

PANORAMA LABORAL DE LAS MUJERES EN EL TOLIMA

IBAGUÉ
cómovamos



**ORMET
TOLIMA**

Observatorio Regional de Mercado de Trabajo

PANORAMA LABORAL DE LAS MUJERES EN EL TOLIMA

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

El Observatorio Regional de Mercado de Trabajo del Tolima y el programa Ibagué Cómo Vamos, presentan este boletín especial sobre el panorama laboral de las mujeres en el departamento del Tolima, a partir del análisis de indicadores y variables que determinan el avance para el cumplimiento del Objetivo de Desarrollo Sostenible número diez denominado Reducción de las desigualdades.

El 8 de marzo de 1857 las trabajadoras vinculadas al sector textil de la ciudad de Nueva York se unieron para protestar por sus condiciones laborales, entre las que se destaca la desigualdad de salarios, que correspondían a menos de la mitad de lo que percibían los hombres. Este es el trasfondo histórico de la conmemoración del Día Internacional de la Mujer este viernes ¿Qué tanto hemos avanzado en materia de equidad en el acceso al mercado laboral, a la remuneración y en general a las oportunidades de desarrollo personal y laboral?

Al analizar la situación de las mujeres en el mercado laboral del departamento, con lo que respecta a empleos en el sector público, del total de 177 empleados que posee la Gobernación del Tolima, el 51% son hombres, mientras que el 49% son mujeres. El panorama a nivel del total de las otras gobernaciones es contrario, 52% del empleo es ejecutado por mujeres y el 48% restante por hombres. (ver tabla 1).

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

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

Fuente: Función Pública, SIGEP diciembre de 2018.

Es notoria la disparidad salarial por género en el departamento a favor de los hombres en todos los años evaluados; en promedio su

salario es superior en \$279.372 que el de las mujeres en el departamento del Tolima.

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

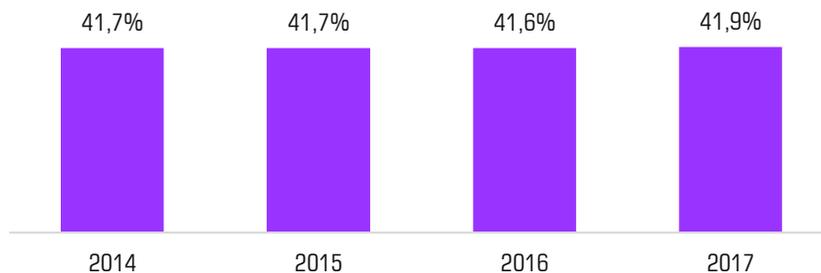


Fuente: FILCO a partir de DANE - Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH).

La Tasa de Ocupación registra un crecimiento para el último año 2017 con un 41,9%, cifra que no supera en ningún período la ocupación

promedio que presenta la ciudad de Ibagué que se ubica para el año 2017 en 52,8%.

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

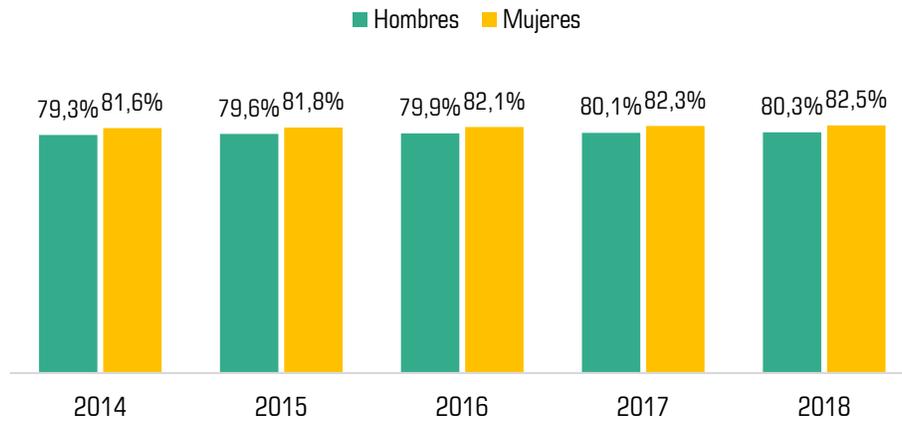


Fuente: FILCO a partir de DANE - Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH).

