

LAS MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO DE LA CIUDAD DE CARTAGENA ¿CUÁLES SON LAS BARRERAS Y QUÉ PODEMOS HACER?

Dewin Pérez Fuentes

Las mujeres constituyen uno de los grupos poblacionales que reflejan el mayor grado de vulnerabilidad con respecto a las dinámicas del mercado de trabajo, pues ellas evidencian bajas tasas de participación y limitadas oportunidades laborales, las tasas de informalidad laboral y de desempleo femenino son superiores a las masculinas y el salario promedio es ampliamente inferior al de los hombres, incluso si desempeñaran la misma actividad económica bajo iguales niveles de acumulación de capital humano.

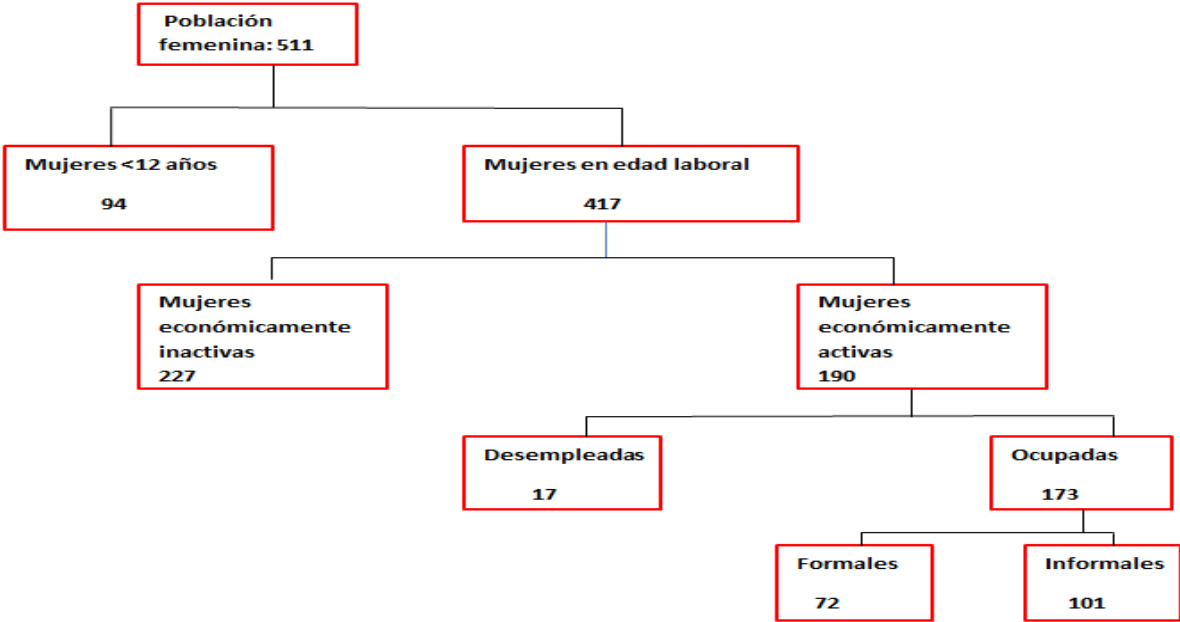
Si comparamos la situación presente, con la participación que tenían las mujeres hace cincuenta años en las distintas actividades económicas y laborales, evidentemente hemos mejorado bastante, lo cual podría ser reflejo de los mayores logros educativos de la población femenina, una mayor apertura política de la sociedad, y sobre todo, la incansable lucha de ellas por la reivindicación de sus derechos. Sin embargo, pese a esos avances, en pleno siglo XXI aún se mantienen grandes brechas con respecto a las posibilidades que tienen hombres y mujeres por participar de las dinámicas laborales en condiciones de equidad.

