promedio aumenta para hombres y mujeres en todos los niveles educativos, la brecha persiste, y las líneas en el tiempo reflejan que en ocasiones estas brechas aumentan desfavoreciendo siempre a las mujeres.

Por agrupación del oficio, se reflejan las mismas brechas salariales; sin embargo existen oficios donde la brecha salarial de género es más amplia como son cargos directivos, comerciantes y servicios. La brecha más estrecha se vislumbra en personal profesional, técnico y administrativo.

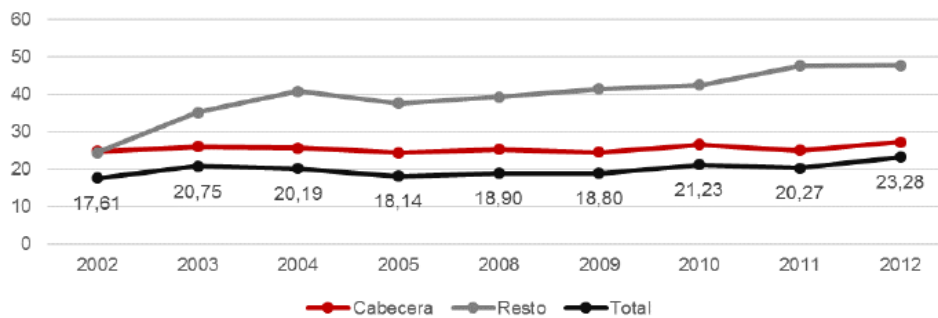
Tabla 1. Colombia. Salario promedio mensual de la población ocupada según nivel educativo. 2002 – 2014

| PERIODO 2002 - 2014 | Salario promedio mensual de los hombres | Salario promedio mensual de las mujeres | Salario mensual promedio según nivel educativo | Proporción promedio del salario de los hombres que gana las mujeres | Crecimiento promedio del salario mensual de los hombres | Crecimiento promedio del salario mensual de las mujeres |
|-----------------------|---|---|--|---|---|---|
| Ninguno | 252.065 | 145.357 | 221.531 | 58,3% | 11,4% | 10,5% |
| Primaria Incompleta | 315.602 | 190.838 | 276.973 | 62,0% | 12,3% | 10,4% |
| Primaria Completa | 403.839 | 255.463 | 352.946 | 65,1% | 12,2% | 9,9% |
| Secundaria Incompleta | 459.676 | 294.096 | 397.877 | 65,6% | 10,9% | 8,7% |
| Secundaria Completa | 613.456 | 419.158 | 531.925 | 70,1% | 10,5% | 7,9% |
| Superior Incompleta | 847.452 | 658.639 | 752.105 | 79,1% | 10,1% | 8,4% |
| Superior Completa | 1.923.313 | 1.507.810 | 1.717.784 | 78,6% | 10,7% | 10,1% |

Fuente: Informe Brechas de Género y Desigualdad: De los Objetivos de Desarrollo del Milenio a los Objetivos de Desarrollo Sostenibles. ONU Mujeres, USAID, UNFPA y PNUD.

La Figura 1 muestra que la brecha de género salarial se agudiza en las zonas más alejadas del país, en 2002 el salario de las mujeres de las zonas rurales era 23% menos que las de los hombres rurales, y para 2012 la brecha pasaba del 40% en esta misma relación.

Figura 1. Brecha salarial. Diferencia salarial entre hombres y mujeres como proporción del salario de hombres. 2002-2012



Fuente: Boletín DANE: Estadísticas de género. Mercado laboral en Colombia.

5.3 Algunas causas de la brecha de género salarial en el mundo

La OIT establece no solo la igualdad de remuneraciones sino que declara que “los hombres y las mujeres deberían recibir no sólo un salario igual por un trabajo igual o similar, sino también cuando llevan a cabo un trabajo completamente diferente pero que, de acuerdo con criterios objetivos, es de igual. Si bien pareciera difícil de medir hay factores que pueden determinar un trabajo de igual valor, para ello se requiere entre otras cosas una buena definición del cargo a fin de que lo que se valore sea lo que se requiere para el cargo, que habilidades propias de los trabajadores empleados y que pueden no tener relación con la eficiencia y productividad del cargo que la persona desempeña.

El artículo publicado por la Biblioteca del Congreso Nacional de Chile resume algunos determinantes para la brecha salarial de género, destacando:

- ✓ El nivel educacional, referido a la masculinización y feminización de las carreras, así como el abandono de los estudios por parte de las mujeres para dedicarse a labores de cuidado, lo que conlleva a un nivel educacional más bajo y el acceso a empleos de menor calificación y por ende salarial para ellas.

- ✓ La experiencia laboral, en términos de la intermitencia por razones asociadas al género como el cuidado, la maternidad, entre otras.

- ✓ Segregación profesional horizontal, las mujeres trabajan en puestos y sectores productivos que tienen menor remuneración. Muchas veces el nombre del cargo es diferente según sea el género al que se vaya a asignar. Ejemplo: sastre para hombre, costurera para mujer; asistente de personal para hombre, secretaria para mujer.

- ✓ Segregación profesional vertical, referido al poco acceso que tienen las mujeres a cargos de mayor poder, y cuando acceden lo hacen con remuneraciones inferiores a los hombres.

- ✓ Trabajo a tiempo completo y trabajo a tiempo parcial, las mujeres trabajan de tiempo parcial en mayor proporción que los hombres, lo que hace que la brecha sea más directa al tener mejor remuneración una hora laborada a tiempo completo que una a tiempo parcial, o indirecta al tener una contribución a la seguridad social en relación con la remuneración.

- ✓ Tamaño de la empresa o índice de sindicalización, las empresas de mayor tamaño tienen mayor número de empleados hombres que mujeres laborando, así como menor representación de las mujeres en los sindicatos.

- ✓ Discriminación salarial, por horas extras laboradas dado que las mujeres por la atención a labores del cuidado, tienden a realizar menos horas extras laborales. Así mismo, las labores domésticas son menos remuneradas que el resto de labores y estas son realizadas de manera mayoritaria por mujeres.

