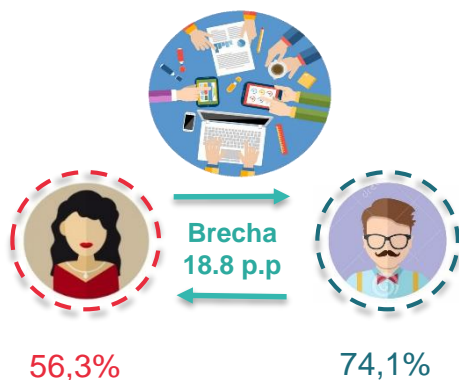


Por la equidad y la inclusión: Radiografía de la calidad del empleo femenino en Barranquilla.

Kelina Puche, Directora ejecutiva.
Valentina Villa, Asistente de investigación.
Newsletter 18, septiembre de 2018.
ISSN 2422-040X

¿Bajo qué condiciones están ocupadas las mujeres en el mercado laboral?

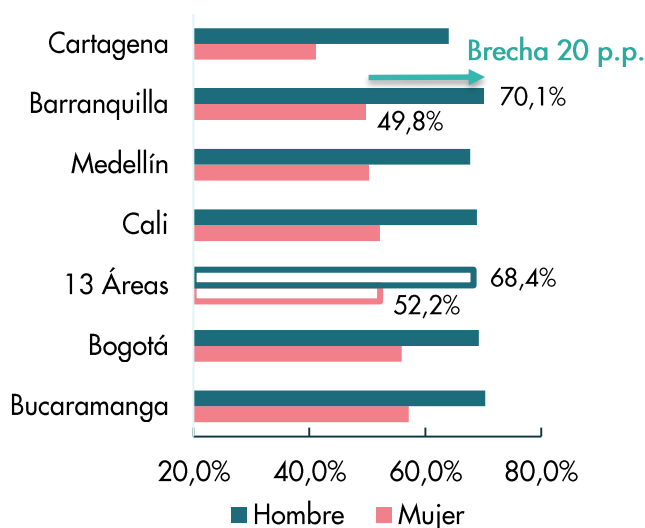
En Barranquilla, solo el 56,3% de las mujeres participan en el mercado laboral, mientras el 74,1% de los hombres lo hacen. Ubicando a la ciudad como la 4ta* con mayor brecha de **participación** entre hombres y mujeres; luego de Cartagena, Manizales y Pereira.



Fuente. GEIH-DANE. Elaboración Fundesarrollo.

En términos de **ocupación**, Barranquilla ocupa el 2do* puesto en desigualdad de género, luego de Cartagena. Además, muestra una ocupación femenina inferior en 3 puntos porcentuales (p.p.) a las 13 áreas metropolitanas.

Tasa de Ocupación 2017



Fuente. GEIH-DANE. Elaboración Fundesarrollo.

Sin embargo, siendo la ciudad con menor **desempleo** en Colombia para 2017, es la 2da con la más alta brecha en desempleo femenino vs masculino del país, luego de Montería.

En Barranquilla....



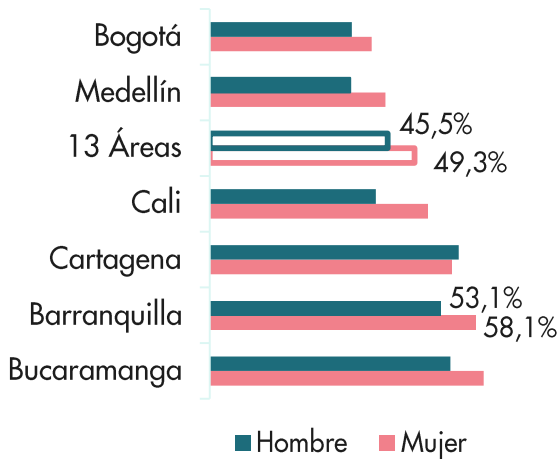
Fuente. GEIH-DANE. Elaboración Fundesarrollo.

(*) Nota: La posición ocupada corresponde a su lugar en comparación con las 13 áreas metropolitanas.

En calidad nos rajamos

Barranquilla evidencia un 55,2% de sus ocupados en la **informalidad**, ubicándose como la 6ta* ciudad con mayor informalidad en el país. Asimismo, para el género femenino, además de un menor número de ocupados y una mayor tasa de desempleo, la informalidad en mujeres es superior en 5 p.p a la de los hombres.

Informalidad A.M (2017).



Fuente: GEIH-DANE. Elaboración Fundesarrollo.