De acuerdo con la información estadística del DANE para el último trimestre del año 2017, las mujeres en Cartagena representaban el 51,7% de la población total (511 mil mujeres), de ellas el 81,6% (417 mil) se encontraban en edad laboral, las cuales en su mayor parte correspondían a la llamada población económicamente inactiva, es decir, la población femenina que no participaba del mercado de trabajo en la ciudad heroica ya sea porque se dedicaba a actividades del hogar, se encontraba estudiando, o no estaba interesada por diferentes causas, correspondía al 54,4% de todas las mujeres en edad laboral (227 mil), sobre gran parte de ellas, las que se dedican a los oficios de casa y actividades de cuidado de los demás miembros del hogar, recaen con mayor fuerza los factores y barreras que impiden su participación en las dinámicas laborales, sin embargo, su aporte a la sociedad, la economía familiar y a las dinámicas económicas en general, ha sido absolutamente invisibilizado y solo hasta hace pocos años, en Colombia con las encuestas de uso del tiempo, se ha tratado de recopilar información estadística que apoye a las estimaciones tendientes a valorar el trabajo que hacen las mujeres en casa.

Por su parte, la población femenina económicamente activa, que logra participar en el mercado laboral, corresponde al 45,6% de las mujeres en edad laboral (190 mil), si bien estas mujeres logran entrar a los mercados laborales, se ven sometidas a

diferentes barreras que impiden su participación plena y en equidad, de tal manera que comparada con los hombres, su participación es muy baja (45,6% vs 67,8%), pues, si de cada 100 hombres en edad laboral, 68 participan en el mercado de trabajo, de cada 100 mujeres en el mismo rango de edad, solo 47 logran hacer parte de este mercado.

Esquema 1. Población femenina en Cartagena, según criterios de clasificación para analizar el mercado de trabajo. IV trimestre de 2017 (cifras en miles de mujeres)



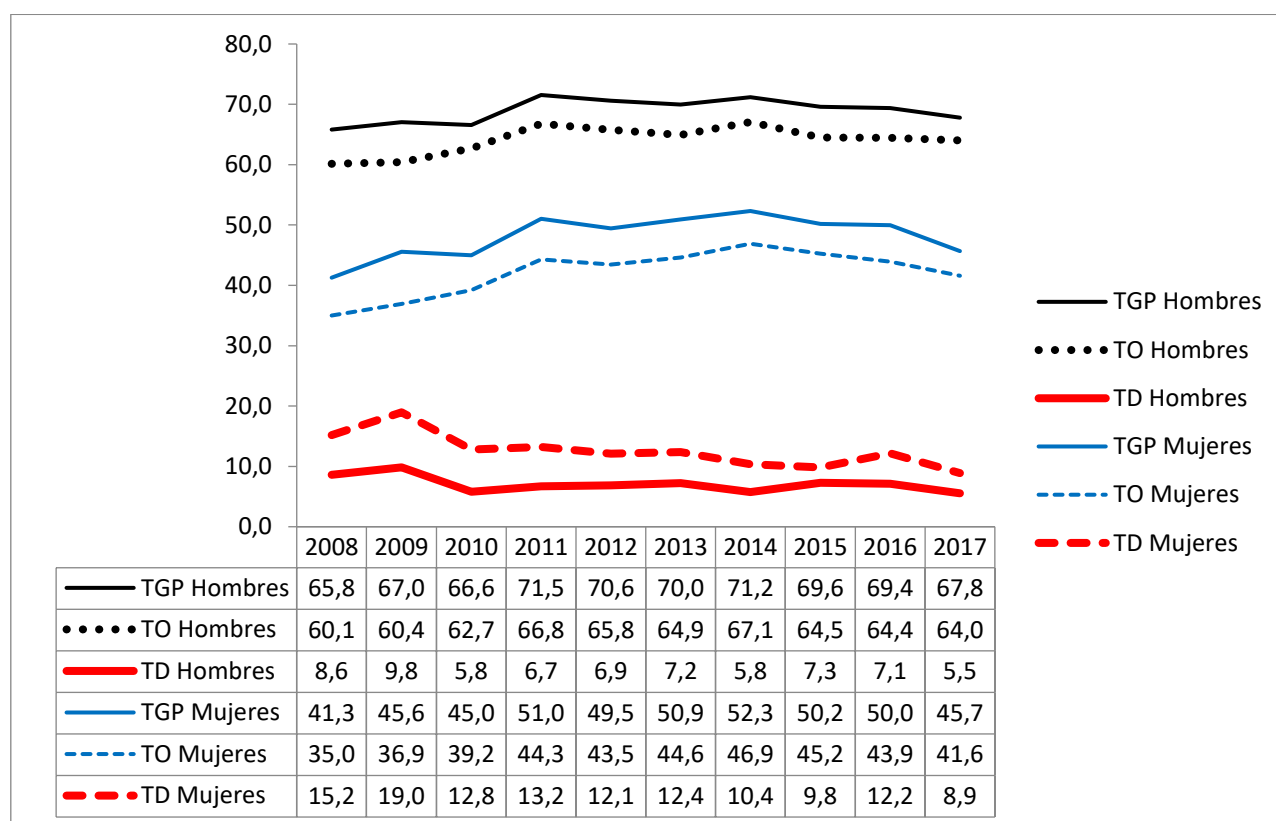
Fuente: Observatorio del Mercado Laboral- GEIH DANE, cálculos del autor.