✓ La sanción o penalización salarial de las madres que trabajan, cuando se presentan diferencias salariales entre mujeres con y sin hijos.

✓ Incentivo o prima salarial de paternidad, cuando los hombres con hijos tienden a ganar más que los hombres sin hijos.

5.4 Percepción de las mujeres sobre las diferencias salariales según sexo; una aproximación a las causas de las brechas de género salariales.

Entre el 24 de enero y el 7 de febrero de 2019 se tuvo a disposición del público el FORMULARIO DE ENCUESTA PARA LA MONOGRAFÍA “Brecha salarial entre mujeres y hombres: avances o retrocesos en Colombia”. Este formulario fue publicado en las redes sociales de la Secretaría de las Mujeres de la Gobernación de Antioquia, y así mismo fue enviado a las bases de datos de los públicos objetivos de la entidad (en su mayoría mujeres), con un aproximado de 8.800 emails.

126 personas respondieron la encuesta, de ellas 6 fueron eliminadas de la base de datos por pertenecer a otros departamentos o ciudades del país (Córdoba, Meta, Cundinamarca y Bogotá), así mismo se eliminaron respuestas de 10 personas que respondieron al género: “masculino”. Cabe aclarar que ninguna persona respondió en la categoría “otro” cuando se preguntó por el género, por lo que se seleccionaron todas las respuestas con género “femenino”. En conclusión para los resultados se mostrarán las **110 personas** con respuestas género “femenino” y las interpretaciones se presentarán como aquellas dadas por las “**mujeres encuestadas**”.

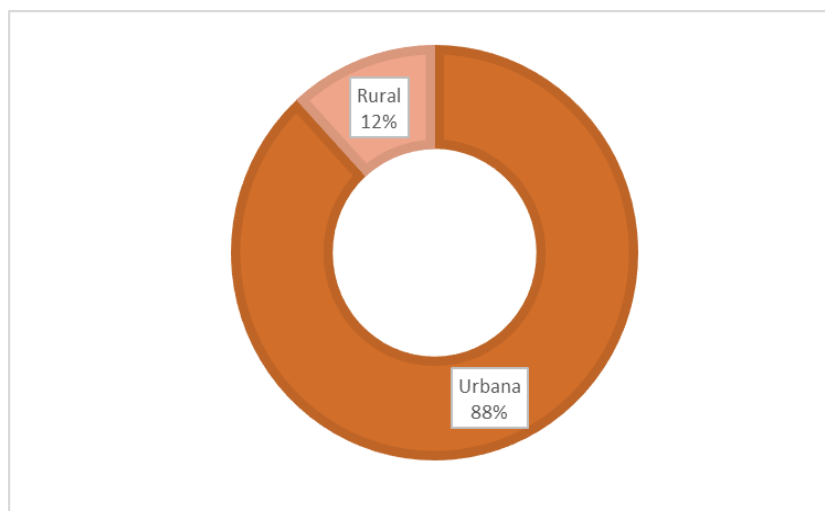
A continuación se presentan los resultados considerados más relevantes para dar respuesta a los objetivos planteados en la Monografía.

Caracterización de las mujeres que respondieron la encuesta.

Mujeres de 53 municipios del departamento respondieron la encuesta, mayoritariamente de Medellín (ciudad capital), Envigado y Bello.

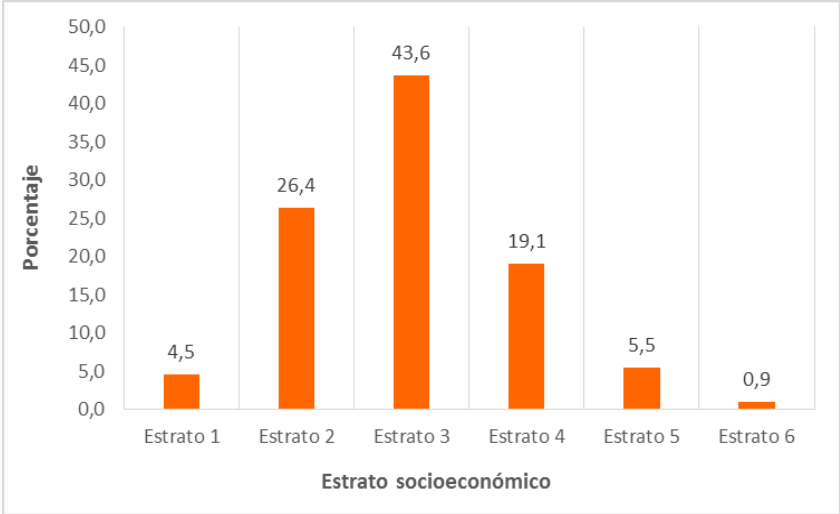
Un 88% de las mujeres que respondieron la encuesta son de la zona urbana, lo que se explica por un mayor acceso y uso de las TICs, medio utilizado para la recolección de la información. Ver figura 2.

Figura 2. Zona de residencia de las mujeres encuestadas. Antioquia-Colombia, Enero de 2019.



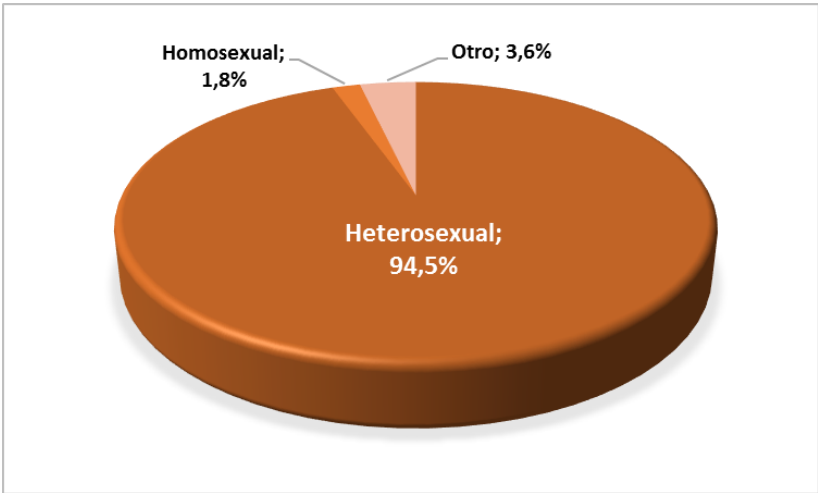
Por su parte, mujeres del estrato socioeconómico 3, fueron quienes más participaron en la encuesta con un 43.6% de quienes la respondieron, seguido por un 26.4% del estrato 2. Recordemos que las respuestas fueron voluntarias dada la metodología de realización de la misma, lo que pudo verse influenciado por el público objetivo de la Secretaría de las Mujeres, por el acceso a las TICs, u otro factor no controlado en este estudio.

