

Cuadernos de Desarrollo Económico

53

Mujeres

en el mercado laboral
de Bogotá, 2010-2020:
análisis diferenciado por sexo

MARZO 2022

Laura Katalina Muñoz Castillo
Daniel Cárdenas Sánchez
Tomás Ramírez Tobón
Juliana Aguilar Restrepo



SECRETARÍA DE
DESARROLLO
ECONÓMICO





Claudia Nayibe López Hernández
Alcaldesa Mayor de Bogotá

Secretaría de Desarrollo Económico

Alfredo Bateman Serrano
Secretario de Desarrollo Económico

Sebastián Marulanda Robledo
Subsecretario de Desarrollo Económico

Maria Catalina Bejarano Soto
Directora de Estudios de Desarrollo Económico

Juliana Aguilar Restrepo
Subdirectora de Estudios Estratégicos

Autores

Laura Katalina Muñoz Castillo
Daniel Cárdenas Sánchez
Tomás Ramírez Tobón
Juliana Aguilar Restrepo

Revisión de estilo

Andrea Abril Cuervo

Diseño

Katherine Villegas Camacho
César Javier Daza Gutiérrez

Diagramación

César Javier Daza Gutiérrez
Ana Maria González

ISSN

2981-4790 (En línea)
Mujeres en el mercado laboral de Bogotá, 2010-2020: análisis
diferenciado por sexo

Bogotá, Colombia, marzo de 2022
Revisión: abril 2022

Puede encontrar información editorial de este cuaderno en la página Web:
<http://observatorio.desarrolloeconomico.gov.co>



La serie de Cuadernos de Desarrollo Económico es una publicación de la Secretaría de Desarrollo Económico de la Alcaldía Mayor de Bogotá. Las opiniones y el contenido son responsabilidad exclusiva de los autores y no comprometen a la Secretaría ni a la Alcaldía Mayor de Bogotá. Su versión en línea está disponible bajo la licencia **Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International**.

Mujeres en el mercado laboral de Bogotá, 2010-2020: análisis diferenciado por sexo

RESUMEN

Este documento tiene como objetivo caracterizar las diferencias entre mujeres y hombres en el mercado laboral bogotano. Para ello, se analizan tres brechas de género en el mercado laboral – participación, ocupación y calidad— durante la década 2010-2019 y para el 2020, año en el que los cierres por covid-19 tuvieron un efecto de choque sobre el mercado laboral. Se encuentra que las brechas de participación y ocupación no variaron sustancialmente entre 2010 y 2019, y se ampliaron en 2020. Hubo una menor participación de las mujeres en el mercado laboral con una brecha promedio para la década de 12,9 puntos porcentuales (p.p.) a favor de los hombres; asimismo, en promedio, los hombres tuvieron una tasa de ocupación 13,5 p.p. mayor que las mujeres y una tasa de desempleo 2,6 p.p. menor. Por su parte, las brechas de calidad muestran resultados mixtos: las diferencias salariales cayeron de 17,0 % en 2010 a 6,5 % en 2019. Sin embargo, los resultados de una descomposición de Oaxaca-Blinder encuentran que la discriminación en el mercado laboral y características no observables juegan un rol importante y explican el 12,6 % de estas diferencias. En general, se encuentra que las mujeres tienen mayor carga de horas de trabajo no remunerado que los hombres, lo que puede explicar las brechas de género que se observan en el mercado laboral. También muestra que la remuneración total por su trabajo es aún menor si se incluye tanto el trabajo remunerado como el no remunerado. Para el análisis se utiliza principalmente la gran encuesta integrada de hogares (GEIH) del Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (DANE).

Palabras clave: mercado laboral, trabajo, ocupación, participación laboral, calidad, inactividad, brechas de género, discriminación, mujeres.

CONTENIDO

1	INTRODUCCIÓN	7
----------	---------------------	----------

2	Las brechas de género en el mercado laboral, 2010-2019	11
	2.1. Brecha de participación	13
	2.2. Brechas de ocupación y desempleo	21
	2.3. Brecha de calidad	35

3	¿Qué ha pasado con las brechas de género desde la pandemia por covid-19?	49
----------	---	-----------

4	Las brechas de género en el emprendimiento	63
----------	---	-----------

5	Conclusiones	71
----------	---------------------	-----------

6	Bibliografía	77
----------	---------------------	-----------



1. INTRODUCCIÓN

Históricamente, las mujeres han participado menos en el mercado laboral que los hombres y quienes participan se enfrentan a contextos con mayores niveles de desempleo, menores tasas de ocupación y menores ingresos laborales. En este sentido, a pesar de que las mujeres representan un poco más de la mitad de la población del país, hoy en día participan menos en las actividades económicas debido a las barreras estructurales que limitan sus oportunidades a emplearse (Departamento Administrativo Nacional de Estadística, 2020). Esto no solo va en contra de los derechos de igualdad, sino que también tiene consecuencias económicas.

La década entre 2010 y 2019 tuvo un avance muy leve en el cierre de brechas de género¹ del mercado laboral bogotano. En 2019, la brecha de género en la tasa global de participación (TGP) en la capital fue de 13,2 puntos porcentuales (p.p.), siendo de 62,7 % para las mujeres y 75,9 % para los hombres. En comparación con 2010, esta brecha se redujo tan solo 0,1 p.p. Similarmente, la TGP para mujeres ha sido más baja y con una brecha más alta en las 13 ciudades principales y áreas metropolitanas² (A.M.) de Colombia incluida Bogotá; la brecha de la TGP alcanzó 15,8 p.p. en 2019.

Tampoco se registraron avances sustantivos en las brechas de la ocupación. Las mujeres que ingresaron al mercado laboral contaron con una tasa de ocupación (TO) más baja que los hombres. En 2019, la tasa de ocupación fue de 55,0 % para las mujeres bogotanas y 68,5 % para los hombres bogotanos, con una importante brecha de 13,5 p.p. Desde el 2010, la TO de las mujeres no aumentó, esta fue de 54,7 %, y la brecha solo cayó 0,4 p.p. En las 13 ciudades y áreas metropolitanas la brecha en la tasa de ocupación presentó un comportamiento similar siendo de 16,2 p.p. en 2010 y 2019.

1 En esta investigación se utiliza el término **género** para referirse exclusivamente a hombres y mujeres. Aunque se es consciente que este término se extiende a más clasificaciones, por disponibilidad de datos solo es posible considerar las categorías de hombres y mujeres. Asimismo, cabe mencionar que, el concepto de **género** es utilizado para hacer referencia a las relaciones de poder en la sociedad que benefician sistemáticamente a lo masculino sobre lo femenino.

2 13 ciudades y áreas metropolitanas incluyen Bogotá D.C., Medellín A.M., Cali A.M., Barranquilla A.M., Bucaramanga A.M., Manizales A.M., Pereira A.M., Cúcuta A.M., Pasto, Ibagué, Montería, Cartagena y Villavicencio.

La calidad del empleo fue más baja para las mujeres, pero cayó la diferencia en los ingresos laborales³ promedio. Durante la década, la informalidad laboral cayó para hombres y mujeres, al pasar de 48,5 % a 43,4 % para las mujeres y de 42,9 % a 38,2 % para los hombres. La brecha se redujo levemente al pasar de 5,6 p.p. a 5,3 p.p. Por su parte, las diferencias en los ingresos laborales entre hombres y mujeres disminuyeron: la diferencia salarial pasó del 17,0 % en 2010 al 6,5 % en 2019. Las brechas de calidad se redujeron por un empeoramiento de las condiciones de los hombres y no por una mejora de las de las mujeres.

Mientras que el cierre de brechas de género en el mercado laboral fue lento durante la década 2010-2019, la desaceleración que sufrió la economía por el covid-19 durante el 2020, resultó en un retroceso de este proceso. En este año, la brecha de participación y ocupación se amplió en Bogotá a 15,3 p.p. y 15,7 p.p., respectivamente. La tasa de desempleo (TD) y la tasa de informalidad (TI) aumentaron para ambos grupos, pero el incremento fue más pronunciado para las mujeres; mientras que, las diferencias de ingresos laborales se mantuvieron cercanas a los 11,9 p.p. durante toda la década.

Para entender mejor las dinámicas del mercado laboral bogotano, este documento hace una revisión de las brechas de género e indaga sobre los principales aspectos que pueden influir en estas. Cabe aclarar que, los resultados de esta investigación se obtuvieron a partir de las cifras reportadas antes del cambio metodológico 2022 de la gran encuesta de hogares (GEIH) y de las definiciones de indicadores del mercado laboral del DANE, quien es la entidad encargada del procesamiento y publicación de los datos oficiales en Colombia. Por lo tanto, se usaron los factores de expansión con proyecciones censo 2005 y definiciones de antes de marzo de 2022.

En este contexto, en el primer capítulo se revisa el comportamiento de tres tipos de brechas de género —en la participación, la ocupación y desempleo, y la calidad del empleo— entre 2010 y 2019 a partir de los datos para Bogotá de la GEIH. Asimismo, se documenta que las mujeres ocupan una mayor parte de su tiempo en labores del cuidado, lo cual puede influir sobre estas brechas. Adicionalmente, a partir de una descomposición de Oaxaca-Blinder, se estima que el 12,6 % de las diferencias salariales podrían explicarse por discriminación de género en el mercado laboral.

En el segundo capítulo, se analizan los impactos del covid-19 en el mercado laboral, teniendo en cuenta que no todos los indicadores del mercado laboral están disponibles para este año, dado que el DANE modificó la estrategia de recolección de datos de la GEIH para acomodarse a las necesidades de aislamiento por la crisis sanitaria. En particular, el cuestionario se redujo

3 En el documento se utiliza tanto el concepto como salario como el de ingreso laboral: por un lado, salario es la remuneración o pago que recibe el trabajador en el contrato de trabajo como contraprestación por sus servicios; es decir, únicamente los trabajadores formales. Por su parte, ingreso laboral es el pago por cualquier actividad realizada, lo que incluye tanto los trabajadores formales como los informales.

de 200 a 39 preguntas, y se utilizaron otros mecanismos de captura de información como llamada telefónica (Departamento Administrativo Nacional de Estadística, 2020).

Finalmente, el tercer capítulo mide la productividad de las microempresas lideradas por mujeres con énfasis en las cuidadoras. Los análisis se basan en los datos del módulo de micronegocios de la GEIH para 2019 y 2020 junto con los módulos sociodemográficos de la GEIH para conocer las características de los dueños de los micronegocios. Con estos datos se realizó un emparejamiento para estimar las implicaciones que tienen las brechas de género en la productividad de los negocios de la ciudad.

Se espera que este análisis sea un insumo base para el diseño e implementación de planes, programas y proyectos que contribuyan al cierre de brechas entre hombres y mujeres en el mercado laboral bogotano. Lo anterior, teniendo en cuenta que, a partir de la implementación de la *Política Pública de Mujeres y Equidad de Género 2020-2030* reglamentada por el Conpes 14 de 2020, la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico (SDDE), con sus entidades adscritas, y los demás sectores del Distrito, se comprometieron de manera conjunta a reconocer, garantizar y restablecer los derechos de las mujeres, con igualdad de oportunidades, además de aportar al logro de su autonomía.

2. LAS BRECHAS DE GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL, 2010-2019



La participación económica de las mujeres no solo tiene beneficios individuales sino también tiene efectos sobre el producto interno bruto (PIB), la reducción de la pobreza y la desigualdad. Por lo tanto, cerrar la brecha de género en el mercado laboral es un aspecto primordial para el crecimiento económico, la igualdad y la reducción de la pobreza (CEPAL/OIT, 2019). Asimismo, la igualdad de género es un aspecto fundamental del concepto de ‘trabajo decente’ reivindicado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ya que este se define no solo en términos de condiciones de trabajo e ingresos laborales, protección y promoción del trabajador sino también de libertad de los trabajadores e igualdad de género.

Además, se ha encontrado que una mayor participación de las mujeres en el mercado laboral aumenta la productividad de la economía. *McKinsey Global Institute* (2015) estima que el cierre de brechas de género en la participación económica, en el número de horas trabajadas y en el nivel de productividad, podría agregar 28 billones de dólares al PIB mundial al 2025; es decir, en un escenario de pleno potencial donde las mujeres tengan la misma participación en el mercado laboral que los hombres, se podría añadir hasta el 26 % al PIB anual mundial para 2025. En un panorama menos ambicioso, donde todos los países igualaran la tasa del país con mejor avance de su región, podría adicionar hasta \$ 12 billones o el 11 % en el PIB anual de 2025. En el caso de América Latina, se estima un incremento alrededor del 34 % frente a lo que se lograría obtener de mantenerse la situación actual a 2025.

Según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), **en Latinoamérica una importante parte de la pobreza se explica porque las mujeres de los hogares en los deciles más pobres no están dentro del mercado laboral**, lo que genera una disminución notable del ingreso por integrante. Además, tener la mayor carga de trabajo no remunerados limita sus posibilidades de incorporarse al mercado laboral en condiciones favorables (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2018).

En este contexto, las brechas de género en el mercado laboral están presentes en varias etapas de la entrada y permanencia en el mercado laboral. La presente investigación se concentra en tres: brecha de participación, brecha de ocupación y brecha de calidad del

empleo (ver Diagrama 1). Las diferencias en el mercado laboral se evidencian primero en la participación que es menor para las mujeres, por múltiples factores incluidos el sesgo frente a que las mujeres ocupan más horas en las labores del hogar; es decir, realizan trabajo no remunerado. Segundo, para las mujeres que entran al mercado laboral, la probabilidad de ocuparse es menor, lo cual se refleja en mayores tasas de desempleo, menores tasas de ocupación y periodos de búsqueda de empleo más prolongados. Por último, para aquellas mujeres que encuentran un trabajo, se enfrentan a una brecha de calidad de la ocupación: menores ingresos laborales y mayor informalidad.

Como se expondrá a lo largo del capítulo, existe una combinación de razones culturales relacionadas con estereotipos que ponen a la mujer una sobrecarga de trabajo no remunerado, especialmente del cuidado, lo cual puede resultar en una discriminación hacia las mujeres, que explican estas brechas. Estos factores, además, se refuerzan con su preponderancia en trabajar en sectores con empleos de baja calidad y menores ingresos.

En la última década, comprendida entre 2010 y 2019, la brecha entre hombres y mujeres en relación con la participación, ocupación, desocupación y ocupación en actividades no remuneradas se ha mantenido amplia y constante en Bogotá. Las siguientes secciones caracterizan estas brechas en Bogotá.

Diagrama 1 Las brechas de género en el mercado laboral



Fuente: Elaboración SDDE-ODEB

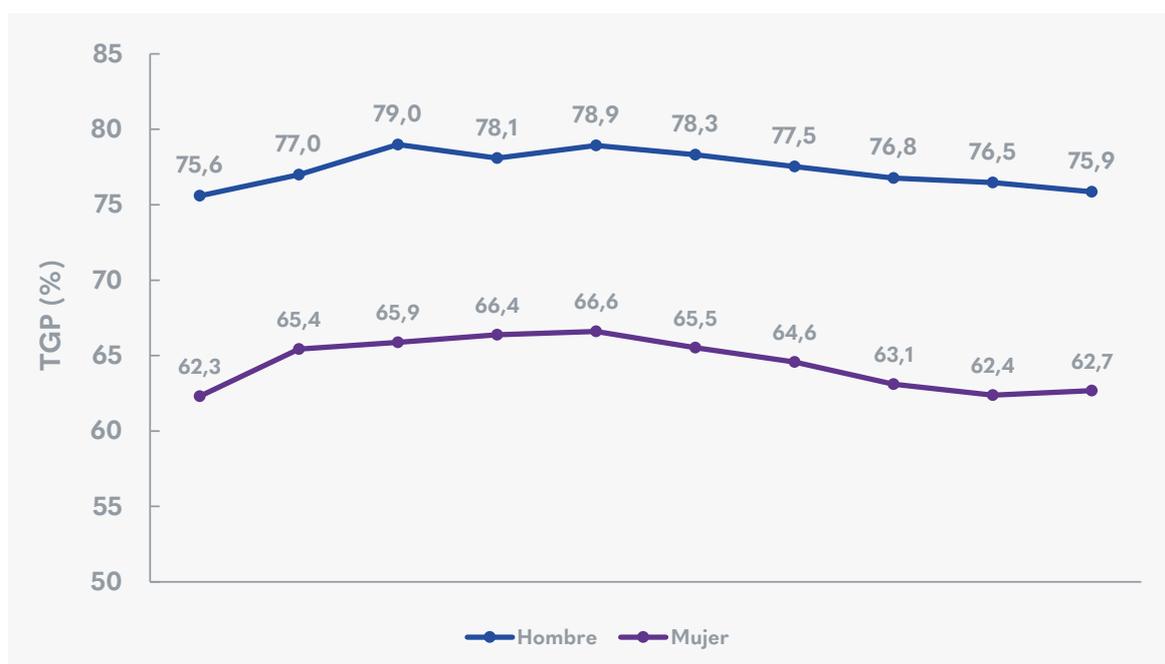
2.1. BRECHA DE PARTICIPACIÓN

La tasa global de participación tuvo variaciones leves entre 2010 y 2019 tanto para mujeres como para hombres. Para la década analizada, la TGP promedio de las mujeres fue de 64,5 % y no superó el 70 %, mientras que la de los hombres se mantuvo alrededor de 77,4 % (ver Gráfica 1). Esto quiere decir que, 35 de cada 100 mujeres no participó en el mercado laboral, en comparación con 23 de cada 100 hombres.

Adicionalmente, las variaciones fueron leves; aunque al inicio de la década, entre 2010 y 2011, la TGP de las mujeres aumentó 3,1 p.p., en los años posteriores la tendencia no se mantuvo. En total, la TGP de las mujeres solo creció 0,4 p.p., al pasar de 62,3 % en 2010 a 62,7 % en 2019; para los hombres, el cambio fue incluso menor al pasar de 75,6 % a 75,9 %, lo que significa un aumento de únicamente 0,3 p.p.

35 de cada 100 mujeres en edad de trabajar está fuera de la fuerza laboral

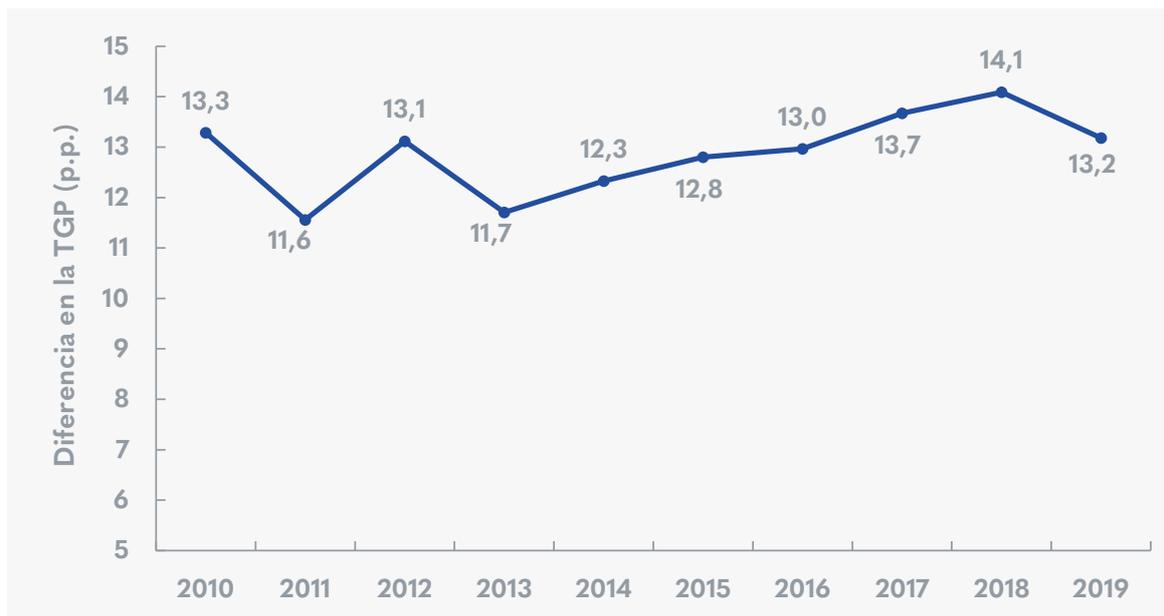
Gráfica 1 Tasa global de participación por sexo en Bogotá, 2010 – 2019



Fuente: DANE, GEIH. Elaboración SDDE-ODEB

La brecha de participación en el mercado laboral entre hombres y mujeres se mantuvo alrededor de 12,9 p.p. durante la década y no llegó a cifras de un dígito. La brecha en la participación no se redujo para el periodo estudiado: el valor mínimo, de 11,6 p.p., se alcanzó en 2011, mientras que el máximo de 14,1 p.p. en 2018 (ver Gráfica 2). A excepción de los años entre 2011 y 2013, se observan aumentos en toda la serie.

Gráfica 2 Brecha de género en la tasa global de participación en Bogotá, 2010 – 2019



Fuente: DANE, GEIH. Elaboración SDDE-ODEB

Los resultados para Bogotá se asemejan a los del nivel nacional en las 13 ciudades y A.M., donde la brecha en la TGP alcanzó 15,8 p.p. en 2019. De acuerdo con el DANE, a pesar de los avances del país en la última década, persisten rezagos que obstaculizan el crecimiento de la participación laboral de las mujeres, lo que incluye las brechas escolares, estereotipos en la educación y aspectos culturales que favorecen el rol reproductivo y de cuidado de las mujeres que, a su vez, las alejan del mercado laboral (Departamento Administrativo Nacional de Estadística, 2020).

La persistencia de las brechas de la TGP se debe a un menor número de mujeres que hombres que entran al mercado laboral, no a cambios diferenciados en la población en edad de trabajar (PET). Entre 2010 y 2019, la población en edad de trabajar creció más lentamente para mujeres que para hombres (14,4 % versus 16,1 %), lo cual, en términos matemáticos, incrementa en mayor medida la TGP de las mujeres en comparación con la de los hombres. Sin embargo, las mujeres siguen entrando en menor medida al mercado laboral, por lo que la brecha persiste: la población económicamente activa (PEA) de las mujeres incrementó 15,0 % durante la década, en contraste con 16,6 % para los hombres.

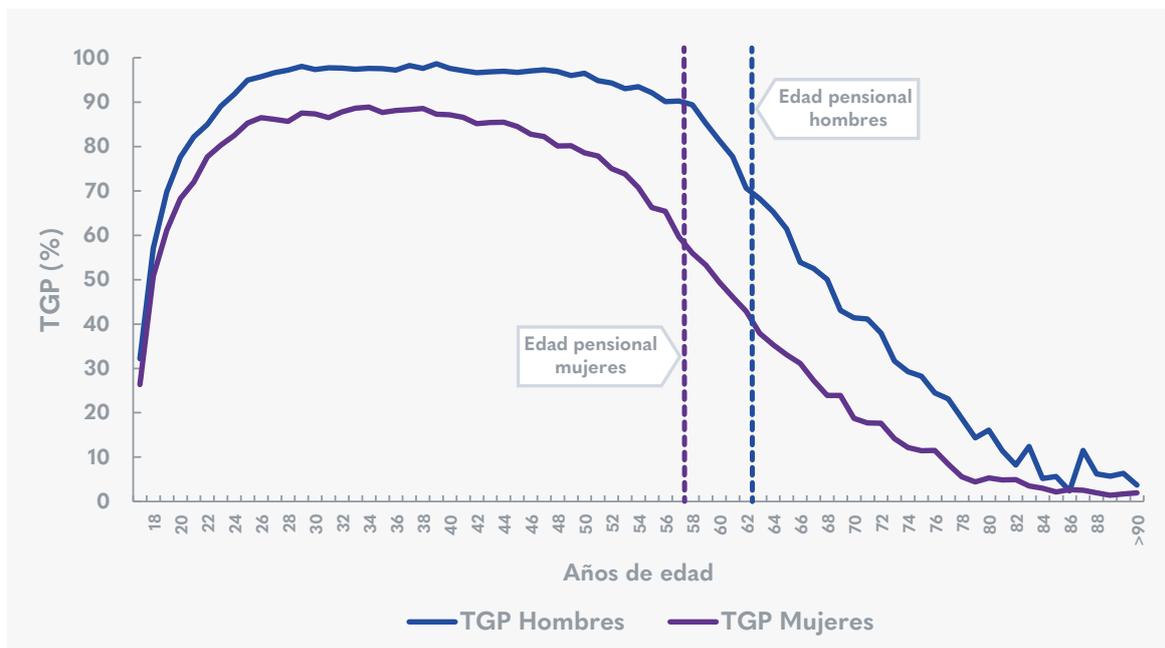
La brecha en participación entre hombres y mujeres se amplía alrededor de los 18 años y se mantiene constante hasta los 45 años. A partir de los 46 años la brecha aumenta, lo que da indicios de que las mujeres salen del mercado laboral incluso años antes de su edad de pensión (57 años⁴) mientras que, la TGP de los hombres permanece, en promedio, por encima

La brecha de la TGP por edad se mantiene, en promedio, en 10 p.p. desde los 28 hasta los 45 años

4 Años de pensión de las mujeres a 2021.

del 90 % hasta su edad de pensión (62 años ⁵) (ver Gráfica 3). De hecho, solo el 8,4 % de las mujeres inactivas entre 45 y 57 años de edad perciben una pensión y, del total de la población inactiva, solamente el 12,3 % son mujeres que afirmaron dejar de trabajar por jubilación y el 7,5 % ha dejado de buscar trabajo por la misma razón.

Gráfica 3 Tasa global de participación por edad en Bogotá, 2010 – 2019



Fuente: DANE, GEIH. Elaboración SDDE-ODEB

Nota: las líneas verticales indican la edad pensión para mujeres (57 años) y para hombres (62 años).

Las mujeres también permanecen más tiempo en la inactividad laboral que los hombres.

Entre 2010 y 2019, en promedio, el 63,3 % de la población inactiva fueron mujeres y el restante 36,7 % hombres. Entre la población inactiva, las mujeres son más propensas a haber tenido trabajo, pero acumulan más tiempo sin trabajar. En particular, en el promedio de la década, el 34,5 % de las mujeres inactivas nunca ha trabajado por más de 2 semanas, en contraste con 50,2 % hombres inactivos (ver Tabla 1). Del total de inactivas de la ciudad, el 56,0 % afirmaron no haber trabajado por 5 años o más; mientras que, para los hombres fue el 48,3 %. En contraste, el 32,5 % de las mujeres inactivas dejaron de trabajar hace menos de 2 años; por su parte, la proporción de los hombres inactivos fue de 39,2 %.

Aunque las mujeres están cada vez más preparadas para ser parte activa del mercado laboral, su participación en este no ha aumentado (ver Gráfica 1). Las investigaciones acerca del comportamiento del mercado laboral en Colombia sugieren que el aumento en la TGP para las mujeres se debe a progresos en relación con mayores niveles educativos, que también se observan para Bogotá (ver Tabla 2), mayores niveles de ingreso y acceso a tecnologías, además de logros en derechos políticos y sociales (Departamento Administrativo Nacional de Estadística, 2020).

5 Años de pensión de los hombres a 2021.

Tabla 1 Población inactiva por sexo en Bogotá, 2010 – 2019

¿Ha trabajado alguna vez por más de 2 semanas?	Hombre	Mujer
Sí	49,8%	65,5%
No	50,2%	34,5%
Total de población inactiva	100,0%	100,0%
¿Hace cuánto trabajó por última vez?	Hombre	Mujer
Menos de un año	26,6%	20,2%
Entre 1 y menos de 2	12,6%	12,3%
Entre 2 y menos de 5	12,4%	11,4%
5 años y más	48,3%	56,0%
Total de población inactiva	100,0%	100,0%

Fuente: DANE, GEIH. Elaboración SDDE-ODEB

Tabla 2 Porcentaje de población ocupada por sexo y nivel educativo en Bogotá, promedio 2010 – 2019

Nivel educativo	Sexo		Total
	Hombre	Mujer	
No sabe, no responde	0,1%	0,0%	0,0%
Menos de bachiller	34,4%	30,6%	32,5%
Bachiller	37,7%	34,4%	36,1%
Técnico o tecnólogo	11,5%	15,4%	13,4%
Universitario	10,5%	12,8%	11,7%
Posgrado	5,8%	6,8%	6,3%
Total	100%	100%	100%

Fuente: DANE, GEIH. Elaboración SDDE-ODEB

No obstante, las brechas y rezagos de la participación laboral femenina persisten en el tiempo, lo cual puede estar relacionado principalmente con aspectos culturales que refuerzan el rol reproductivo y de cuidado de las mujeres, alejándolas del mercado. Las brechas en el acceso y decisión a participar en el mercado laboral entre hombres y mujeres pueden estar influenciada por contextos económicos y sociales como la familia o el nivel educativo de los integrantes del hogar (CEPAL/ OIT, 2019).