Un reflejo de esto es la forma de contratación: verbal o escrita. Barranquilla, es la 2da* ciudad con mayor proporción de mujeres contratadas de forma verbal. La proporción en mujeres es:

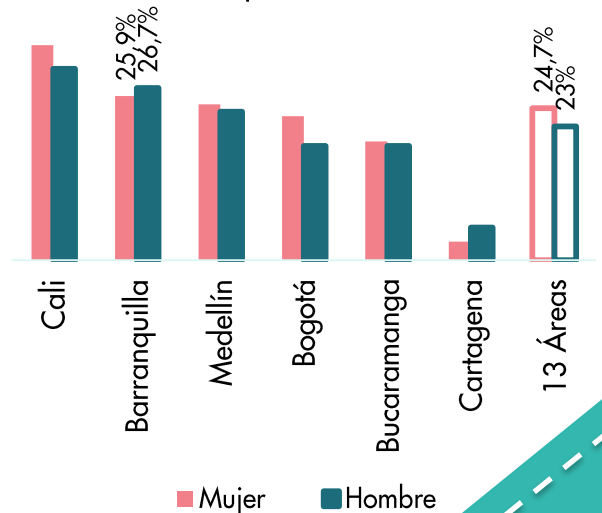


Mientras en los hombres es sólo del...



Asimismo, cuando analizamos el **subempleo subjetivo** por género, nos encontramos con que Barranquilla es la 4ta* ciudad con mayor número de subempleados. Para 2017, en el resto de ciudades se evidenció así:

Subempleo A.M (2017).

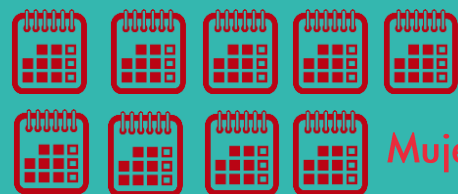


Fuente: GEIH-DANE. Elaboración Fundesarrollo.

En Barranquilla, mientras un hombre tarda en promedio 2 meses en conseguir empleo una mujer lo hace en 9 meses.



Hombres



Mujeres

Meses Cesante

¡Ellas quieren trabajar más!

La insatisfacción por las horas laboradas se mide por medio del **subempleo subjetivo por horas**, este ocurre cuando tomando como base un período de referencia corto, una persona trabaja menos horas queriendo trabajar más y estando disponible para hacerlo.

En comparación con los hombres, un mayor número de mujeres se sienten insatisfechas con el número de horas que trabajan. En Barranquilla, la insatisfacción por horas de trabajo de las mujeres, supera la de los hombres en 1,2 p.p.

Hombres
Horas semanales
51



Mujeres
Horas semanales
40

Fuente. GEIH-DANE. Elaboración Fundesarrollo.

En Barranquilla, las mujeres trabajan 40 horas semanales promedio, 8 horas menos que las horas legales de trabajo establecidas a nivel nacional. Como reflejo de esto, la ciudad se ubica como la 3era* con menor número de horas trabajadas a la semana por la mujer, incluso por debajo de las 13 áreas, en 2 horas promedio.

Hombres
Antigüedad
4 años promedio



Mujeres
Antigüedad
2 años promedio



Asimismo, les cuesta perpetuarse en sus empleos...

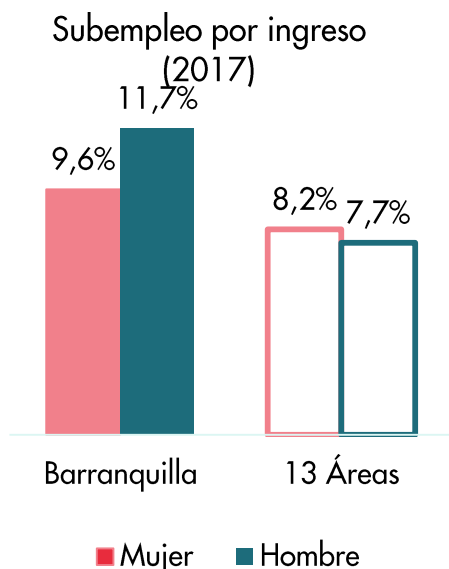


Fuente. GEIH-DANE. Elaboración Fundesarrollo.

¿Te pagan suficiente?

Dadas las difíciles condiciones de acceso femenino al mercado laboral en la ciudad de Barranquilla, las mujeres aceptan el salario de reserva.