Figura 3. Estrato socioeconómico de las mujeres encuestadas. Antioquia-Colombia, Enero de 2019.



En cuanto a la orientación sexual de las mujeres encuestadas, el 94.5% respondieron ser heterosexuales, un 1.8% manifestaron ser homosexuales y el 3.6% restante expresaron tener otra orientación sexual. Esta pregunta se hizo para tratar de evidenciar brechas salariales experimentadas por las mujeres no heterosexuales, pero son muy pocas las que respondieron la encuesta (6 mujeres).

Figura 4. Orientación sexual de las mujeres encuestadas. Antioquia-Colombia, Enero de 2019.



El 65.5% de las mujeres que respondieron la encuesta tienen de 30 a 49 años de edad, lo que puede obedecer a la edad de las mujeres que hacen parte de los programas de la Secretaría de las Mujeres de la Gobernación de Antioquia (Figura 5).

En cuanto al grupo étnico, el 61.8% se identificaron como mestizas, un 4.5% afro y un 0.9% como indígenas. Figura 6.

Figura 5. Grupos de edad de las mujeres encuestadas. Antioquia-Colombia, Enero de 2019.

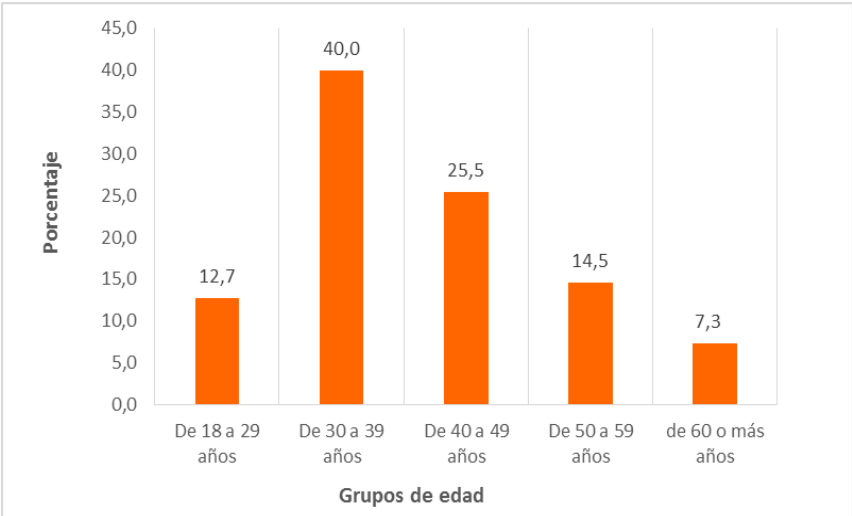
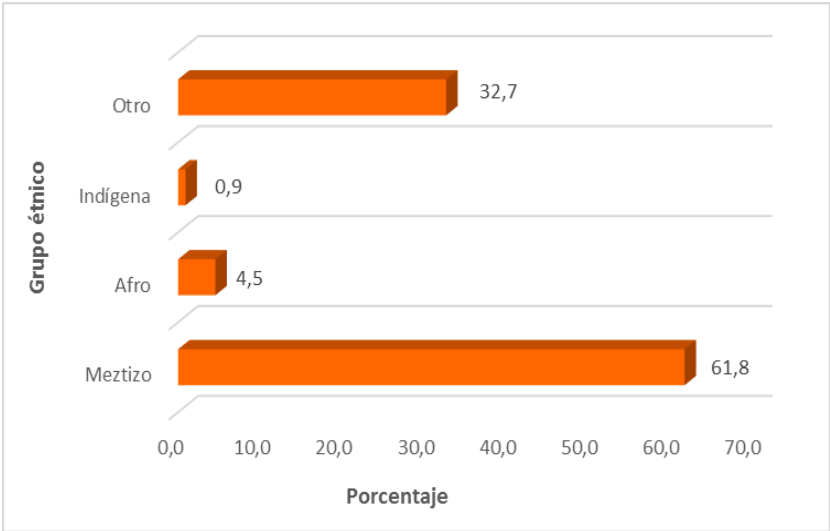
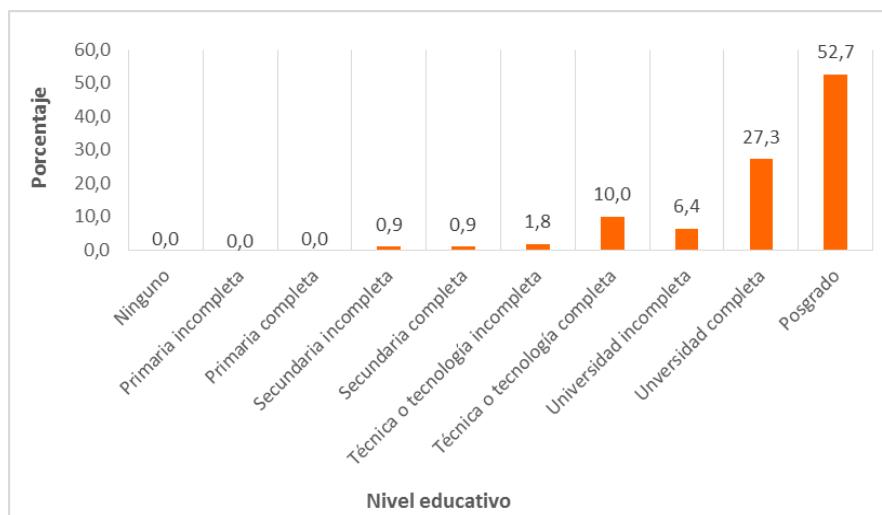


Figura 6. Grupo étnico de las mujeres encuestadas. Antioquia-Colombia, Enero de 2019.