La Población en Edad de Trabajar – PET, por género en la ciudad de Ibagué es mayor a la de los hombres en todos los años evaluados, este porcentaje crece cada año; entre el período de tiempo 2014 y 2018 se evidencia un

incremento del 0,95% de las mujeres en edad de trabajar, hecho que promueve la necesidad de ofrecer alternativas laborales a las mujeres que se encuentran en la PET.

Figura 3. Población en Edad de Trabajar según sexo. Ibagué, 2014 – 2018.

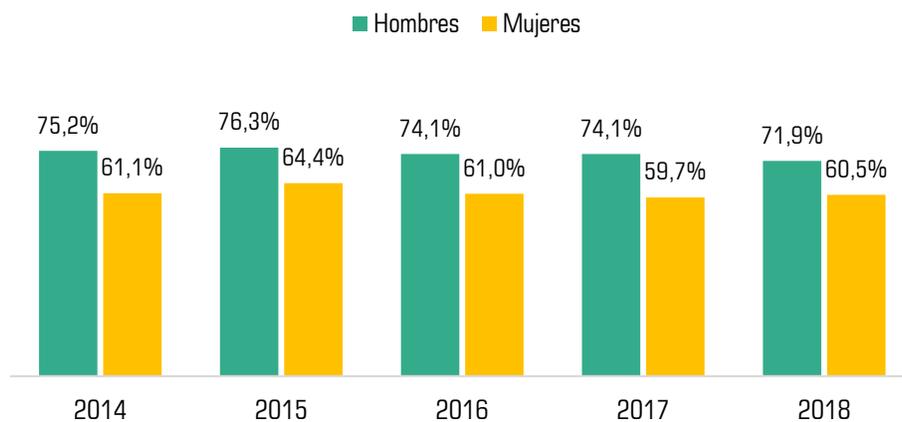


Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares del DANE, 2018.

La Tasa Global de Participación – TGP, establece la oferta de fuerza de trabajo en la ciudad que desea participar en el mercado laboral. Esta variable es importante debido a que aunque las mujeres presentan un mayor porcentaje de Población en Edad de Trabajar, a la hora de evaluar su participación en el

mercado, los hombres presentan una mayor TGP. Para el año 2015 la TGP de las mujeres alcanza el 64,4%, para el último año de evaluación, la TGP alcanza la cifra más baja del periodo, 60,5%. Cifra que establece la disminución de la participación de las mujeres en el mercado laboral.

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

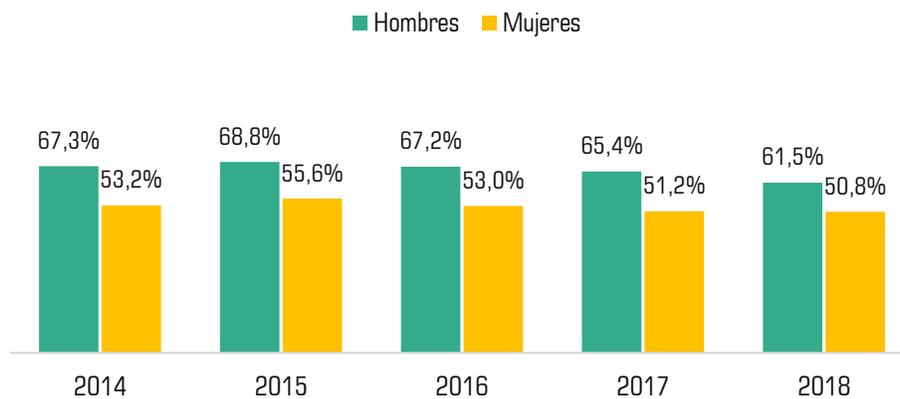


Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares del DANE, 2018.

La Tasa de Ocupación – TO, establece una evidente brecha entre hombres y mujeres; mientras que durante todo el periodo evaluado, los hombres tienen un nivel de ocupación superior al 60%; las mujeres en ningún año superan el 56%. Sin embargo, en el

año 2018 la brecha se redujo a un 10,7% entre la Tasa de Ocupación de hombres y mujeres, la menor en cinco años (ver figura 5). Comportamiento que evidencia las dificultades que atraviesan las mujeres para vincularse en el mercado laboral.