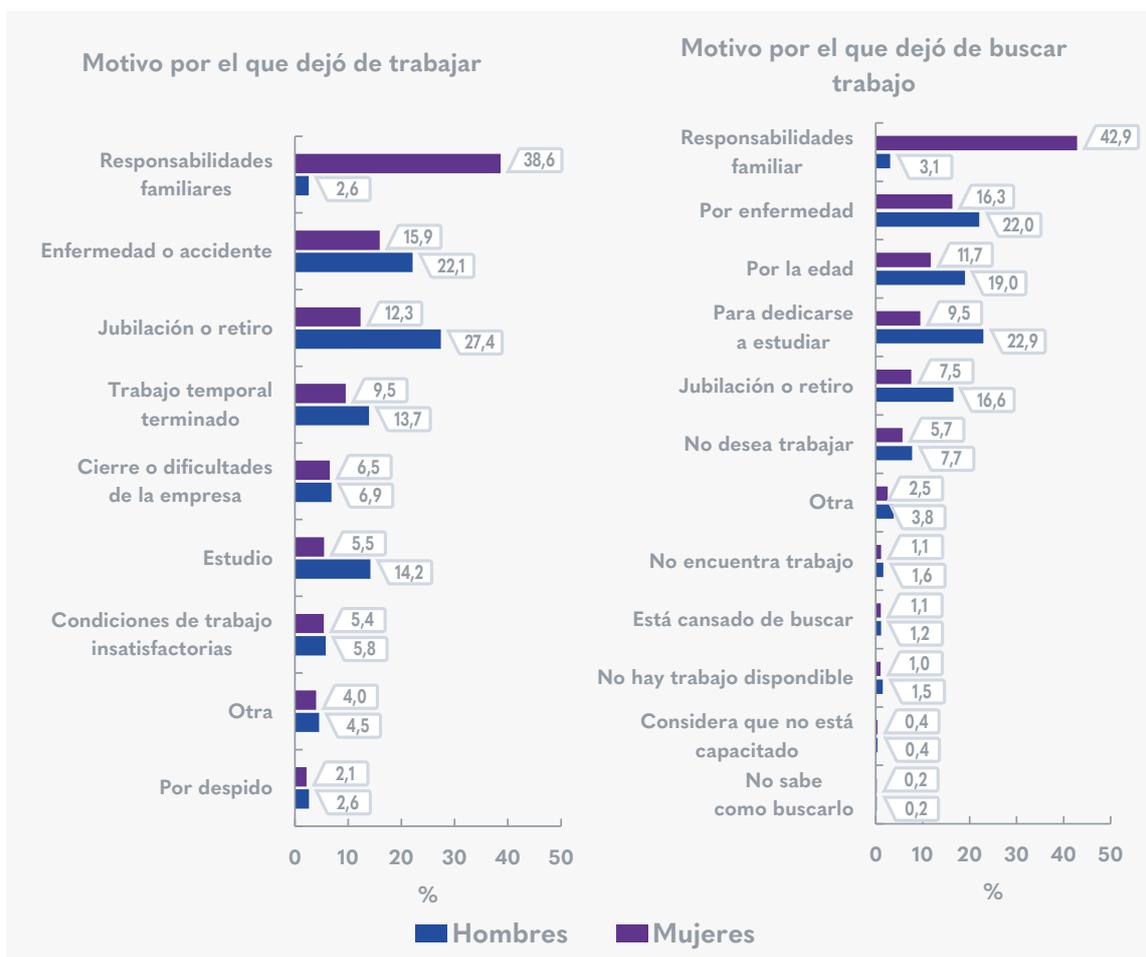
La evidencia sugiere que las responsabilidades familiares son una barrera para la participación laboral de las mujeres, pero no para los hombres. En Bogotá, entre 2010 y 2019, casi 40 de cada 100 mujeres dejaron de trabajar o buscar trabajo por responsabilidades familiares y solo 3 de cada 100 hombres lo hicieron por el mismo motivo. Esto quiere decir que, por cada

40 de cada 100 mujeres dejaron de trabajar o buscar trabajo por responsabilidades familiares

hombre que entra a la inactividad por responsabilidades familiares, hay 13 mujeres en la misma posición y el 97,1 % de la población inactiva que respondió dejar de trabajar por responsabilidades familiares son mujeres.

Otras causas por las que las mujeres ingresan a la inactividad son enfermedad o accidente (15,9 %), y jubilación o retiro (12,3 %). Solo el 5 % de las mujeres afirman que esta decisión es para dedicarse a estudiar. Por su parte, en promedio, los hombres pasan a la inactividad principalmente por jubilación o retiro (27,4 %), enfermedad o accidente (22,1 %) y para concentrarse en un estudio (14,2 %) (ver Gráfica 4).

Gráfica 4 Razones por las que dejó de trabajar o buscar trabajo por sexo en Bogotá, 2010 – 2019



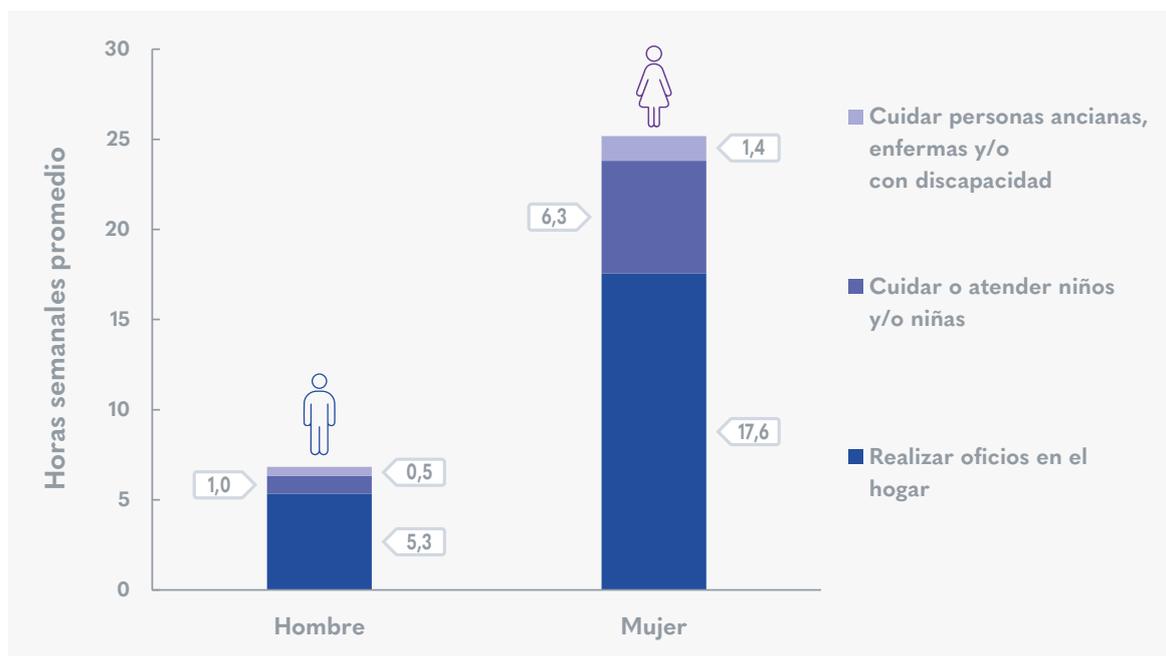
Fuente: DANE, GEIH. Elaboración SDDE-ODEB

Las horas semanales promedio que dedican las mujeres inactivas al cuidado equivalen a un poco más de media jornada laboral. Las mujeres inactivas dedicaron, en el promedio de la década, 25,2 horas semanales al cuidado del hogar⁶, donde la realización de oficios del hogar es la principal actividad con 17,6 horas, seguido de cuidar o atender niños y/o niñas con 6,3 horas y la atención a personas ancianas, enfermas y/o con discapacidad con 1,4 horas (ver Gráfica 5).

Las mujeres inactivas dedican 4 veces más horas semanales al cuidado del hogar que los hombres

Los hombres inactivos dedican al cuidado del hogar solo un poco más de un cuarto del tiempo dedicado por las mujeres. Estos dedican 6,8 horas al cuidado del hogar, siendo la principal actividad la realización de oficios del hogar con 5,3 horas; es decir, 12,2 horas menos que las mujeres. La segunda actividad es cuidar o atender niños y/o niñas con 1 hora, 5,3 horas menos que las mujeres. Finalmente, cuidar personas ancianas, enfermas y/o con discapacidad con 0,5 horas que equivalen a 0,9 horas menor en comparación con las mujeres.

Gráfica 5 Horas promedio dedicadas a labores del cuidado por sexo de la población inactiva en Bogotá, 2010 – 2019



Fuente: DANE, GEIH. Elaboración SDDE-ODEB

⁶ El cuidado del hogar incluye: realizar oficios en el hogar, cuidar o atender niños y/o niñas, y cuidar personas ancianas, enfermas y/o con discapacidad.

Esto concuerda con resultados para el país. Un estudio del Observatorio Público de Empleo y el programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) (2017) indica que, el factor cultural fue el aspecto que más influyó en la participación laboral de las mujeres en Colombia, donde las tareas del hogar representan 50 horas semanales de su tiempo, aun con trabajos remunerados de tiempo completo. Aunque en Bogotá es menor este fenómeno, sigue presentándose una carga mayor para las mujeres que para los hombres.

El trabajo doméstico y del cuidado representa una fracción importante de la economía, pero quienes lo ejecutan no reciben la remuneración por su valor agregado. Específicamente para Bogotá, Moreno (2017) estima que el trabajo doméstico y del cuidado no remunerado aporta el 20 % del PIB. Asimismo, encuentra que las mujeres son quienes tienen mayor carga de labores de trabajo doméstico y del cuidado no remunerado y son las principales proveedoras ante la desigual distribución de este trabajo en los hogares (Moreno, 2017).

¿Cómo se diferencian los hombres y las mujeres en la inactividad? Con el objetivo de identificar posibles características personales relacionadas con la inactividad, se realizaron dos modelos tipo probit, uno por cada sexo y se usaron los datos de la GEIH del 2010 al 2019. Para esto, se estableció como variable dependiente si la persona está inactiva o no; asimismo, se desarrollaron las regresiones tomando como factores explicativos el nivel educativo, el grupo etario, el estado civil, el número de dependientes en el hogar y la proporción de dependientes por cada independiente en el hogar. Las primeras tres variables mencionadas fueron incluidas para dar cuenta de los aspectos propios del mercado laboral y si las condiciones del ciclo de vida de cada sexo, como el matrimonio, afectan que una persona esté económicamente inactiva.

Las dos últimas son una forma de aproximarse a las cargas de cuidado; por su parte, el número de dependientes en el hogar puede incidir en la decisión de entrar al mercado laboral o no y, para ahondar más en cargas entre quienes trabajan o no, se incluyó una medida de cuántos dependientes por cada independiente hay en el hogar. Esto último porque se parte del supuesto de que una mayor carga sobre uno o varios independientes del hogar puede afectar la decisión de otros miembros de ingresar en el mercado laboral. Los modelos están acompañados de los promedios o la proporción de la población que representa cada categoría, como puede verse en la Tabla 3.

Las características que afectan la probabilidad de estar en la inactividad son similares para mujeres y hombres; sin embargo, el nivel educativo parece incidir en mayor magnitud en la inactividad de las mujeres. Como se puede apreciar en la Tabla 3, el nivel educativo afecta en la misma dirección a ambos sexos, a medida que aumenta este se reduce la probabilidad de estar en la inactividad, en comparación con quienes tienen menos de bachillerato. Para las mujeres tener posgrado, donde el efecto es mayor, disminuye en cerca de 23,3 % la probabilidad de estar inactivas con relación a las que tienen un nivel educativo inferior a bachillerato, este mismo ítem es de 6,9 % para los hombres. De igual forma, la población adulta tiene menor potencial de ser inactiva que los jóvenes (6,1 % menos para hombres y 9,3 % menos para mujeres) y, en contraste, la población adulta es más propensa a estar en la inactividad que los jóvenes (33,1 % para los hombres y 35,2 % para las mujeres).

Tabla 3 Probabilidad de estar en la inactividad entre la población en edad de trabajar mayor de edad en Bogotá, 2010 – 2019

Variables	Hombres		Mujeres	
	Promedio	Prob. de inactividad	Promedio	Prob. de inactividad
Nivel educativo				
Menos de bachiller	34,87%	(base)	36,16%	(base)
Bachiller	38,76%	-0,013*** (0,0004)	34,81%	-0,057*** (0,001)
Técnico o tecnólogo	10,73%	-0,057*** (0,0004)	13,04%	-0,163*** (0,001)
Universitario	10,26%	-0,058*** (0,0004)	10,78%	-0,195*** (0,001)
Posgrado	5,38%	-0,069*** (0,001)	5,21%	-0,233*** (0,001)
Grupo etario				
Joven (18 a 26)	23,33%	(base)	21,32%	(base)
Adulta (27 a 59)	61,84%	-0,061*** (0,0004)	61,17%	-0,093*** (0,001)
Adulto mayor (60 en adelante)	14,83%	0,331*** (0,001)	17,51%	0,352*** (0,001)
Estado civil				
Soltera/o	30,73%	(base)	25,73%	(base)
Separada/o o divorciada/o	11%	-0,087*** (,001)	16,71%	-0,047*** (0,001)
Viuda/o	1,65%	0,037*** (0,002)	7,20%	0,130*** (0,001)
Unión libre < 2 años	3,88%	-0,118*** (0,001)	3,29%	-0,018*** (0,001)
Unión libre >= 2 años	27,08%	-0,097*** (0,001)	24,09%	-0,033*** (0,001)
Casada/o	25,66%	-0,043*** (0,001)	22,98%	0,131*** (0,001)
Número de dependientes a cargo en el hogar	0,85	0,008*** (0,0003)	0,97***	0,023*** (0,0004)
Número de dependientes a cargo en el hogar para cada independiente	0,32	-0,059*** (0,001)	0,41***	-0,079*** (0,001)
Observaciones		123.748		141.913
Pseudo R2		0,2678		0,1881

Fuente: DANE, GEIH. Elaboración SDDE-ODEB

Nota: errores estándar en paréntesis. Los coeficientes y los errores provienen de los efectos marginales dy/dx . * $p<.01$, ** $p<.05$, * $p<.1$.

Personas que están en pareja o separadas tienen menor probabilidad de estar en la inactividad. Por lo tanto, con excepción de quienes se encuentran en viudez, casados o casadas, y en los que se profundizará más adelante, el resto de los estados civiles son menos propensos a estar en la inactividad que la población soltera. Por su parte, el grupo de viudos tienen una mayor probabilidad de estar en la inactividad.

A pesar de lo anterior, las mujeres casadas tienen mayores probabilidades de estar inactivas que las solteras, pero no ocurre lo mismo para los hombres. En concreto, un hombre casado tiene un menor riesgo de ser inactivo que un soltero (4,3 %), pero una mujer casada tiene mayores probabilidades de salir del mercado laboral que una soltera (13,1 %). Esta diferencia es la única discrepancia que existe entre ambos grupos en los modelos.

Por último, para ambos grupos tener dependientes y estar en un hogar con una mayor tasa de dependencia, aumenta la probabilidad de estar en la inactividad; sin embargo, este efecto es mayor para las mujeres. Las mujeres viven,

en promedio, con más dependientes que los hombres y, de la misma forma, sus hogares tienen una mayor tasa de dependencia: mientras que en un hogar de mujeres hay 0,41 dependientes por cada persona con ingresos, en los hogares de hombres hay 0,32. En este sentido, se encuentra que tener que cuidar más personas reduce los incentivos para participar del mercado laboral, pero si la carga de esos dependientes recae sobre unas pocas personas el efecto es el contrario. En promedio, un incremento de una persona dependiente en el hogar eleva la posibilidad de estar en la inactividad en 0,8 % para los hombres y 2,3 % para las mujeres; mientras que, un incremento de una persona dependiente por cada independiente en el hogar disminuye la probabilidad de estar en la inactividad en 5,9 % para los hombres y 7,9 % para las mujeres.

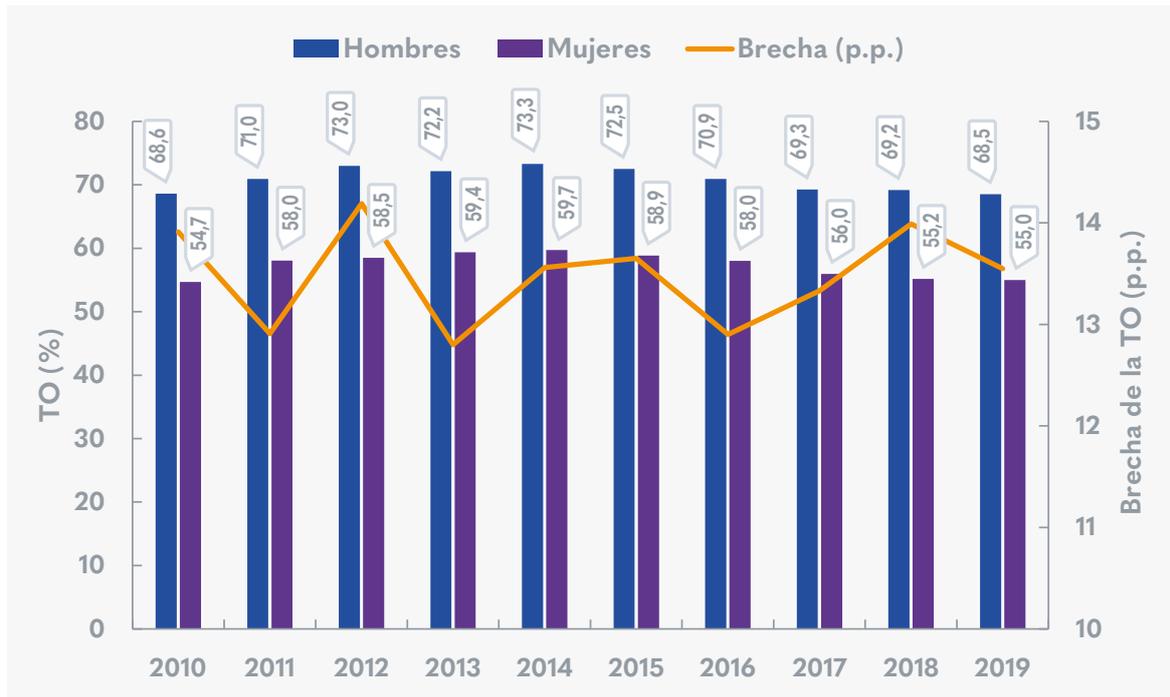
En promedio, las mujeres viven en hogares con 0,97 dependientes, mientras que los hombres solo con 0,85

2.2. BRECHAS DE OCUPACIÓN Y DESEMPLEO

No sólo existen brechas entorno al acceso al mercado laboral para las mujeres, también se han identificado diferencias una vez hacen parte de la fuerza laboral. En promedio, entre 2010 y 2019, 5,7 de cada 10 mujeres en edad de trabajar⁷ estaban ocupadas, mientras para los hombres la relación fue de 7 de cada 10. Entre el 2010 y el 2014, la tasa de ocupación de ambos sexos creció paulatinamente y a ritmos muy similares, aumentando un promedio de 5 p.p. cada uno. Sin embargo, desde el 2014 en adelante la tendencia se invirtió tanto para hombres como para mujeres, disminuyendo año a año al punto de que, para el año 2019, regresó a niveles muy parecidos a los de 2010 (ver Gráfica 6).

7 Según el DANE, la población en edad de trabajar urbana se constituye de todas las personas con 12 años o más.

Gráfica 6 Tasa de ocupación y brecha de género en Bogotá, 2010 – 2019



Fuente: DANE, GEIH. Elaboración SDDE-ODEB

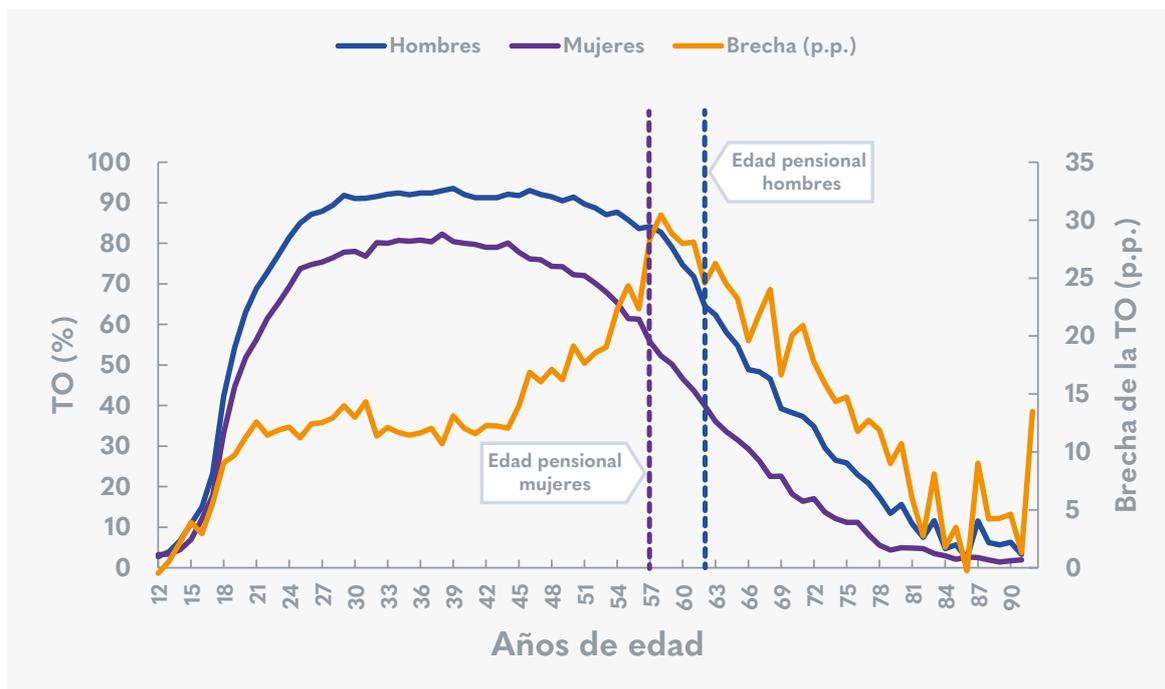
El hecho de que durante esta década los cambios en la tasa de ocupación de hombres y mujeres se hayan dado casi de forma paralela, llevó a que la brecha en ocupación se mantuviera relativamente constante alrededor de los 13 p.p. El cambio máximo observado entre un año y otro no superó un punto porcentual. Esto muestra que, aunque no se ha profundizado el problema, tampoco se ha logrado superar el reto estructural de la brecha en ocupación entre hombres y mujeres.

Los avances en la ocupación de las mujeres no han sido suficientes para cerrar la brecha

Al analizar la tasa de ocupación promedio de la década según edad se observa que, en línea con lo reportado sobre participación, **la brecha en ocupación aumenta paulatinamente hasta los 18 años y se estabiliza en 12 p.p. promedio hasta los 45 años.** Desde esa edad, y hasta la edad de pensión de los hombres (62 años), la brecha se duplica y llega a un máximo de 30 p.p. (ver Gráfica 7).

Las mujeres salen de la ocupación a más temprana edad que los hombres y la proporción de las que llegan a la edad de pensión siendo ocupadas es menor. Para los dos, la salida de la ocupación entre los 46 a los 62 años explica la mitad del cambio de la participación a la inactividad, lo que sugiere que en este rango de edad las mujeres son propensas a pasar de la ocupación a la inactividad y no al desempleo; es decir, a dejar de participar por completo en el mercado laboral.

Gráfica 7 Tasa de ocupación por edad y sexo en Bogotá, 2010 – 2019



Fuente: DANE, GEIH. Elaboración SDDE-ODEB

Nota: las líneas verticales indican la edad pensión para mujeres (57 años) y para hombres (62 años).

Las brechas de género en ocupación no están presentes en todos los sectores económicos: la ocupación de las mujeres predomina en 6 de los 14 sectores analizados.

Los resultados dejan claro que, durante toda la serie, las mujeres se emplean menos que los hombres. Sin embargo, el hecho de que esta conclusión sea cierta a nivel agregado no implica que lo sea necesariamente para todos los sectores económicos. Para estudiar estas diferencias, se desagregó el nivel ocupacional según sector (CIU Rev.4 A.C.) entre 2015⁸ y 2019. Los resultados muestran que, de las 14 desagregaciones sectoriales, 6 tienen mayoría de mujeres en ocupación.

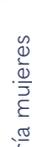
Las mujeres tienden a pasar de la ocupación a la inactividad después de los 45 años

En este contexto, **se resalta el sector de las actividades de los hogares individuales en el que, en promedio, 9 de cada 10 personas en la ocupación han sido mujeres** (ver Tabla 4). Esto concuerda con lo que se ha observado históricamente en el país y otros lugares del mundo. Las mujeres se han concentrado en actividades económicas y del hogar específicas que, en muchas ocasiones, están relacionadas con las áreas asociadas cultural y socialmente a lo que consideran son características inherentes al sexo.

8 La clasificación sectorial CIU actualizada a la revisión 4 adaptada para Colombia solo está disponible desde 2015.

Tabla 4 Población ocupada y participación de las mujeres según sector económico en Bogotá, 2010 – 2019

Sector	Total de personas en la ocupación (miles)						Proporción de mujeres (%)						Dif 2019-2015 (p.p.)
	2015	2016	2017	2018	2019		2015	2016	2017	2018	2019		
T	186	153	149	147	154		95,3	95,8	95,6	95,8	95,4		0,1
O+P+Q	536	582	563	589	607		63,3	64,3	63,4	63,7	64,3		1
I	292	278	271	289	303		60,4	61,1	61,2	59,7	59,8		-0,5
K	119	130	107	122	130		56,5	56,5	55,9	60	56,9		0,4
M+N	420	431	460	463	466		56,1	54,9	56,5	55,4	55,8		-0,3
R+S	235	257	248	245	243		56,2	54,3	52,4	53,8	50,9		-5,3
A+B	39	35	35	32	30		35,3	39,8	34,2	33,9	49,7		14,3
C	649	635	609	602	561		44,6	42,7	43,6	42,1	43,4		-1,2
G	828	846	831	825	838		45,2	46,3	44,6	42,9	43,2		-2
J	128	116	122	125	110		40,4	39,8	35,9	36,2	36,8		-3,7
L	110	106	114	116	107		35,6	34,9	36,3	34,8	34,8		-0,8
D+E	31	22	28	30	31		22,5	22,5	22,5	29,5	21,4		-1,1
H	308	304	302	303	309		15,1	14,7	15,9	14	14,6		-0,6
F	319	288	279	263	293		8,9	9	10,1	10,4	8,6		-0,3
Total	4.200	4.187	4.125	4.154	4.186		47,1	47,2	46,9	46,5	46,7		-0,4

 Mayoría mujeres
  Mayoría hombres

Fuente: DANE, GEIH. Elaboración SDDE-ODEB

Nota: el total de personas en la ocupación por sector no acumula el total para la ciudad ya que se excluyó la sección U, entidades extraterritoriales. El sector de la construcción no tiene datos representativos para las mujeres por lo que los números deben leerse con cautela.

En este sentido, las actividades personales y de cuidado, al ser consideradas como una extensión o deber de las mujeres en sus hogares, tienden a vincularse con sus habilidades naturales. Lo anterior, determina roles por su condición de género, lo que se convierte en un criterio básico para la designación de funciones donde, por lo general, los hombres se establecen como agentes dominantes y ganadores de esta distribución (Departamento Administrativo Nacional de Estadística, 2020).

En general, durante el periodo de referencia se observan pequeños cambios en la composición de la ocupación sectorial por sexo. En otras palabras, los sectores que han tenido una mayor proporción de hombres o de mujeres en la ocupación, se han mantenido de esa manera. Por el contrario, en el sector de artes, entretenimiento y recreación, y en el de información y comunicaciones, la participación de las mujeres ha caído en 5,3 p.p. y 3,7 p.p., respectivamente (ver Tabla 4).