Un nivel de educación superior tienen las mujeres encuestadas. Es así como el 94.6% de ellas tienen un nivel educativo que va desde la técnica/tecnología completa hasta posgrado. Figura 7.

Figura 7. Nivel educativo de las mujeres encuestadas. Antioquia-Colombia, Enero de 2019.



Mujeres residentes de zonas urbanas, de los estratos 2 y 3, mestizas, con edades entre 30 y 49 años de edad y un nivel de educación avanzado fueron quienes respondieron a la encuesta, superando barreras como aquellas originadas para el acceso a las TICs.

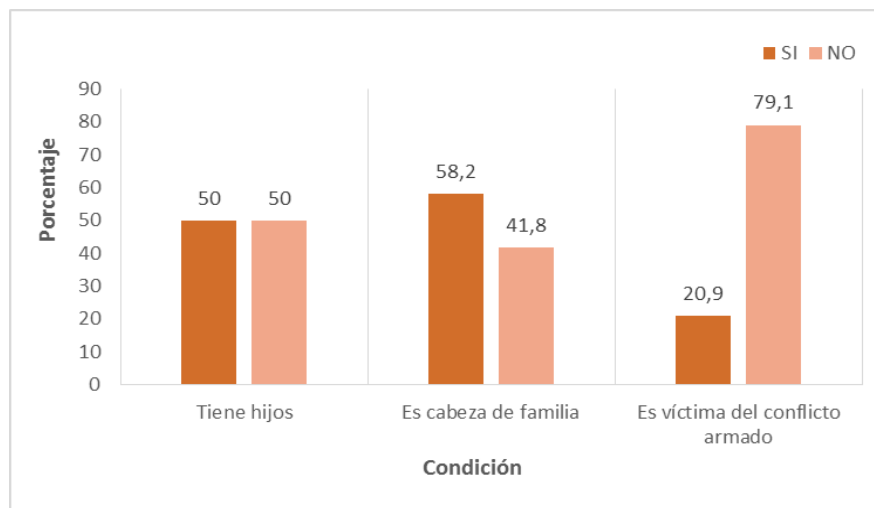
Condiciones de vida de las mujeres que respondieron la encuesta.

En la figura 8 se observa que el 50% de las mujeres encuestadas manifestaron que tienen hijas o hijos, otro 50% no tuvo o no ha tenido.

De las mujeres que manifestaron tener, cada una tiene en promedio 0.5 hijas/os, que oscila entre mínimo 1 y máximo 4 hijas o hijos por mujer.

Por su parte, el 58.2% de las mujeres manifestaron ser cabezas de familia y un 20.9% manifestaron ser víctimas del conflicto armado.

Figura 8. Condición de las mujeres encuestadas. Antioquia-Colombia, Enero de 2019



Condiciones laborales de las mujeres que respondieron la encuesta.

14 de las 110 mujeres que respondieron la encuesta manifestaron que no están laborando, por lo que algunas de las preguntas aplican para 96 mujeres que sí lo hacen.

El 83% de las mujeres que laboran lo hacen en empleos formales y manifestaron que tienen uno o dos trabajos alternos. Un 12.5% de las que laboran lo hacen en empleos informales y tienen un solo empleo; y un 3.1% son mujeres que laboran en más de dos empleos ya sea formal o informal.

Un 55.1% de las mujeres que laboran lo hacen en un empleo fijo y un 44.9% en un empleo temporal. El 67.7% de las que laboran son empleadas, un 28.3% lo hacen por cuenta propia y un 4.0% son empleadoras (figura 9).

El 86.7% de las mujeres que laboran, lo hacen de tiempo completo, un 11.2% lo hacen por horas y un 2.0% lo hacen medio tiempo (figura 10).

Por su parte, el 77.1% de las mujeres que laboran, cuentan con un trabajo que les proporciona la afiliación al Sistema de Seguridad Social (Salud, pensiones, riesgos laborales).

Figura 9. Situación laboral de las mujeres encuestadas. Antioquia-Colombia, Enero de 2019

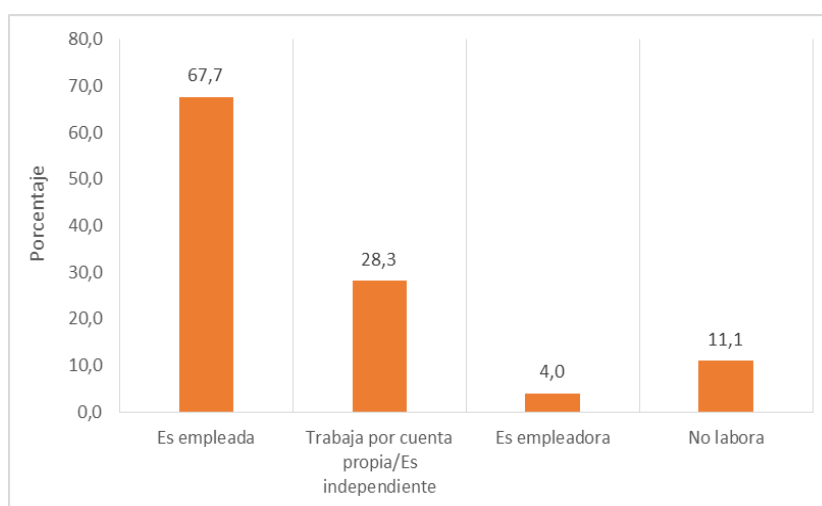
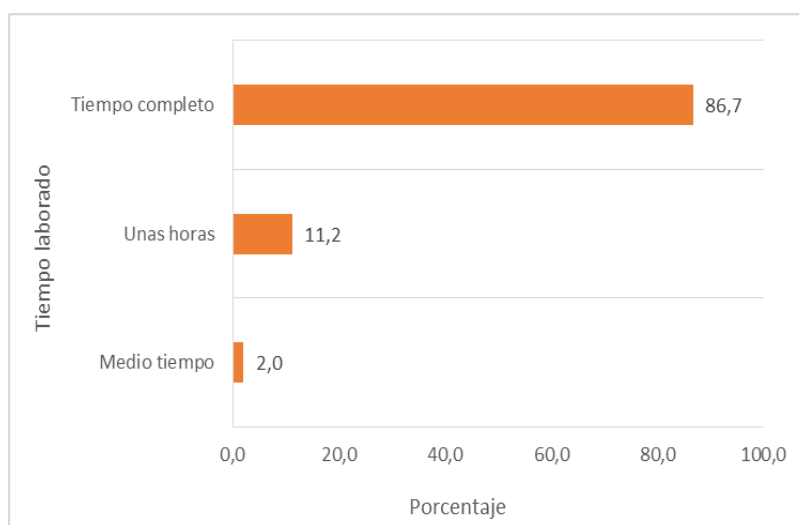