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

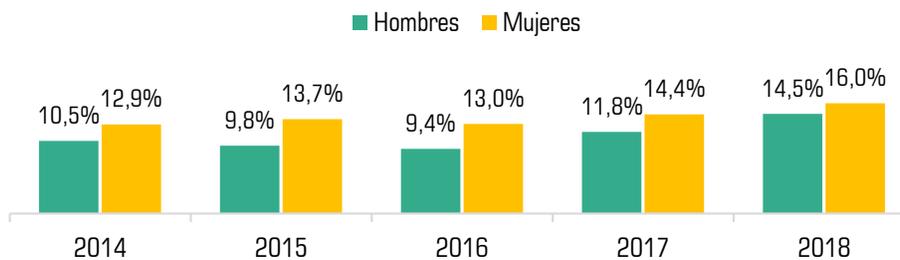


Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares del DANE, 2018.

La Tasa de Desempleo es mayor en las mujeres. En el 2018 la cifra alcanzó un 16,0% la mayor tasa en el periodo que se evalúa. Lo anterior corrobora la situación de las mujeres en el mercado laboral.

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

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

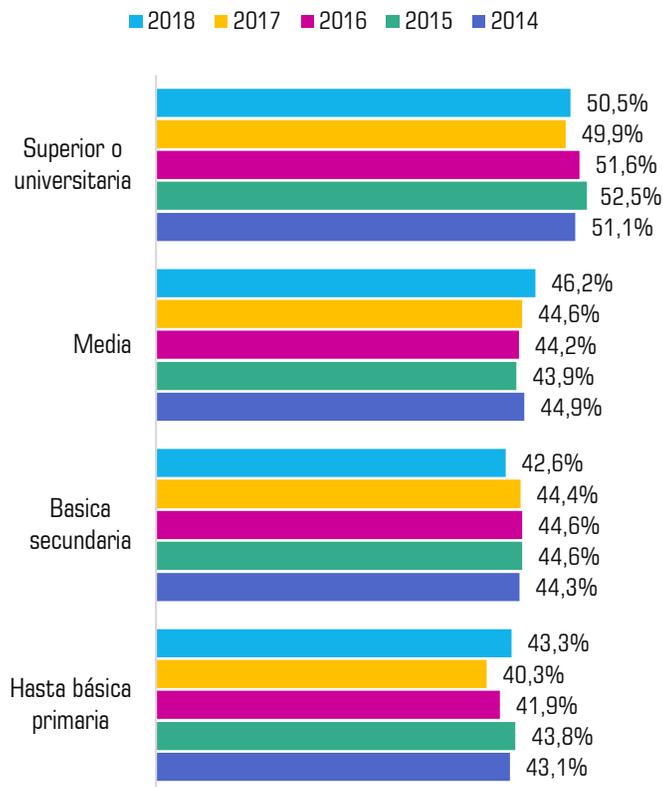


Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares del DANE, 2018.

Al analizar la proporción de mujeres ocupadas por nivel educativo; se resalta que a mayor nivel educativo, mayor es la ocupación, mientras que en el año 2018 las mujeres con

educación básica primaria presentaban una ocupación del 43,3%, las mujeres con educación superior o universitaria fijaron una ocupación superior al 50%.

