



## ¿Qué repercusiones ha tenido la pandemia en la brecha de género laboral en Colombia?

- La brecha de género ha sido una **característica estructural del mercado laboral colombiano**.
- La **coyuntura sanitaria detonó un retroceso importante** en los avances que había logrado el país en este frente en lo corrido del siglo.
- Las cifras revelan que el impacto es tanto en una **menor capacidad de acceder a la ocupación** a raíz del choque sanitario, como en una **mayor afectación de los ingresos laborales entre las mujeres**.
- Una de las complejidades para la solución del problema parte de la **desconexión entre la afectación de la actividad productiva sectorial por el choque y la caída en la ocupación de los mismos**.
- Ahora bien, la evidencia para el segmento formal parece sugerir que el **deterioro de la brecha se ha causado principalmente en el informal**.
- Por otro lado, la evidencia también sugiere el **acervo educativo promedio entre los desocupados cesantes por género** debería impulsar un cierre en la brecha salarial.
- Sin embargo, las mujeres cesantes más educadas se enfrentan al reto de **tener experiencia en sectores de baja contratación femenina**.
- El regreso a la tendencia hacia la equidad de género laboral requerirá esfuerzos contundentes tanto de privados como del sector público.

**22 de diciembre de 2020**

**Dirección de Investigaciones Económicas, Sectoriales y de Mercados**

**Santiago Espitia Pinzón**

Analista Macroeconómico

[sespitia@bancolombia.com.co](mailto:sespitia@bancolombia.com.co)

**Deiby Alejandro Rojas Cano**

Analista Macrosectorial

[deirojas@bancolombia.com.co](mailto:deirojas@bancolombia.com.co)

**Gerencia de Conocimiento del Cliente**

**Laura Ocampo Zapata**

Analista Sectorial

[lauocamp@bancolombia.com.co](mailto:lauocamp@bancolombia.com.co)

**Sara Patricia Castro Duque**

Analista Sectorial

[sacastro@bancolombia.com.co](mailto:sacastro@bancolombia.com.co)

# Contenido

1. Brecha de género durante el Covid-19
2. La visión sectorial de la brecha de género
3. Las cifras Bancolombia sobre el segmento formal
4. Brecha de género salarial
5. Estrategias de Bancolombia para apoyar al género femenino
6. Conclusión



# La brecha de género en el mercado laboral durante el Covid-19



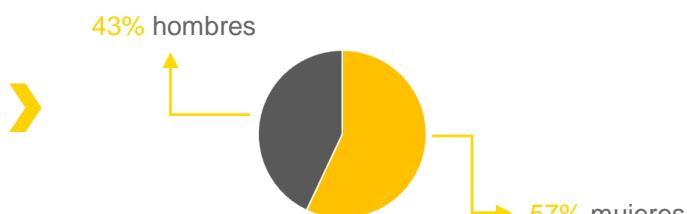
Según las extrapolaciones poblacionales del DANE (en la GEIH), a octubre de 2020 la población colombiana era de 49,6 millones de personas, y de este número de habitantes el 50,7% son mujeres. **A pesar de esta posición mayoritaria, en nuestro mercado laboral ha existido de tiempo atrás una marcada brecha en contra de las mujeres**, ya que la incidencia de la desocupación ha sido consistentemente superior entre ellas.

Durante la pandemia de Covid-19 esta brecha estructural sufrió una ampliación: **la diferencia en la tasa de desempleo aumentó de 5,3 a 8,7 puntos porcentuales en el trimestre agosto-octubre de 2020 frente al registro de un año atrás. Esto significó un exceso de desocupación de 92 mil mujeres más que de hombres**, a pesar de una menor participación femenina. En el trimestre agosto-octubre 2020 la tasa de desempleo femenina fue 20,8%, mientras la masculina fue 12,1%.

Entre los argumentos que se han desarrollado para explicar estas divergencias sobresalen dos: en primer lugar, está que **los sectores que se han visto más impactados por la pandemia y las restricciones son los que tradicionalmente han empleado una porción mayor de mujeres frente al promedio del mercado laboral**. En segundo lugar, **que las mujeres se vieron obligadas a dejar de lado sus empleos en una proporción superior para destinar su tiempo al trabajo doméstico y a la atención de personas que requieren cuidado (niños y adultos mayores; [aqui](#))**, ya sea por temor al contagio, por el costo que requiere tener un tercero realizando esta tarea o por la educación virtual.

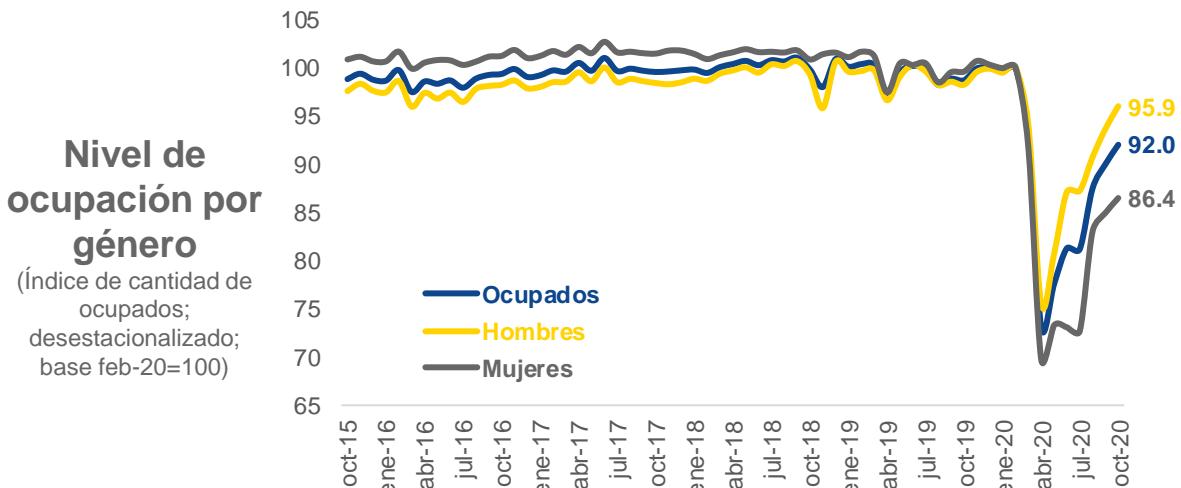
Al respecto, es clave tener en cuenta que hay estudios que estiman que el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado equivale al 20% del PIB ([aqui](#)). Esto quiere decir que si este trabajo se remunerara explícitamente sería el sector más importante de la economía, por encima de actividades clave como el comercio, transporte, alojamiento y servicios de comida (18% del PIB), la administración pública, defensa, salud y educación (15%) y la industria manufacturera (12%).