En relación con el nivel educativo, las brechas en la ocupación en la capital no parecen explicarse por las características mismas de los grupos. Pese a que las mujeres de la PET y de la población ocupada son, en promedio, más educadas que los hombres, tienen menor tasa de ocupación. La proporción de hombres y mujeres en la ocupación (o en edad de trabajar) que cuentan con nivel educativo de técnico, tecnólogo o universitario representan el 25,1 % (19,9 %), mientras que, para los hombres llegan a 22 % (18,4 %) (ver Tabla 5).

Tabla 5 Población en edad de trabajar y población ocupada por sexo y nivel educativo en Bogotá, promedio 2010 – 2019

Población en edad de trabajar				Población ocupada			
Nivel educativo	Sexo		Total	Nivel educativo	Sexo		Total
	Hombre	Mujer			Hombre	Mujer	
No sabe, no responde	0,1%	0,0%	0,1%	No sabe, no responde	0,1%	0,0%	0,0%
Menos de bachiller	42,3%	41,9%	42,1%	Menos de bachiller	34,4%	30,6%	32,5%
Bachiller	34,7%	32,1%	33,4%	Bachiller	37,7%	34,4%	36,1%
Técnico o tecnólogo	9,5%	11,8%	10,7%	Técnico o tecnólogo	11,5%	15,4%	13,4%
Universitario	8,9%	9,5%	9,2%	Universitario	10,5%	12,8%	11,7%
Posgrado	4,6%	4,6%	4,6%	Posgrado	5,8%	6,8%	6,3%
Total	100%	100%	100%	Total	100%	100%	100%

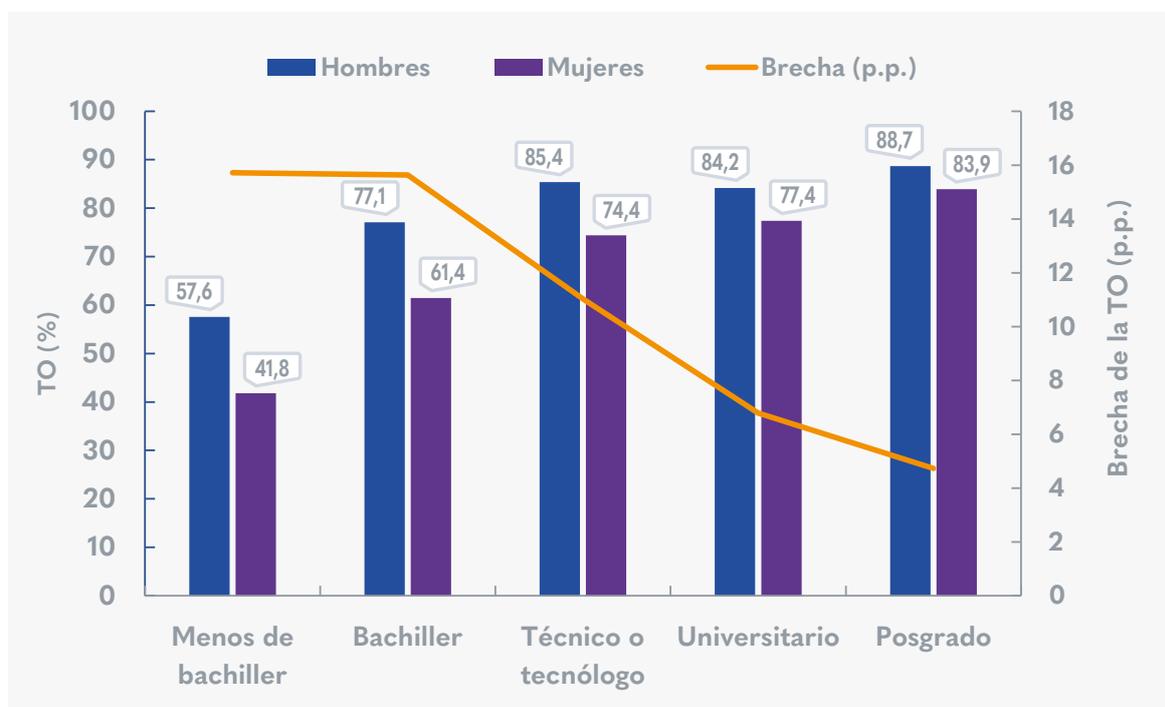
Fuente: DANE, GEIH. Elaboración SDDE-ODEB

No obstante, **la brecha en la tasa de ocupación se va cerrando a medida que el nivel educativo aumenta**, lo que significa que una mujer con alta calificación encuentra menos barreras de acceso a la ocupación relativo a los hombres, en comparación con una mujer con baja calificación (ver Gráfica 8). Por otro lado, la evidencia muestra que la brecha en ocupación

Las mujeres tienen mayores niveles educativos, pero se ocupan menos

entre hombres y mujeres no cambia para las personas que tienen un diploma de bachiller y aquellos que aún no lo alcanzan. Esto puede estar explicado porque las vacantes laborales a las que usualmente acceden este grupo de personas son de baja calificación, no difieren mucho y suelen implicar un proceso de adaptación a las funciones cuyo costo asume el empleador o empleadora.

Gráfica 8 Tasa de ocupación y brecha de género por nivel educativo en Bogotá, 2010-2019



Fuente: DANE, GEIH. Elaboración SDDE-ODEB

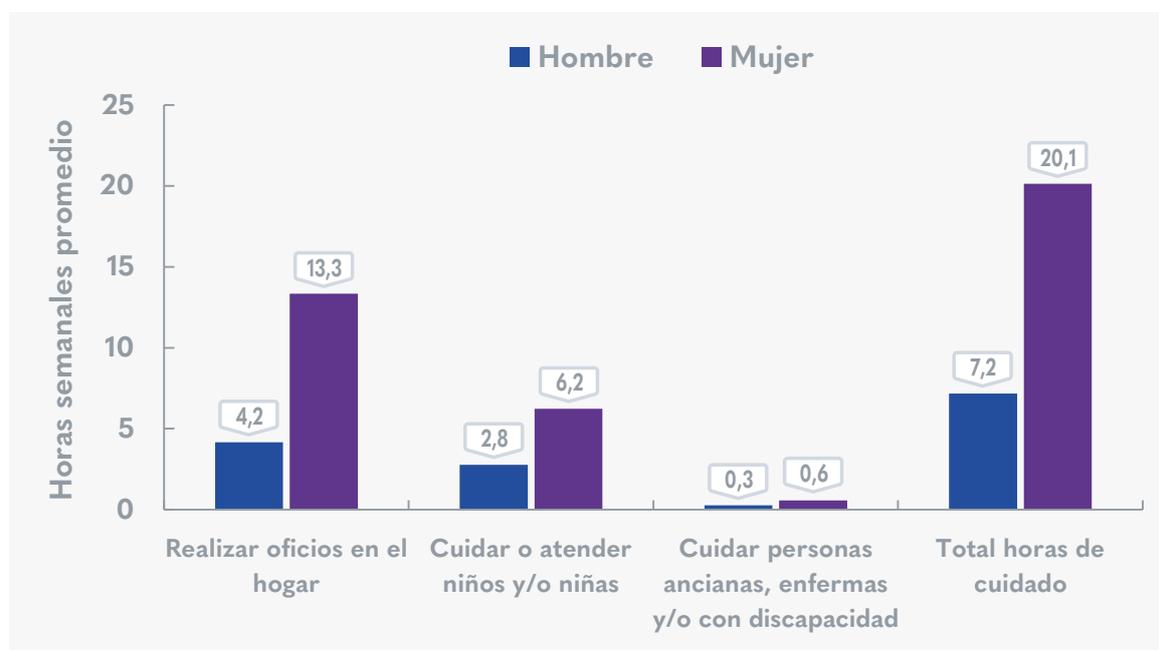
Las diferencias en la tasa de ocupación también se relacionan con que las mujeres tienen una carga adicional y desigual de trabajo no remunerado. La distribución desigual entre mujeres y hombres del trabajo no remunerado y de cuidado es un fenómeno que no solo se presenta en Bogotá sino es un común denominador del mercado laboral a nivel global (Departamento Administrativo Nacional de Estadística, 2020). Frente a ello, se puede ver que son más mujeres que hombres quienes desempeñan estas actividades y además dedican más horas a este trabajo. En esta línea, si bien muchas mujeres están generando un ingreso para sus hogares, sus responsabilidades familiares son mayores, lo que ocasiona una disminución del tiempo disponible respecto a los hombres.

Incluso las mujeres ocupadas dedican casi media jornada laboral en los cuidados del hogar a la semana. Los resultados del promedio de década muestran que, mientras las mujeres ocupadas dedican 20,1 horas promedio a la semana, los hombres ocupados dedican menos de la mitad de este valor,

En promedio, las mujeres dedican a la semana 13 horas más al cuidado del hogar que los hombres

solo 7,2 horas. Casi la totalidad de las horas no remuneradas son dedicadas a realizar oficios del hogar y el cuidado de niños, labores en las cuales las mujeres destinan alrededor de 3 veces más horas que los hombres. Seguido, está el cuidado y atención de niños y niñas, con una brecha de 3,5 horas semanales promedio. Por último, se encuentra la atención de personas ancianas, enfermas y/o con discapacidad con una brecha de 0,3 horas promedio (ver Gráfica 9). A pesar de que estas dos últimas actividades implican una menor dedicación por parte de las mujeres, se resalta que la diferencia entre mujeres y hombres es cerca del doble de tiempo en los dos casos.

Gráfica 9 Horas semanales promedio de cuidado y labores del hogar por sexo de la población ocupada en Bogotá, 2010 – 2019

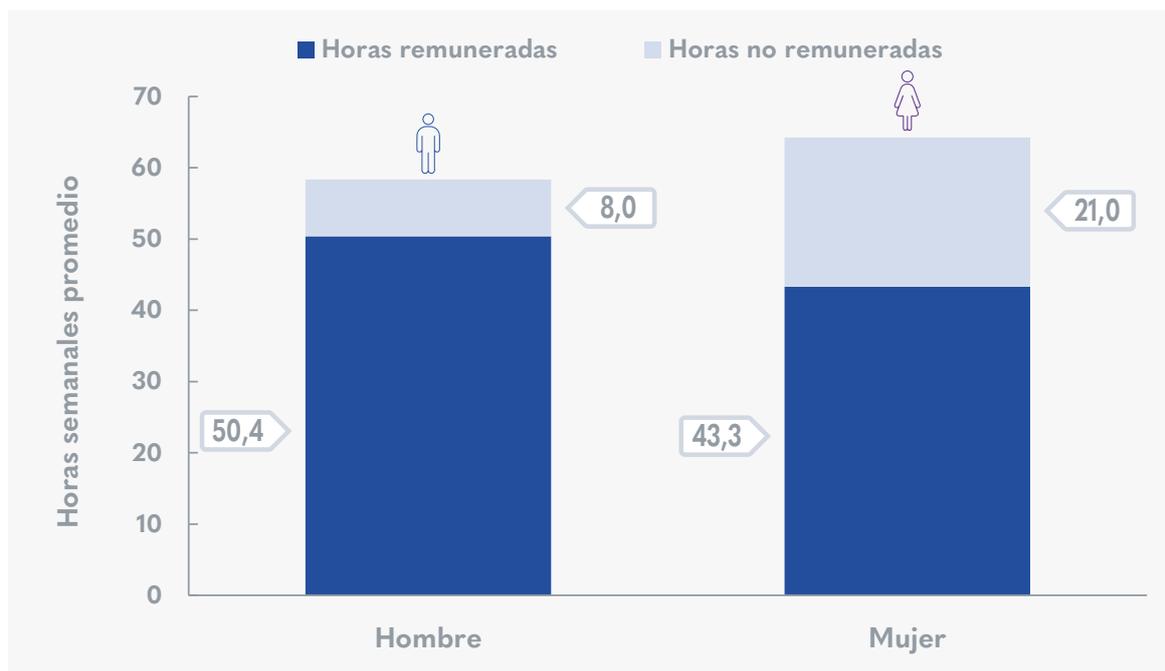


Fuente: DANE, GEIH. Elaboración SDDE-ODEB

Las mujeres ocupadas trabajan más en total que los hombres, pero tienen menos horas de trabajo remunerado, mientras que asumen la mayoría de las labores de cuidado y las tareas domésticas no remuneradas. Al calcular el promedio de la década de las horas semanales de trabajo remunerado frente al trabajo no remunerado, se observa que las mujeres ocuparon 43,3 horas a la semana en el primero y 21 horas en el segundo. Esto es diferente para los hombres, quienes ocuparon 50,4 horas promedio a la semana en trabajos remunerados y 8 horas promedio a la semana en trabajos no remunerados (ver Gráfica 10). Al sumar los dos tipos de trabajo se evidencia que las mujeres trabajan a la semana 64,2 horas promedio mientras que para los hombres estas bajan a 58,4 horas.

Las mujeres ocupadas trabajan más horas que los hombres, pero les remuneran menos

Gráfica 10 Horas semanales promedio de trabajo remunerado y trabajo no remunerado en Bogotá, 2010 – 2019



Fuente: DANE, GEIH. Elaboración SDDE-ODEB

La sobrecarga de trabajo no remunerado puede representar un obstáculo para la autonomía económica de las mujeres, especialmente en relación con la disponibilidad de tiempo para capacitarse, acceder al mercado laboral, desarrollarse personal y profesionalmente, participar en la vida social y política, entre otros. La flexibilidad en horarios requerida por las labores de cuidado también va en detrimento de la calidad del empleo al que pueden comprometerse las mujeres. En general, el rol social de cuidadoras puede estar acentuando la discriminación en la contratación en el mercado laboral, por ejemplo, porque los empleadores prefieren contratar hombres y no mujeres, en igualdad de condiciones, porque los costos asociados a las licencias de maternidad son mayores para ellas y en el mismo sentido, las mujeres suelen pedir más permisos remunerados para atender necesidades de salud y educativas de hijas e hijos menores de edad. En este contexto, es necesario considerar la provisión de servicios e implementación de políticas que permitan una mayor conciliación de la vida personal y la vida laboral y, de esta forma, lograr reducir las grandes desigualdades que existen.

¿Cómo se diferencian los hombres y las mujeres en la ocupación? Al igual que con la inactividad, los factores relacionados con la población ocupada son similares para hombres y mujeres. Con el objetivo de identificar posibles características personales relacionadas con la ocupación, se realizaron dos modelos tipo probit, uno por cada sexo. Para esto, se estableció como variable dependiente si la persona está ocupada o no; asimismo, se efectuaron las regresiones tomando como factores explicativos el nivel educativo, el grupo

etario, el estado civil, el número de dependientes en el hogar y la proporción de dependientes por cada independiente en el hogar. En otras palabras, se replicó el mismo ejercicio sobre las características de la población inactiva (Tabla 3) con la población ocupada, con el fin de determinar si estas características tienen relación con las diferencias de estar en ocupación por sexo. Los resultados se muestran en la Tabla 6.

En promedio, las mujeres ocupadas tienen más dependientes económicos a cargo que los hombres ocupados

A medida que aumenta el nivel educativo de la persona aumenta la probabilidad de estar ocupada, en comparación con quienes tienen una formación menor a bachillerato. Esto aplica de la misma forma tanto para hombres como para mujeres. Como se puede apreciar en la Tabla 6, el nivel educativo incrementa la probabilidad de estar en la ocupación y la magnitud del efecto crece a medida que mejora el nivel educativo. En cuanto a la edad, la población adulta tiene más probabilidad de estar en ocupación que los jóvenes.

Con relación al estado civil, los hombres que están en unión libre tienen mayor probabilidades de estar en la ocupación que los solteros, mientras que para las mujeres ese efecto es nulo o negativo⁹. En otras palabras, para las mujeres existe la misma posibilidad de estar ocupadas si están solteras a si están en unión libre; sin embargo, para los hombres la misma situación está relacionada con un mayor nivel de ocupación relativo a estar soltero.

Por último, tener más dependientes por cada independiente en el hogar, aumenta la probabilidad de integrar la población ocupada. Lo primero para resaltar en este punto es que las mujeres ocupadas viven, en promedio, con más dependientes que los hombres y, de la misma forma, sus hogares tienen más dependientes por cada independiente; es decir, cada persona con ingresos debe mantener a más personas. A pesar de estas diferencias, en el modelo se puede apreciar que el efecto que tienen estas variables en la ocupación es similar, en ambos casos tener un dependiente más en el hogar, manteniendo el resto de las variables constantes, disminuye la probabilidad de estar en la ocupación. Lo mismo sucede al aumentar en una persona la cantidad de dependientes por independiente, esto hace que se aumente la probabilidad de estar en la ocupación. Esto último quiere decir que, tener más personas a cargo es un incentivo para estar dentro de la población ocupada.

Ahora, como es de esperarse, el desempleo, la otra cara de la ocupación, también presenta brechas de género¹⁰. Durante la década de análisis, **la tasa de desempleo de mujeres se mantuvo en dos dígitos, mientras que la de los hombres siempre estuvo por debajo del 10 %** (ver Gráfica 11). En el promedio de la década, la tasa de desempleo de las mujeres ha sido de 11,2 % y de los hombres de 8,6 %, con una brecha promedio de 2,6 p.p. que se ha mantenido a favor de los

La desigualdad de género no solo se percibe en los ingresos laborales, sino también en el nivel de desempleo que afrontan las mujeres

⁹ Dependiendo del tiempo en el que lleva en la unión libre.

¹⁰ Una persona desocupada es aquella que no tiene trabajo; sin embargo, se encuentra en edad y condiciones para emplearse; y está buscando un empleo.

Tabla 6 Probabilidad de estar en la ocupación para la población económicamente activa mayor de edad en Bogotá, 2010 – 2019

Variables	Hombres		Mujeres	
	Promedio	Prob. de estar ocupado	Promedio	Prob. de estar ocupado
Nivel educativo				
Menos de bachiller	33,26%	(base)	29,68%	(base)
Bachiller	38,62%	-0,003*** (0,0004)	34,84%	-0,012*** (0,001)
Técnico o tecnólogo	11,64%	0,008*** (0,001)	15,70%	0,007*** (0,001)
Universitario	10,70%	0,008*** (0,001)	13,10%	0,010*** (0,001)
Posgrado	5,78%	0,030*** (0,001)	6,69%	0,037*** (0,001)
Grupo etario				
Joven (18 a 26)	21,84%	(base)	21,16%	(base)
Adulta (27 a 59)	69,77%	0,040*** (0,001)	72,28%	0,090*** (0,001)
Adulto mayor (60 en adelante)	8,38%	0,009*** (0,001)	6,55%	0,119*** (0,001)
Estado civil				
Soltera/o	28,69%	(base)	28,33%	(base)
Separada/o o divorciada/o	11,58%	0,036*** (0,001)	19,57%	0,021*** (0,001)
Viuda/o	0,80%	0,050*** (0,002)	3,25%	0,020*** (0,001)
Unión libre < 2 años	4,57%	0,055*** (0,001)	3,52%	-0,009*** (0,001)
Unión libre >= 2 años	29,88%	0,059*** (0,001)	24,72%	0,0003 (0,001)
Casada/o	24,48%	0,057*** (0,001)	20,61%	0,020*** (0,001)
Número de dependientes a cargo en el hogar	0,92	-0,015*** (0,0003)	1,04***	-0,013*** (0,0002)
Número de dependientes a cargo en el hogar para cada independiente	0,36	0,035*** (0,001)	0,47***	0,014*** (0,001)
Observaciones		105.345		98.284
Pseudo R2		0,0433		0,0398

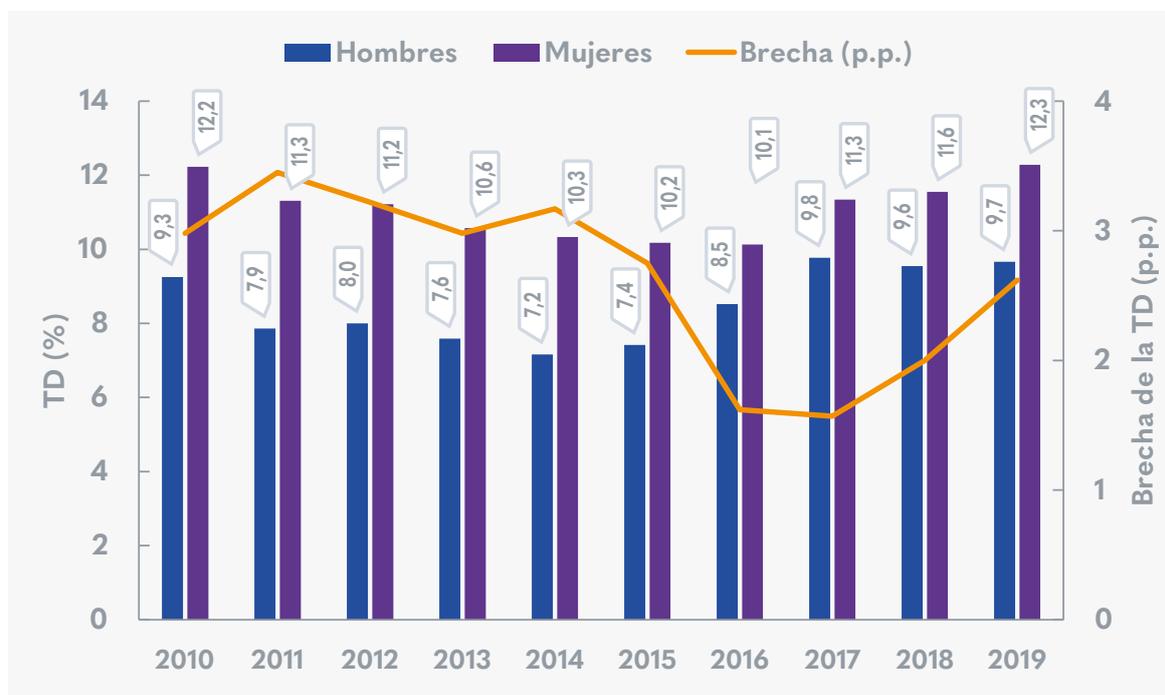
Fuente: DANE, GEIH. Elaboración SDDE-ODEB

Nota: errores estándar en paréntesis. Los coeficientes y los errores provienen de los efectos marginales dy/dx de una regresión Probit.

*** $p < 0,01$, ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$

hombres. La tasa de desempleo entre hombres y mujeres aumentó en la primera parte de la década hasta 2015 donde comenzó a cerrarse; sin embargo, desde 2017 volvió a presentar aumentos jalonados por el incremento en el desempleo de las mujeres.

Gráfica 11 Tasa de desempleo y brecha de género en Bogotá, 2010 – 2019



Fuente: DANE, GEIH. Elaboración SDDE-ODEB

Las tasas de desempleo más altas las presentan la población más joven, lo cual perjudica el bienestar y la economía en el largo plazo. En Bogotá, al igual que el resto del país, el desempleo juvenil¹¹ refleja la incapacidad de absorción del mercado laboral de este segmento de la población y las dificultades de superar barreras como la falta de experiencia. Este fenómeno en jóvenes, especialmente aquellos que ni estudian ni trabajan (NINIS), tiene consecuencias a largo plazo para el bienestar de estos individuos, ya que será difícil acceder al mercado laboral, lo que dificulta su calidad de vida e ingresos laborales. Asimismo, el país se ve afectado ya que largos periodos de desempleo podrían dar como resultado una depreciación o falta de acumulación del capital humano, lo que impactaría negativamente la productividad (Banco Interamericano de Desarrollo, 2021).

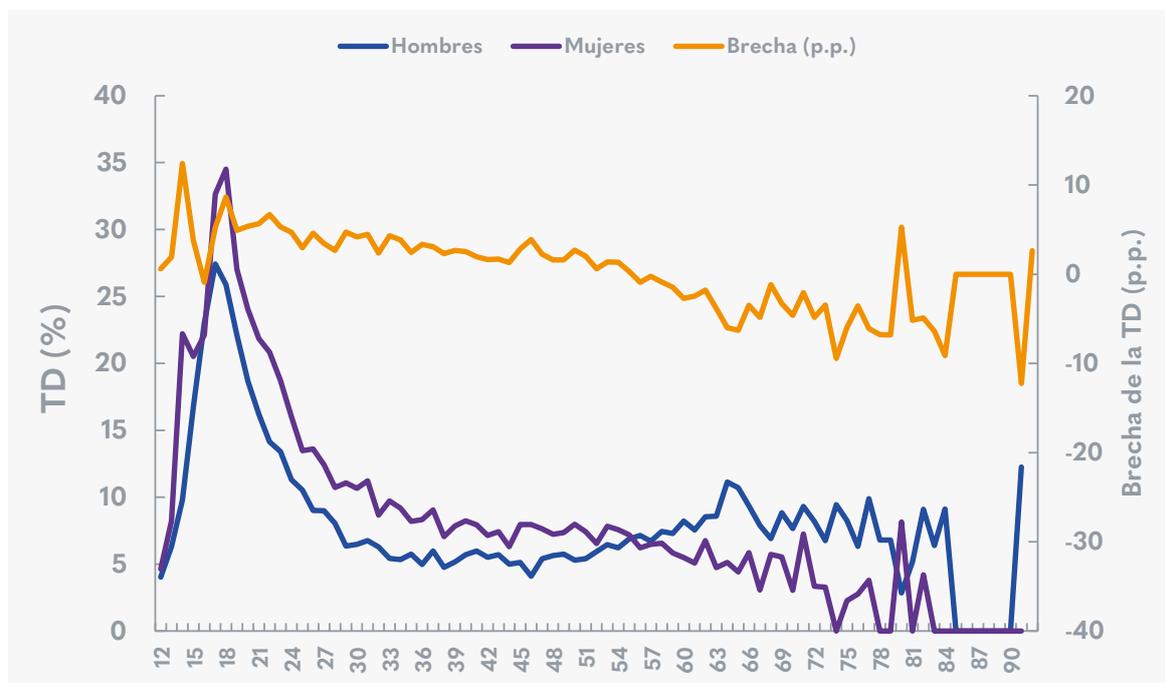
El desempleo de las mujeres jóvenes sigue siendo alto en comparación con otros grupos poblacionales. La tasa de desempleo promedio entre 2010 y 2019 fue de 19,4 % para las mujeres jóvenes, 7,9 % para las mujeres no jóvenes (entre 29 y 59 años) y 14,4 % para los

¹¹ Para efecto de dicho análisis, este se realiza de acuerdo con la clasificación para el grupo correspondiente a jóvenes entre 14 a 28 años de edad, el cual corresponde al rango establecido a nivel nacional (Pineda Duque, y otros, 2013).

hombres jóvenes. Tanto para mujeres como para hombres, la tasa de desempleo cae con el aumento de la edad: para las mujeres (hombres) con 18 años de edad, la tasa de desempleo promedio de la década fue de 34,5 % (25,9 %) bajando a 18,7 % (13,4 %) para las de 23 años y, finalmente, 10,7 % (8,1 %) para las de 28 años (ver Gráfica 12).

Los jóvenes presentan los mayores niveles de desempleo, situación que se agudiza para las mujeres

Gráfica 12 Tasa de desempleo por edad y sexo en Bogotá, 2010 – 2019



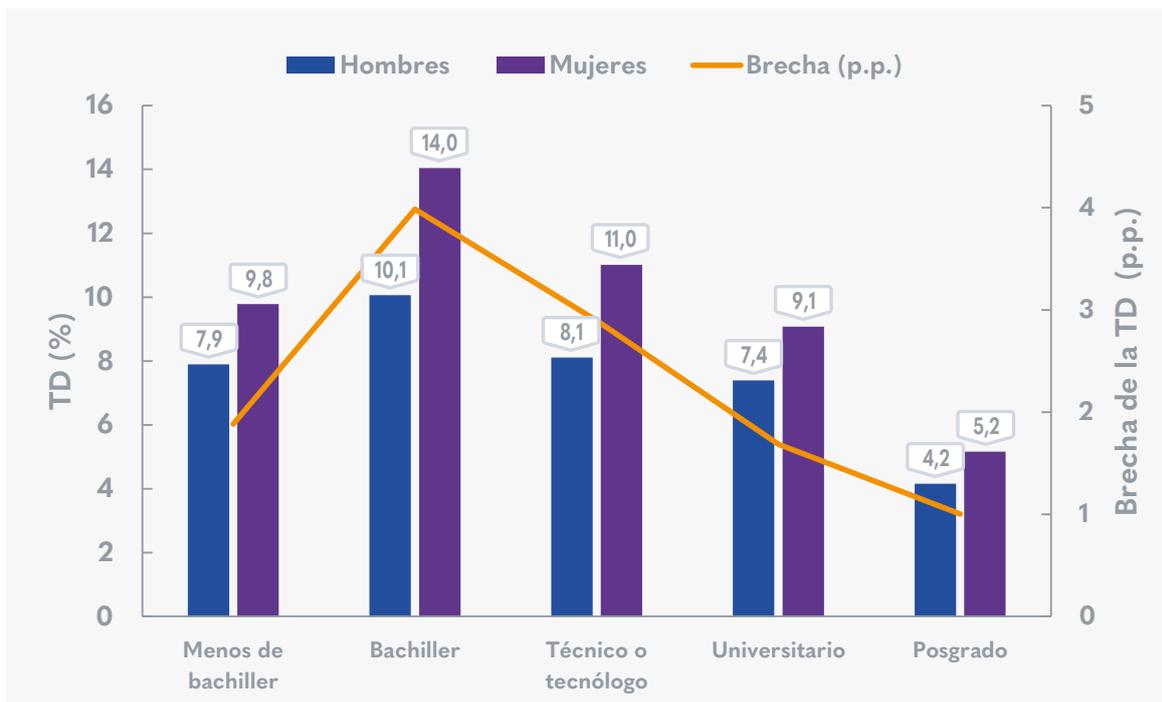
Fuente: DANE, GEIH. Elaboración SDDE-ODEB

De otro lado, la brecha de la tasa de desempleo se mantiene constante a favor de los hombres hasta los 55 años, cuando las mujeres salen del mercado laboral. Estos resultados reflejan el comportamiento de la TGP que cae en estas edades para las mujeres.