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



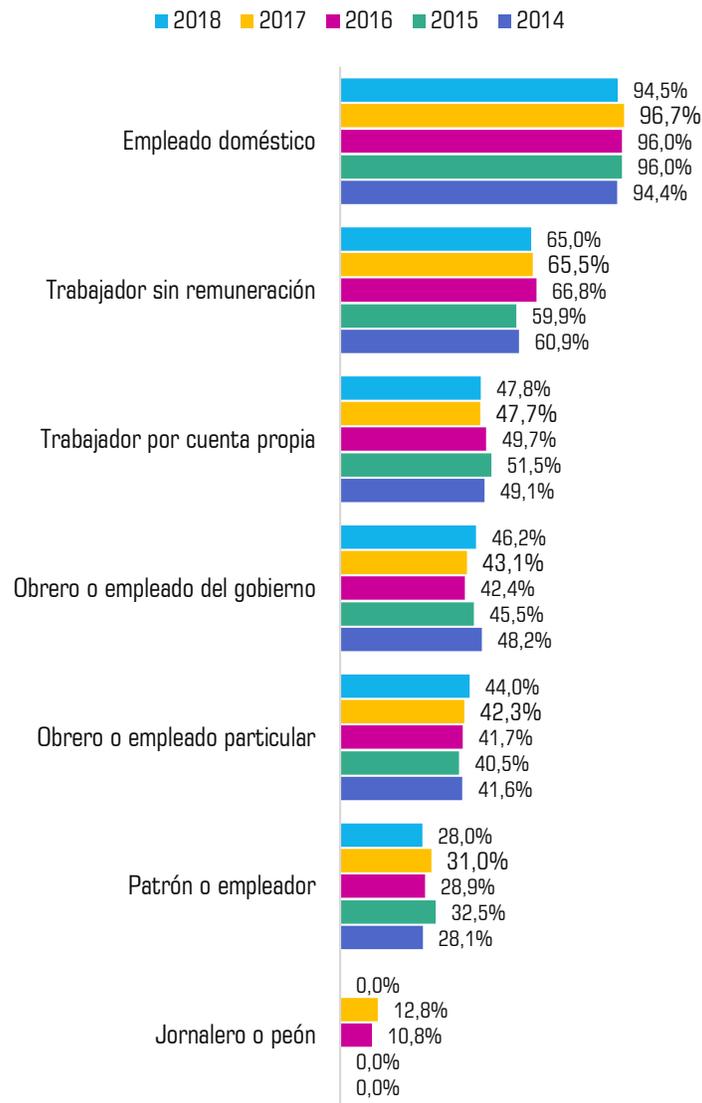
Fuente: FILCO a partir de DANE - Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH).

La Fuente de Información Laboral de Colombia – FILCO, contiene la información del panorama de la mujer ibaguereña por posición ocupacional, las mujeres de la ciudad de Ibagué poseen una mayor ocupación en tan solo dos posiciones ocupacionales: como empleadas domésticas, con una proporción promedio en el periodo evaluado de 95,5%, y como trabajadoras sin remuneración con un 63,6%. El promedio de las ibaguereñas con un

29,7%, son patronas o empleadoras y menos del 50% son obreras o empleada del gobierno.