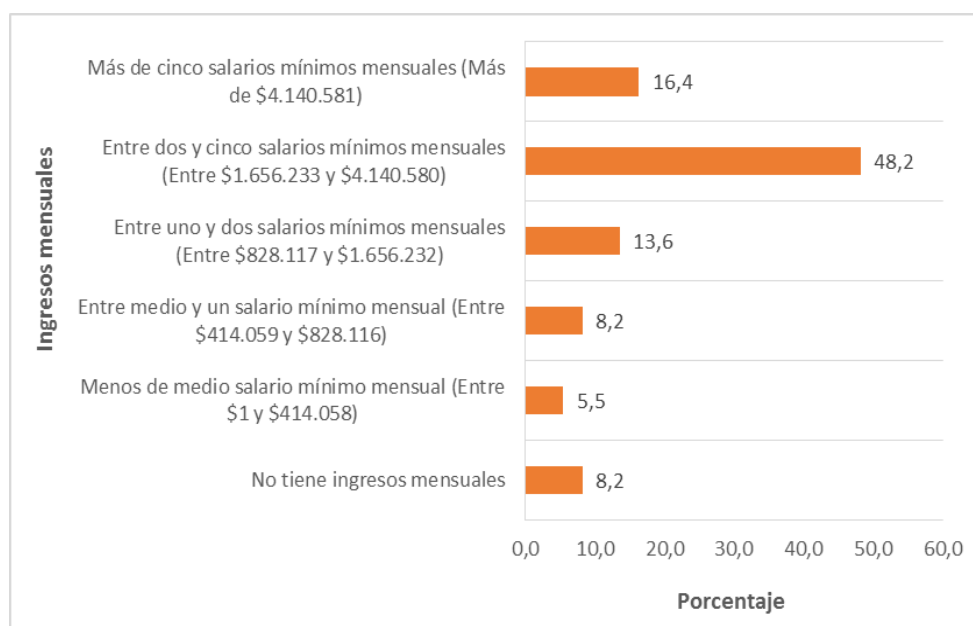
Figura 10. Tiempo laborado por las mujeres que lo hacen. Antioquia-Colombia, Enero de 2019



De las mujeres encuestadas, el 64.6% tienen ingresos mensuales de más de dos salarios mínimos, un 13.7% tienen ingresos menores o iguales a un salario mínimo mensual, un 13.6% tienen ingresos mensuales entre uno y dos salarios mínimos, y un 8.2% no tiene ingresos mensuales (figura 11).

Un 73.6% respondieron que sus ingresos provienen de un empleo formal, un 11.8% de un empleo informal, un 4.5% de una pensión o renta, y el 10% restante dijeron que provienen de otras fuentes, entre las que se encuentran arriendos, rebusque y donaciones.

Figura 11. Ingresos mensuales de las mujeres encuestadas. Antioquia-Colombia, Enero de 2019

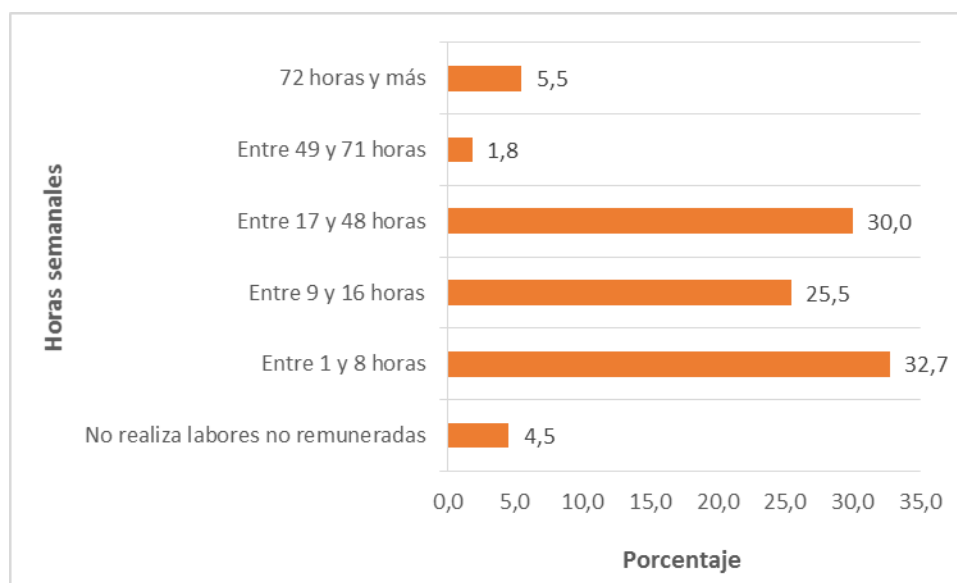


“Son varias las mujeres conocidas, familiares y amigas que reciben salarios menores a los salarios de sus compañeros de trabajo, a sus esposos y/o compañeros y a nivel familiar son demasiados los conflictos de pareja ya que el hombre cree que es mucho más que su pareja porque tiene más dinero en el bolsillo que ella” (Mujer encuestada).