Las mujeres presentan tasas de desempleo más altas en todos los niveles educativos. Los resultados del promedio de la década evidencian que la brecha más amplia se presenta para el nivel de bachillerato con 4 p.p. y se va cerrando a medida que aumenta el nivel educativo. Por su parte, posgrado es el nivel con menor brecha con 1 p.p., además de ser el nivel educativo con menor tasa de desempleo tanto para hombres como para mujeres. Así mismo, se observa que la tasa de desempleo empieza a caer a partir de secundaria, al igual que el comportamiento de la brecha (ver Gráfica 13).

Un mayor nivel educativo está asociado con una menor brecha de género en la desocupación

Gráfica 13 Tasa de desempleo, brecha de género y nivel educativo en Bogotá, 2010 – 2019



Fuente: DANE, GEIH. Elaboración SDDE-ODEB

Estos resultados van en línea con la literatura para Colombia, la cual ha identificado que el nivel educativo se relaciona con el desempleo. Castellar & Uribe, 2003 sugieren que los primeros ocho años de educación formal influyen en el aumento del tiempo de búsqueda de empleo, mientras que los años adicionales tienden a reducirla (Castellar & Uribe, 2003). Asimismo, en otros estudios se ha hallado que un año más de educación reduce la duración del desempleo en un 1 % y aumenta en 3,2 % la probabilidad de participar en el mercado laboral (Viáfara & Uribe, 2009). Por su parte, el estudio realizado por López y Lasso (2015) señala que un bajo nivel educativo está asociado con altas tasas de inactividad en el caso de las mujeres y se agrava si esta es jefe de hogar. Este hecho, además, las pone en una situación de vulnerabilidad teniendo en cuenta que bajos niveles de educación se relacionan con mayores tasas de informalidad.

A las mujeres también les lleva más tiempo encontrar un trabajo, lo que refleja la dificultad que tienen de ocuparse en empleos formales. En promedio, entre 2010 y 2019 a las mujeres les tomó 20,2 semanas encontrar trabajo, frente a 18,9 semanas para los hombres. A excepción del 2015, en todos los años de la serie analizada, las mujeres tomaron más semanas para buscar trabajo en comparación con los hombres (ver Gráfica 14).

Gráfica 14 Semanas promedio buscando trabajo en Bogotá, 2010 – 2019



Fuente: DANE, GEIH. Elaboración SDDE-ODEB

Estos resultados son consecuentes con lo sugerido en investigaciones para Colombia.

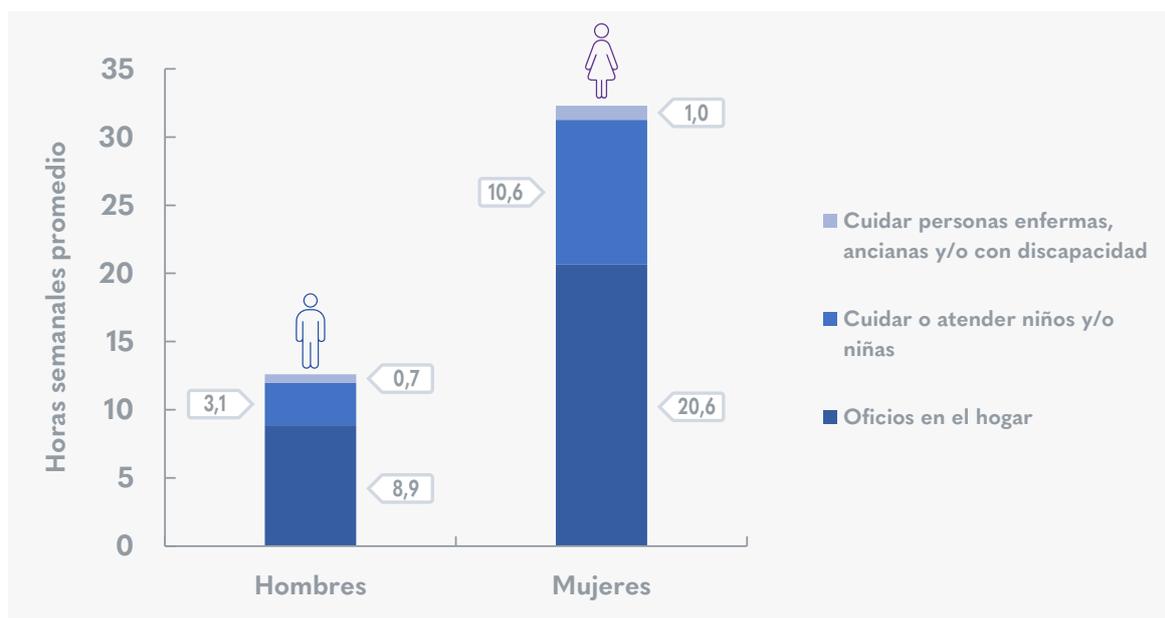
Tenjo, Misas, Gaviria y Contreras (2014) señalan que los hombres tienen tiempos más cortos en los procesos de búsqueda de trabajo en comparación con las mujeres quienes, a su vez, tienen mayor probabilidad de estar desempleadas. Como complemento, Tenjo (2016) afirma que las mujeres tienen procesos de búsqueda que en promedio son entre 32 % y 34 % más largos que los de los hombres. Además, tener pareja es estadísticamente significativo tanto para hombres como para mujeres en la duración en que tarde en conseguir trabajo, pero con signos contrarios; en el caso de las mujeres el estar casadas aumenta la duración del desempleo.

La evidencia también muestra que las mujeres desempleadas dedican más tiempo a labores no remuneradas que los hombres o personas ocupadas, restando el tiempo que pueden dedicar a la búsqueda de empleo.

En general, las mujeres desempleadas dedican a estas labores no remuneradas el 70,8 % de la jornada laboral legal a la semana mientras que, los hombres desempleados solo invierten el 30,2 % y las mujeres empleadas el 41,9 %. Las mujeres desempleadas usan, en promedio, 20,6 horas a la semana en realizar oficios del hogar y 10,6 horas al cuidado niños y/o niñas. En contraste, los hombres desempleados dedican 8,9 horas semanales promedio a los oficios del hogar, 3,1 horas a cuidar niños y/o niñas y 0,7 horas en atender a personas enfermas, ancianas y/o con discapacidad (ver Gráfica 15). Entre los dos sexos, se observa una diferencia de 19,5 horas.

Las mujeres desempleadas dedican casi el doble del tiempo al trabajo no remunerado que los hombres

Gráfica 15 Horas semanales promedio de cuidado y labores del hogar por sexo de la población desocupada en Bogotá, 2010 – 2019



Fuente: DANE, GEIH. Elaboración SDDE-ODEB

Las mujeres tienen una menor probabilidad de estar ocupadas y de salir del desempleo que los hombres. Esto no parece deberse a diferencias en el nivel educativo u otras características. Sin embargo, las mujeres dedican más tiempo al trabajo no remunerado al interior de sus hogares, lo cual puede estar poniéndolas en desventaja comparativa para conseguir y permanecer ocupadas. Mientras que las mujeres cuentan con mayores niveles educativos y más trabajos remunerados que en el pasado, la distribución de cargas familiares no ha respondido a la misma velocidad de los cambios en las dinámicas actuales. En este contexto, las mujeres presentan dificultades para conciliar el trabajo remunerado con el no remunerado, lo que las deja sin un respaldo que redistribuya las altas cargas de labores domésticas y de cuidados.

2.3. BRECHA DE CALIDAD

Una vez en el mercado laboral, las mujeres también acceden a empleos de menor calidad. Las mujeres se han ocupado con alta informalidad, han tenido una menor participación de los tipos de trabajo que ofrecen mejores condiciones laborales como la población asalariada e independiente, y han estado encargadas en mayor medida que los hombres de las actividades domésticas y sin remuneración.

Desde el 2010 las mujeres se han ocupado proporcionalmente más en la informalidad que los hombres. Durante la década, la tasa de informalidad de las mujeres tendió a la baja al pasar de 48,5 % en 2010 a 43,4 % en 2019. La tasa de informalidad de los hombres siempre estuvo por debajo de la de las mujeres y también se redujo de 42,9 % a 38,2 % (ver Gráfica 12). Esto puede deberse a que algunos de los sectores con alta participación de mujeres, como el de alojamiento y servicios de comida y el de artes, entretenimiento y recreación, requieren para muchos de sus cargos una baja calificación, lo que los hace más propensos a la informalidad.

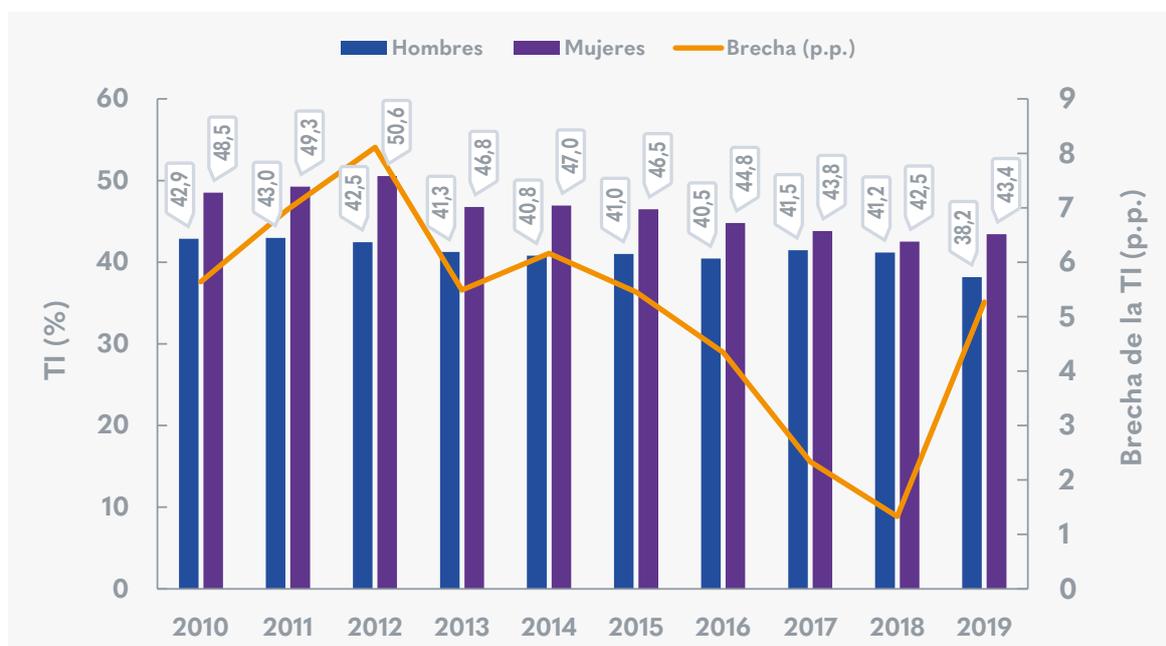
Aunque las diferencias en la informalidad se cerraron casi por completo entre 2012 y 2018, cuando la brecha pasó de 8 p.p. a 1,3 p.p., estas volvieron a ampliarse en 2019.

Adicionalmente, esta reducción previa al año 2019 tiene características positivas para la ciudad. La mayor parte del cambio se explica por una disminución en la tasa de informalidad de las mujeres y no por un aumento en la informalidad de los hombres quienes, aunque también redujeron su tasa de informalidad, lo hicieron a un menor ritmo que las mujeres.

El empleo de calidad sigue siendo un desafío para las mujeres

Pese a que la brecha se abrió de 1,3 p.p. a 5,2 p.p. entre 2018 y 2019, aproximadamente tres cuartos de dicho cambio lo explicó la caída en 3,0 p.p. de la tasa de informalidad de los hombres. El remanente del cambio está explicado por el aumento de la tasa de informalidad de las mujeres, el cual fue de 1 p.p., lo que muestra que la apertura de la brecha se debe más a una mejora en el empleo formal de los hombres que a una reducción del problema de la informalidad en las mujeres ocupadas (ver Gráfica 16).

Gráfica 16 Tasa de informalidad y brecha de género en Bogotá, 2010 – 2019



Fuente: DANE, GEIH. Elaboración SDDE-ODEB

Las mujeres también suelen tener ocupaciones que pueden relacionarse con una menor calidad de la ocupación. Específicamente, una menor proporción de mujeres es asalariada o independiente, y una mayor proporción se emplea como población en empleos domésticos (ver Tabla 7). De hecho, 9 de cada 10 personas ocupadas con esta posición ocupacional son mujeres. Esta composición según tipo de trabajo por sexo se mantuvo relativamente constante entre 2010 y 2019.

Tabla 7 Población ocupada por tipo de trabajo y sexo en Bogotá, 2010 - 2019

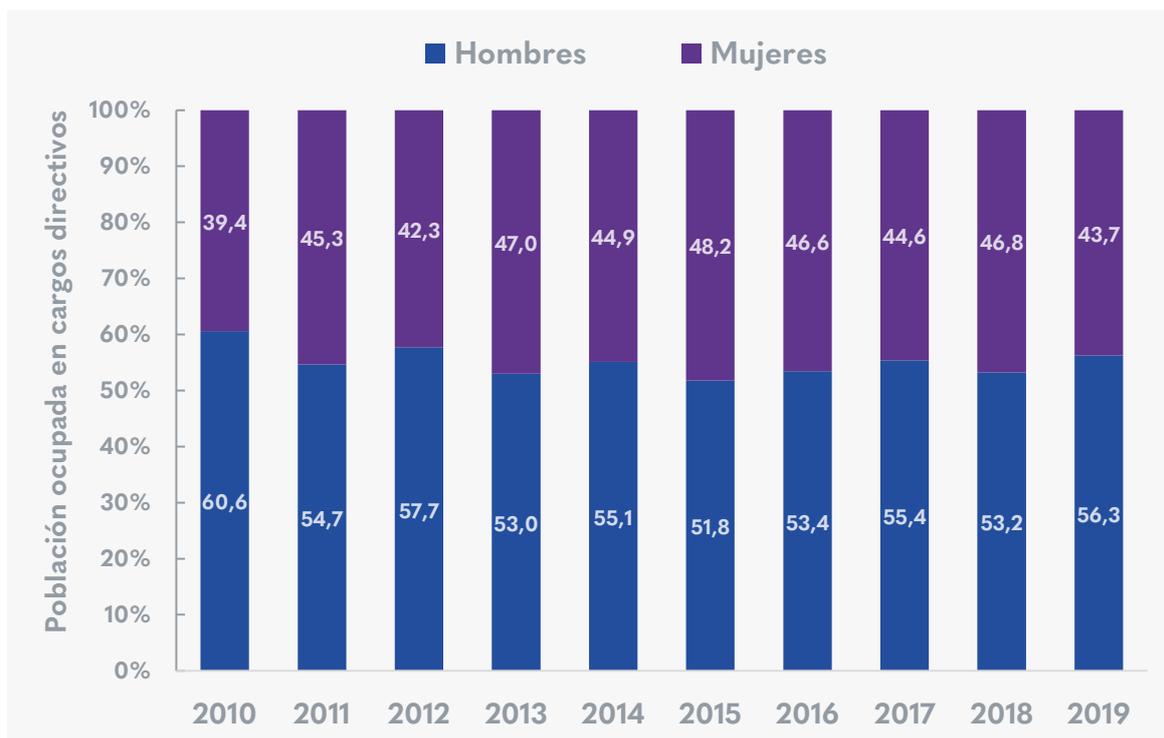
Posición ocupacional	2010-2019	
	Hombres (%)	Mujeres (%)
Población asalariada	59,6	54,9
Población con empleo doméstico	0,3	7,5
Independiente (patrón o empleador)	5,8	2,9
Cuenta propia	32,8	31,6
Trabajador sin remuneración	1,3	2,9
Otro	0,1	0,2
Total	100	100

Fuente: DANE, GEIH. Elaboración SDDE-ODEB

De otro lado, Bogotá está cerca de lograr la paridad de género en cargos directivos, otro indicador de la participación en empleos de calidad, pero la diferencia no se cerró durante la década. Otra manera de estudiar la participación de mujeres en empleos de calidad es analizando cuántas de ellas ocupan cargos directivos en comparación con los hombres. A lo largo de la década 2010-2019, la proporción entre hombres y mujeres en cargos directivos se ha mantenido relativamente constante, siendo las mujeres el 44,9 % en promedio (ver Gráfica 17). García y Tapias (2012) afirmaron que, en Colombia, la discriminación laboral hacia la mujer también se identifica al interior del empleo, ya que sus contrataciones, en su mayoría, se hacen para cargos jerárquicamente más bajos frente al de los hombres y con una diferencia salarial notoria. En Bogotá, aunque en los resultados de cargos directivos la brecha no es alarmante, sigue registrándose más hombres que mujeres en esta posición.

Los resultados presentados muestran un claro rezago en niveles de ocupación de las mujeres frente a los hombres. En promedio, las mujeres tienen una menor proporción de ocupadas relativo al total en edad de trabajar que los hombres, salen a más temprana edad de la ocupación, son mayoría en una menor cantidad de sectores que los hombres, se emplean en mayor medida en la informalidad y acceden, en general, a empleos de más baja calidad. Más aún, el análisis histórico de estas diferencias demuestra que, salvo en materia de informalidad, las diferencias estructurales en ocupación entre hombres y mujeres han persistido a través del tiempo sin ninguna señal clara de mejora.

Gráfica 17 Proporción de la población ocupada en cargos directivos por sexo en Bogotá, 2010 – 2019



Fuente: DANE, GEIH. Elaboración SDDE-ODEB

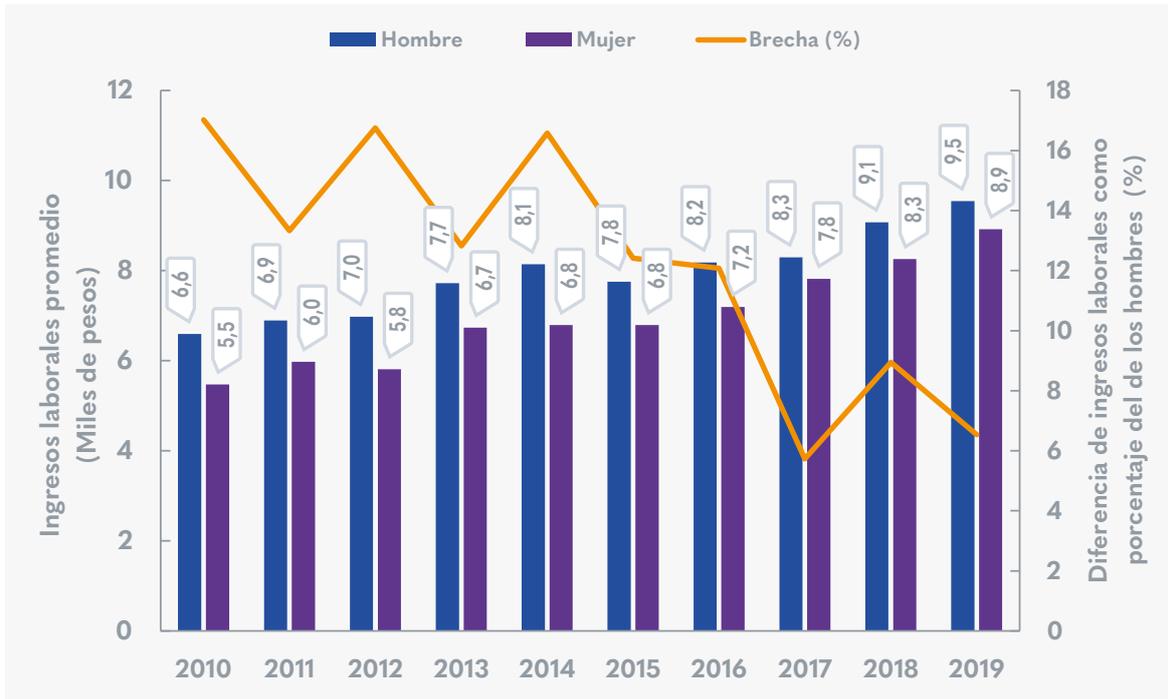
Además de las diferencias en ocupación en Bogotá, las mujeres reciben ingresos laborales por hora¹² más bajos que los hombres. Entre 2010 y 2019, en todos los años sin excepción los hombres ganaron, en promedio, el 11,9 % más que las mujeres. Cabe resaltar que la brecha disminuyó entre 2014 y 2017; sin embargo, en 2018 aumentó y, finalmente, en 2019 se redujo llegando a 6,5 % (ver Gráfica 18).

Los hombres tuvieron mayores ingresos laborales que las mujeres en toda la década

Esta brecha se acentúa para la población ocupada informal. Para la década de análisis, se observa una brecha promedio de 15,1 %; no obstante, se debe mencionar que los únicos años con una brecha menor a dos dígitos fueron 2014 y 2019, con 6,4 % y 9,7 %, respectivamente, lo que pudo haber disminuido el promedio de la década (ver Gráfica 19).

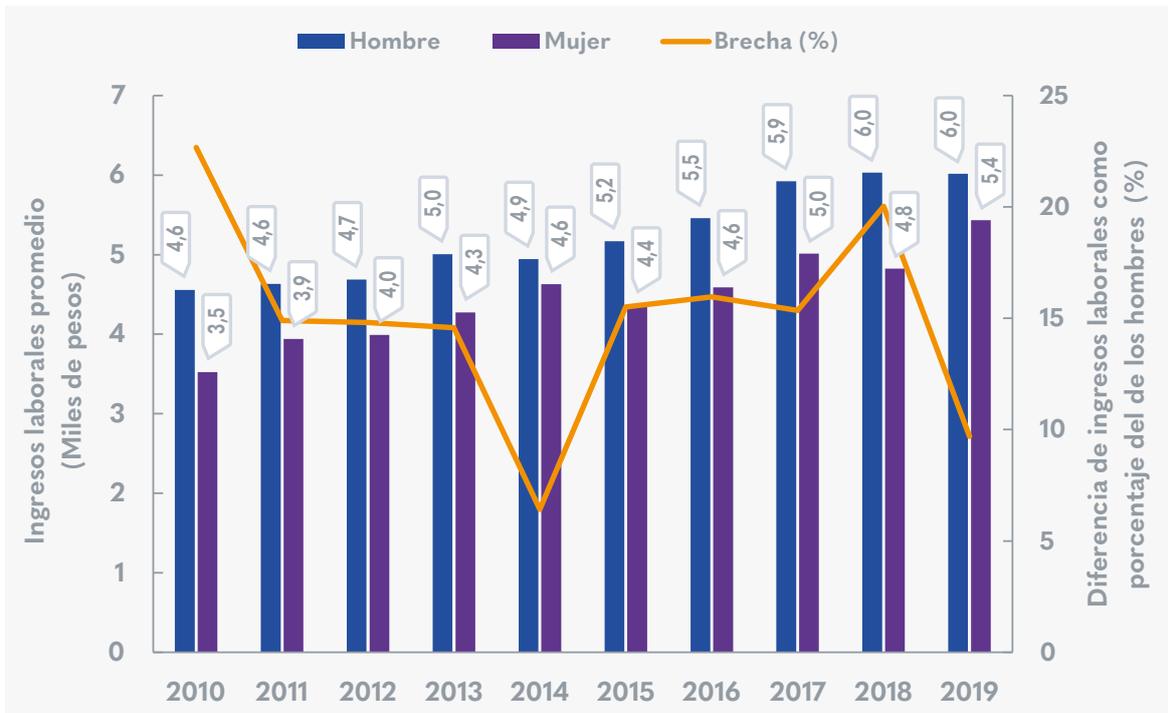
¹² En los ingresos laborales se tuvo en cuenta toda la población ocupada que, por definición, reciben un pago por su trabajo; es decir, se excluyen los trabajos sin remuneración.

Gráfica 18 Ingresos laborales corrientes brutos promedio por hora según sexo en Bogotá, 2010 – 2019



Fuente: DANE, GEIH. Elaboración SDDE-ODEB

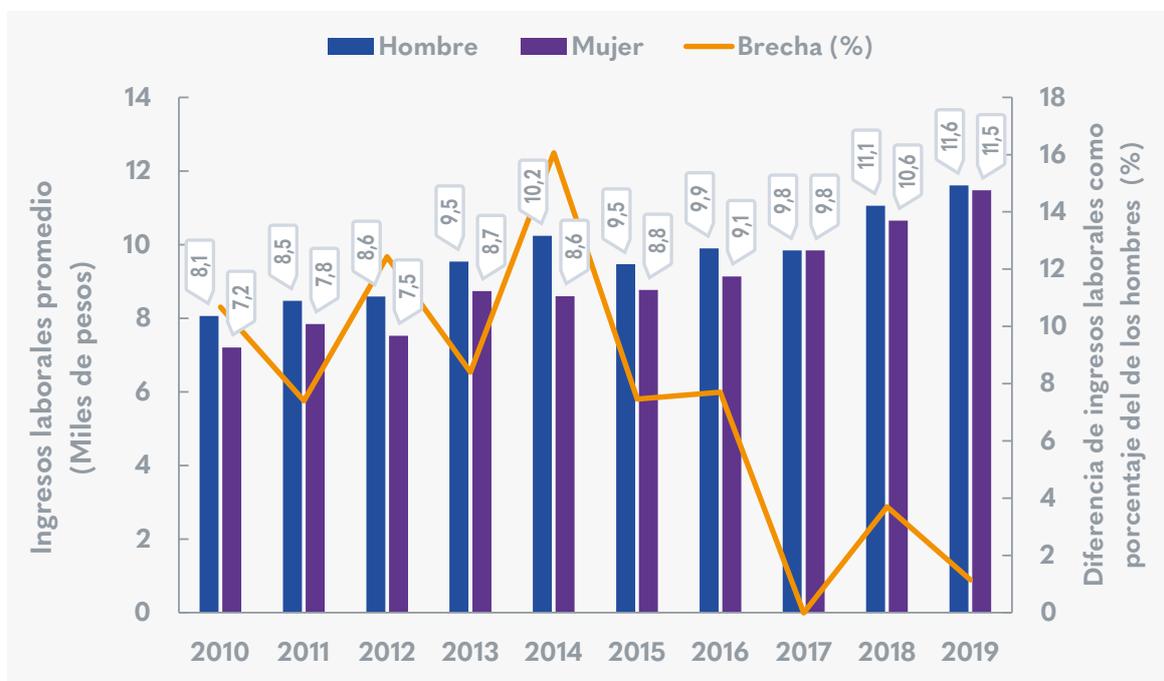
Gráfica 19 Ingresos laborales corrientes brutos y brecha de género promedio por hora para la población ocupada informal en Bogotá, 2010 – 2019



Fuente: DANE, GEIH. Elaboración SDDE-ODEB

En la formalidad, la brecha de ingresos laborales ha desaparecido o se ha mantenido muy cerca a cero desde 2017. En la década se registró una brecha promedio de 7,0 %; es decir, 8,1 p.p. menos que la población ocupada informal que casi desaparece en los últimos tres años de la década (ver Gráfica 20). Estos resultados evidencian una mayor desventaja salarial para las mujeres informales en comparación no solo con los hombres, sino también frente a las mujeres con una ocupación formal.