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

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

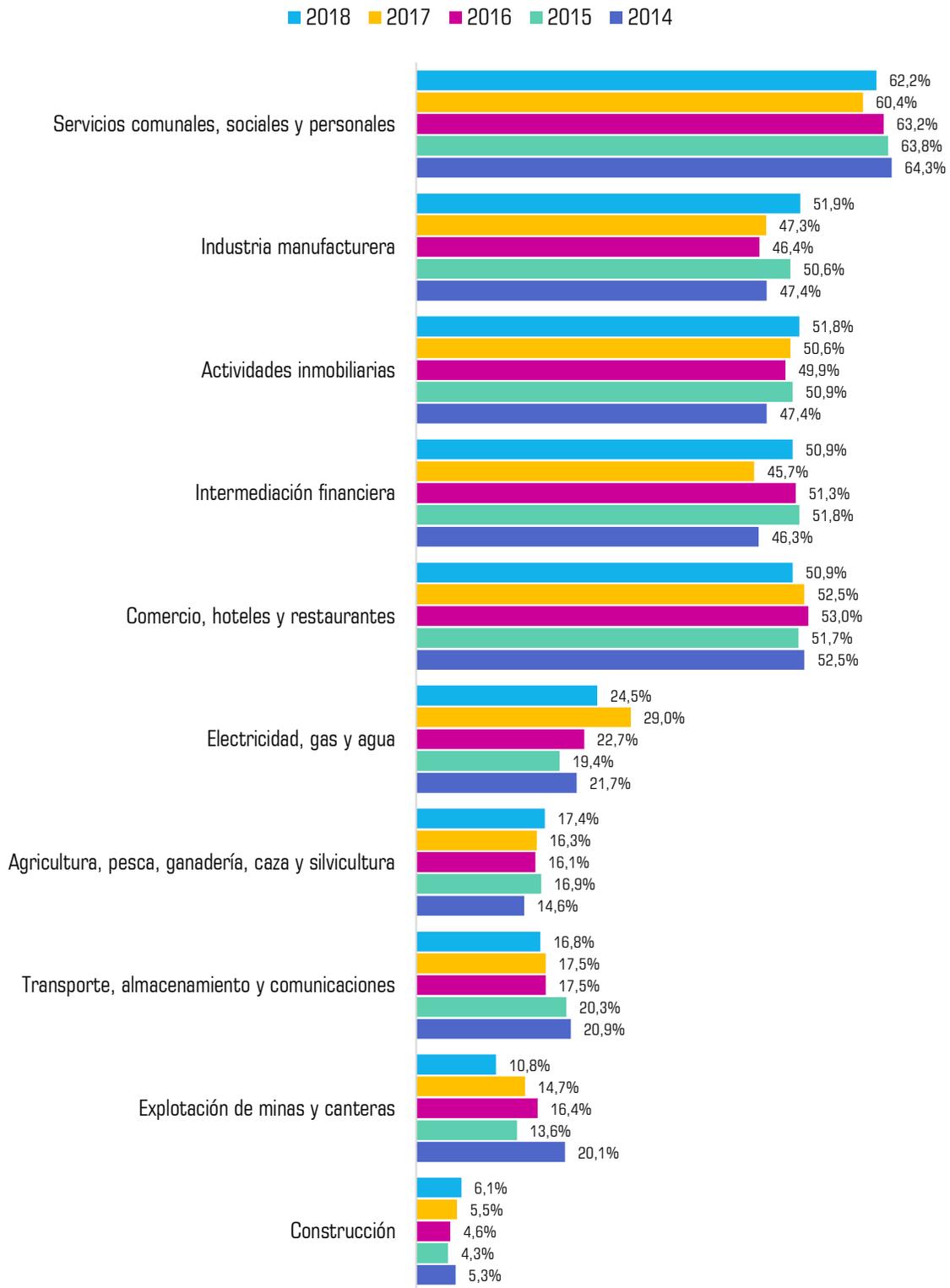


Fuente: FILCO a partir de DANE - Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH).

Respecto a ramas de actividad, el panorama no es distinto, en cinco de las diez evaluadas, las mujeres presentan una ocupación promedio en el periodo evaluado por debajo del 23%, estas son: agricultura, pesca, ganadería, caza y silvicultura (16,3%), construcción (5,2%), electricidad, gas y agua (23,5%), explotación de

minas y canteras (15,1%) y transporte, almacenamiento y comunicaciones (18,6%). Por su parte, tan sólo presenta una evidente proporción mayor de ocupación en la rama de servicios comunales, sociales y personales con un promedio en los cinco años de 62,8.

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

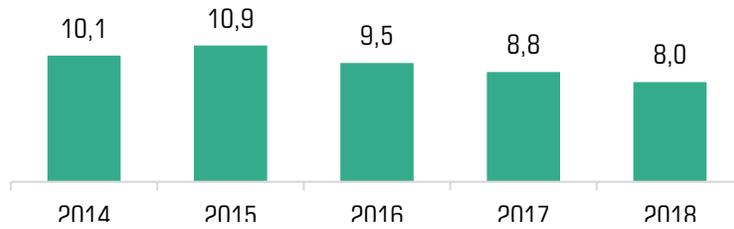


Fuente: FILCO a partir de DANE - Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH).

La disparidad de horas de trabajo entre hombres y mujeres de la ciudad de Ibagué entendida como la diferencia de horas trabajadas en el trabajo principal y el trabajo

secundario en promedio semanal decrece desde el año 2016, en promedio del periodo evaluado la brecha entre hombres y mujeres es de 9,5 horas de trabajo.