Entre abril y junio del 2020, aumentó en **3,4 millones** la población inactiva, respecto a la misma fecha de 2019 en Colombia.



Fuente: Grupo Bancolombia, DANE.

# La brecha de género en el mercado laboral durante el Covid-19



La ocupación es uno de los frentes en que se ha hecho más palpable la ampliación de la brecha de género en el mercado laboral durante el choque de la pandemia de covid-19. Ahora bien, no es una tendencia exclusiva de esta coyuntura, pues con el deterioro que venía sufriendo el mercado laboral con el ciclo económico adverso que causó el choque petrolero de 2014-2015, **la proporción de mujeres ocupadas ya venía con una ligera tendencia a la baja**. Mientras la proporción de ocupados representados por mujeres fue de 41,9% en 2015, en 2019 había retrocedido a 41,3%, 0,6pp que lucen como una cifra poco representativa, pero que implican que **116 mil mujeres menos tuvieron la oportunidad de ocuparse frente al escenario en que la proporcionalidad se hubiera mantenido constante**.

Además, esto tuvo lugar en un contexto en que la ocupación agregada también tenía una tendencia a la baja, pues la tasa de ocupación pasó de 59% en promedio en 2015 a 56,6% en 2019. Así pues, **las mujeres ya habían sufrido una caída de 360 mil ocupadas (3,8% de la ocupación femenina) en diciembre de 2019** frente al escenario en que la tasa de ocupación y la proporcionalidad por género se hubiera podido mantener estable en las cifras de 2015. El deterioro entre los hombres fue de solo 217 mil ocupados (1,6% de la ocupación masculina) en ese mismo momento.

Luego, la llegada de la emergencia sanitaria al país impulsó una apertura aún más importante de la brecha. **Desde el primer momento del choque se hizo evidente un sesgo en el impacto sobre la ocupación femenina**, que en abril había retrocedido a ser un 69,7% de lo registrado en febrero, mientras entre los hombres solo cayó hasta un 75,4% de lo observado en febrero. **Mientras casi 1 de cada 3 mujeres salieron de la ocupación en los dos primeros meses del choque, entre los hombres el deterioro fue de solo 1 de cada 4**.

Además, **luego de un impacto inicial adverso, la dinámica de recuperación de la ocupación, conforme comenzó la reactivación económica, también ha tenido un sesgo en detrimento de las mujeres**. Mientras la brecha del nivel de ocupación relativo a febrero en abril era de 5,7pp, en octubre se ubicó en 9,5pp. En este mes el nivel de ocupación de los hombres ya había regresado a un 95,9% del registro de febrero, mientras entre las mujeres se mantenía en 86,4%. Así pues, el mercado laboral continuó profundizando la brecha de género.

## ¿Cuánto disminuyó la ocupación por género? (2019 vs 2020)

	Abril	Octubre
	2.711.377	1.243.726
	2.802.162	393.259
¿Cuántas mujeres por cada hombre?	0,97	3,16

Fuente: Grupo Bancolombia, DANE.

# La caracterización de la ocupación por género y por sector económico

Ahora bien, de cara a explorar el impacto de la coyuntura sanitaria en la brecha del mercado laboral consideramos valioso caracterizar la ocupación por género en cada macrosector de la economía y ver qué tanto los datos corroboran la hipótesis de que parte de la apertura de la brecha de género surge de la heterogeneidad de la afectación del choque sanitario en el nivel de actividad productiva de cada sector.



La ocupación femenina en el promedio de los dos primeros meses de 2020 se concentró en las siguientes actividades: comercio, transporte, alojamiento y servicios de comidas (36,2%); administración pública y defensa, educación y salud (16,2%); actividades artísticas, entretenimiento, recreación y otras actividades de servicios (16%); e industria manufacturera (10%). Ahora bien, desde un punto de vista de la proporcionalidad, los sectores que más mujeres ocupan relativamente son las actividades artísticas, entretenimiento, recreación y otras actividades de servicios (67,3%), la administración pública y defensa, educación y salud (62,8%) y las actividades profesionales, científicas, técnicas y servicios (57,6%).



Entre los hombres, por su parte, se concentraba la ocupación en este mismo periodo en las siguientes actividades: comercio, transporte, alojamiento y servicios de comidas (32,4%); transporte y almacenamiento (10,6%); agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca (21,4%); industria manufacturera (12,1%) y construcción (10,8%). Desde la proporcionalidad, los sectores más relevantes para los hombres eran: la construcción (93,6%), el agropecuario (83,7%) y la minería y servicios públicos (80,1%)

Ocupados por actividad económica y género (ene-feb 2020 -prepandemia- vs sep-oct 2020 -aislamiento selectivo-; miles de personas; cifras con ajuste estacional)