En promedio, las mujeres dedican 39 horas a la semana al trabajo no remunerado, que incluye labores en empresa familiar, cuidado de niñas y niños, cuidado de personas mayores o enfermas, labores domésticas u otras. El 5.5% de las mujeres encuestadas manifestaron dedicar más de tres días en la semana (+72 horas) a labores no remuneradas, lo que significa casi la mitad de su tiempo semanal.

Un 4.5% de las mujeres manifestaron no realizar labores no remuneradas, valdría la pena ahondar con ellas en lo que significan las horas de dedicación no remunerada a este tipo de actividades (figura 12).

Figura 12. Horas semanales que las mujeres encuestadas dedican a labores no remuneradas. Antioquia-Colombia, Enero de 2019



“Una amiga docente de universidad, especializada y con maestría cobraba menos que su igual masculino y encima debía hacer trabajos gratuitos de ayuda y demostrar que valía para la plaza que se había ganado a pulso. Al hombre nunca le pidieron que hiciera trabajos gratuitos en la facultad” (Mujer encuestada).

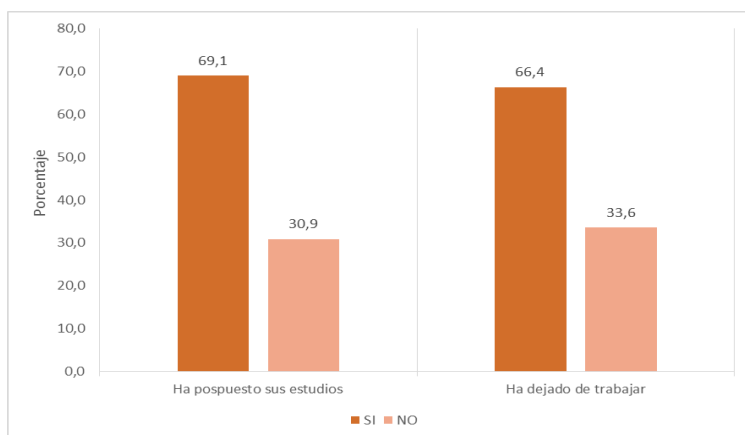
Al preguntarle a las mujeres si en algún momento de su vida ha pospuesto sus estudios, un 69.1% respondió que sí. Un 66.4% de las encuestadas dijo que en algún momento ha dejado de trabajar (figura 13).

Las razones que adujeron las mujeres para haber pospuesto los estudios fueron en un 59.7% necesidad de trabajar en lugar de estudiar, un 19.5% por estar al cuidado de niñas, niños, personas mayores o enfermas; en otras razones para haber pospuesto los estudios se evidenciaron principalmente las barreras de tipo económico.

Por su parte, las razones para que las mujeres encuestadas hayan dejado de trabajar en algún momento de su vida son principalmente baja remuneración con un 16.2%, otro 16.2% por estar al cuidado de niñas, niños, personas mayores o enfermas, un 4.1% motivada por un embarazo a cualquier edad; en otras razones para haber dejado de trabajar se encuentran aquellas relacionadas con la terminación del contrato por diferentes motivos y la dificultad para acceder a nuevas oportunidades laborales.

“Luego de ingresar nueva a una empresa escuché comentarios sobre otra mujer que habían tenido en consideración para el puesto que yo estaba ocupando y el comentario fue: vieron que X está embarazada, menos mal no la contrataron!” (Mujer encuestada).

Figura 13. Actividades pospuestas por las mujeres encuestadas. Antioquia-Colombia, Enero de 2019



“Alguna vez me preguntaron si quería tener hijos, dije que no y eso me subió puntos para obtener el puesto. A los hombres los promueven más fácil casi contrario con las mujeres quienes a mi parecer tenemos que tener niveles de educación mayor para alcanzarlo”
(Mujer encuestada).

Percepciones de las mujeres que respondieron la encuesta.

Al preguntarles a las mujeres si consideran que entre los salarios de mujeres y hombres hay diferencias, ellas respondieron:

Un 77.3% considera que entre los salarios de mujeres y hombres, es mayor el de los hombres.

Un 12.7% considera que es mayor el de las mujeres, y un 10% dijo no saber si entre los salarios de mujeres y hombres hay diferencias.

Un 27.3% manifestaron que en el lugar donde labora o laboró el salario es mayor para los hombres.

Un 93% de las mujeres que consideran que hay diferencias en los salarios de mujeres y hombres, sienten que esta situación *no es normal*.

“He conocido casos donde las mujeres desempeñan las mismas labores que hombres sin embargo, éstas les pagan menos”
(Mujer encuestada).

“Trabajé en una empresa en la que todos los que estaban en mi nivel eran hombres y ganaban un 20% más que yo. También sus relaciones con las directivas eran mejores. Sus propuestas eran escuchadas”

(Mujer encuestada).

Los hallazgos de este sondeo ponen de manifiesto que las mismas mujeres perciben y evidencian la brecha salarial de género en las empresas donde laboran o han laborado y percibirlo como “anormal” expresa la vivencia de la discriminación.

Al preguntarle a las mujeres sobre cuál o cuáles considera serían las principales causas de las diferencias en los salarios entre mujeres y hombres, respondieron en mayor proporción las referidas al machismo, la desigualdad y la discriminación. Otras causas fueron las referidas a la informalidad laboral a la que están más expuestas las mujeres y/o menos horas laboradas por parte de las mujeres; las mujeres deben realizar labores del hogar y del cuidado que les impide trabajar de tiempo completo, similar ocurre con la maternidad y lo que ello implica en la vida laboral de las mujeres y la posición de las empresas por licencias y permisos a que se tiene derecho; los hombres ocupan mejores cargos aun con igual nivel académico y las mismas capacidades; poca equidad en la distribución de las labores del cuidado que son asignadas principalmente a las mujeres.