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

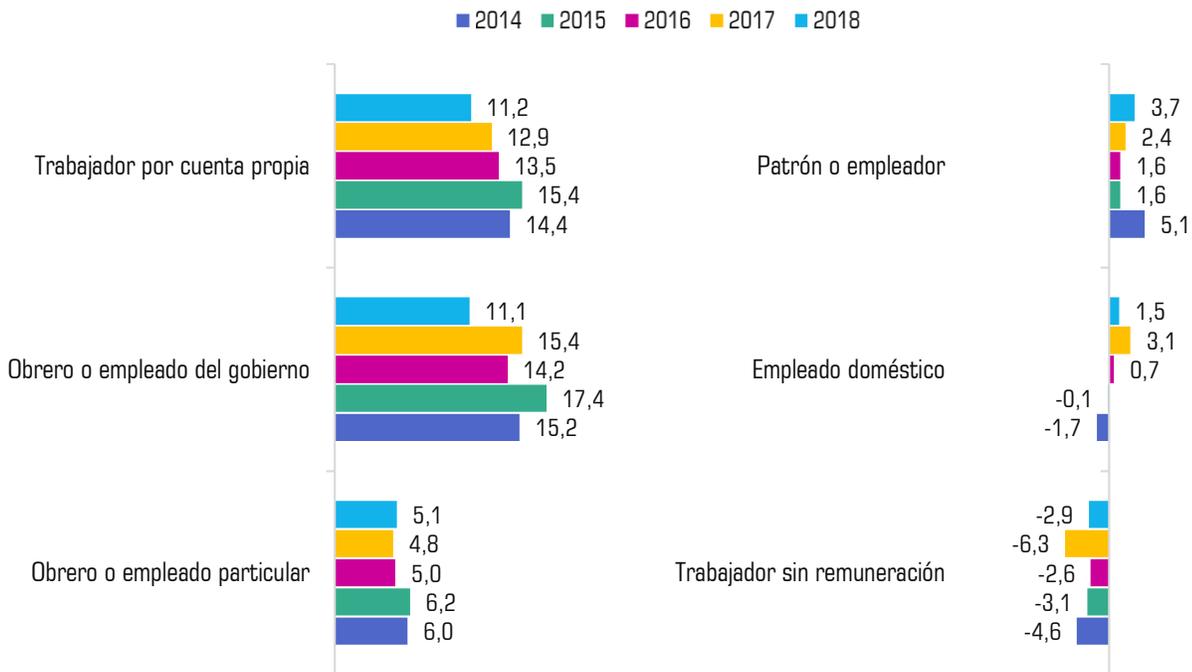


Fuente: FILCO a partir de DANE - Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH).

La disparidad por horas según la posición ocupacional, en dos posiciones, las mujeres realizan más horas de trabajo, como jornalera o peón con un promedio de 8,7 horas en los

dos años en los que se registran datos; de la misma forma ocurre en su posición como trabajadora sin remuneración en donde destina en promedio 3,9 horas más que los hombres.

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

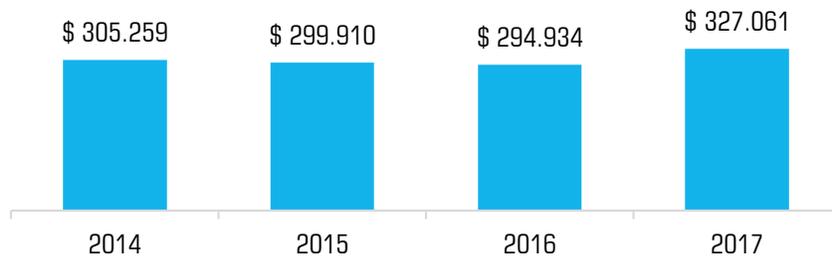


Fuente: FILCO a partir de DANE - Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH).

Pero la disparidad no se limita a las horas de trabajo. Esta se encuentra presente en los salarios devengados en el mercado laboral, en todos los años del periodo en evaluación, los hombres obtuvieron salarios más altos que las

mujeres; además, en el último año, se presentó la mayor disparidad \$327.061. En promedio, durante los cuatro años la disparidad de salarios fue de \$306.791. (ver figura 13).

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

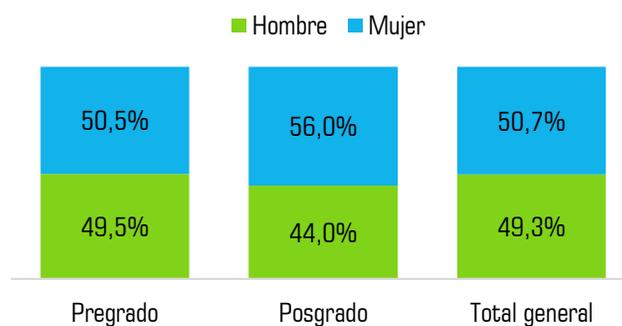


Fuente: FILCO a partir de DANE - Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH).