Macrosector	Hombres			Mujeres			% mujeres		
	ene-feb	sep-oct	Var. %	ene-feb	sep-oct	Var. %	ene-feb	sep-oct	Dif.
Total	13,327	12,346	-7.4%	9,043	8,054	-10.9%	40.4%	39.4%	-0.9%
Actividades artísticas, entretenimiento, recreación y otras actividades de servicios	690	660	-4.3%	1,420	1,177	-17.1%	67.3%	64.1%	-3.2%
Admon. pública, defensa, educación, salud	932	802	-13.9%	1,576	1,328	-15.7%	62.8%	62.3%	-0.5%
Profesionales, científicos, administrativos	594	579	-2.6%	808	662	-18.1%	57.6%	53.3%	-4.3%
Financiero	154	107	-30.3%	171	151	-11.6%	52.6%	58.5%	5.9%
Comercio, transporte, alojamiento y alimentación	4,226	3,991	-5.6%	3,190	2,913	-8.7%	43.0%	42.2%	-0.8%
Comunicaciones	199	195	-2.2%	129	112	-13.4%	39.3%	36.5%	-2.9%
Industrias Manufactureras	1,650	1,315	-20.3%	924	867	-6.1%	35.9%	39.7%	3.8%
Inmobiliario	198	180	-9.2%	75	71	-5.3%	27.5%	28.1%	0.6%
Minería y serv. públicos	370	319	-13.8%	92	100	8.9%	19.9%	23.9%	4.0%
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	2,856	2,852	-0.2%	558	584	4.8%	16.3%	17.0%	0.7%
Construcción	1,458	1,346	-7.7%	100	88	-11.6%	6.4%	6.1%	-0.3%

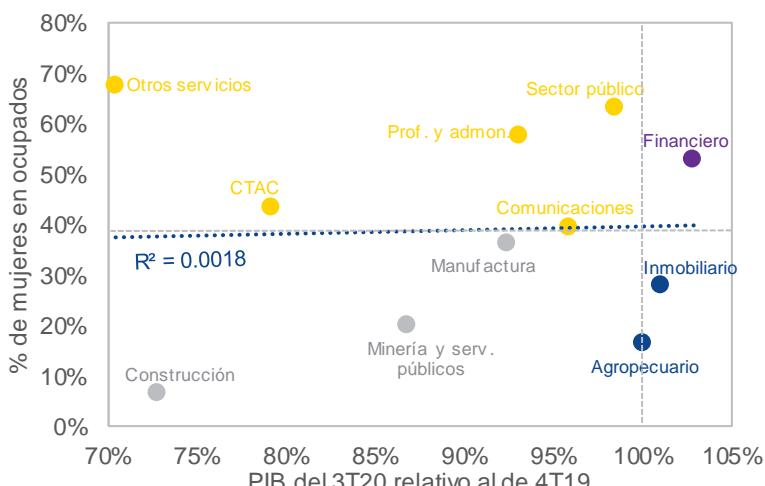
A partir de este escenario prepandemia, el choque sanitario ha llevado a modificaciones sustanciales en la conformación sectorial de la ocupación por género. Como permite ver la tabla de arriba, **la proporción de mujeres ocupadas había caído más de 3pp en sectores que tradicionalmente han empleado más mujeres que hombres** como el de actividades artísticas, entretenimiento, recreación y otros servicios, y el de actividades profesionales, científicas y administrativas. Entre tanto **la ocupación femenina ganó terreno a gran ritmo en las actividades financieras**, un sector donde antes ya tenían alta participación, y en otros más enfocados antes en fuerza laboral masculina, como la minería y los servicios públicos, y la industria manufacturera.

Luego de dos meses de la fase de aislamiento selectivo, **las mujeres son el 39,4% de la ocupación**, 0,9pp menos que antes del choque sanitario.

Fuente: Grupo Bancolombia, DANE.

# ¿El deterioro de la actividad económica de los sectores ha causado la apertura de la brecha?

Dado este contexto, y a partir de la recomposición descrita en la ocupación por sexo de cada sector, surge la duda sobre la fortaleza del argumento de que el rezago en la recuperación económica de algunos sectores es lo que ha determinado en buena medida la apertura de la brecha de género en términos de la cantidad de ocupados. Una comparación de la proporción de mujeres ocupadas prepandemia frente al nivel de actividad del sector en el 3T20 relativo a lo que registraron en el 4T19 pone en duda esa relación. Como lo presenta la gráfica de abajo, **no hay una relación clara que permita afirmar que la menor actividad productiva (PIB) de los macrosectores a raíz del choque sanitario esté concentrada en sectores con mayor proporción de mujeres y que esto pueda explicar la apertura de la brecha.**



## Afectación en actividad del sector y participación de mujeres

(PIB3T20/PIB4T19 desestacionalizado; % de los ocupados del sector que eran mujeres en el promedio de enero y febrero de 2020)

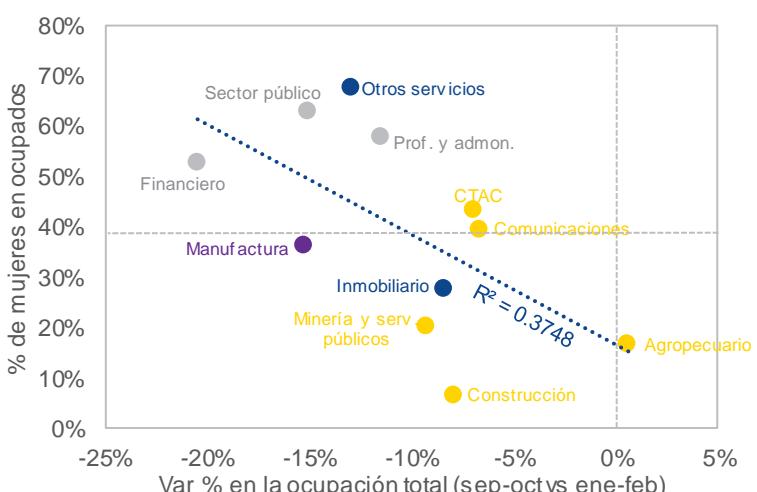
\*CATC: Comercio, alojamiento, transporte y servicios de comidas.

La correlación que se evidencia en los datos es únicamente entre la caída de la ocupación en medio de este choque sanitario y la participación de las mujeres en el total de ocupados del sector. Así pues, llama la atención la desconexión entre la afectación de la ocupación por sector y la dureza del choque en el nivel de producción, lo que además implicaría que **para lograr una recuperación de la ocupación por género no es suficiente con que el nivel de actividad económica regrese a sus cifras prepandemia, sino que el proceso requerirá de esfuerzos adicionales -como la tentativa reforma laboral que se ha mencionado en los últimos meses.**

## Caída en la ocupación por sector y participación de mujeres

(Var. % ocupados desestacionalizado sep-oct vs ene-feb de 2020; % de los ocupados del sector que eran mujeres en el promedio de enero y febrero de 2020)

\*CATC: Comercio, alojamiento, transporte y servicios de comidas.