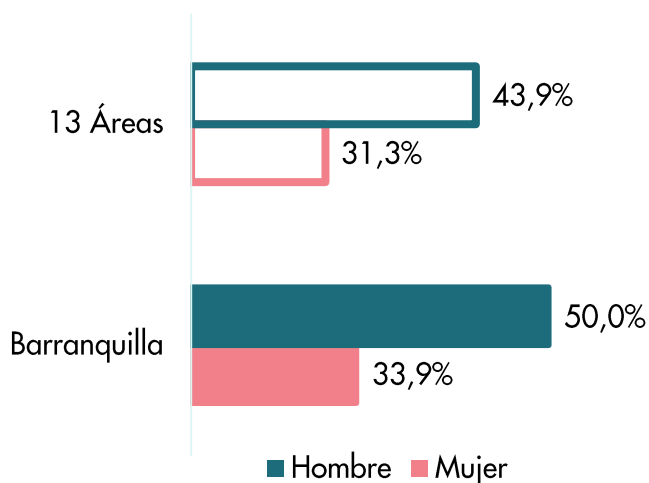
En el salario de reserva, para el trabajador desempleado, se supone que se igualan los beneficios y costes marginales del proceso de búsqueda de empleo, convirtiéndose en una especie de salario mínimo al que el trabajador aceptará el empleo que se le ofrece. Esto es reflejo de que en comparación con los hombres, ellas se sienten en menor proporción **subempleadas por ingresos** dado lo difícil que les resulta estar ocupadas.



Fuente. GEIH-DANE. Elaboración Fundesarrollo.

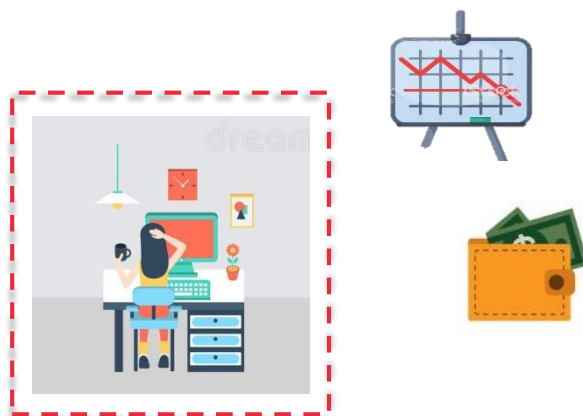
Incluso, la relación entre subempleo femenino vs masculino en Barranquilla, es contraria a las 13 áreas. Donde, son los hombres quienes presentan menores niveles de insatisfacción por sus ingresos.

Salarios suficientes A.M (2017)



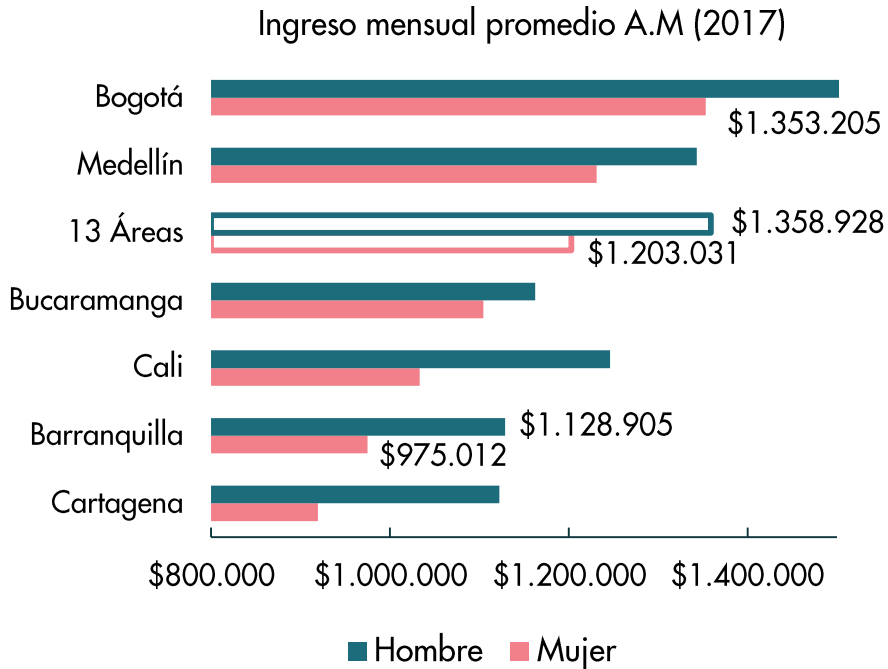
Fuente. GEIH-DANE. Elaboración Fundesarrollo.

Según el BID, un trabajador tiene un salario suficiente (suficiente para cubrir la canasta familiar, basado en el costo de ésta por país) si este recibía más de US\$1,95 por hora de trabajo. En este sentido, se encontró que: una menor proporción de mujeres tienen ingresos suficientes (34%) pero en términos proporcionales se sienten más satisfechas con su ingreso por las dificultades y barreras de conseguir un empleo o incluso perpetuarse en el mismo.



¿Quién da más?

Barranquilla es la 4ta* ciudad con menor **salario promedio** femenino, una diferencia de \$378 mil (aprox. medio s.m.l.v.) respecto a Bogotá. Adicionalmente, es la 2da* con mayor brecha de género en el porcentaje de personas con salario suficiente.



Fuente: GEIH-DANE. Elaboración Fundesarrollo.