Gráfica 20 Ingresos laborales corrientes brutos promedio por hora y por sexo para la población ocupada formal en Bogotá, 2010 – 2019



Fuente: DANE, GEIH. Elaboración SDDE-ODEB

Las brechas de género en los ingresos labores promedio de la capital sigue la tendencia de la brecha de la población ocupada formal. A pesar de que la población ocupada informal es quien hala la brecha hacia arriba, la Gráfica 21 muestra que la brecha de género de ingreso de la población formal y del total de la ciudad varían en la misma dirección.

Las brechas de género en el ingreso están presentes en todos los niveles educativos. Llama la atención que, en los resultados, la brecha se amplía en los universitarios y quienes tienen posgrado, a pesar de que ganan más que el resto de las categorías, llegando al 24,2 % y 23,6 %, respectivamente. Las personas que tienen un técnico o tecnológico, bachiller o menos de bachiller presentan un 14,8 % en promedio de brecha (ver Gráfica 22).

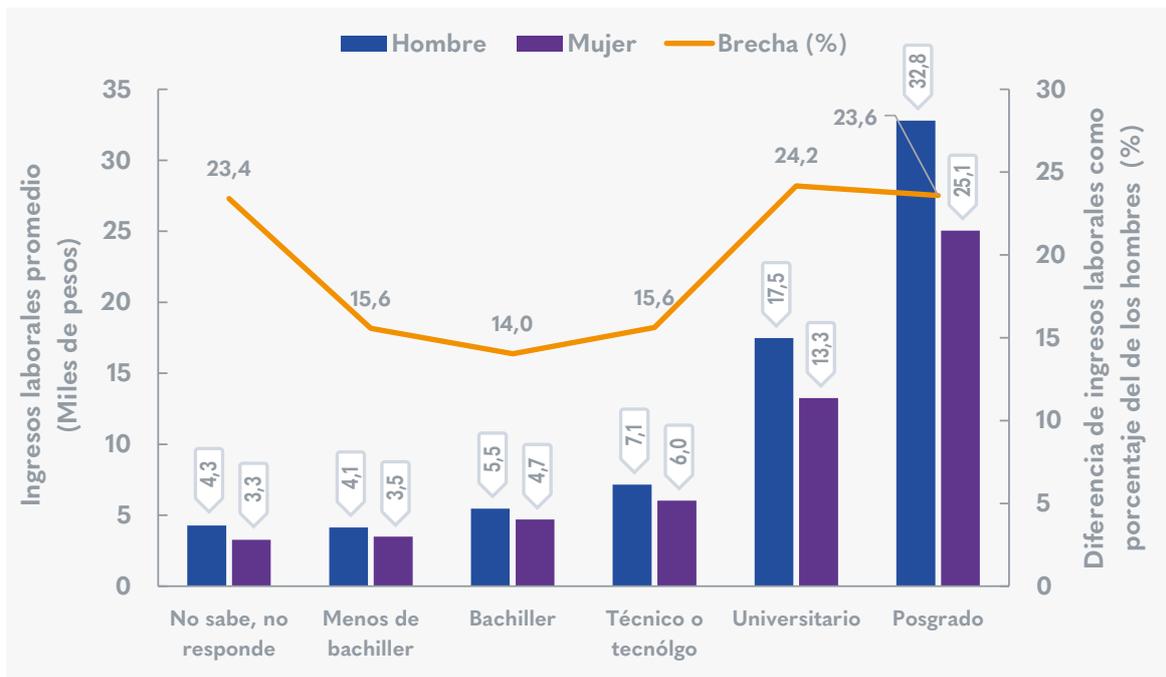
La brecha de ingresos se amplía a mayor nivel educativo

Gráfica 21 Brecha de género de ingresos laborales corrientes brutos promedio por hora en Bogotá, formal vs. informal, 2010 – 2019



Fuente: DANE, GEIH. Elaboración SDDE-ODEB

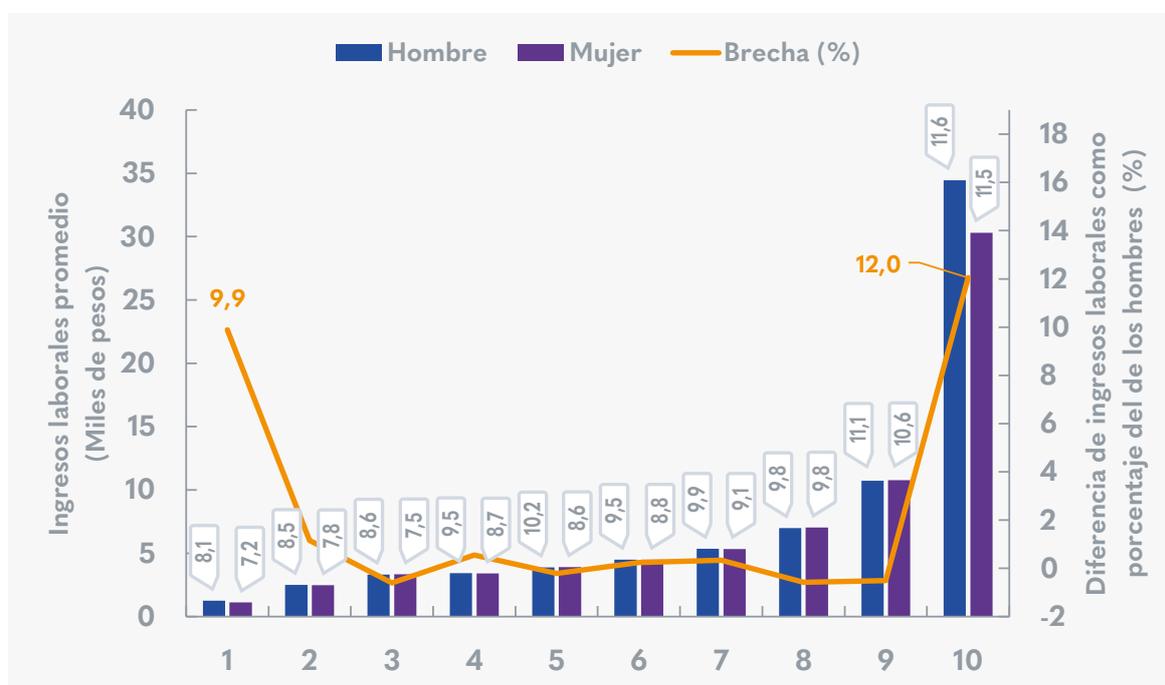
Gráfica 22 Ingresos laborales corrientes brutos y brecha de género promedio por hora según nivel educativo en Bogotá, promedio 2010 – 2019



Fuente: DANE, GEIH. Elaboración SDDE-ODEB

Las brechas entre hombres y mujeres se amplían en el decil más bajo y alto. En efecto, para el decil 1, el de menores ingresos, la diferencia es de 9,9 % y para el 10 es de 12,0 %, mientras que para el resto de los deciles la brecha parece casi desaparecer. Para personas que trabajan 8 horas al día y 20 días al mes, en el decil 1 los ingresos serían \$176.000 al mes para las mujeres y \$192.000 para los hombres. Por su parte, para el decil 10, los ingresos laborales serían \$4'848.000 para las mujeres y \$5'504.000 para los hombres. Es importante mencionar que, incluso teniendo 8 deciles con una brecha muy baja, las registradas para los deciles 1 y 10 son suficientes para evidenciar brechas en el promedio general (ver Gráfica 23).

Gráfica 23 Ingresos laborales corrientes brutos promedio por hora y por decil en Bogotá, promedio 2010 – 2019



Fuente: DANE, GEIH. Elaboración SDDE-ODEB

Ahora, ¿dónde se encuentran los obstáculos para lograr paridad en los ingresos laborales de hombres y mujeres? ¿Estas diferencias se explican por la diversidad en las características propias de los individuos que determinan los ingresos, como sector de trabajo y nivel educativo, o por discriminación en el mercado laboral? Los sesgos en el ingreso a los que están sujetas las mujeres pueden resultar de la discriminación en el mercado laboral, pero también de características socioeconómicas de los individuos. Como se vio, las mujeres salen más temprano del mercado laboral, lo que puede repercutir en una menor acumulación de experiencia que afecta sus salarios. A su vez, la literatura ha evidenciado que las mujeres suelen optar por carreras que las emplean en sectores con menores ingresos promedio.

Asimismo, **las mujeres tienen una mayor participación en la informalidad, sector con menores salarios promedio.** En general, los ingresos están determinados por varios factores, entre los que se encuentran características de quienes trabajan como el nivel de educación y la experiencia laboral, así como el sector en el que trabaja, es decir las dotaciones de las personas. La discriminación de género en el mercado laboral existe y, una vez considerando estas dotaciones, el sexo sigue siendo un factor diferenciador de los ingresos. Entender de dónde surgen las brechas salariales puede ayudar a formular políticas públicas que sean efectivas en cerrarlas.

En Colombia, Bernat (2007) concluye que las mujeres experimentan algún grado de discriminación y esta es mayor monetariamente en mujeres con educación universitaria, con amplia experiencia acumulada y en cargos profesionales y directivos. Los resultados de Bernat (2007) pueden ser dicentes de la posición de las mujeres en el mercado laboral colombiano; sin embargo, ¿qué ocurre en Bogotá?

Para estimar el rol de la discriminación de género, se llevó a cabo una descomposición de ingresos con el método Oaxaca-Blinder¹³, la cual explica las diferencias salariales por un efecto de dotación; es decir, si hay diferencias en las características de las personas como el nivel educativo o la actividad económica en la que trabaja, y un efecto remuneración que captura la discriminación y otros factores no observables del mercado laboral.

Para ello, se utilizaron los datos de la GEIH entre 2010 y 2019 para Bogotá y se calculó el logaritmo de los ingresos por hora de los asalariados desde 25 a 55 años¹⁴, a precios constantes de 2019. Se usaron las mismas variables de los modelos propuestos por Galvis (2009), quien descompone la remuneración por hora en Colombia por ciudades, y usa como variables explicativas la edad, el nivel de escolaridad y el trimestre del año en el cual se obtuvo el ingreso. El segundo modelo además incluye el cuadrado de la edad como una

Las mujeres asalariadas recibieron, en la década de 2010 al 2019, 12 % menos ingresos laborales que los hombres

13 El modelo parte de la comprensión de que el salario S_i de cada individuo depende de una serie de características observadas X_i y otras no observables U_i . Entonces, el salario de hombres y de mujeres va a depender de las características que cada grupo tenga y una serie de factores indeterminados, donde se incluye la discriminación. La ecuación para cada sexo quedaría de la siguiente manera:

$$S_{Hi} = \beta_{H1} + \beta_{H2} * X_{Hi} + U_{Hi}$$

$$S_{Mi} = \beta_{M1} + \beta_{M2} * X_{Mi} + U_{Mi}$$

La brecha entre los salarios promedios de los dos grupos lleva, entonces, a una ecuación donde se puede calcular el porcentaje de la brecha que se explica por las características entre ambos grupos y el porcentaje que corresponde a discriminación y a diferencias entre características no observadas

$$\bar{S}_M - \bar{S}_H = \{(\bar{X}_{Mi} - \bar{X}_{Hi}) * \widehat{\beta}_{H2}\} + \{(\widehat{\beta}_{M1} - \widehat{\beta}_{H1}) + \bar{X}_{Mi} * (\widehat{\beta}_{M2} - \widehat{\beta}_{H2})\}$$

Al final, la diferencia entre características observables, el efecto dotación, corresponde al primer corchete de la ecuación, mientras que el de remuneración estaría representado en la segunda.

14 Galvis utiliza este intervalo de años para evitar en la mayor medida posible los empleos de medio tiempo, en esa franja estaría en personas que seguramente ya no están estudiando y que aún no están retiradas.

forma de capturar la experiencia laboral; sin embargo, debe tenerse en cuenta que las mujeres pueden ausentarse del mercado laboral por periodos de tiempo más largos que los hombres para asumir labores de cuidado y trabajo no remunerado, o por búsquedas de empleo más prolongadas, lo cual puede sobreestimar los salarios de las mujeres según edad. El tercer modelo amplía lo anterior con el sector de la economía en el que se emplea la persona (comercio, industria o servicios¹⁵). En todos los modelos se usan efectos fijos de año de captura de la información.

Adicionalmente, se hace una corrección del sesgo de selección que surge cuando las características propias de los individuos también afectan el hecho de participar en el mercado laboral. En efecto, la descomposición Oaxaca-Blinder está pensada, en un principio, para calcular las brechas salariales sin tener en cuenta que pueden existir características de los individuos que afecten que uno de los grupos analizados no participe del mercado laboral o que tenga incentivos para no hacerlo. Por esta razón, el modelo se complementó con una corrección para tener en cuenta este sesgo, la cual proviene de dos modelos probit (ver Anexo 1), uno para cada sexo, con variables que afectan la ocupación, pero no están relacionadas directamente con el mercado laboral (estado civil, número de dependientes en el hogar y número de dependientes por cada independiente). Para tener una medida más certera de las personas que reciben un salario y no están al mismo tiempo estudiando o pensionadas se utilizó el rango de edad de 25 a 55 años, tal como lo hizo Galvis (2010)¹⁶.

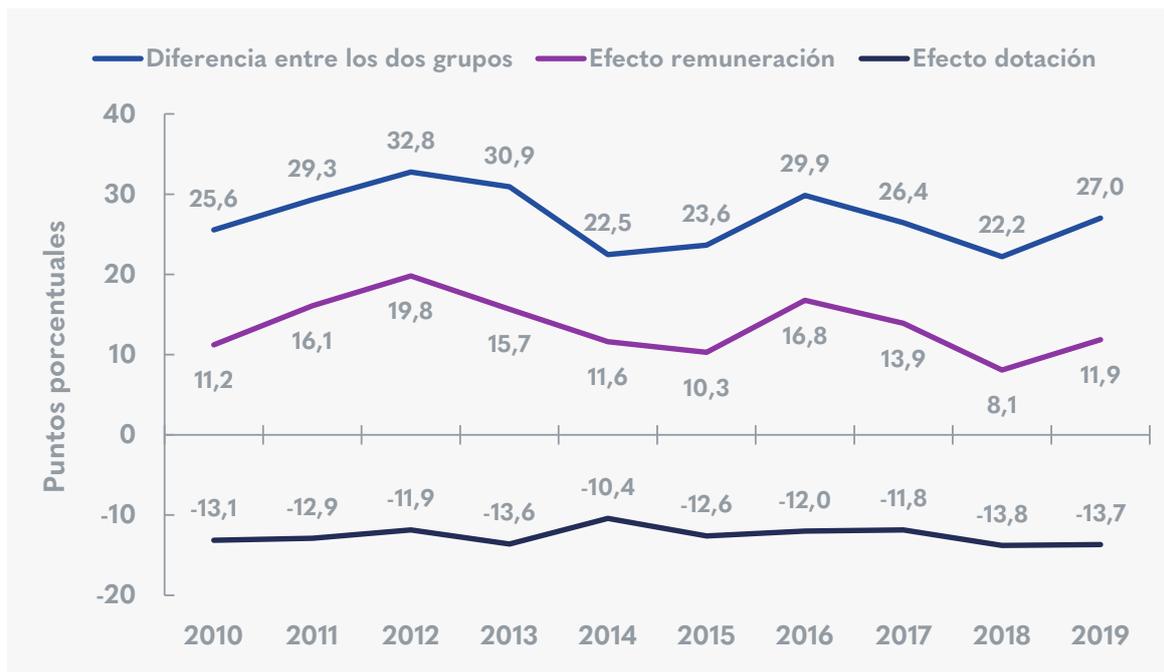
Al utilizar esta corrección, la brecha esperada del ingreso laboral en Bogotá, para los 10 años analizados, se estima entre el 12 % y el 13 %. Como se ve en la Gráfica 24, las diferencias en remuneración entre hombres y mujeres fluctúan en promedio 4 p.p. entre años, siendo los más preponderantes 2012 y 2016 donde la brecha alcanzó sus puntos más altos. Asimismo, es relevante analizar qué sucedió entre 2015 y 2016, periodo donde se cortó una tendencia a la baja en la brecha y aumentó 6 p.p. en un solo año.

Los resultados de la descomposición Oaxaca-Blinder para Bogotá se encuentran en la Tabla 8. La columna “Diferencial total” muestra la diferencia esperada del logaritmo de los salarios entre hombres y mujeres. Por ejemplo, al controlar por las variables especificadas en cada modelo, la diferencia salarial del modelo 3 con corrección de sesgo es de 12,3 % a favor de los hombres. Las diferencias salariales de género solo son estadísticamente significativas para las tres estimaciones al corregir por sesgo de selección, por lo cual el análisis se concentra en este resultado. Por otro lado, al incluir variables adicionales; es decir, al pasar del modelo 1 al 3, disminuye levemente la brecha salarial esperada. Sin embargo, se mantienen las diferencias en el efecto dotación y en el de remuneración en rangos similares. En el resto del texto cuando se hablen de estos resultados se utilizarán los coeficientes del modelo 2 con controles por sesgo de selección, esto debido a que es un modelo que contiene los 10 años de análisis (a diferencia del 3) y corrige por las variables que explican las diferencias en el ingreso al mercado laboral.

¹⁵ No se tiene en cuenta la agricultura al representar a muy pocas personas de la capital.

¹⁶ El estado civil, el número de dependientes del hogar y el número de dependientes por cada independiente en el hogar.

Gráfica 24 Descomposición Oaxaca-Blinder por año para Bogotá, 2010 – 2019



Fuente: DANE, GEIH. Elaboración SDDE-ODEB

Las diferencias en las dotaciones no explican las diferencias en los ingresos laborales entre hombres y mujeres, lo que sugiere que la discriminación desempeña un rol relevante en el mercado laboral bogotano. En la Tabla 8, el efecto dotación es negativo con lo que se muestra que, si las mujeres no estuvieran mejor preparadas para el mercado laboral que los hombres, su salario sería aún menor.

La discriminación y las variables no observadas comprenden entre el 26 % y el 27 % de las diferencias de ingresos laborales entre hombres y mujeres. Esto se refleja en el signo positivo del efecto remuneración de la Tabla 8 en la cuarta columna y modelo 3, que captura estos dos elementos. En términos prácticos, esto quiere decir que una mujer cuando llega a un empleo recibe cerca de un cuarto menos del ingreso laboral que debería en un mercado igualitario donde, por estar más preparadas, tendrían una brecha a su favor sobre los hombres.

Hay discriminación en contra de las mujeres en el mercado laboral bogotano

Tabla 8 Resultados de la descomposición Oaxaca-Blinder para Bogotá, 2010 y 2019

Especificación	Diferencial total (hombres-mujeres)	Efecto dotación	Efecto remuneración	Residual
Modelo simple				
1	-0.0008	-0,1264***	0,1330***	-0,0074***
2	-0.0008	-0,1264***	0,1333***	-0,0077***
3	-0,0112***	-0,1324***	0,1251***	-0,0040***
Con corrección por sesgo de selección				
1	0,1541***	-0,1265***	0,2896***	-0,0089***
2	0,1479***	-0,1266***	0,2835***	-0,0090***
3	0,1717***	-0,1325***	0,3097***	-0,0055***

Fuente: DANE, GEIH. Elaboración SDDE-ODEB

Nota: la diferencia total es el resultado de la suma del efecto dotación, remuneración y el residual.

El modelo 3 solamente está para los años del 2015 al 2019. *** $p < 0,01$, ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$.

Los resultados detallados de las regresiones se encuentran en el Anexo 2.

Los resultados muestran que si las mujeres tuvieran las mismas condiciones que los hombres; en este caso, si no existiera discriminación ni características no observadas distintas para ambos grupos, deberían tener ingresos laborales 12,6 % superiores a los de los hombres. En concordancia con lo que ocurre en Bogotá, estudios a nivel nacional han encontrado que si las mujeres ocupadas fueran tratadas de la misma forma que los hombres en el mercado laboral tendrían remuneraciones superiores en 19 % (Mejía-Lleras, 2018), una mayor proporción a lo que se encuentra en la capital.

La diferencia salarial entre mujeres y hombres no proviene de una falta de preparación para el mercado laboral de ellas

En conjunto, el anterior análisis demuestra que, **a pesar de los esfuerzos por igualar las condiciones de acceso y permanencia para las mujeres, aún se perciben diferencias de trato en el mercado laboral. Los cambios favorables siguen siendo lentos, insuficientes y diferenciados.** Frente a ello, se observa que las mujeres no solo participan menos en el mercado laboral que los hombres, sino que además se insertan en condiciones desfavorables de informalidad, mayores tasas de desempleo, menores jornadas de trabajo remunerado, menores ingresos laborales y, con ello, menos posibilidad de acceso a mecanismos de protección ante coyunturas y cambios en los ciclos laborales y personales. Adicionalmente, la discriminación en el mercado laboral es un factor determinante en las diferencias en los ingresos y que explica por qué, a pesar de estar en promedio más preparadas que los hombres, las mujeres reciben remuneraciones menores.

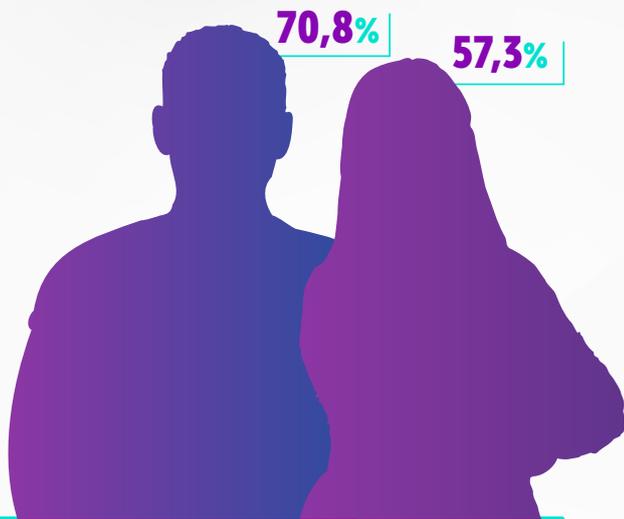
Asimismo, entre 2010 y 2019, los logros en otros espacios como los educativos, para las mujeres no se traducen necesariamente en comportamientos favorables de mayor inserción en el mercado laboral ni en el aumento de la calidad de los empleos, tampoco en la disminución del desempleo ni el cierre de brechas. Frente a ello, mayores niveles educativos, aunque se perciben como una condición necesaria, no han sido suficientes para reducir los diferenciales en el mercado laboral de la ciudad.

Las desigualdades expresadas en los indicadores como participación, ocupación, desempleo, trabajo remunerado, trabajo no remunerado e ingresos laborales, en todos los casos ponen a las mujeres en un contexto desfavorable. Como se evidenció, estos resultados se han reforzado a lo largo de los años, lo que ha generado una dinámica de desigualdades sostenida.

LAS BRECHAS EN EL MERCADO LABORAL NO SE CERRARON EN 2010-2019

Las mujeres tienen menor probabilidad de estar ocupadas

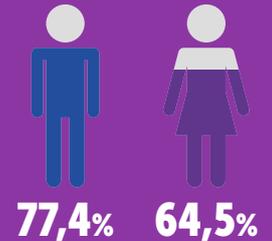
Tasa de ocupación (Prom. 2010-2019)



13,5 p.p. Brecha tasa de ocupación Prom. 2010 - 2019

Las mujeres participan menos en el mercado laboral

Tasa de participación Prom. 2010-2019



Brecha de participación Prom. 2010 - 2019

12,9 p.p.

Las mujeres tienen mayor tasa de desempleo

Tasa de desempleo Prom. 2010-2019



Brecha tasa de desempleo Prom. 2010 - 2019

2,6 p.p.

La brecha salarial se cierra, pero persisten las diferencias



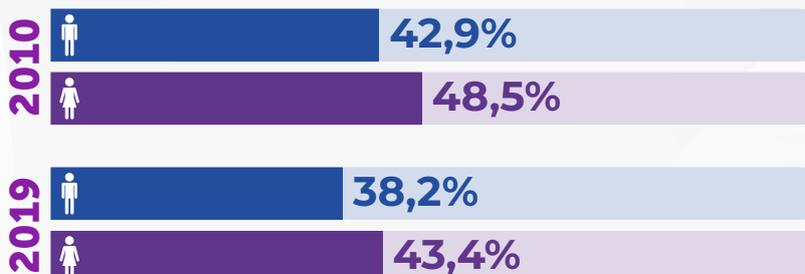
Brecha salario Prom. 2010 - 2019

11,9 p.p.

Si los hombres y las mujeres tuvieran las mismas condiciones laborales, las mujeres lograrían un ingreso superior al de los hombres en

12,6%

Las mujeres se han ocupado más en la informalidad que los hombres



Brecha tasa de informalidad Prom. 2010 - 2019

5,1 p.p.

* Prom. 2010-2019 se refiere al promedio de esta década

3. ¿QUÉ HA PASADO CON LAS BRECHAS DE GÉNERO DESDE LA PANDEMIA POR COVID-19?



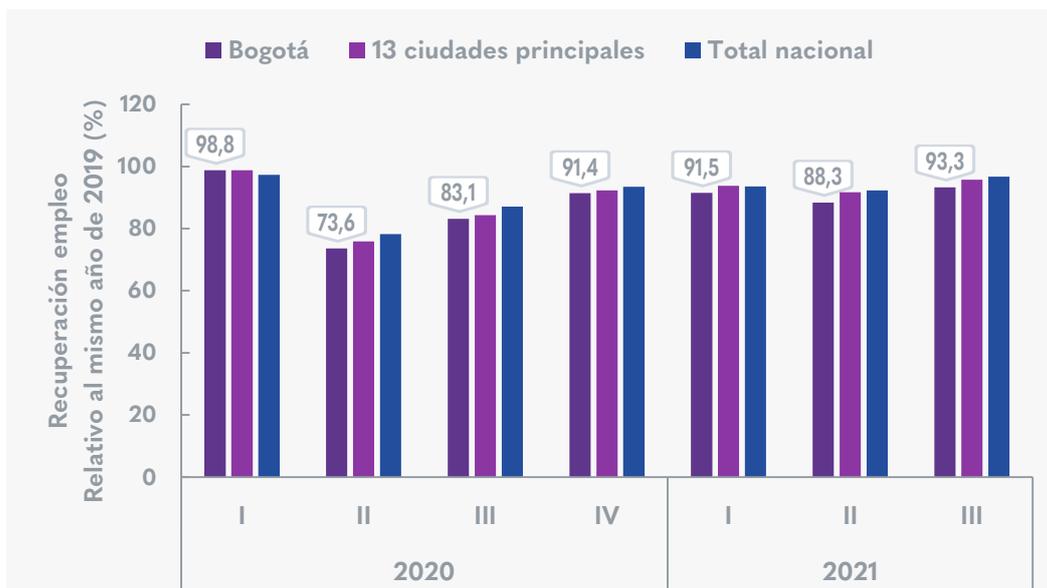
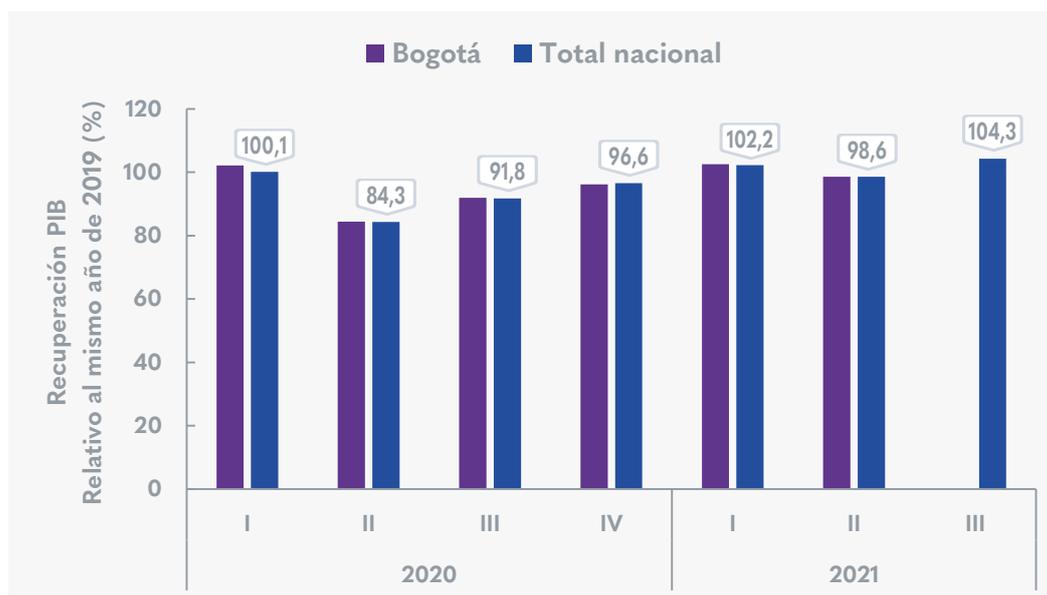
A finales de 2019 inició la pandemia global por covid-19, la cual llegó a Colombia y a Bogotá a principios del año 2020. Esto llevó al Gobierno nacional y distrital a utilizar diferentes medidas para reducir el contagio y la mortalidad del virus, tales como la instauración de protocolos de bioseguridad, confinamientos estrictos, restricción de horarios laborales por sectores y la ampliación de la capacidad instalada de las instituciones de salud.