Fuente: Grupo Bancolombia, DANE.

# Los pagos de nómina como una señal de la brecha de género en el segmento formal

Al mismo tiempo, con el objetivo de consolidar aún más la visión sobre la evolución de la brecha de género en el mercado laboral en medio de esta coyuntura sanitaria, se realizó un análisis a nivel sectorial y de género a partir de los pagos de nómina realizados a través de Bancolombia en el periodo de enero a septiembre de 2020, respecto al mismo periodo de 2019. Con esto, complementamos el análisis previo desde la exposición de las cifras para la porción formal del mercado laboral. De la exploración del número de nóminas transadas obtuvimos los siguientes resultados:

 Sectores que aumentaron su ocupación en mujeres		 Sectores que disminuyeron su ocupación en mujeres	
Recursos naturales	1,5%	Medios de comunicación	-5,5%
Construcción	0,9%	Servicios no financieros	-3,5%
Manufactura de insumos	0,7%	Servicios financieros	-2,4%

- En el sector de agroindustria se presentó un aumento en las contrataciones de mujeres en el promedio de los primeros 9 meses de 2020 del 0,4% respecto al mismo periodo de 2019 (según el número de nóminas). La cantidad de nóminas pagadas a hombres, entre tanto, avanzó 0,5%. El sector en general presenta una mayor concentración en el género masculino, en línea con las cifras obtenidas a partir de los datos del DANE.
- El número de contrataciones del género femenino en el sector de recursos naturales aumentó 1,5% con respecto a 2019 entre estos mismos meses. Sin embargo, es un sector donde el género masculino es el que presenta las mayores contrataciones en todo el periodo analizado, con una proporción en pagos formales de 2,6 nóminas para hombres por cada femenina.
- El sector de medios de comunicación tiene un comportamiento similar al de recursos naturales, donde el genero masculino acapara la mayor porción de las nóminas (aproximadamente un 75%). Dicho sector fue el que registró la mayor disminución de contrataciones de nómina para ambos géneros, pero el femenino fue el más afectado con un retroceso de 5,5%.
- La construcción, que es un sector clave en la economía por sus encadenamientos productivos, y por ende uno de los que más dinamiza la actividad productiva del país, presentó un aumento en la contratación de mujeres en 0,9%.

Variación anual en cantidad de empleados por sector

(2019 vs 2020)

	Mujeres									Hombres								
	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP
AGRO	5.7%	6.4%	4.8%	-2.1%	-4.6%	-0.2%	-0.7%	-2.6%	-2.7%	0.6%	4.4%	2.4%	-0.7%	-2.1%	0.9%	1.6%	-2.5%	0.3%
COMERCIO	2.8%	3.8%	6.8%	-3.9%	-6.8%	-6.4%	-4.7%	-6.0%	-5.4%	1.3%	1.8%	4.3%	-4.0%	-6.2%	-6.0%	-3.7%	-5.1%	-4.6%
CONSTRUCCIÓN	14.2%	13.9%	9.6%	-3.2%	-7.7%	-4.3%	-2.8%	-5.9%	-1.8%	6.7%	6.8%	5.5%	-8.6%	-11.6%	-9.0%	-6.1%	-9.0%	-5.1%
GOBIERNO	9.3%	3.4%	4.7%	0.9%	-3.8%	-1.6%	-1.1%	-3.1%	-2.6%	6.9%	2.2%	3.1%	-3.0%	-5.4%	-4.9%	-3.7%	-5.8%	-6.4%
MANUFACTURA DE INSUMOS	7.1%	7.2%	6.3%	-2.3%	-3.3%	-2.4%	-1.5%	-2.7%	-1.1%	3.7%	3.9%	3.1%	-4.4%	-5.4%	-4.5%	-3.5%	-4.6%	-2.3%
MEDIOS DE COMUNICACIÓN	-6.4%	-8.9%	-4.3%	-8.7%	-15.2%	-11.3%	-2.6%	2.2%	7.1%	-3.7%	-4.5%	1.0%	-3.5%	-10.2%	-7.3%	-2.7%	-1.8%	3.1%
RECURSOS NATURALES	7.1%	6.2%	7.5%	0.2%	-1.5%	-1.5%	0.5%	-4.2%	-0.4%	2.3%	-0.1%	0.2%	-6.5%	-10.8%	-12.5%	-8.4%	-14.1%	-10.8%
SERVICIOS FINANCIEROS	5.8%	2.4%	-0.2%	-4.2%	-6.2%	-4.7%	-6.0%	-4.0%	-4.1%	5.8%	-0.1%	-1.1%	-5.3%	-10.8%	-4.0%	-5.4%	-1.8%	-1.4%
SERVICIOS NO FINANCIEROS	7.9%	6.2%	6.5%	-3.8%	-10.3%	-9.0%	-8.1%	-11.0%	-7.5%	5.6%	5.2%	4.6%	-3.3%	-11.2%	-10.1%	-9.3%	-12.5%	-9.0%

Como lo exponen las tablas de arriba, en el segmento formal con corte a septiembre se ha presentado una apertura en la brecha de ocupación formal por género en la agricultura, el comercio y los servicios financieros.

Entre tanto, se ha corregido, al menos en la cantidad de empleados formales por género según el número de nóminas pagadas, en la construcción, los sectores relacionados al Gobierno, el sector manufacturero, los medios de comunicación, las actividades relacionadas a recursos naturales y en los servicios no financieros. Así pues, la evidencia inicial sobre el mercado formal es que la brecha no se ha abierto tan significativamente. El mayor reto, entonces, surge en las dinámicas de los segmentos informales.