Es decir, las mujeres en Barranquilla, se sienten menos insatisfechas con su salario, a pesar de que reciben en una menor proporción salarios suficientes, e incluso su salario promedio es inferior al registrado en las 13 áreas, en \$228 mil.

Con esto, Barranquilla se convierte en la **3era*** ciudad con mayor número de mujeres que ganan menos de 1 s.m.l.v. La brecha entre hombres y mujeres en este rango es de 9 p.p, casi el doble.

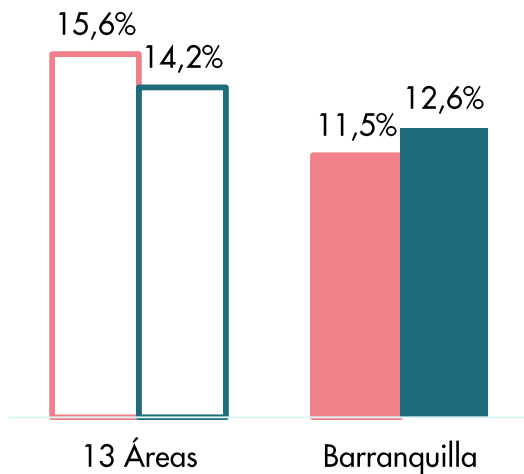
Barranquilla		
Rango salarial	Mujeres	Hombres
Menor a 1 s.m.l.v	19,4%	10,8%
Entre 1 y 2 s.m.l.v	16,3%	21,2%
Entre 2 y 3 s.m.l.v	3,4%	4,1%
Más de 3 s.m.l.v	61,0%	63,9%

Fuente: GEIH-DANE. Elaboración Fundesarrollo.

¿Ser pila paga?

Otra forma de medir el subempleo se encuentra en las competencias educativas del ocupado. Esta incluye a aquellos ocupados que desean o buscan cambiar su situación de empleo actual para utilizar mejor sus competencias profesionales.

Subempleo por competencias (2017)



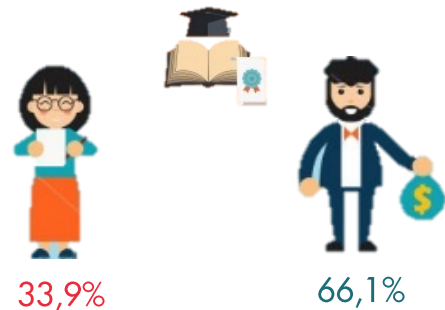
Fuente. GEIH-DANE. Elaboración Fundesarrollo.

Dado que el **subempleo por competencias** es mayor en hombres, se puede decir que ellas sienten que tienen un nivel de competencia mayor que el que desempeñan en los cargos que ocupan y desearían un cargo donde exploten más sus competencias, pero en comparación con los hombres se sienten conformes en sus cargos.

En este sentido analizamos la **subeducación**. Ésta se presenta cuando el nivel educativo del ocupado no corresponde al cargo que ocupa.

En general, 3,4% de los ocupados en Barranquilla están subeducados para los cargos que ocupan.

Subeducación en Barranquilla



Fuente. GEIH-DANE. Elaboración Fundesarrollo.

De éstos, las mujeres representan una menor tasa de subeducación que los hombres con 20 p.p de diferencia. La menor subeducación en mujeres se mantiene en todas las áreas metropolitanas. Es decir, existe una mayor proporción de hombres no calificados para los cargos que ocupan, en comparación con las mujeres.

Sin embargo, no son ellas quienes ocupan la mayoría de los puestos directivos.



Los cargos directivos en la ciudad son ocupados en un 60% por hombres y un 40% por mujeres.

¿A que nos enfrentamos en el mercado laboral?



Elaboración Fundesarrollo.



¿Por dónde empezar?



1. Avanzar en el diseño de políticas de equidad de género que motiven a las empresas a una mayor inclusión en la contratación y estabilidad en la vinculación laboral.
2. Eliminar estereotipos y distribuir mejor las cargas en el hogar.
3. Fomentar una cultura organizacional donde se valore el tiempo en familia.
4. Romper el techo de cristal para una mayor inclusión de la mujer en cargos directivos en la empresa.
5. Mayor apoyo en la maternidad, trabajo en casa y flexibilidad horaria.
6. Promoción de programas de formación de líderes femeninas.
7. Realizar el ranking PAR de empresas y entidades con mayor equidad de género, para visibilizar los avances y desafíos en la materia.

Los errores y omisiones son responsabilidad exclusiva de los autores. Las opiniones expresadas en este documento en ningún caso comprometen a la Fundación para el Desarrollo del Caribe ni a su Consejo Directivo.

investigador7@fundesarrollo.org.co
www.fundesarrollo.org.co
Vía 40 # 26 -135 Local 5 y 6
3419989 – 3704950



@fundesarrollo1



@fundesarrollo1