En consecuencia, la pandemia restringió la actividad económica, lo que trajo consigo efectos marcados sobre la ciudad, especialmente sobre la producción y el mercado laboral, alcanzando niveles mínimos de PIB y ocupación durante el segundo trimestre de 2020: Bogotá alcanzó solo el 84,4 % de la producción y el 73,6 % del total de la población ocupada registrada durante el mismo periodo de 2019 (Gráfica 25). No obstante, desde ese trimestre, la capital ha avanzado en la recuperación económica y se ha acercado paulatinamente a los índices de normalidad (2019) con lo que ha regresado completamente a los niveles agregados de PIB, acercándose a más del 90 % de recuperación en materia de la población ocupada durante 2021.

Gracias a la reactivación económica, Bogotá ha logrado recuperar más del 90 % de la ocupación

Por las características estructurales del mercado laboral de Bogotá presentadas en el capítulo anterior, y las particularidades que trajo consigo la pandemia, como la virtualidad en los colegios y la vulnerabilidad diferenciada por sector, los efectos sobre el mercado laboral fueron diferentes para hombres y mujeres. Por lo tanto, este capítulo tiene como objetivo estudiar el comportamiento del mercado laboral durante la pandemia diferenciado por sexo, así como analizar las brechas de género durante la crisis y la recuperación.

Gráfica 25 Porcentaje de recuperación de PIB y empleo en Bogotá, 2020 y 2021

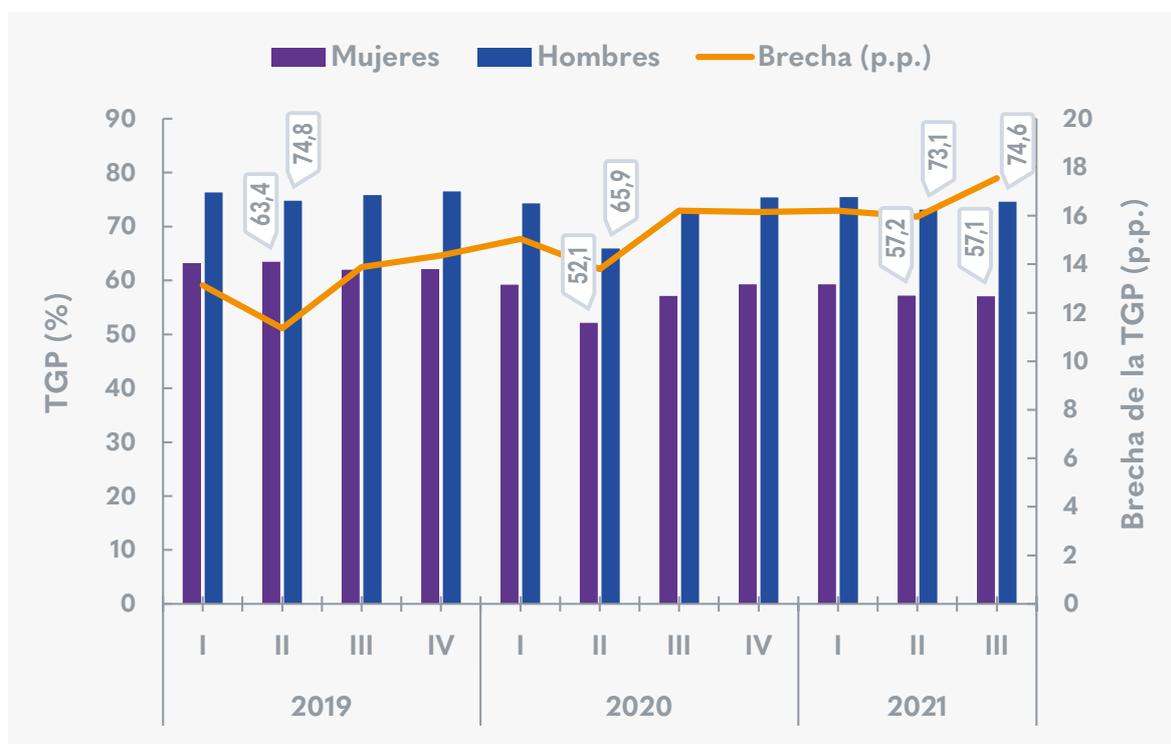


Fuente: ¿Cómo va la recuperación económica en Bogotá? SDDE-ODEB, 2021

En general, las brechas de participación, empleo y salariales se ampliaron durante el 2020 y aún no es claro si volverán a los niveles prepandemia. La caída máxima de la tasa global de participación durante la época de pandemia fue más pronunciada para las mujeres (11,3 p.p.) que para los hombres (8,9 p.p.), lo que evidencia que las mujeres dejaron de incidir en el mercado laboral en mayor proporción que los hombres. Por otro lado,

la recuperación en la participación ha sido más lenta para las mujeres. En el tercer trimestre de 2021, han recuperado un poco menos de la mitad del camino perdido en participación, mientras que, los hombres ya regresaron a la TGP registrada en el mismo periodo de 2019; es decir, llegaron a los niveles de normalidad como se puede observar en la Gráfica 26.

Gráfica 26 Tasa global de participación por sexo y brecha de género durante pandemia en Bogotá, trimestres 2019 – 2021



Fuente: DANE, GEIH. Elaboración SDDE-ODEB

En relación con lo anterior, **el hecho de que los hombres recuperaran sus niveles de participación más rápido que las mujeres hizo que la brecha en TGP se abriera con lo que alcanzó alrededor de 7 p.p. entre 2019 y 2021.** Una de las hipótesis que puede explicar la salida mayoritaria de mujeres de la participación durante la pandemia tiene que ver con la asignación histórica que han tenido a las tareas del cuidado. El capítulo anterior presentó evidencia de que, durante la década 2010-2019, las mujeres en Bogotá han dejado de trabajar o de buscar trabajo principalmente por responsabilidades familiares y, además, han dedicado en promedio 3 veces más tiempo que los hombres a los oficios del hogar y al cuidado de niños y/o niñas, personas ancianas, enfermas y/o con discapacidad. Por lo tanto, es probable que, ante los confinamientos, en donde los niños, niñas y adolescentes no pudieron volver presencialmente a clases y más miembros del hogar permanecieron dentro de la vivienda, las mujeres hayan tomado la decisión de dejar de participar en el mercado laboral para dedicarse al cuidado en vez de pasar al desempleo.

En pandemia también salieron más mujeres que hombres del total de la población ocupada en Bogotá. Al tomar como referencia el periodo entre 2019 trimestre-II y 2020 trimestre-II, el peor trimestre en términos de ocupación de la época de pandemia se observa que se perdieron 1.106.395 empleos, de los cuales el 54,0 % fueron de mujeres, cuando estas representaban solo el 47,3 % del total de ocupación en 2019 (ver Gráfica 27).

Gráfica 27 Personas ocupadas según sexo en Bogotá, segundo trimestre del año, 2019 – 2021



Fuente: DANE, GEIH. Elaboración SDDE-ODEB

Además, **en pandemia las mujeres que salieron de la ocupación pasaron más que proporcionalmente a la inactividad que al desempleo.** Seis de cada 10 mujeres que dejaron de estar ocupadas fueron directamente a la inactividad, mientras que para los hombres la proporción de ocupados que pasaron a la inactividad y al desempleo fue relativamente igual. (Tabla 9).

Tabla 9 Cambios netos en la ocupación, desempleo e inactividad según sexo en Bogotá, segundo trimestre del año, 2020 vs. 2019

	Mujeres		Hombres	
	Miles de ocupadas	%	Miles de ocupados	%
Salida de la ocupación total	598	100,0	509	100,0
Al desempleo	222	37,1	252	49,5
A la inactividad	376	62,9	257	50,5

Fuente: DANE, GEIH. Elaboración SDDE-ODEB

Esto también puede relacionarse con la carga desproporcionada del cuidado que recae sobre las mujeres. Si la razón para salir de la ocupación está más relacionada con barreras de participación de las mujeres —como la del cuidado—, es de esperarse que cuando dejen de trabajar, no busquen empleo directamente, sino que vayan a la inactividad. Por ejemplo, una mujer que haya dejado su trabajo para cuidar a sus hijos y/o hijas en casa. Por el contrario, cuando la salida de la ocupación está relacionada con el deterioro de las condiciones económicas de las empresas, en donde se ven en la necesidad de prescindir de personal, se esperaría que dichos trabajadores buscaran empleo directamente, lo cual no predomina entre las mujeres bogotanas.

Aunque las restricciones a la interacción física para recolectar la GEIH no permitieron capturar información sobre las horas dedicadas al cuidado entre marzo y julio de 2020, comparar 2019 y 2021 permite observar si los cambios potenciales en las horas dedicadas al cuidado durante la pandemia persisten o no. La evidencia muestra que, **para la población ocupada las horas dedicadas al cuidado es muy similar entre 2019 y 2021, mientras que estas han aumentado para la población inactiva y población desempleada**, lo que sugiere que el cuidado sí ha sido una barrera para la participación laboral. La Tabla 10 refleja el promedio de horas dedicadas al cuidado según categoría laboral.

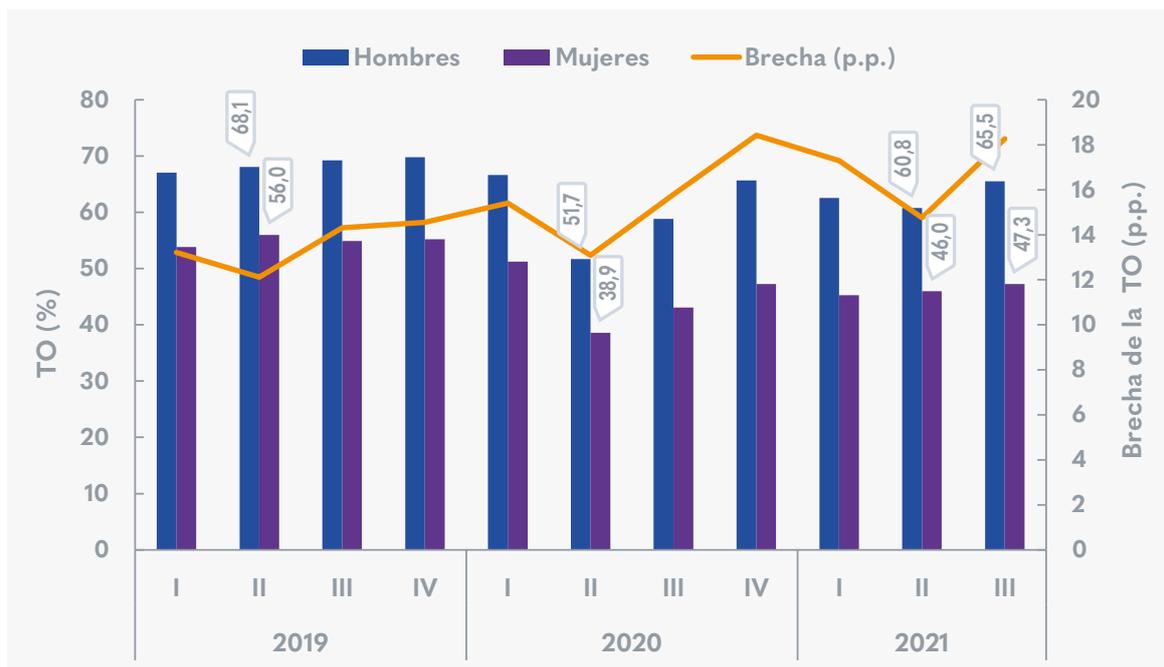
Tabla 10 Horas dedicadas al cuidado promedio, primer semestre, 2019 vs. 2021

	Hombres		Mujeres	
	2019 I	2021 I	2019 I	2021 I
PET	7,0	8,3	22,4	24,3
Población inactiva	6,8	8,0	25,5	27,7
Población ocupada	6,5	7,2	18,7	18,6
Población desocupada	12,6	14,2	32,7	34,0

Fuente: DANE, GEIH. Elaboración SDDE-ODEB

Por otro lado, **el regreso a la ocupación con respecto al II trimestre de 2020 ha sido más rápido para los hombres que para las mujeres.** El 53,3 % de los nuevos empleos ganados entre el segundo trimestre de 2020 y de 2021 han sido para los hombres. Esto se encuentra en línea con los cambios en la tasa de ocupación: la mayor salida y el regreso más lento de las mujeres a la ocupación, relativa a los hombres, provocó que se ampliara la brecha de la tasa de ocupación. Como se observa en la Gráfica 28, similar a lo presentado con la serie de participación, las mujeres han recuperado un poco menos de la mitad de los puntos porcentuales perdidos en la tasa de ocupación, mientras que los hombres prácticamente ya regresaron a la normalidad, lo que hizo que la brecha se ampliara 2 p.p. en promedio entre 2019 y 2021, pasando de 12,1 p.p. en el II trimestre de 2019 y alrededor de 14,8 p.p. en el II trimestre de 2021.

Gráfica 28 Tasa de ocupación por sexo y brecha de género durante pandemia en Bogotá, trimestres 2019 – 2020



Fuente: DANE, GEIH. Elaboración SDDE-ODEB

La recuperación de la ocupación de las mujeres ha sido más lenta en comparación con la de los hombres en casi todos los sectores. Los hombres han recuperado el nivel de ocupación con respecto al mismo periodo de 2019 en mayor proporción que las mujeres en los sectores de la industria, construcción y servicios; mientras que, las mujeres superan a los hombres en la rama de comercio, donde ya alcanzaron y superaron los niveles de ocupación de normalidad (Tabla 11). Para este análisis se dejó a un lado al peor trimestre de la pandemia como referencia y se utilizó el semestre móvil más reciente disponible¹⁷ (marzo-agosto de 2021) con la intención de hacer las estimaciones con la información más actualizada posible y contar con un mayor número de observaciones que contribuyan a la representatividad¹⁸.

El sector de comercio es el único donde las mujeres se recuperaron más rápido que los hombres, es un sector en el que para el 2019, las mujeres se ocupaban proporcionalmente menos que los hombres, lo que sugiere que hubo una preferencia del mercado y de las mujeres para ocuparse en este segmento. Un caso similar sucede en el sector de actividades profesionales, científicas y técnicas para los hombres, ya que recuperaron y superaron los niveles de ocupación de normalidad, además lo han hecho más rápido que las mujeres y, durante 2019, se ocupaban en este sector en menor proporción.

¹⁷ Al momento de las estimaciones

¹⁸ Se excluye el sector de agricultura por no tener suficientes observaciones para la desagregación. El número de ocupadas mujeres en el sector de la construcción no tiene suficientes observaciones para calcular una diferencia con confianza estadística. Por esa razón, en la proporción de recuperación de las mujeres en este sector aparece como no reportada (NR).

Tabla 11 Personas ocupadas según sexo y gran rama económica en Bogotá, semestre móvil marzo-agosto, 2019 – 2021

Sector	2019 (mar-ago)		2020 (mar-ago)		2021 (mar-ago)		2020 / 2019		2021 / 2019		Participación 2019	
	Total (miles)	Mujer (%)	Total (miles)	Mujer (%)	Total (miles)	Mujer (%)	Hombre (%)	Mujer (%)	Hombre (%)	Mujer (%)	Hombre (%)	Mujer (%)
Industria	570	43,1	450	39,5	495	40,0	84,0	72,3	91,6	80,5	14,6	12,5
Construcción	295	8,9	230	13,1	245	9,0	74,4	115,0	82,9	NR	12,1	1,3
Comercio	846	42,0	646	44,1	810	44,0	73,5	80,2	92,3	100,4	22,1	18,1
Servicios	2.443	53,8	1.946	49,6	2.215	50,1	87,0	73,4	97,9	84,4	50,7	67,2
Alojamiento y restaurantes	309	59,1	194	59,3	228	57,1	62,3	63,0	77,1	71,1	5,7	9,3
Actividades profesionales, científicas y técnicas	446	57,0	413	51,0	440	53,3	105,3	82,9	107,0	92,4	8,6	13,0
Administración pública, educación y salud	624	65,0	492	61,0	553	62,4	87,7	74,0	95,2	85,2	9,8	20,7
Arte, entretenimiento y recreación	247	51,1	177	49,0	209	51,2	74,9	68,7	84,7	85,0	5,4	6,4
Otros servicios	817	42,5	671	37,7	785	37,4	88,9	72,9	104,5	84,5	21,1	17,7
Total	4.185	46,8	3.300	44,5	3.792	44,7	82,2	75,0	94,2	86,6	100	100

Fuente: DANE, GEIH. Elaboración SDDE-ODEB

Las mujeres jóvenes han recuperado una menor proporción del empleo que los hombres jóvenes, pero una mayor proporción en contraste con mujeres de otras edades. En general, la ocupación de los jóvenes no se vio más afectada que la de las demás personas ocupadas e incluso se ha recuperado marginalmente más: para el trimestre marzo-agosto de 2021 se alcanzó el 93,5 % de los empleos jóvenes del mismo periodo de 2019 y 89,6 % de los empleos de no jóvenes. Similarmente, el empleo de las mujeres jóvenes se ha reactivado más rápido que el de las no jóvenes (90,6 % versus 85,2 %) pero su recuperación sigue siendo menor que la de los hombres jóvenes, que alcanza el 96,1 % (ver Tabla 12).

Tabla 12 Población ocupada según sexo y grupo etario en Bogotá, semestre móvil marzo-agosto, 2019 -2021

	2019 (mar-ago)		2020 (mar-ago)		2021 (mar-ago)	
	Total	Joven (%)	Total	Joven (%)	Total	Joven (%)
Hombre	2.225.762	25,3	1.830.552	24,1	2.095.751	25,8
Mujer	1.959.012	24,8	1.469.170	25,1	1.695.833	25,9
Total	4.184.774	25,1	3.299.722	24,6	3.791.584	25,9

	2020 / 2019		2021 / 2019		Participación empleo	
	No joven (%)	Joven (%)	No joven (%)	Joven (%)	No joven (%)	Joven (%)
Hombre	83,6	78,3	93,5	96,1	53,0	53,7
Mujer	74,6	76,1	85,2	90,6	47,0	46,3
Total	79,4	77,3	89,6	93,5	100,0	100,0

Fuente: DANE, GEIH. Elaboración SDDE-ODEB

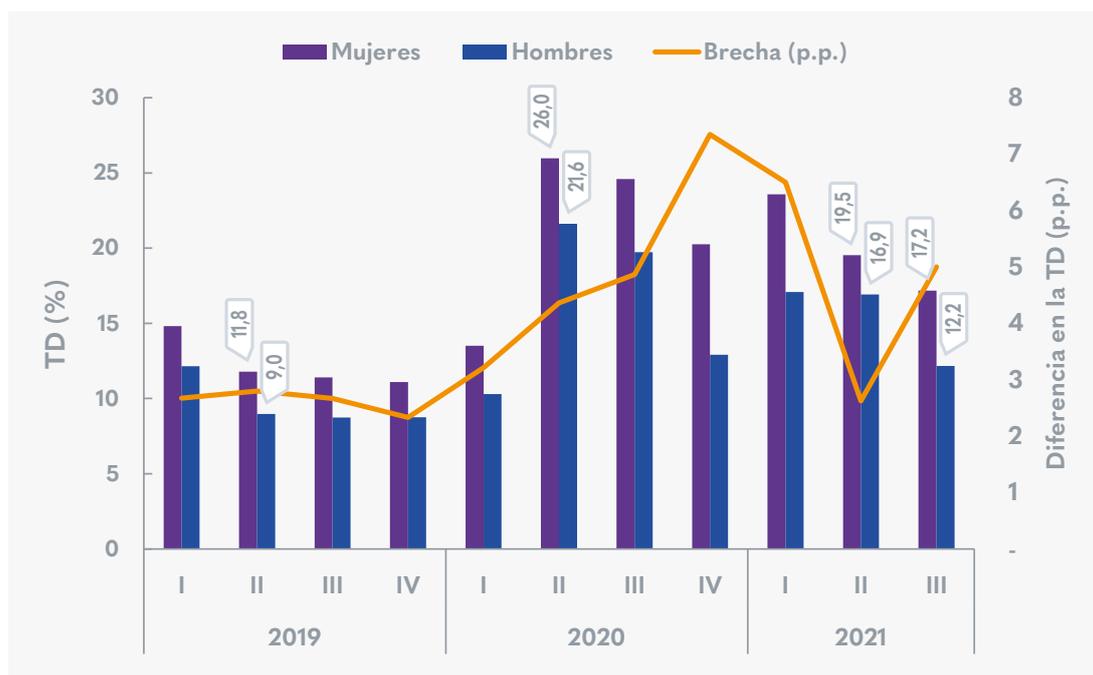
Durante la pandemia, la tasa de desempleo de las mujeres aumentó más que la de los hombres, pero su recuperación ha ocurrido a ritmos similares. Mientras la tasa de desempleo de las mujeres ascendió un máximo de 15 p.p., la de los hombres creció 12 p.p. (ver Gráfica 29). Desde ahí, ambas se han recuperado 10 p.p. con respecto a 2019, lo que ha contribuido a que la brecha en tasa de desempleo se haya expandido alrededor de 3 p.p.

Aunque el agregado del empleo se está acercando a la recuperación, el gran reto de la ciudad es la informalidad.

En primer lugar, el 94,2 % de las mujeres que salieron de la ocupación durante el 2020 eran informales, mientras que, este porcentaje fue de 72 % para los hombres, por lo que se evidencia que en los empleos de menor calidad las mujeres fueron más vulnerables. En segundo lugar, durante el 2021 el total de población ocupada formal continuó decreciendo tanto para hombres como para mujeres y las ganancias netas en empleo solo se dieron en la informalidad (ver Tabla 13).

Las mujeres son más propensas a ocuparse en la informalidad y en empleos de menor calidad

Gráfica 29 Tasa de desempleo por sexo y brecha durante pandemia en Bogotá, trimestres 2019 – 2021



Fuente: DANE, GEIH. Elaboración SDDE-ODEB

Tabla 13 Población ocupada por sexo y formalidad en Bogotá, semestre móvil marzo-agosto, 2019 – 2021

	2019 (mar-ago)		2020 (mar-ago)		2021 (mar-ago)		dif 2020 - 2019		dif 2021 - 2020	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Formal	1.375.334	1.102.215	1.266.777	1.074.179	1.157.538	955.349	-108.558	-28.036	-109.239	-118.830
Informal	850.428	856.797	563.776	394.991	938.213	740.484	-286.652	-461.806	374.438	345.493
Total	2.225.762	1.959.012	1.830.552	1.469.170	2.095.751	1.695.833	-395.210	-489.841	265.199	226.663
% informal	38,2	43,7	30,8	26,9	44,8	43,7	72,5	94,3	141,2	152,4

Fuente: DANE, GEIH. Elaboración SDDE-ODEB

Si bien es cierto que la contratación formal suele ser más rígida y, por tanto, aún es temprano para asegurar que la tendencia se va a mantener, la evidencia alerta que, potencialmente el nivel de ocupación puede recuperarse con empleos de menor calidad, por lo que es necesario seguir enfocando esfuerzos para incentivar la contratación formal.

La brecha de informalidad se está cerrando, pero en la dirección equivocada. Mientras la tasa de informalidad de las mujeres no cambió, la de los hombres creció 6,6 p.p., lo cual no es deseable para los intereses de bienestar de la ciudad.

Similarmente, la brecha salarial se redujo; sin embargo, este cambio se dio por una disminución de los ingresos laborales de los hombres. La información sobre ingresos laborales para el periodo comprendido entre marzo y julio de 2020 no está disponible, por lo que se comparó 2019 y 2021. En este periodo, la brecha en ingresos laborales entre mujeres y hombres tuvo un descenso, principalmente explicado por el cierre de la brecha en el mercado formal, la cual, de manera similar a la brecha de informalidad, no se dio en la dirección deseable: pese a que los ingresos laborales promedio de hombres y mujeres cayeron, los de los hombres lo hicieron en mayor proporción (ver Tabla 14).

Tabla 14 Ingresos laborales corrientes promedio por hora, primer semestre 2019 vs. 2021

	Hombres		Mujeres		Brecha	
	2019 I	2021 I	2019 I	2021 I	2019 I	2021 I
Formalidad						
Informal	6.092	5.953	5.257	4.976	13,7%	16,4%
Formal	12.143	10.823	11.247	11.019	7,4%	-1,8%
Total	9.896	8.598	8.709	8.386	12,0%	2,5%
Nivel educativo						
Menos de bachiller	4.974	4.277	4.155	3.996	16,5%	6,6%
Bachiller	6.278	5.459	5.319	4.984	15,3%	8,7%
Técnico o tecnólogo	7.547	6.894	7.233	6.218	4,2%	9,8%
Universitario	19.873	15.803	14.060	12.769	29,2%	19,2%
Posgrado	39.741	35.446	29.565	27.829	25,6%	21,5%

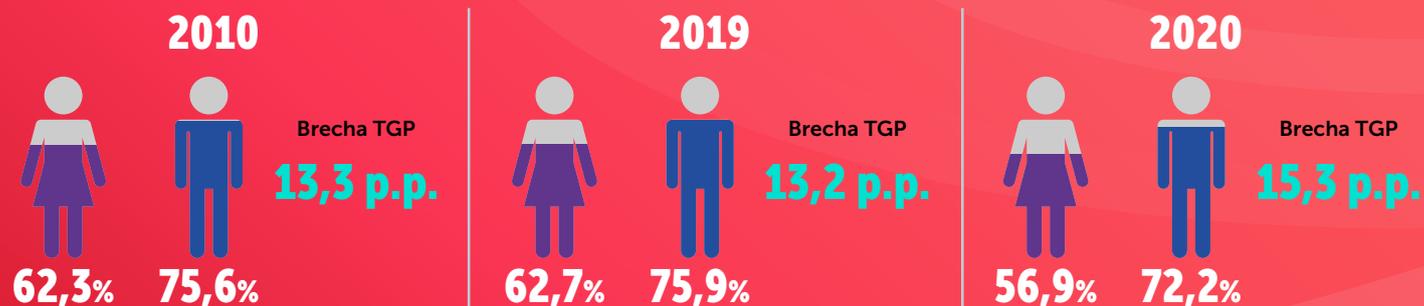
Fuente: DANE, GEIH. Elaboración SDDE-ODEB

En conclusión, la evidencia muestra que los efectos económicos derivados de la pandemia afectaron en mayor proporción a las mujeres que a los hombres. Primero, estas salieron en mayor porcentaje de la participación en el mercado laboral y de la ocupación. La evidencia, además, sugiere que la época de pandemia trajo barreras adicionales para la participación laboral de las mujeres, ya que al salir de la ocupación pasan más que proporcionalmente a la inactividad que al desempleo. Por otro lado, la recuperación de empleo agregado ha sido más lenta para las mujeres y esta conclusión se mantiene en todos los sectores excepto en comercio. Adicional, tanto en 2020 como en 2021 la cantidad total neta de puestos de trabajo formales se ha reducido, las ganancias en ocupación se han dado en la informalidad y la tasa de desempleo se ha incrementado.

Este efecto diferenciado de la pandemia, que desfavorece a las mujeres, ha agravado los problemas estructurales de brechas laborales de género, documentadas en la década 2010 - 2019. Durante 2020 y 2021, la brecha en participación se abrió alrededor de 5 p.p. con respecto a 2019, mientras que la de ocupación y desempleo 3 p.p., respectivamente. Las únicas brechas que se redujeron fueron las de tasa de informalidad y las salariales, pero se dio en la dirección equivocada; es decir, producto de un deterioro de los valores para los hombres y no de una mejora de los de las mujeres.