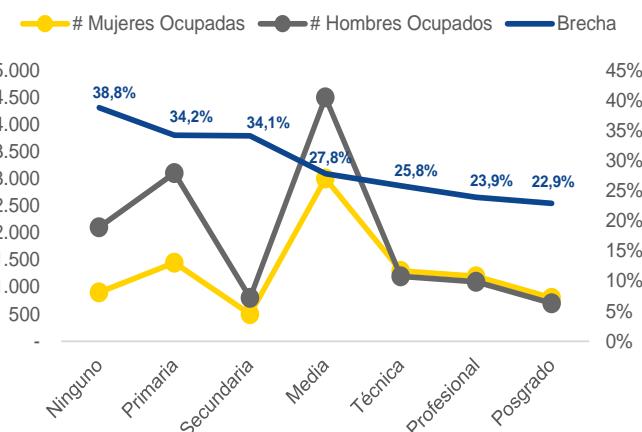
Fuente: Grupo Bancolombia.

# La brecha salarial: problema explicado por los cuidados del hogar y el nivel educativo



Durante la emergencia sanitaria, a partir de los datos de la GEIH del DANE, las mujeres han visto una reducción de sus ingresos laborales en 3 pp superior a la que han experimentado los hombres, de lo que aparecen nuevas señales de deterioro de la brecha salarial. A su vez, es necesario resaltar que, en promedio, las mujeres pasaron de recibir un ingreso laboral levemente superior 1 SMLV a inicio de año, a recibir menos que este entre septiembre y octubre. Por el lado de los hombres, si bien sus ingresos también cayeron, en promedio siguen recibiendo un poco más de 1 SMLV.

Personas ocupadas por sexo (cifras en miles) y brecha salarial (%) en el ingreso laboral promedio, según nivel educativo (Total nacional – 2019)



Aún así, la brecha de género no sólo se da en el nivel de ocupación, desocupación e inactividad, sino que también surge a nivel salarial. En efecto, el DANE ([aquí](#)) estimó que las mujeres en 2013 y hasta la fecha, han recibido menos ingresos laborales que los hombres. Si bien la brecha se redujo de 18,2% en 2013 a 12,1% en 2018, el año pasado presentó un deterioro de 0,8 pp al situarse en 12,9%. Estudios como el realizado por Abadía (2020) han demostrado que la reducción de la brecha salarial se debe principalmente al avance en el logro educativo de las trabajadoras en relación con los hombres. Sin embargo, la brecha aún es persistente dado los roles del cuidado del hogar.

¿Qué pasó con la brecha de ingresos laborales durante el 2020? (pesos COP; ene-feb vs sep-oct)

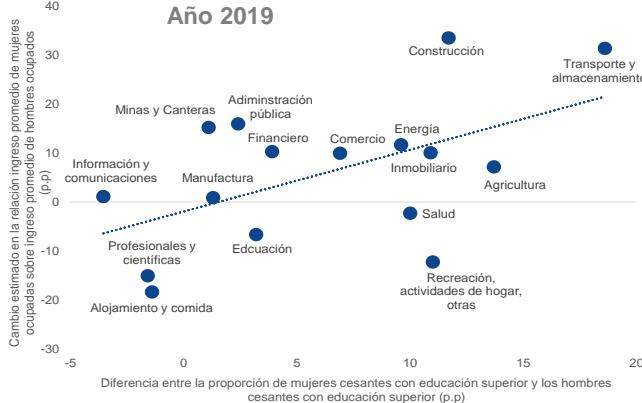
	Ene-Feb	Sep-Oct	Var (%)
Promedio total	\$ 1.038.335	\$ 921.469	-11,3%
Hombre	\$ 1.073.818	\$ 963.634	-10,1%
Mujer	\$ 985.884	\$ 856.644	-13,1%

Este ascenso de la desigualdad salarial entre hombres y mujeres pudo darse por las medidas de confinamiento de toda la población colombiana al profundizar los roles del cuidado del hogar donde a las mujeres fueron las más perjudicadas. El DANE reveló que, en octubre, de los casi 6,7 millones de inactivos dedicados a oficios del hogar, el 91% eran mujeres ([aquí](#)). Por otro lado, investigaciones como la de Chávez & Ríos (2014) establecen que el declive observado también podría estar ligado a una barrera invisible por los prejuicios del empleador hombre. En su conjunto, los roles del cuidado del hogar y los prejuicios de los empleadores estarían detrás de la mayor desigualdad salarial entre los sexos, a pesar de existir una mayor población de mujeres educadas relativa a la de hombres entre los desempleados cesantes, como se evidencia en la gráfica de la izquierda y las tablas posteriores.

Fuente: Grupo Bancolombia, DANE.

# La brecha salarial: problema explicado por los cuidados del hogar y el nivel educativo

## 1. Cambio estimado de los ingresos laborales vs Diferencia educativa entre mujeres y hombres cesantes



Para 2019, a partir de datos de la GEIH e implementando la metodología propuesta por Villa *et al* (2020) a nivel nacional, **encontramos que estar casado y tener hijos menores de 12 años está relacionado con un aumento de la brecha en 13,5 pp**, en línea con lo expuesto anteriormente. Ahora, al analizar lo que sucedería con la brecha si los cesantes ingresaran a la ocupación, **encontramos un potencial impacto positivo de mayores ingresos laborales para las mujeres, ya que hay una mayor proporción de mujeres cesantes con educación superior (universitaria) entre todas las mujeres cesantes en comparación a los hombres con educación superior entre el total de hombres cesantes, como se muestra en la tabla inferior para el agregado.**

## 3. Distribución de hombres y mujeres por nivel educativo según su situación laboral (año 2019)

Ocupados			Distribución		Diferencia (p.p.)
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Básica primaria	3.914.220	1.912.816	30%	21%	9%
Media	6.069.499	4.080.867	46%	44%	2%
Superior	3.079.640	3.230.237	24%	35%	-11%
Desocupados					
Básica primaria	207.820	185.050	18%	13%	5%
Media	617.954	740.743	53%	51%	2%
Superior	334.184	529.208	29%	36%	-8%
Inactivos entre 23 y 65 años					
Básica primaria	307.600	1.632.030	36%	38%	-2%
Media	319.144	1.992.416	37%	46%	-9%
Superior	233.726	703.150	27%	16%	11%

Es por lo anterior que surge el interés de examinar, en primer lugar, la relación que tiene el estar casado y tener hijos en la brecha salarial, con el fin de obtener una proxy de los efectos de la economía del cuidado sobre la desigualdad en ingresos laborales. Lo anterior se realizó siguiendo el modelo teórico/empírico propuesto por Villa, Abadía & Cárdenas (2020). Por otra parte, evaluamos qué sucedería con los ingresos laborales de las mujeres en relación con el de los hombres si las personas cesantes desocupadas ingresaran a la ocupación en el mercado laboral, a través de un modelo de corrección de sesgo de selección (*Heckman*). Este ejercicio se realizó tanto a nivel nacional como a nivel sectorial para observar la posible existencia de desigualdades de género estructurales entre estos.