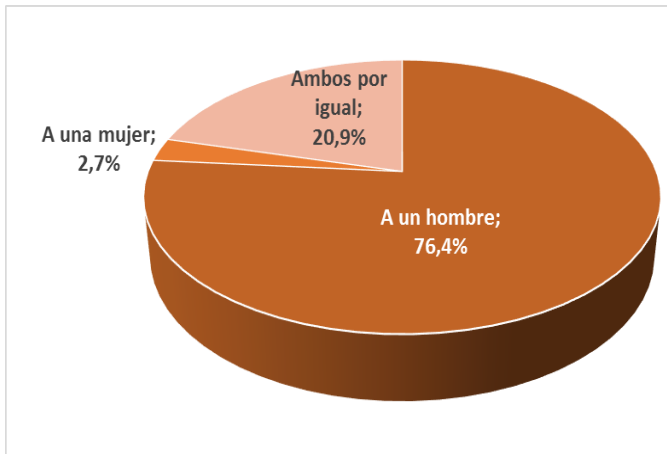
Expresiones como inequidad social, relaciones desiguales de poder, subvaloración de la mujer, techo de cristal, el solo hecho de ser hombre o la superioridad/supremacía masculina, doble y triple jornada de la mujer, asuntos religiosos, imaginarios culturales y hasta violencia sexual salieron a flote al considerar las causas de la brecha de género salarial.

La discriminación laboral y salarial incluye aspectos como el género, la edad, el nivel educativo y hasta la maternidad.

“Despido sin justa causa porque la mujer empleada no prestó atención a los intereses sexuales de sus superiores”

(Mujer encuestada).

Figura 14. Percepción de las mujeres encuestadas sobre la empleabilidad según sexo. Antioquia-Colombia, Enero de 2019



Al preguntarle a las mujeres si desde su experiencia considera que una empresa tiene preferencias al emplear según el sexo de la persona, un 76.4% respondió que las empresas prefieren emplear un hombre.

“En la empresa siempre los jefes decían que era mayor el salario de los hombres ya que aportaban más a la empresa. Cosa que no es así”

(Mujer encuestada).

“...tengo conocimiento de una empresa de mi municipio que en las últimas ocasiones en que contratan personal ha sido la mayoría masculino porque considera que las mujeres son un problema muy grande”

(Mujer encuestada).

CONCLUSIONES

- ✓ Aun cuando algunos textos manifiestan la no existencia de una brecha salarial según el sexo, las evidencias cuantitativas reflejan que la brecha persiste, que no importa si el nivel educativo de mujeres y hombres es igual para evidenciar que hay diferencias, y que si no se investiga más a fondo sobre las causas y los efectos, esto se puede describir como discriminación hacia las mujeres.

- ✓ Si las mujeres participan menos en el mercado laboral, seguirán teniendo menor experiencia y muy seguramente menores ingresos salariales. La distribución equitativa de las labores del cuidado aportarían significativamente a la reducción de estas brechas tanto de participación como empleo y salario.

- ✓ El techo de cristal se manifiesta como causa de la brecha de género salarial, en tanto los cargos directivos son mejores remunerados. Pese a una mejor educación las mujeres no tienen suficiente representación en puestos directivos, en ello se evidencia la feminización y masculinización de los cargos, la discriminación al no encargar a las mujeres en ese tipo de empleos; así, la brecha salarial en este campo es más amplia incluso que en cargos técnicos y administrativos.

- ✓ De continuar así, sin la realización de acciones afirmativas para la equidad laboral, las brechas de género salariales en Colombia en vez de estrecharse, se van ampliar; yo concluiría diciendo que, sin la implementación de acciones afirmativas, no habrá cierre de brechas que se pueda vislumbrar en los próximos 100 años en el país.

- ✓ Las mujeres de todos los estratos socioeconómicos, zonas de residencia, nivel educativo y de ingresos, grupo étnico y etario, manifiestan que todavía persiste la brecha salarial de género, reconociendo la permanencia del machismo, el patriarcado y la discriminación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ✓ CEPAL. Los censos de la ronda 2020: desafíos ante la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, los Objetivos de Desarrollo Sostenible y el Consenso de Montevideo sobre Población y Desarrollo. Indicadores ODS y CdeM para las personas potencialmente medibles en los censos. 2017
- ✓ Congreso de Colombia. Ley estatutaria 1581 de 2012. Por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales.
- ✓ Congreso Nacional de Chile. Biblioteca, Departamento de estudios, extensión y publicaciones. Brecha salarial y su evolución en una muestra de países. Chile, 2017.
- ✓ DANE. Gran Encuesta Integrada de Hogares. Trimestre móvil junio-agosto 2018.
- ✓ Gobernación de Antioquia, Secretaría de las Mujeres. Informe del Observatorio de Asuntos de Mujer y Género sobre la situación de las mujeres del departamento de Antioquia. 2015.
- ✓ ONU Mujeres, USAID, UNFPA y PNUD. Informe Brechas de Género y Desigualdad: De los Objetivos de Desarrollo del Milenio a los Objetivos de Desarrollo Sostenibles. 2017.
- ✓ ONU Mujeres. El progreso de las mujeres en Colombia 2018: Transformar la economía para realizar los derechos.
- ✓ Organización Internacional del Trabajo. Mujeres y hombres en la economía informal: un panorama estadístico (tercera edición). Ginebra: OIT, 2018.
- ✓ República de Colombia. Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. DECRETO 1377 DE 2013. Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1581 de 2012, de la protección de datos personales.

REFERENCIAS EN LÍNEA

Banco Interamericano de Desarrollo –BID-, Sociómetro – BID. Tomado de: <https://www.iadb.org/es/investigacion-y-datos//armonizadas%2C7611.html>. Consultado el 15/11/2018

CEPAL, Observatorio de Género. Tomado de: <https://oig.cepal.org/es/autonomias/autonomia-economica>. Consultado el 14/11/2018

Columna el tiempo. 2018. Tomado de: <https://www.eltiempo.com/mundo/mas-regiones/panorama-de-la-desigualdad-de-genero-en-el-mundo-192402>. Consultado el 23/10/2018

Columna el tiempo. 2017. Tomado de: <https://www.eltiempo.com/vida/educacion/la-brecha-salarial-entre-hombres-y-mujeres-en-colombia-se-redujo-143846>. Consultado el 27/10/2018

Columna el tiempo. 2017. Tomado de: <https://www.eltiempo.com/economia/sectores/informe-de-la-ocde-sobre-brecha-salarial-entre-hombres-y-mujeres-138788>. Consultado el 27/10/2018

Organización Internacional del Trabajo –OIT- Tomado de: <https://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>. Consultado el 15/11/2018

APÉNDICES

Apéndice 1: FORMULARIO DE ENCUESTA PARA LA MONOGRAFÍA “Brecha salarial entre mujeres y hombres: avances o retrocesos en Colombia”

La Secretaría de las Mujeres de la Gobernación de Antioquia y el Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales – CLACSO- adelantan una investigación sobre brechas de género salarial entre mujeres y hombres, por lo que te invita a responder las siguientes preguntas, las cuales serán utilizadas únicamente para fines estadísticos y en ningún momento se darán a conocer tus datos personales.