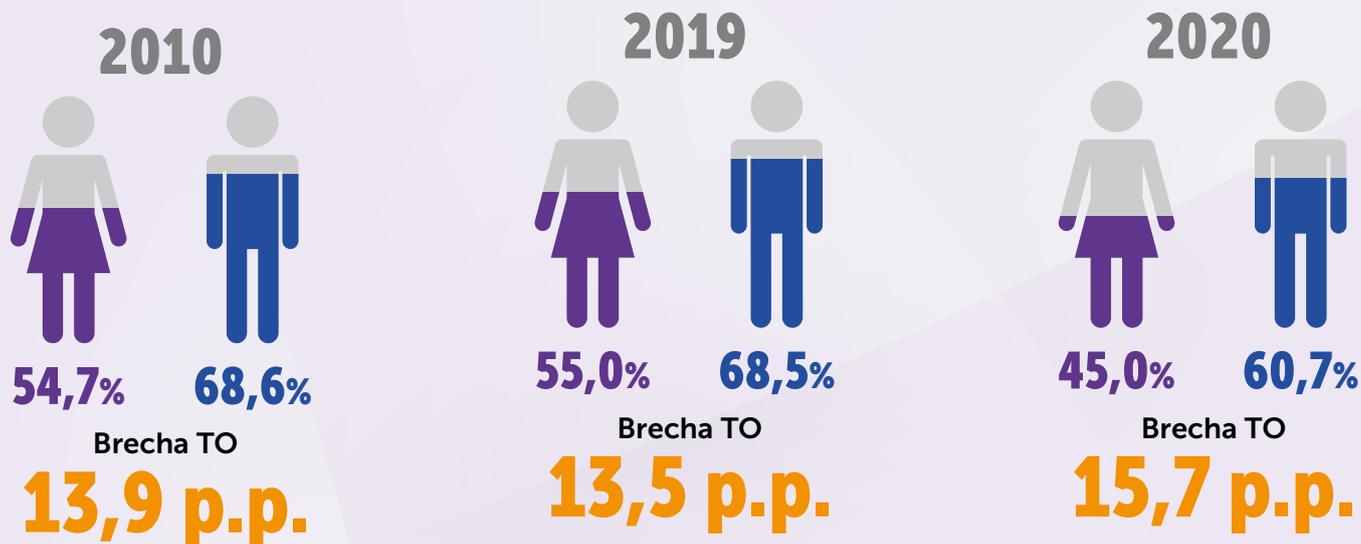
LA PANDEMIA DEL COVID-19 ACENTUÓ LAS BRECHAS DE GÉNERO

La caída de la **tasa global de participación** durante el covid-19 fue más pronunciada para las mujeres



TGP es tasa global de participación

En pandemia salieron más mujeres que hombres del total de ocupados en Bogotá



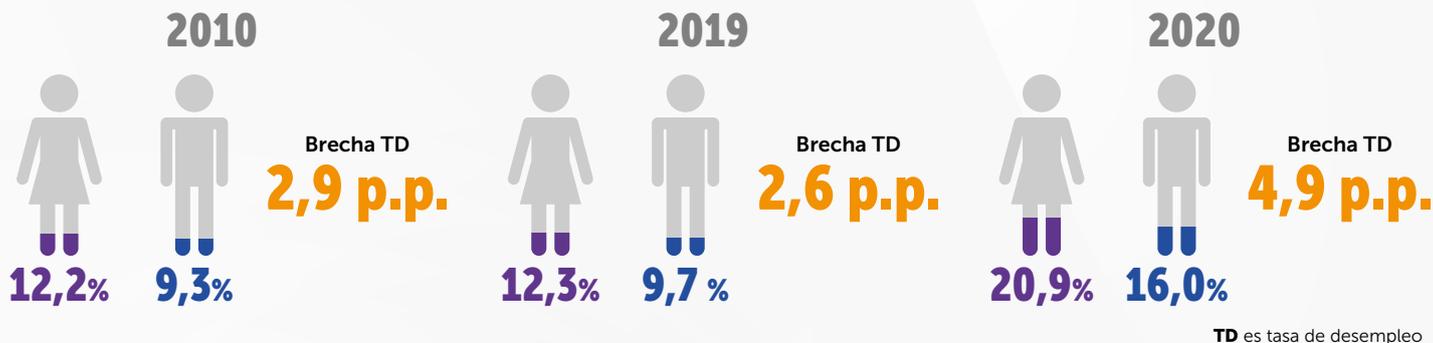
Entre el II trimestre de 2019 y II trimestre de 2020, se perdieron 1.106.395 empleos.

54 % fueron mujeres

El **53%** de los empleos recuperados en el II trimestre de 2020 y el mismo periodo de 2021 ha sido para los hombres

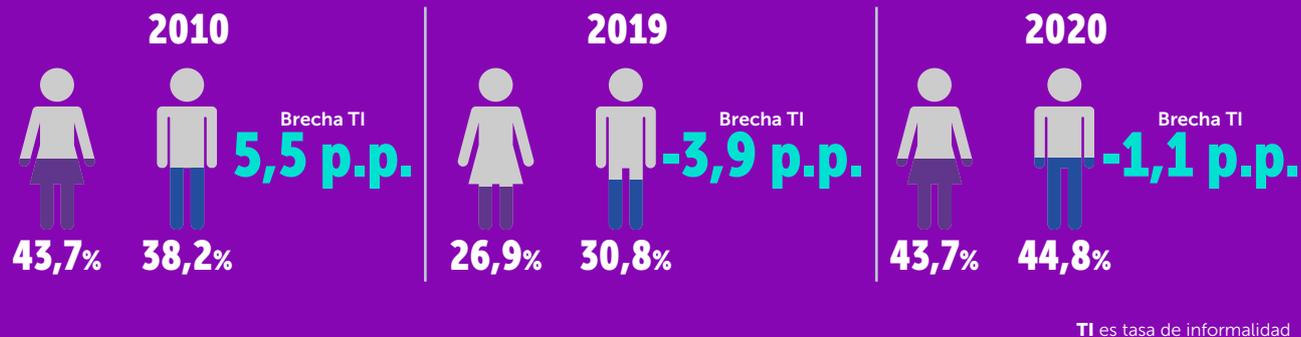
TO es tasa de ocupación

La tasa de desempleo aumentó más para las mujeres



La brecha de la informalidad se está cerrando, pero en dirección equivocada

Semestre mar - ago



La brecha del ingreso laboral se redujo por la disminución del ingreso para los hombres

Ingresos laborales promedio:



4. LAS BRECHAS DE GÉNERO EN EL EMPRENDIMIENTO



Como se evidenció en los capítulos anteriores, **las mujeres tienen menores ingresos que los hombres y las labores de cuidado las pueden mantener alejadas del mercado laboral.** Por esta razón, emprender puede ser una forma de aumentar sus ingresos y disponer de tiempos de trabajo más flexibles. Sin embargo, hay indicios que sugieren que el entorno de desigualdad que se percibe en el mercado laboral también puede influir en sus negocios (Organización Internacional del Trabajo, 2019). Frente a ello, en esta sección se analiza la productividad de los micronegocios creados y liderados por mujeres y hombres con el objetivo de mostrar cuáles son más productivos¹⁹ teniendo en cuenta, principalmente, las horas de cuidado del hogar y personas que tengan a cargo; es decir, dependientes.

Al igual que en el mercado laboral, se encuentran comportamientos diferenciados por sexo en la creación y consolidación de empresas. La investigación adelantada por la SDDE e Invest in Bogotá: “El emprendimiento en Bogotá: caracterización y perspectivas económicas” (2021) muestra que la mayoría (63 %) de negocios en etapa de ideación-arranque son propiedad de hombres y las razones de creación varían entre los dos sexos: los micronegocios heredados son mayoritariamente propiedad de hombres y los negocios creados para complementar el ingreso familiar son principalmente de mujeres (Secretaría Distrital de Desarrollo Económico e Invest in Bogotá, 2021).

Un mayor número de emprendimientos son propiedad de hombres

En este capítulo se estudian dos elementos complementarios a la investigación mencionada: el primero está relacionado con las razones por las que son creados los emprendimientos de mujeres, y si estos difieren de los emprendimientos liderados por hombres; el segundo, si los negocios que lideran las mujeres tienen menor productividad que los de sus contrapartes, además de analizar si las labores de cuidado influyen en la productividad.

¹⁹ Se toma como productividad el valor de las ventas del año inmediatamente anterior por cada trabajador.

El emprendimiento ha adquirido una gran importancia en el escenario económico, al establecerse como una alternativa al desempleo. No obstante, al igual que en el mercado laboral, en la actividad emprendedora se observa un diferencial entre hombres y mujeres que las pone en desventaja en esta actividad. Para este análisis, se utilizaron los datos del módulo de micronegocios de la GEIH del 2019 y 2020²⁰; es decir, todas aquellas actividades productivas donde no trabajan más de 10 personas y el dueño o dueña es el responsable de los factores de producción, por lo que no está en obligación de responderle a nadie más por las ganancias.

La participación de las mujeres en el emprendimiento bogotano es menor que la de los hombres. De un lado, la participación de las mujeres es más baja en la creación de micronegocios a pesar de que tienen niveles de desempleo superiores a los de los hombres. Solo alrededor de un tercio de los 1.356.802 micronegocios existentes en 2019 y 2020 son propiedad de mujeres, y esto se mantuvo estable en los dos años (ver Tabla 15).

La brecha de propiedad de micronegocios aumentó a 28,5 p.p. en 2020

Tabla 15 Total de micronegocios por sexo en Bogotá, 2019 – 2020

Sexo del propietario/a	2019	2020	Total
Hombres	430.165	431.367	861.531
	62,7%	64,3%	63,5%
Mujer	255.483	239.787	495.270
	37,3%	35,7%	36,5%
Total	685.648	671.154	1.356.802
	100%	100%	100%

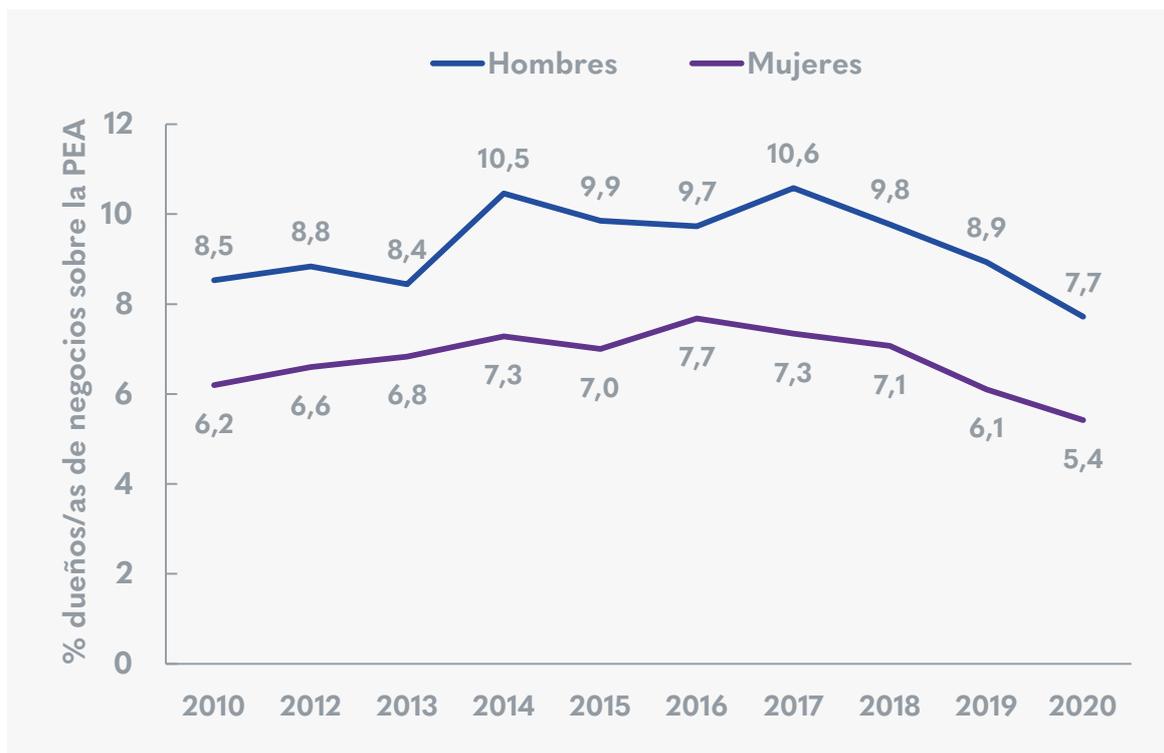
Fuente: Micronegocios-GEIH 2019 y 2020. Elaboración SDDE-ODEB

De otro lado, la proporción de personas propietarias de negocios²¹ sobre la población económica activa fue levemente menor para las mujeres en los años comprendidos entre 2010 y 2020; es decir, las mujeres tienen menor participación en la creación de un negocio. Para la década 2010-2020, este indicador marca una brecha promedio de 2,5 p.p., la cual no ha caído en el periodo de análisis, ya que las mujeres siguen creando empresa en menor medida que los hombres (ver Gráfica 30). Esto deja entrever que, en general, para las mujeres el emprender no está dentro de sus principales opciones laborales como lo es en mayor medida para los hombres.

²⁰ Se toman estos años de análisis por la disponibilidad de la fuente de información que solo está para 2019 y 2020.

²¹ Para esta tasa se tomaron el total de negocios para Bogotá; es decir, no solamente de micronegocios.

Gráfica 30 Proporción de personas propietarias de micronegocios sobre la población económicamente activa por sexo en Bogotá, 2010 – 2020



Fuente: DANE, GEIH 2019 y 2020. Elaboración SDDE-ODEB

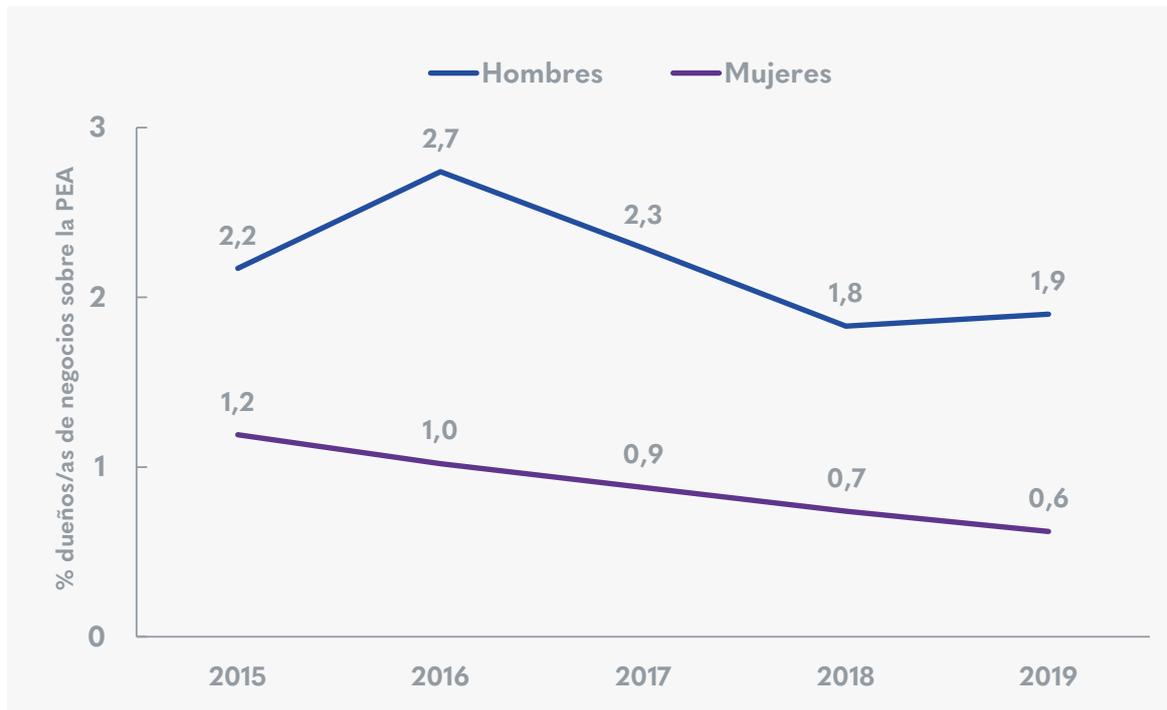
En los tres principales sectores económicos presentes en la ciudad, también se observa una diferencia a favor de los hombres. La brecha más amplia se encuentra en el sector de industria con una brecha promedio de 1,3 p.p. entre 2015²² y 2019 (ver Gráfica 31). Como se observó en la sección de ocupación, en el primer capítulo, el sector de industria se ha caracterizado por tener una mayor participación de los hombres, lo que también se está reflejando en el porcentaje de hombres dueños de un negocio clasificado en este sector.

En el sector industria se presenta la mayor brecha de propiedad entre mujeres y hombres

La brecha es mucho menor en los sectores de servicios y comercio. Servicios registró una brecha promedio de 0,4 p.p. a favor de los hombres, tres veces menor a industria, mientras que la brecha en el sector comercio fue de 0,8 p.p. en promedio entre 2015 y 2019 (ver Gráfica 32 y Gráfica 33).

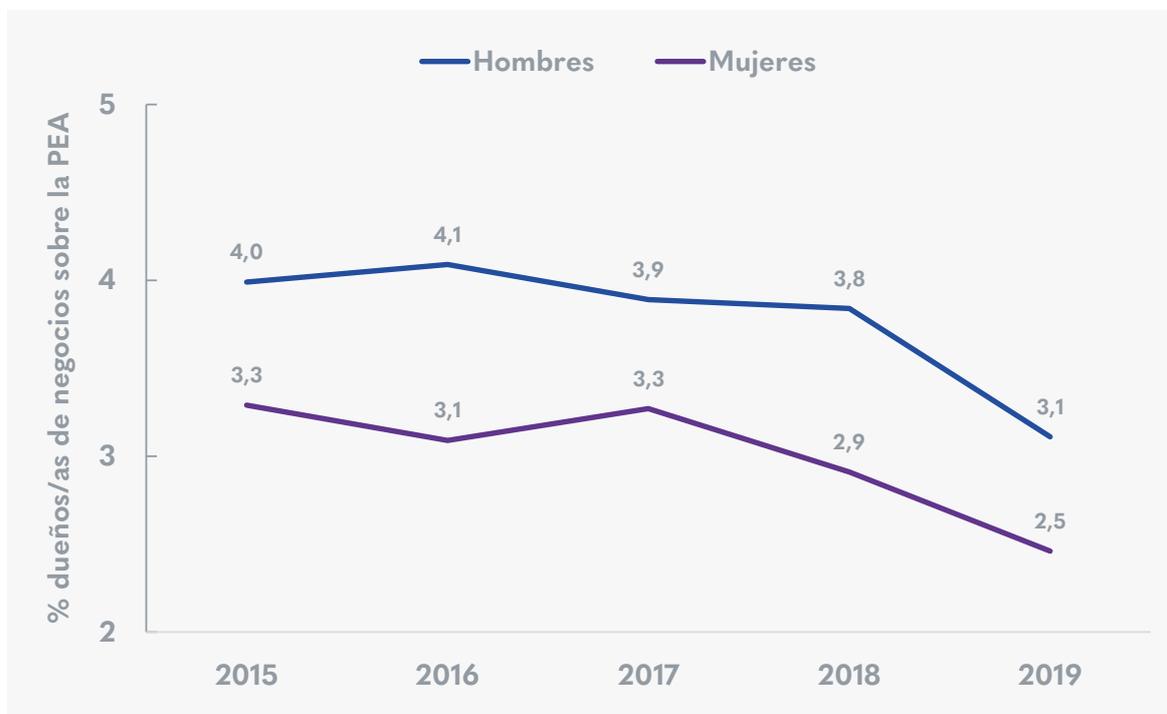
²² La clasificación sectorial CIU actualizada a la revisión 4 adaptada para Colombia solo está disponible desde 2015.

Gráfica 31 Proporción de personas propietarias de micronegocios sobre la población económicamente activa por sexo para el sector de industria en Bogotá, 2015 – 2019



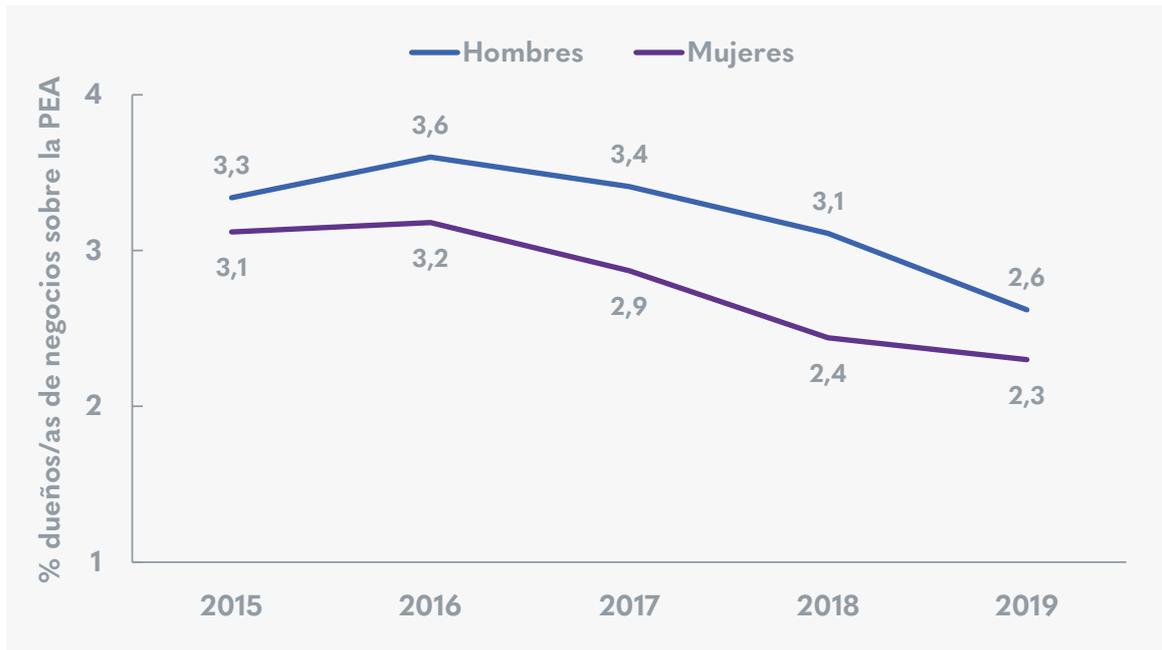
Fuente: DANE, GEIH 2019 y 2020. Elaboración SDDE-ODEB

Gráfica 32 Proporción de personas propietarias de micronegocios sobre la población económicamente activa por sexo para el sector de servicios en Bogotá, 2015 – 2019



Fuente: DANE, GEIH 2019 y 2020. Elaboración SDDE-ODEB

Gráfica 33 Proporción de propietarios de micronegocios sobre la población económicamente activa por sexo para el sector de comercio en Bogotá, 2015 – 2019



Fuente: DANE, GEIH 2019 y 2020. Elaboración SDDE-ODEB

De otro lado, se encuentra que los micronegocios de las mujeres son creados por necesidad en mayor proporción en comparación a los de los hombres, y los de estos últimos son creados más por oportunidad. Por lo general, una persona que emprende por necesidad suele ejecutar su idea sin el total conocimiento de su potencial en el mercado y su objetivo principal es generar algún tipo de ingreso y/o solventar necesidades financieras. Por el contrario, cuando las personas emprenden por oportunidad, lo hacen luego de la observación detallada del mercado, proponiendo soluciones a problemáticas o necesidades específicas del mismo, por lo que su idea no está basada por la necesidad de subsistencia mujeres (Secretaría Distrital de Desarrollo Económico e Investin Bogotá, 2021).

La principal razón de emprender de las mujeres es por falta de recursos económicos

Si bien las diferencias no son muy altas, es relevante mencionar que las razones asociadas al emprendimiento por necesidad tienen mayores valores para las mujeres. En concreto, las mujeres tienen 2 p.p. más que los hombres en emprender por no tener otra alternativa de ingreso y 4 p.p. más para complementarlo (ver Tabla 16). En las razones asociadas con oportunidad pasa lo contrario; en ambos casos, las variaciones son estadísticamente significativas.

Tabla 16 Motivación para emprender por sexo en Bogotá, 2019 - 2020

Motivos para comenzar el micronegocio	Negocios con dueños hombres	Negocios con dueñas mujeres	Total
Creación por necesidad			
No tiene otra alternativa de ingreso	221.177	136.469	357.646
	25,67%	27,55%	26,36%
No tenía experiencia	5.112	3.444	8.556
	0,59%	0,70%	0,63%
Para complementar el ingreso	27.975	39.787	67.762
	3,25%	8,03%	4,99%
Creación por oportunidad			
Lo identificó como una oportunidad	343.646	178.227	521.873
	39,89%	35,99%	38,46%
Para ejercer su oficio	196.425	94.835	291.260
	22,80%	19,15%	21,47%
Otros			
Por tradición familiar	56.273	20.869	77.142
	6,53%	4,21%	5,69%
Otro	10.923	21.641	32.563
	1,27%	4,37%	2,40%
Total	861.531	495.270	1.356.802
	100%	100%	100%

Fuente: Micronegocios-GEIH 2019 y 2020. Elaboración SDDE-ODEB.

A pesar de que existen diferencias en la posesión de negocios, ¿hay diferencias sistemáticas en la productividad de los negocios con personas propietarias mujeres y hombres? Para analizar la productividad de los micronegocios, se utilizó la metodología de emparejamiento por puntaje de propensión²³. Esta permite crear dos grupos comparables de negocios, cuya única diferencia es la variable de sexo. En este caso, para ver las diferencias en los negocios de hombres y mujeres, se separaron los grupos por sexo y se igualaron por características relacionadas con la productividad: el número de trabajadores, el tiempo que lleva funcionando el negocio, el sector al que pertenecen, el grado de formalidad que tienen²⁴, la razón por la que comenzaron (necesidad u oportunidad) y el año al que corresponde (2019 o 2020). El emparejamiento crea un puntaje de propensión para cada observación, basado en los valores de las variables ya mencionadas, y busca elementos del grupo de control (los hombres) que tengan puntajes similares al grupo de tratamiento (las mujeres)²⁵ (el emparejamiento puede consultarse en Anexo 3). Con los dos grupos resultantes se estiman las diferencias y se establece la significancia estadística de la misma.

²³ El método de emparejamiento por puntaje de propensión intenta reducir el sesgo en una estimación del efecto del tratamiento obtenido de la simple comparación de los resultados entre unidades que recibieron el tratamiento frente a los que no lo hicieron.

²⁴ El grado de formalidad se mide si el micronegocio cuenta con RUT y Registro Mercantil.

²⁵ En el ejercicio, para garantizar un buen emparejamiento, se usó un caliper de 0,1, lo cual quiere decir que la diferencia entre los elementos emparejados no puede ser superior a 0,1. Además, se usaron 5 vecinos: 5 elementos del grupo de control que tuvieran un puntaje similar al de uno de tratamiento.

Los resultados muestran que, en promedio, la productividad de los micronegocios es mayor en 2,9 % para ingresos brutos y 3,1 % para netos cuando el dueño es hombre. Sin embargo,

las mujeres dueñas de negocios no solo dedican el tiempo a este, también dedican en promedio 7 horas semanales más al cuidado del hogar (10 versus 3 horas promedio semanal); es decir, casi un día de jornada laboral. A pesar de que este aspecto no puede ser tomado como una causal explicativa de

una menor productividad de los micronegocios liderados por mujeres, la evidencia refleja que los hombres, teniendo negocios iguales a los de las mujeres, le pueden dedicar más tiempo a trabajar en estos.

Los micronegocios de hombres son más productivos que los de mujeres

Los resultados también sugieren que los micronegocios de mujeres con dependientes en su hogar son más productivos. En promedio, las mujeres con un micronegocio sin dependientes dedican 10 horas a la semana a los cuidados del hogar en contraste con 15 horas semanales para quienes tienen dependientes. Al comparar estos dos grupos de mujeres, se encuentra que los negocios de mujeres sin dependientes son solo 1,7 % más productivo (ver Tabla 17).

Para esta estimación se usó la misma metodología, se estimó la diferencia en la productividad de mujeres con y sin dependientes. Para ello, se hizo un nuevo emparejamiento que incluye el nivel educativo, esto debido a que mejora el balance entre los grupos (ver el Anexo 3 para el balance de las variables). Por otro lado, incluir esta variable tiene sentido, ya que un mayor nivel educativo puede significar mejores contactos e información que ayude a hacer el negocio más eficiente y productivo²⁶. Este ejercicio se realizó con el fin de identificar si, dentro del grupo de mujeres, los dependientes son un factor que puede afectar la productividad. Sin embargo, los resultados sugieren que el cuidado no necesariamente es una barrera en los micronegocios de mujeres; en este sentido, pueden existir otros factores que inciden sobre la brecha de productividad con los hombres.