## 2. Intensidad de mano de obra femenina vs Diferencia educativa entre mujeres y hombres cesantes

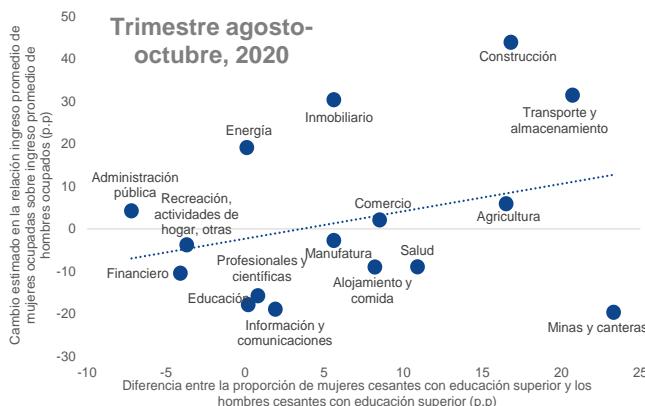


Así pues, este resultado a partir de los datos de 2019 es acorde al estudio de Abadía (2020), tal que reafirma que el nivel educativo de las mujeres cesantes relativo al de los hombres es fundamental para el cierre de brecha de género. No obstante, un factor determinante es la relación entre la diferencia del porcentaje de mujeres altamente educadas en el total de mujeres cesantes frente al de los hombres educados en el total de hombres cesantes, y la intensidad de la mano de obra femenina del sector. Como se muestra en la gráfica 2, la interpretación acorde de esta sería que **las mujeres desempleadas más calificadas se están presentando a sectores donde la contratación relativa para su género es baja**.

Fuente: Grupo Bancolombia, DANE.

# La brecha salarial: problema explicado por los cuidados del hogar y el nivel educativo

## 4. Cambio estimado de los ingresos laborales vs Diferencia educativa entre mujeres y hombres cesantes



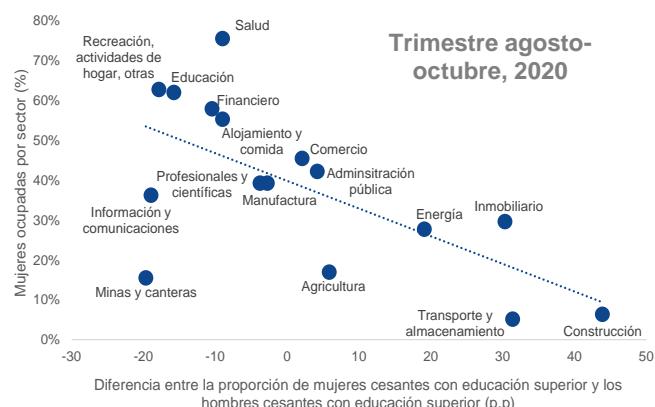
Así pues, estimamos que el retorno de los cesantes a la ocupación llevaría a una reducción de la brecha de ingresos laborales entre hombres y mujeres a favor de las últimas, pero estaría afectada por la disparidad entre los sectores no intensivos en la contratación femenina y la alta oferta relativa de mano de obra calificada de mujeres en estos. Este resultado termina siendo sumamente valioso en materia de políticas públicas en la medida en que esta sea capaz de afectar las decisiones de contratación de sectores intensivos en mano de obra masculina, pues las mujeres que están buscando empleo en estos estarían muy calificadas. De cualquier modo, no se puede pasar de lado la informalidad que presentan estos sectores, ya que suelen ubicarse por encima del 50%, lo que da leves señales de que estos no pueden absorber una gran cantidad de trabajadores calificados dados sus altos costos.

## 6. Distribución de hombres y mujeres por nivel educativo según su situación laboral (trimestre ago-oct 2020)

Ocupados			Distribución		Diferencia (p.p.)
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Básica primaria	3.502.961	1.508.830	28%	19%	9%
Media	5.948.578	3.432.121	48%	43%	5%
Superior	2.978.717	3.029.986	24%	38%	-14%
Desocupados					
Básica primaria	242.383	236.549	14%	11%	3%
Media	931.106	1.141.360	54%	55%	0%
Superior	537.168	713.197	31%	34%	-3%
Inactivos entre 23 y 65 años					
Básica primaria	388.123	1.719.525	35%	34%	1%
Media	430.270	2.415.922	39%	48%	-9%
Superior	288.071	914.061	26%	18%	8%

Para 2020, utilizando ahora los datos de la GEIH del trimestre entre agosto y octubre, encontramos las mismas relaciones existentes, pero en diferentes magnitudes. Para este año, detectamos que el estar casado y tener hijos menores de 12 años está relacionado con una caída de los ingresos laborales de las mujeres respecto a los hombres en 14 pp. A su vez, si los desocupados cesantes ingresaran a la ocupación, las mujeres tendrían un mayor ingreso por cuenta de su mayor educación promedio, no obstante, opacada por la concentración de estas en sectores con poca demanda de mano de obra femenina como: construcción, transporte y almacenamiento, agricultura y la explotación de minas y canteras.