Las personas que respondan la encuestas aceptan el tratamiento de datos personales tal como lo indica la norma de Habeas Data en Colombia, regida por la Ley 1581 de 2012, y reglamentada parcialmente por el Decreto Nacional 1377 de 2013.

1. Tipo de identificación

Cédula de ciudadanía___ Cédula de extranjería___ Pasaporte___

2. Número de identificación _____

3. Teléfono o celular (opcional) _____

4. Correo electrónico _____

5. Departamento de residencia (Lista de departamentos de Colombia)

6. Municipio/ciudad de residencia (Lista de municipios de Colombia)

7. Zona de residencia

Urbana___ Rural___

8. Estrato socioeconómico

1___ 2___ 3___ 4___ 5___ 6___

9. Género:

Femenino___ Masculino___ Otro___

10. Orientación sexual:

Homosexual___ Heterosexual___ Otro___

11. Edad

De 18 a 29 años___ De 30 a 39 años___ De 40 a 49 años___ De 50 a 59 años___ De 60 y más años

12. Grupo étnico

Indígena___ Afro___ Mestizo___ Otra___

13. Nivel educativo

Ninguno___ Primaria incompleta___ Primaria completa___ Secundaria incompleta___ Secundaria completa___ Técnica o tecnología incompleta___ Técnica o tecnología completa___ Universidad incompleta___ Universidad completa___ Posgrado___ Otro___ Cuál_____

14. ¿Tiene hijas o hijos?

SI___ NO___

15. ¿Cuántas/os? _____

16. ¿Es cabeza de familia?

SI___ NO___

17. ¿Es víctima del conflicto armado?

SI___ NO___

18. ¿Tiene alguna discapacidad?

SI___ NO___

19. ¿Tiene alguna fuente de ingresos económicos propios (suyos)?

SI___ NO___

20. Labora en un trabajo

Formal___ Informal___ No labora___

21. ¿Cuántos trabajos tiene?

1___ 2___ Más de 2___ No labora___

22. Su trabajo es

Fijo___ Temporal___ No labora___

23. En su trabajo usted

Es empleador/a___ Trabaja por cuenta propia/Es independiente___ Es empleado/a___ No labora___

24. ¿Cuánto tiempo labora?

Tiempo completo___ Medio tiempo___ Unas horas___ No labora___

25. ¿Su trabajo le proporciona la afiliación al Sistema de Seguridad Social (Salud, pensiones, riesgos laborales)?

SI___ NO___ No labora___

26. ¿Cuántos son sus ingresos mensuales (Según salario mínimo legal mensual vigente para 2019)?

Menos de medio salario mínimo mensual (Entre \$1 y \$414.058) ___ Entre medio y un salario mínimo mensual (Entre \$414.059 y \$828.116) ___ Entre uno y dos salarios mínimos mensuales (Entre \$828.117 y \$1.656.232) ___ Entre dos y cinco salarios mínimos mensuales (Entre \$1.656.233 y \$4.140.580) ___ Más de cinco salarios mínimos mensuales (Más de \$4.140.581) ___ No tiene ingresos mensuales___

27. Sus ingresos mensuales provienen de

Un empleo formal___ Un empleo informal___ Una renta___ Una pensión___ Otro___
Cuál_____

28. ¿Cuántas horas en la semana dedica al trabajo no remunerado (empresa familiar, cuidado de niñas, niños; cuidado de personas mayores o enfermas; labores domésticas; otros)? _____Horas

29. ¿En algún momento de su vida, ha pospuesto sus estudios?

SI___ NO___

30. Si respondió que sí ha pospuesto sus estudios, diga el principal motivo que le llevó a suspender sus estudios (seleccione una sola opción)

Cuidado de niñas, niños___ Cuidado de personas mayores o enfermas___ Embarazo a temprana edad de usted o de su pareja___ Necesidad de trabajar en lugar de estudiar___ No le gustaba o no le gusta estudiar___ A su pareja no le gustaba o no le gusta que usted estudie___ Otro___ Cuál_____

31. ¿En algún momento de su vida laboral, ha dejado de trabajar?

SI___ NO___

32. Si respondió que sí ha dejado de trabajar, diga el principal motivo que le llevó a dejar de trabajar (seleccione una sola opción)

Cuidado de niñas, niños___ Cuidado de personas mayores o enfermas___ Embarazo de usted o de su pareja___ No le gustaba o no le gusta trabajar___ A su pareja no le gustaba o no le gusta que usted trabaje___ Precarias condiciones laborales___ Baja remuneración___ Otro___
Cuál_____

33. Entre los salarios de mujeres y hombres usted considera que

Es mayor el de los hombres___ Es mayor el de las mujeres___ Es igual para mujeres y hombres___ No sabe___

34. En el lugar donde labora o laboró, el salario es

Mayor para los hombres___ Mayor para las mujeres___ Es igual para mujeres y hombres___ No sabe___

35. Si considera que mujeres y hombres tienen diferente salario, para usted esta situación es

Normal___ Anormal___ No sabe/no responde___

36. Cuál o cuáles considera serían las principales causas de las diferencias en los salarios entre mujeres y hombres en el país (puede nombrar varias causas)

37. Según su experiencia o experiencia de otras personas, considera que una empresa prefiere emplear

A una mujer___ A un hombre___ Ambos por igual___

38. Quisiera compartir una situación de desigualdad salarial entre mujeres y hombres que haya vivido usted o una mujer que conoce. Cuéntenos

(Opcional)_____