Entre las principales barreras que limitan la participación femenina en el mercado laboral se destaca la denominada triple carga (OML, 2015), que está relacionada con el hecho de que las mujeres históricamente pasaron de la casa a los mercados laborales sin que hubiese habido un proceso de redefinición de roles y responsabilidades al interior del hogar, por tanto, participan laboralmente pero también deben responder por los oficios de la casa y el cuidado de los demás miembros del hogar, mientras que los hombres llegan a los mercados laborales liberados de ese tipo de actividades y solo con la condición de ser los proveedores de recursos.

La denominada tripe carga se ve reforzada con los estereotipos, como ideas preconcebidas e intrincadas en la mente de la sociedad acerca del rol que deben

cumplir hombres y mujeres, de acuerdo a esto, se cree que las mujeres están hechas para la casa, lo que se constituye en otro factor de exclusión e inequidad que se refleja con fuerza en la dinámica laboral, de tal manera que de aquellas que logran llegar al mercado de trabajo y obtener una ocupación remunerada dentro de las limitadas posibilidades laborales para ellas, aproximadamente el 75% (129 mil) están ocupadas en sectores relacionados con los servicios, es decir, la mayor parte de los empleos en las que se ubican, se constituyen en una extensión de las mismas actividades que hacen en la casa. De igual manera los estereotipos se reflejan en los programas educativos a los que acceden la mayoría de ellas que por lo general tienen una tasa de retorno más bajas que programas considerados solo para hombres

Grafico 1. Tasa de Participación, Ocupación y Desempleo por género en la ciudad de Cartagena, 2008-2017 (cuartos trimestres)



Fuente: Observatorio del Mercado Laboral- GEIH DANE, cálculos del autor.

La cultura patriarcal o el denominado machismo, la violencia intrafamiliar, la dependencia económica, el bajo nivel educativo, son otros factores que se han identificado como limitantes para que las mujeres puedan participar equitativamente frente a los hombres en las dinámicas económicas y laborales. De acuerdo a esto, una parte importante de los factores de exclusión se originan al interior de los

hogares, de igual manera la economía y las dinámicas de mercado hacen lo suyo para que la brecha de género en cuanto a la participación laboral y ocupación en Cartagena sea de 22 puntos porcentuales a favor de los hombres (en participación 45,6% vs 67,8% y en ocupación 41,6% vs 64%), la tasa de desempleo femenino sea superior a la masculina (8,9% vs 5,5%) y el ingreso laboral promedios de las mujeres sea inferior al de los hombres (en cifras del último trimestre de 2016 \$1.137.871 vs \$912.697).

Las brechas de genero relacionadas con los aspectos laborales disminuyen con el nivel educativo, lo que muestra que la educación es un factor importante a tener en cuenta para el diseño de políticas públicas, sin embargo, estas brechas no logran cerrarse completamente y pese a que las mujeres en Cartagena muestran mejores resultados educativos que los hombres, esos avances aún no se reflejan con contundencia en el mercado laboral, lo que indicaría que la educación es muy importante pero no basta para cerrar las brechas, ella por sí sola no basta para mejorar la situación de las mujeres si no se trabajan otros factores que faciliten una verdadera inclusión en la vida económica y productiva y estos han sido identificados por las organizaciones de mujeres de la ciudad (focus group y talleres participativos) como aquellos relacionados con la actitud de los empresarios frente a temas tan naturales como las posibilidades de un embarazo, la lactancia materna, prejuicios con respecto a los permisos para atender situaciones familiares, las exigencias de pruebas de embarazo en las entrevistas, que aunque estén prohibidos por la ley todavía se presentan en la práctica (OML, 2015)