Existen diversos factores que pueden afectar este diferencial en la productividad de los emprendimientos de hombres y mujeres. La investigación “El emprendimiento en Bogotá: caracterización y perspectivas económicas” (2021) evidencia que, entre los elementos de interés, se encuentran el acceso al crédito, ya que las mujeres son más propensas a préstamos familiares; la falta de capacitación, ya que es posible que las mujeres accedan en menor medida a esta por el mayor tiempo que dedican al trabajo no remunerado y su disponibilidad de tiempo; y el lugar de comercialización que, en su mayoría es de sus hogares, lo que puede incidir en menores ventas.

²⁶ No se incluyó esta variable en el modelo anterior porque disminuía los indicadores de ajuste; es decir, no permitía tener dos grupos comparables.

Tabla 17 Diferencias entre los grupos con dependientes y sin dependientes emparejados para Bogotá, 2019 – 2020

	(1) Diferencia entre sexos			(2) Diferencia entre tener o no dependientes		
	Promedio negocios hombres	Promedio negocios mujeres	Diferencia	Promedio negocios mujeres sin dependientes	Promedio negocios mujeres con dependientes	Diferencia
Logaritmo de ingresos brutos anuales por trabajador	16,577	16,092	0,484***	15,81	16,093	0,283***
Logaritmo de ingresos netos anuales por trabajador	16,135	16,623	0,512***	15,34	15,614	0,274***
Horas semanales de cuidado	3,001	10,41	7,409***	10,615	15,838	5,223***

Fuente: Micronegocios-GEIH 2019 y 2020. Elaboración SDDE-ODEB

Nota: *** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1. Los asteriscos de las diferencias muestran los resultados de una prueba-t.

En resumen, los negocios cuyas propietarias son mujeres reportan un menor grado de productividad y mayores horas de cuidado que los de los hombres. Por otro lado, al hacer una comparación entre dos grupos de mujeres, con y sin dependientes, se observa que los micronegocios con propietarias con dependientes son más productivos frente a las mujeres que no tienen. Así mismo, en todos los casos, los hombres dueños de micronegocios registran menos horas promedio de cuidado a la semana que las mujeres.

5. CONCLUSIONES



Como se evidenció a lo largo de esta investigación, **las mujeres han estado en una clara desventaja dentro del mercado laboral en comparación con los hombres.** Enfrentan dificultades para acceder al mercado laboral, lo que se refleja en una participación más baja, y una vez participan las mujeres se enfrentan a niveles más altos de desempleo, más bajos de ocupación y a empleos de menor calidad.

Las mejoras en las brechas de género en el mercado laboral en la década de 2010-2019 fueron mínimas, lo que sugiere que, incluso antes de la pandemia era urgente tomar medidas para cambiar estas tendencias. En los años de análisis, se mantuvieron tres tipos de brechas en el mercado laboral: primero, la brecha de la tasa global de participación que se estimó en 12,9 p.p. promedio, segundo, la brecha de la tasa de ocupación de 13,5 p.p. y, en menor medida, la de la tasa de desempleo que se ubicó en 2,6 p.p. en promedio para el periodo de estudio. En tercer lugar, las brechas de calidad que se evidencian en una diferencia promedio de 5,1 p.p. en la tasa de informalidad, e ingresos laborales por hora en promedio 11,9 % mayores para los hombres.

Con la pandemia, se exacerbaron estas tendencias ampliando las brechas y haciendo aún más urgente seguir promoviendo una política pública activa que contribuya a la equidad en el mercado laboral. Frente a ello, la emergencia sanitaria ha impuesto un nuevo desafío sobre la autonomía económica de las mujeres. En el análisis presentado en el segundo capítulo se evidenció que las mujeres fueron las más afectadas por la caída de la participación y la ocupación, el incremento del desempleo y el aumento en el tiempo necesario para las labores del cuidado no remuneradas. Además, el proceso de inserción o reinserción en el mercado laboral ha sido más lento para las mujeres que para los hombres. Esto concuerda con lo visto en otros países de Latinoamérica. De acuerdo con el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), el covid-19 ha generado el mayor descenso del empleo en la historia reciente en la región, lo que ha profundizado inequidades estructurales con impactos diferenciados para hombres y mujeres (Banco Interamericano de Desarrollo, 2021).

La caída de la participación durante la época de pandemia fue más pronunciada para las mujeres (11 p.p.) que para los hombres (9 p.p.). Asimismo, el 53 % de los nuevos empleos ganados entre el segundo trimestre de 2020 y de 2021 han sido para los hombres, lo que provocó que se ampliara la brecha de la tasa de ocupación. El desempleo aumentó

un máximo de 15 p.p. para las mujeres y 12 p.p. para los hombres; desde ahí, los dos se han recuperado 10 p.p. con respecto a 2019, lo que ha contribuido a que la brecha en tasa de desempleo se haya expandido alrededor de 3 p.p. Estos resultados pueden estar relacionados con la carga desproporcionada del cuidado que recae sobre las mujeres. La evidencia muestra que, las horas de cuidado sí han sido una barrera para su participación laboral, especialmente para la población inactiva y desempleada.

Las mujeres gastan una mayor proporción de su tiempo en trabajo no remunerado, especialmente en relación con cuidados del hogar. Esto amplía cada una de las brechas existentes. Las mujeres inactivas dedican 4 veces más horas semanales que los hombres al cuidado con un total de 24,5 horas, lo que reduce la posibilidad de que entren al mercado laboral. Igualmente, se identificó que una mujer casada tiene 13 % menos probabilidades de participar en el mercado laboral que una soltera. De otro lado, las mujeres desempleadas también dedican más tiempo a las labores del hogar que sus contrapartes masculinas, lo que posiblemente deja menor tiempo disponible para la búsqueda de trabajo. Por su parte, las mujeres ocupadas gastan más tiempo en actividades no remuneradas que los hombres, en promedio 13 horas más, lo cual puede ampliar la brecha de calidad: las mujeres necesitan mayor flexibilidad laboral, por lo que son más propensas a estar en la informalidad, además tienen menos tiempo para estudiar y capacitarse.

En este sentido, es importante tomar medidas para redistribuir las cargas de las labores del cuidado entre los miembros del hogar para garantizar la participación, permanencia y oportunidades equitativas para las mujeres en el mercado laboral. La implementación de estrategias deben propender a alivianar las labores del cuidado de los hogares, por ejemplo, facilitando el acceso a bienes y servicios relacionados a través de un buen sistema de transporte o aglomerando la oferta, como en las manzanas del cuidado. Asimismo, se debe buscar eliminar las barreras que impiden redistribuir las cargas del cuidado entre los miembros del hogar, por ejemplo, los estereotipos alrededor de los oficios y cuidado del hogar que imponen estas labores a las mujeres por su papel reproductivo.

No obstante, las labores del cuidado no son la única causa de las brechas laborales. Las cifras revelan que existe una relación entre el nivel de escolaridad y la probabilidad de ocuparse; es decir, a mayor nivel de escolaridad, mayor tasa de ocupación y viceversa, especialmente cuando hay un grado de especialización alto como la población con posgrado. Esto es coherente con los supuestos teóricos que establecen que la propensión a participar en el mercado laboral tiende a crecer con el nivel educativo (Sánchez, Munaria, Velasco, Ayala, & Pulido, 2016, pág. 24).

Sin embargo, las políticas también deben considerar las brechas en la calidad del empleo. Por ejemplo, las brechas salariales persisten incluso cuando las mujeres ocupadas tienen en promedio un mayor nivel educativo. Se identificó que las mujeres asalariadas recibieron en la década de 2010 al 2019, ingresos laborales menores que los hombres; no obstante, esta diferencia no proviene de una falta de preparación para el mercado laboral

de ellas. En particular, la descomposición de Oaxaca-Blinder de los salarios mostró que si las mujeres tuvieran las mismas condiciones que los hombres; si no existiera discriminación, ni características no observadas distintas para ambos grupos, ellas deberían tener ingresos laborales 12 % a 13 % superiores a los de los hombres. Cabe resaltar que este resultado tiene en cuenta el nivel de educación y el sector donde se ejerce el trabajo. No obstante, para profundizar en este resultado, es necesario analizar aspectos adicionales como las diferencias en la calidad de la educación y en la participación en diferentes carreras de educación superior, especialmente aquellas hasta ahora masculinizadas y con un mayor nivel de ingresos, aspecto que se sale del alcance de este estudio.

De otro lado, las mujeres jóvenes son un grupo de gran relevancia para cerrar las brechas de género. A pesar de que los jóvenes no se vieron desproporcionadamente afectados por la pandemia, sus condiciones laborales son más difíciles que las de otros grupos poblacionales, tienen menores tasas de ocupación y mayores tasas de desempleo que afectan en mayor medida a las mujeres que a los hombres jóvenes. De igual manera, la crisis del mercado laboral de los jóvenes también puede generar consecuencias a largo plazo, ya que las garantías al inicio de la vida profesional posiblemente tendrán efectos persistentes en toda la trayectoria profesional, en relación con el acceso al mercado laboral, calidad del empleo y nivel de ingresos. En este sentido, largos periodos de desempleo podrían dar como resultado una depreciación del capital humano, lo que impactaría negativamente la productividad o podría dar señales de baja productividad a los empleadores (Banco Interamericano de Desarrollo, 2021).

Por último, se requiere una estrategia de apoyo a la actividad emprendedora. **Las mujeres emprenden en menor proporción que los hombres, y sus negocios son menos productivos.** Potencializar los emprendimientos de las mujeres puede contribuir a la autonomía económica de la población femenina de Bogotá.

LAS LABORES DEL CUIDADO JUEGAN UN PAPEL IMPORTANTE EN TODAS LAS BRECHAS DE GÉNERO

Personas inactivas

El **97,1 %** de las personas que dejan de trabajar por responsabilidades familiares son mujeres. Causas por las que dejaron de trabajar:



38,6 %	Responsabilidad familiar	2,6 %
15,9 %	Enfermedad o accidente	22,1 %
12,3 %	Jubilación o retiro	27,4 %
5,5 %	Concentrarse en el estudio	14,2 %



Las mujeres inactivas dedican **4 veces más horas semanales** que los hombres inactivos al cuidado del hogar



17,6 horas	Realizar oficios en el hogar	5,3 horas
6,3 horas	Cuidar o atender niños y/o niñas	1 hora
1,4 horas	Atención a personas ancianas, enfermas y/o con discapacidad	0,5 horas



Promedios 2010-2019

Diferencias de horas de cuidado para la población inactiva 2010-2019
25,2 horas* para mujeres y **6,8 horas** para hombres

La diferencia es de **18,4 horas**

Personas en ocupación

Las mujeres trabajan más, pero una menor proporción del trabajo es remunerado



43,3 h (67,3 %)
21,0 h (32,7 %)
64,2h (100%)**

Trabajo remunerado
Trabajo no remunerado
Trabajo total

50,4 h (86,3%)
8,0 h (13,7 %)
58,4 h (100 %)



13,3 horas
6,2 horas
0,6 horas

Realizar oficios hogar
Cuidar o atender niños y/o niñas
Cuidar personas ancianas,
enfermas y/o con discapacidad

4,2 horas
2,8 horas
0,3 horas



Diferencias de horas de cuidado para la población ocupada 2010-2019

20,1 horas para mujeres y **7,2 horas** para hombres

La diferencia es de **13 horas**

Personas en desempleo



20,6 horas
10,6 horas
1 hora

Realizar oficios en el hogar
Cuidar o atender niños y/o niñas
Atención a personas ancianas,
enfermas y/o con discapacidad

8,9 horas
3,1 horas
0,7 horas



Diferencias de horas de cuidado para la población desempleada 2010-2019

34 horas para mujeres y **14,5 horas** para hombres

La diferencia es de **19,5 horas**

* Las horas de cuidado para las mujeres inactivas no da el total de la suma de las horas desagregadas por actividad, debido al número de decimales.

** Las horas de trabajo no remunerado para las mujeres no da el total de la suma de las horas desagregadas por actividad, debido al número de decimales.

6. BIBLIOGRAFÍA



Angel-Urdinola, D., & Wodon, Q. (2006). The Gender Wage Gap and Poverty in Colombia. *Labour*, 721-739.

Banco Interamericano de Desarrollo. (2021). Crisis laboral de la juventud y COVID-19: una cicatriz prolongada. Banco Interamericano de Desarrollo. Obtenido de <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/crisis-laboral-de-la-juventud-y-covid-19-una-cicatriz-prolongada/>

Bernat, L. F. (2007). ¿Quiénes son las Mujeres Discriminadas?: Enfoque Distributivo de las Diferencias. Cali: Universidad ICESI. Obtenido de https://repository.icesi.edu.co/biblioteca_digital/bitstream/10906/65255/1/mujeres_discriminadas.pdf

Castellar, C., & Uribe, J. (2003). Determinantes de la participación en el mercado de trabajo del área metropolitana de Cali. Cali: Universidad del Valle. Obtenido de <http://biblioteca.clacso.edu.ar/ar/libros/colombia/cidse/doc56.pdf>

CEPAL/OIT. (2019). Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe. Evolución y perspectivas de la participación laboral femenina en América Latina. Santiago de Chile: CEPAL, OIT. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_725432.pdf

Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2018). La plena incorporación de las mujeres en el mercado laboral aumentaría. En C. E. Caribe, Panorama social de América Latina (págs. 195-224). Comisión Económica para América Latina y el Caribe. Obtenido de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44395/11/S1900051_es.pdf

Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2020). Brecha salarial de género en Colombia. Bogotá D.C.: Departamento Administrativo Nacional de Estadística. Obtenido de <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/notas-estadisticas/nov-2020-brecha-salarial-de-genero-colombia.pdf>

- Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2020). Mujeres y hombres: brechas de género en Colombia. Bogotá D.C.: Departamento Administrativo Nacional de Estadística. Obtenido de <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/publicaciones/mujeres-y-hombre-brechas-de-genero-colombia-informe.pdf>
- Fedesarrollo. (2019). Brechas del mercado laboral entre hombres y mujeres. Bogotá D.C.: Fedesarrollo. Obtenido de <https://www.fedesarrollo.org.co/sites/default/files/3.iml-marzo-2019-web.pdf>
- Fernández Ruiz, C. (2020). Brecha de género en el mercado laboral colombiano, un problema latente. Bogotá D.C.: Universidad Católica de Colombia. Obtenido de <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/25215/1/X%20FORO%20POR%20LA%20VIDA%20web-74-83.pdf>
- Fernández, M. d. (2006). Determinantes del diferencial salarial por género en Colombia, 1997-2003. Bogotá D.C.: Desarrollo y Sociedad. Obtenido de <https://revistas.uniandes.edu.co/doi/pdf/10.13043/dys.58.5#:~:text=Si%20se%20analiza%20el%20salario,observa%20en%20el%20cuadro%201.>
- Galvis, L. A. (2010). Diferenciales salariales por género y región en Colombia: Una aproximación con regresión por cuantiles. Bogotá D.C.: Revista de Economía del Rosario. Obtenido de https://www.urosario.edu.co/urosario_files/f7/f74319db-9912-4878-a819-2eddf54663e2.pdf
- García, E. M., & Tapias, L. (2012). Discriminación y exclusión de las mujeres trabajadoras del sector salud en Colombia — Empleo, un tema pendiente para avanzar en la equidad de género en salud. Bogotá D.C.: Pontificia Universidad Javeriana. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-70272013000100014
- Lasso, F. J., & López Castaño, H. (2016). Diferencias por sexo en los flujos de trabajadores entre estados laborales y el futuro laboral de las mujeres colombianas. Bogotá D.C.: Banco de la República.
- McKinsey & Company. (2015). How advancing women's equality can add \$12 trillion to global growth. McKinsey & Company. Obtenido de <https://www.mckinsey.com/featured-insights/employment-and-growth/how-advancing-womens-equality-can-add-12-trillion-to-global-growth>
- Mejía Lleras, D., & Sánchez Torres, R. (2019). Brechas en remuneración por género en Colombia: un estudio comparado de metodologías de medición. Bogotá D.C.: Universidad Nacional de Colombia. Obtenido de <http://www.fce.unal.edu.co/media/files/CentroEditorial/documentos/documentosEE/documentos-economia-102.pdf>

- Mendoza, D., & Melo, J. (2019). Maternidad e Inserción laboral femenina en trabajos de condiciones precarias: una comparación entre Brasil y Colombia. Bogotá D.C.: Bando de la República. Obtenido de <http://www.abep.org.br/xxiencontro/arquivos/R0237-1.pdf>
- Moreno, E. (2017). La economía invisible: división social y sexual del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado y uso del tiempo de las mujeres en Bogotá. Bogotá D.C.: Universidad Nacional de Colombia. Obtenido de <https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/59290/ErikaN.MorenoSalamanca.2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Olarte, L., & Peña, X. (2010). El Efecto de la maternidad sobre los ingresos femeninos. Bogotá D.C.: Uniandes. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-44832010000300006
- Organización de las Naciones Unidas. (2021). Sustainable Development Goals. Organización de las Naciones Unidas. Obtenido de <https://www.undp.org/sustainable-development-goals>
- Organización Internacional del Trabajo. (2017a). El Futuro de la formación profesional en América Latina y el Caribe: Diagnóstico y lineamientos para su fortalecimiento. Organización internacional de Trabajo. Obtenido de https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/futuro_FP_ALC_OR_Cinterfor_web.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2017b). Perspectivas sociales y del empleo en el mundo. Organización Internacional del Trabajo. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_557080.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). Las mujeres en la gestión empresarial. Organización Internacional del Trabajo. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_732547.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). Los jóvenes y el COVID-19. Organización Internacional del Trabajo. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_753054.pdf
- Pineda Duque, J., Farné, S., Garavito, D., Gómez, D., Mesa, F., Patiño, I., Zorro, C. (2013). El trabajo decente en Bogotá. Diagnóstico, análisis y perspectiva. Bogotá: Universidad de Los Andes; Alcaldía Mayor de Bogotá.

- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo & Servicio Público de Empleo. (2017). Brechas de género en el mercado laboral. Bogotá D.C.: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo & Servicio Publico de Empleo. Obtenido de <https://www.valledelcauca.gov.co/equidad/loader.php?IServicio=Tools2&ITipo=viewpdf&id=23046>
- Ramos, C., & Bolivar , M. (2020). Brecha de género en el mercado laboral colombiano en tiempo de COVID-19. Medellín: Universidad de Medellín.
- S&P Global. (2020). Women at Work: The Key to Global Growth. S&P Global. Obtenido de <https://www.spglobal.com/en/research-insights/featured/women-at-work-the-key-to-global-growth>
- Sánchez, F., Munaria, A., Velasco, T., Ayala, M., & Pulido, X. (2016). Caracterización de la educación media en Colombia. Beneficios económicos y laborales de la educación media y acceso a la educación superior. Bogotá D.C.: Escuela de Gobierno Alberto Lleras Camargo, Universidad de Los Andes. Obtenido de <https://egob.uniandes.edu.co/images/books/DT/DT-35.pdf>
- Secretaría Distrital de Desarrollo Económico e Invest in Bogotá. (2021). El emprendimiento en Bogotá: caracterización y perspectivas económicas. Bogotá: Secretaría Distrital de Desarrollo Económico e Invest in Bogotá. Obtenido de <https://observatorio.desarrolloeconomico.gov.co/dinamica-empresarial/el-emprendimiento-en-bogota-caracterizacion-y-perspectivas-economicas>
- Tenjo, J. (1993). 1976-1989: cambios en diferenciales salariales entre hombres y mujeres. Planeación y desarrollo.
- Tenjo, J., & Ribero, R. (1998). Participación, desempleo y mercados laborales en Colombia. Bogotá: Departamento Nacional de Planeación.
- Tenjo, J., & Herrera, P. (2009). Dos Ensayos sobre Discriminación: Discriminación salarial y discriminación en acceso al empleo por origen étnico y por género. Bogotá D.C.: Pontificia Universidad Javeriana. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/7077194.pdf>
- Tenjo, J., Jimenez, M., & Alvarez Vos, O. (2016). Diferencias en las tasas de desempleo por género. Bogotá D.C.: Universidad Jorge Tadeo Lozano.
- Tenjo, J., Misas Arango, M., Gaviria Jaramillo, A., & Contreras Eitner, A. (2014). Duración, probabilidad e incidencia del desempleo en Colombia. Bogotá D.C.: Departamento Administrativo Nacional de Estadística. Obtenido de https://www.dane.gov.co/files/revista_ib/revistas/3_revistaIII_enero_diciembre2014.pdf

- Veeduría Distrital de Bogotá. (2019). Informe de implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible ODS en la ciudad. Bogotá D.C.: Veeduría Distrital de Bogotá. Obtenido de [http://veeduriadistrital.gov.co/sites/default/files/files/Publicaciones2019/Informe%20de%20implementacion%20de%20los%20ODS%20en%20la%20Ciudad%20\(Vigencia%202016-2019\)%20VF%20\(05%20sep%202019\).pdf](http://veeduriadistrital.gov.co/sites/default/files/files/Publicaciones2019/Informe%20de%20implementacion%20de%20los%20ODS%20en%20la%20Ciudad%20(Vigencia%202016-2019)%20VF%20(05%20sep%202019).pdf)
- Viáfara, C., & Uribe, J. (2009). Duración del desempleo y canales de búsqueda de empleo en Colombia. Bogotá D.C.: Universidad Externado. Obtenido de <https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/ecoins/article/view/372/347>
- World Economic Forum. (2020). Global Gender Gap Report 2020. World Economic Forum. Obtenido de http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf

Siglas

CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
DANE	Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas
PNUD	Naciones Unidas para el Desarrollo
SDDE	Secretaría Distrital de Desarrollo Económico

Abreviaturas

A.M.	áreas metropolitanas
GEIH	encuesta integrada de hogares
NINIS	ni estudia ni trabaja
TD	tasa de desempleo
TGP	tasa global de participación
TI	tasa de informalidad
TO	tasa de ocupación
PET	población en edad de trabajar
PIB	producto interno bruto
P	provisional
p.p.	puntos porcentuales

Índice de tablas

Tabla 1	Población inactiva por sexo en Bogotá, 2010 – 2019	16
Tabla 2	Porcentaje de población ocupada por sexo y nivel educativo en Bogotá, promedio 2010 – 2019	16
Tabla 3	Probabilidad de estar en la inactividad entre la población en edad de trabajar mayor de edad en Bogotá, 2010 – 2019	20
Tabla 4	Población ocupada y participación de las mujeres según sector económico en Bogotá, 2010 – 2019	24
Tabla 5	Población en edad de trabajar y población ocupada por sexo y nivel educativo en Bogotá, promedio 2010 – 2019	25
Tabla 6	Probabilidad de estar en la ocupación para la población económicamente activa mayor de edad en Bogotá, 2010 – 2019	30
Tabla 7	Población ocupada por tipo de trabajo y sexo en Bogotá, 2010- 2019	37
Tabla 8	Resultados de la descomposición Oaxaca-Blinder para Bogotá, 2010 y 2019	46
Tabla 9	Cambios netos en la ocupación, desempleo e inactividad según sexo en Bogotá, segundo trimestre del año, 2020 vs. 2019	52
Tabla 10	Horas dedicadas al cuidado promedio, primer semestre, 2019 vs. 2021	53
Tabla 11	Personas ocupadas según sexo y gran rama económica en Bogotá, semestre móvil marzo-agosto, 2019 – 2021	55
Tabla 12	Población ocupada según sexo y grupo etario en Bogotá, semestre móvil marzo-agosto, 2019-2021	56

Tabla 13	Población ocupada por sexo y formalidad en Bogotá, semestre móvil marzo-agosto, 2019 – 2021	57
Tabla 14	Ingresos laborales corrientes promedio por hora, primer semestre 2019 vs. 2021	58
Tabla 15	Total de micronegocios por sexo en Bogotá, 2019 – 2020	64
Tabla 16	Motivación para emprender por sexo en Bogotá, 2019- 2020	68
Tabla 17	Diferencias entre los grupos con dependientes y sin dependientes emparejados para Bogotá, 2019 – 2020	70

Índice de gráficas

Diagrama 1	Las brechas de género en el mercado laboral	12
Gráfica 1	Tasa global de participación por sexo en Bogotá, 2010 – 2019	13
Gráfica 2	Brecha de género en la tasa global de participación en Bogotá, 2010 – 2019	14
Gráfica 3	Tasa global de participación por edad en Bogotá, 2010 – 2019	15
Gráfica 4	Razones por las que dejó de trabajar o buscar trabajo por sexo en Bogotá, 2010 – 2019	17
Gráfica 5	Horas promedio dedicadas a labores del cuidado por sexo de la población inactiva en Bogotá, 2010 – 2019	18
Gráfica 6	Tasa de ocupación y brecha de género en Bogotá, 2010 – 2019	22
Gráfica 7	Tasa de ocupación por edad y sexo en Bogotá, 2010 – 2019	23
Gráfica 8	Tasa de ocupación y brecha de género por nivel educativo en Bogotá, 2010-2019	26
Gráfica 9	Horas semanales promedio de cuidado y labores del hogar por sexo de la población ocupada en Bogotá, 2010 – 2019	27
Gráfica 10	Horas semanales promedio de trabajo remunerado y trabajo no remunerado en Bogotá, 2010 – 2019	28
Gráfica 11	Tasa de desempleo y brecha de género en Bogotá, 2010 – 2019	31
Gráfica 12	Tasa de desempleo por edad y sexo en Bogotá, 2010 – 2019	32
Gráfica 13	Tasa de desempleo, brecha de género y nivel educativo en Bogotá, 2010 – 2019	33

Gráfica 14	Semanas promedio buscando trabajo en Bogotá, 2010 – 2019	34
Gráfica 15	Horas semanales promedio de cuidado y labores del hogar por sexo de la población desocupada en Bogotá, 2010 – 2019	35
Gráfica 16	Tasa de informalidad y brecha de género en Bogotá, 2010 – 2019	36
Gráfica 17	Proporción de la población ocupada en cargos directivos por sexo en Bogotá, 2010 – 2019	38
Gráfica 18	Ingresos laborales corrientes brutos promedio por hora según sexo en Bogotá, 2010 – 2019	39
Gráfica 19	Ingresos laborales corrientes brutos y brecha de género promedio por hora para la población ocupada informal en Bogotá, 2010 – 2019	39
Gráfica 20	Ingresos laborales corrientes brutos promedio por hora y por sexo para la población ocupada formal en Bogotá, 2010 – 2019	40
Gráfica 21	Brecha de género de ingresos laborales corrientes brutos promedio por hora en Bogotá, formal vs. informal, 2010 – 2019	41
Gráfica 22	Ingresos laborales corrientes brutos y brecha de género promedio por hora según nivel educativo en Bogotá, promedio 2010 – 2019	41
Gráfica 23	Ingresos laborales corrientes brutos promedio por hora y por decil en Bogotá, promedio 2010 – 2019	42
Gráfica 24	Descomposición Oaxaca-Blinder por año para Bogotá, 2010 – 2019	45
Gráfica 25	Porcentaje de recuperación de PIB y empleo en Bogotá, 2020 y 2021	50
Gráfica 26	Tasa global de participación por sexo y brecha de género durante pandemia en Bogotá, trimestres 2019 – 2021	51
Gráfica 27	Personas ocupadas según sexo en Bogotá, segundo trimestre del año, 2019 – 2021	52
Gráfica 28	Tasa de ocupación por sexo y brecha de género durante pandemia en Bogotá, trimestres 2019 – 2020	54
Gráfica 29	Tasa de desempleo por sexo y brecha durante pandemia en Bogotá, trimestres 2019 – 2021	57

Gráfica 30	Proporción de personas propietarias de micronegocios sobre la población económicamente activa por sexo en Bogotá, 2010 – 2020	65
Gráfica 31	Proporción de personas propietarias de micronegocios sobre la población económicamente activa por sexo para el sector de industria en Bogotá, 2015 – 2019	66
Gráfica 32	Proporción de personas propietarias de micronegocios sobre la población económicamente activa por sexo para el sector de servicios en Bogotá, 2015 – 2019	66
Gráfica 33	Proporción de propietarios de micronegocios sobre la población económicamente activa por sexo para el sector de comercio en Bogotá, 2015 – 2019	67