## 5. Intensidad de mano de obra femenina vs Diferencia educativa entre mujeres y hombres cesantes



En promedio, las mujeres cesantes cuentan con nivel educativo más alto que los hombres. Sin embargo, esta mejor educación no se ve reflejado en una paridad de ingresos laborales.

Estimamos que el retorno de los cesantes al mercado laboral, podría reducir la brecha salarial hasta en 10 pp ante la abundancia de mano de obra femenina calificada disponible.

Fuente: Grupo Bancolombia, DANE.

# Estrategias de Bancolombia para apoyar al género femenino

Finalmente, luego de esta caracterización de la brecha laboral de género y del impacto que ha implicado el choque socioeconómico, aún vigente, que desató la pandemia de coronavirus sobre el país, es relevante mencionar que será clave que los esfuerzos en pro de la equidad laboral de género no sea responsabilidad única del sector público, aunque este juegue un papel clave. Entre tanto, las iniciativas y políticas públicas que se adopten deben ir acompañadas por esfuerzos del resto de los agentes privados, tanto hogares como empresas, para contribuir a una transformación más decidida de la sociedad en este frente. Al respecto, es valioso esbozar algunas de las iniciativas que en el Grupo Bancolombia ya se vienen llevando a cabo en pro de esta transformación:

## 1. Línea de crédito sostenible de género:



Este tipo de crédito está destinado a financiar los proyectos sostenibles de compañías 100% conformadas por mujeres, al menos en un 50% propiedad de mujeres y/o con representante legal mujer. Bajo esta modalidad podrán ser financiadas iniciativas de inversión en proyectos relacionados con eficiencia energética, energías renovables, producción más limpia, movilidad y agro sostenible, con una tasa especial más baja que la financiación comercial.

## 2. Línea de crédito Agro para Todas :

Consiste en un cupo de \$500.000 millones destinado a financiar negocios y proyectos agro liderados por mujeres. Ofrece a sus beneficiarias una tasa especial por debajo de la tasa comercial convencional. Las mujeres que accedan a esta línea especial tendrán acceso a un componente de apoyo no financiero, representado en cursos virtuales patrocinados por Bancolombia en temas como marketing, transformación digital, innovación, emprendimiento, desarrollo personal, liderazgo exponencial, ventas a distancia e inglés, entre otros.



La línea de crédito Agro para Todas no es la primera iniciativa que adelanta la entidad financiera en beneficio de la mujer rural. De hecho, han sido más de 48.000 las mujeres de este sector que se vienen acompañando desde Bancolombia.



## 3. Línea Microcrédito para Todas:

Las microempresarias del país encuentran en Bancolombia una línea de financiación que busca fomentar la inclusión financiera de las mujeres que tengan negocios pequeños, para apoyar el crecimiento de sus actividades comerciales.

Esta línea se llama Microcrédito para Todas y sus recursos podrán ser destinados para capital de trabajo —que incluye pago de nómina, pago de proveedores, adquisición de insumos, renovación de inventarios y compra de materias primas— o para adquisición de activos fijos.

Para el caso de créditos destinados a capital de trabajo, los plazos posibles están entre 24 y 36 meses, en tanto que aquellos dirigidos a la adquisición de activos fijos tendrán un plazo hasta de 60 meses. La línea cuenta, además, con una tasa especial 350 puntos básicos por debajo de la tasa convencional de financiación de cartera microcrédito y con opción de periodo de gracia a capital hasta por 3 meses, con el respaldo de las líneas del Fondo Nacional de Garantías.

# Estrategias de Bancolombia para apoyar al género femenino



## 4. Emprendimiento e Innovación rural:

El Grupo Bancolombia está comprometido con mejorar la calidad de vida de las personas a través de la construcción de una economía próspera, un medio ambiente saludable y aportando al bienestar social. Por ello, **buscamos aportar a la prosperidad de las comunidades rurales y sus negocios para que sean rentables y sostenibles a través de la gestión justa y eficiente de las cadenas de valor, del incremento de la productividad a través del acompañamiento, del incremento de la formalización rural y del desarrollo de capacidades locales para el trabajo colectivo y colaborativo.** Este objetivo se ha llevado a cabo a través de los siguientes programas:

Programa	Número de mujeres impactadas
Fortalecimiento de la cadena de cacao orgánico en Urabá	23 mujeres
Fortalecimiento de la cadena de hortaliza orgánica en Medellín	10 mujeres
Fique	28 mujeres
Banano	24 mujeres
Mujeres cafeteras**	420 mujeres
Mujeres cacaoteras***	3.200 mujeres

## 5. Educación:

Finalmente, Bancolombia reconoce la importancia de la educación como agente transformador de la sociedad. **El banco busca generar una mayor inserción productiva de jóvenes y adultos en territorios rurales a través de programas y proyectos relevantes y de calidad en educación superior, que promuevan la adquisición de habilidades que les permitan ser los gestores de su propio desarrollo y el de sus comunidades.** Al respecto, las cifras de algunos programas que se vienen desarrollando en este frente desde su impacto en la población femenina son:



Programa	Número de mujeres impactadas en 2020
Alianza ERA	7464 mujeres
Becas Sueños de Paz	397 mujeres
Cátedras Bancolombia	56 mujeres
Cuentas sin cuento-whatsapp	71 mujeres
*Cuentas sin cuento-presencial (La propia canasta)	12 mujeres
*Acompañamiento express	295 mujeres
Edumoción Móvil	254 mujeres
Las letras van por Colombia	12.618 mujeres
Construir jugando	5 mujeres
Rumbo Emprender	165 mujeres
Ser + Maestro	32 mujeres
Enseña por Colombia	3 mujeres

# En conclusión

Queda claro que la brecha de género en el mercado laboral colombiano es uno de los grandes pendientes y sobre el que la coyuntura actual ha tenido efectos adversos muy acentuados. El choque sanitario llegó en un contexto en que la ocupación femenina ya venía en una senda de ligero pero consistente deterioro en los últimos años e incluso a nivel salarial hubo un aumento de la brecha en 2019, luego de cinco años consecutivos de corrección. **La pandemia detonó una caída en la ocupación que desde el primer momento afectó más que proporcionalmente la fuerza laboral femenina y que en el posterior proceso de recuperación, que se sesgó en favor de la ocupación masculina, continuó presionando una apertura de la brecha de acceso a la actividad laboral por género.** Además, la remuneración promedio entre las mujeres también se vio más afectada que la masculina en medio de este contexto.