Es importante conocer la realidad sobre el acceso a la educación superior de las mujeres en la ciudad de Ibagué y si el comportamiento de esta variable es determinante a la hora de valorar la realidad del mercado laboral. Las mujeres tienen una mayor participación en educación superior tanto en pregrado (50,5%) como en posgrado (56,0%); aunque esta cifra es positiva en términos de igualdad de género,

preocupa que, a pesar del avance en el acceso a la educación superior, las cifras de desempleo, Tasa Global de Participación, disparidad salarial y de horas de trabajo demuestran que la brecha de género es aún muy amplia. En promedio las mujeres acceden más a la educación superior, hecho que no garantiza su participación mayoritaria en la estructura de empleo calificado.

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

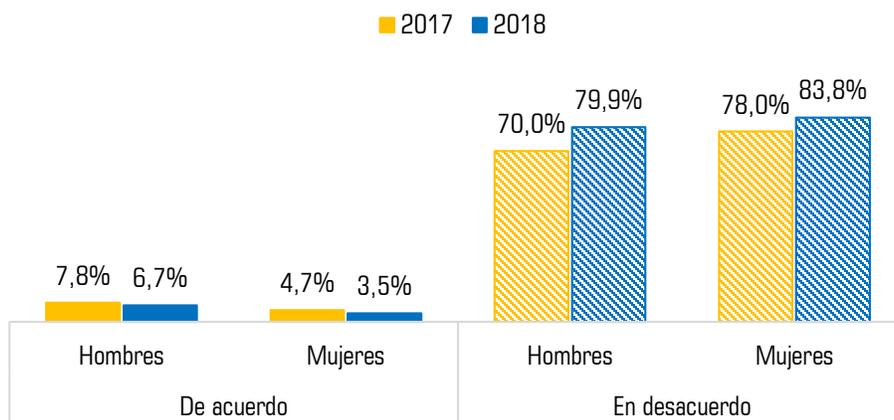


Fuente: Ministerio de Educación Nacional de Colombia, MEN.

Como indicador subjetivo se preguntó a mujeres y hombres en la Encuesta de Percepción Ciudadana 2018, si estaba de acuerdo o no con la siguiente frase: “¿En su ciudad es fácil encontrar trabajo?” (Ver figura 15.) Los resultados confirman lo que las cifras

objetivas han mostrado a lo largo de este escrito, el 83,8% de las mujeres y el 79,9% de los hombres en la ciudad de Ibagué están en desacuerdo con esa afirmación; lo que se traduce en que las mujeres perciben mayor dificultad para conseguir empleo.

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



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

Hasta aquí una mirada a las cifras y estadísticas sobre la situación de las mujeres en el mercado laboral del Tolima; se evidencia la existencia aún de una gran brecha de género, el desempleo afecta al género femenino e instaura un detrimento más claro en las mujeres jóvenes. La participación de las mujeres por posición ocupacional las sitúa generalmente en trabajos menos remunerados o no pagos, y con mayor informalidad, lo que limita el acceso a seguridad social, pensión, cesantías y protección por maternidad. A pesar de algunas mejoras, como es el caso de su participación en la educación superior, las mujeres en el Tolima sufren una disparidad salarial significativa, que responde a los fenómenos de marginación y exclusión en el trabajo y el diferencial en las horas de trabajo asalariado y no asalariado. Aunque desde ese 8

de marzo de 1857 se han desarrollado avances importantes, es imposible hablar de una verdadera equidad de género en el campo del empleo; estas disparidades de género podrían encontrar solución en políticas públicas y prácticas eficaces:

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

de género en el trabajo podrán eliminarse solo si se neutralizan las desventajas relacionadas con la función reproductiva de las mujeres y si se promueve el reparto equitativo del trabajo de cuidado no remunerado: entre las mujeres y los hombres, por una parte, y entre la familia y la sociedad en general, por otra. Esto

supone aplicar medidas integrales y transformadoras, basadas en las normas internacionales del trabajo de la OIT, que ponen en el centro de las intervenciones la eliminación de la discriminación y el logro de la igualdad de género en el hogar y en el trabajo. (OIT, 2016, pág. 105).

Referencias

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