En el mismo sentido, la institucionalidad laboral y los distintos mecanismos a través de los cuales se manifiesta han sido pensadas para unas dinámicas en donde el factor de predominio y preponderancia son los hombres, por tanto el funcionamiento de los mercados de trabajo es segado en contra de las mujeres profundizando la inequidad.

Frete a este conjunto de barreras que se configuran tanto a nivel empresarial, institucional y al interior de los hogares se requieren políticas públicas diferenciadas por género, que tengan en cuenta que los fenómenos económicos y las decisiones de política pública afectan de manera diferente a hombres y mujeres, si no es así, incluso las políticas públicas que en apariencia podrían parecer neutrales podrían profundizar la exclusión e inequidad contra las mujeres.

Asegurar el acceso a educación de calidad no solo a las mujeres sino a sus cónyuges y demás miembros del hogar. Repensar la educación y el andamiaje institucional que permita dejar de pensar la educación a partir de los individuos y repensarla en términos de los hogares podrá contribuir a remover las barrearas que

al interior de los hogares contribuyen a limitar el acceso de las mujeres a las dinámicas laborales

Promover el acceso de la población femenina a programas educativos que respondan a los cambios organizacionales y tecnológicos que hacia futuro impactarán las características de la mano de obra que se demandará en las empresas, facilitará el acceso de las mujeres a sectores económicos en donde ellas tienen presencia muy limitada pero que tienen tasas de retorno a las inversiones en educación más altas que las de aquellos sectores en donde tradicionalmente se ubican las mujeres.

La ciudad debe retomar los avances logrados en la agenda pública en la definición de la política pública de mujeres del distrito de Cartagena, con una Secretaria de la mujer como ente responsable de liderar dicha política, esta secretaria debería tener su respectivo presupuesto que le permita actuar con eficacia en la ejecución de la política.

Es muy importante la sensibilización del empresariado en temas referentes al género para que se pueda mirar con mayor claridad el aporte que hacen las mujeres en los diferentes ámbitos de las empresas, facilitando los cambios necesarios en cada una de las etapas en donde se les va excluyendo de un trato justo y equitativo, la selección de personal en principio debería ser una actividad ciega a las diferencias de género y edad y concentrarse en evaluar competencias.

La promoción del teletrabajo para hombres y mujeres debería avanzar a la par de los mayores avances educativos y tecnológicos de los miembros del hogar, y este sería un factor que contribuiría a hacer frente a las rigideces del mercado y la institucionalidad laboral que conjuntamente con la cultura patriarcal y los estereotipos obligan a las mujeres a propender por no intentar mejorar su situación laboral frente al subempleo o la informalidad, porque de hacerlo se verían obligadas a tener que trabajar todo el día bajo horarios rígidos y preestablecidos, poniendo en riesgo las actividades de cuidado y demás al interior del hogar. Es decir, el teletrabajo contribuiría a desmontar barreras tanto al interior del hogar como en la dinámica empresarial.

Por último es muy importante que los hombres entendamos que la búsqueda de la equidad y la justicia para las mujeres en la dinámica laboral y en generar en todas las esferas de la vida, no es una tarea y una lucha que solo a ellas les corresponde, hasta ahora ha sido una lucha solitaria, solo de ellas, y no tiene porque ser así.

Bibliografía

Departamento Nacional de Estadísticas DANE

Fuente de información laboral de Colombia FILCO, Ministerio de Trabajo de Colombia.

Observatorio del Mercado Laboral de Cartagena y Bolívar “Participación de las mujeres en el mercado laboral de la ciudad de Cartagena de Indias”

Observatorio del Mercado Laboral de Cartagena y Bolívar “Diagnostico socioeconómico y del mercado laboral de la ciudad de Cartagena”