Desde el punto de vista sectorial, las cifras reflejan que los sectores en que las mujeres tradicionalmente tienen una participación son los que más afectados han visto su nivel de ocupación a raíz de la coyuntura sanitaria. **Sin embargo, hay una desconexión relevante entre el desempeño económico de los sectores (PIB) y la afectación en los niveles de ocupación que vienen generando.** Esta ruptura implicaría que para la recuperación de la ocupación femenina no será suficiente con promover la recuperación económica de los sectores en que tienen más participación, sino que será fundamental la adopción de medidas de política pública enfocadas. **Ahora bien, para el caso de la afectación laboral por género en el segmento formal, los pagos de nómina a través de canales Bancolombia sugieren que la afectación ha sido menos importante, aunque con disparidades sectoriales.**

Por otro lado, un análisis del nivel educativo promedio y otras características determinantes de la remuneración por género entre los desempleados cesantes revela que, ante una hipotética entrada de los cesantes a la ocupación, la brecha salarial de género se cerraría. **En promedio, las mujeres desocupadas cesantes tienen un mayor grado de preparación educativa promedio que los hombres del mismo grupo, pero se enfrentan al reto de que su experiencia laboral, según el último sector en que trabajaron, se enfoca en sectores productivos en los que las mujeres tradicionalmente tienen una baja participación en la ocupación.** Este hecho debería ser otro factor clave en la determinación de políticas públicas para el mercado laboral.

No se puede negar que la brecha laboral de género en el país se ha corregido en lo corrido del siglo. Una de las mejoras materiales más importantes ha sido en la participación laboral, como lo afirma el estudio *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe* de la CEPAL y la Organización Internacional del Trabajo (2019; [aqui](#)). Este avance se ha sustentado, entre varias razones, en la incorporación de las mujeres en el mercado laboral, mayores niveles educativos, caída en tasas de fecundidad, mayores ingresos y acceso a tecnologías. **Ahora bien, es importante que los actores tanto públicos como privados actúen con contundencia para evitar prologar la apertura de la brecha laboral de género que ocasionó el choque sanitario, y precipitar el regreso de esa tendencia hacia la equidad laboral de género.**

# Referencias

- Abadía, L., & de la Rica, S. (2020). La evolución de la brecha salarial por género en Colombia: 1994 y 2010. Universidad Nacional de Colombia. Bogotá: Cuadernos de Economía.
- Becerra, O., Eslava, M., Fernández, M., Isaacs, M., & Perez-Reyna, D. (2020). Empleo femenino durante la crisis del COVID-19. Obtenido de Universidad de los Andes: <https://repositorio.uniandes.edu.co/handle/1992/47881>
- CEPAL & OIT. (Mayo de 2019). Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe. El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe: antiguas y nuevas formas de empleo y los desafíos para la regulación laboral. Obtenido de <https://www.cepal.org/es/publicaciones/44604-coyuntura-laboral-america-caribe-futuro-trabajo-america-latina-caribe>
- CEPAL & OIT. (Mayo de 2020). Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe. El trabajo en tiempos de pandemia: desafíos frente a la enfermedad por coronavirus (COVID-19). Obtenido de <https://www.cepal.org/es/publicaciones/45557-coyuntura-laboral-america-latina-caribe-trabajo-tiempos-pandemia-desafios-frente>
- Chávez, N., & Ríos, H. (2014). Discriminación salarial por género “efecto techo de cristal”. Caso: siete áreas metropolitanas de Colombia. Revista Dimensión Empresarial, 12(2), 26-45.
- DANE. (2020). Brecha salarial de género en Colombia. Obtenido de <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/notas-estadisticas/nov-2020-brecha-salarial-de-genero-colombia.pdf>
- DANE. (Octubre de 2020). Informe sobre cifras de empleo y brechas de género. Cambios en el empleo en actividades de cuidado remunerado a raíz del COVID-19. Obtenido de <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/Informe-sobre-cifras-de-empleo-y-brechas-de-genero-10-2020.pdf>
- DANE. (2020). Presentación rueda prensa mercado laboral, octubre 2020. Obtenido de [https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/pres\\_web\\_empleo\\_rueda\\_prensa\\_oct\\_20.pdf](https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/pres_web_empleo_rueda_prensa_oct_20.pdf)
- Villa, E., Abadía, L., & Cárdenas, E. (2020). A theory of the gender pay gap. Evidence from Colombia and the United States. Universidad Javeriana. Bogotá: Vniversitas Económica.

# Gerencia de Conocimiento de Cliente - Dirección de Investigaciones Económicas, Sectoriales y de Mercados

## Dirección de Investigaciones Económicas, Sectoriales y de Mercado

### Gerencia de Conocimiento de Cliente, Sección de Conocimiento Sectorial

**Diana Marcela Mesa Tabares**

Jefe de Sección de Conocimiento Sectorial  
diamesa@bancolombia.com.co

**Sara Patricia Castro Duque**  
Analista Comercio – Manufactura – Servicios no financieros  
sacastro@bancolombia.com.co

**Laura Ocampo Zapata**  
Analista Gobierno - Salud - Educación - Transporte - Infraestructura - Inmobiliario y Constructor  
lauocamp@bancolombia.com.co

### Investigaciones Económicas

**Arturo Yesid González Peña**  
Especialista Cuantitativo  
arygonza@bancolombia.com.co

**Juan Camilo Meneses Cortes**  
Especialista Macroeconómico  
juamenes@bancolombia.com.co

**Santiago Espitia Pinzón**  
Analista Macroeconómico  
sespitia@bancolombia.com.co

**Bryan Hurtado Campuzano**  
Analista Internacional  
brhurtad@bancolombia.com.co

**Juan Manuel Pacheco Pérez**  
Analista de Mercados  
jupachec@bancolombia.com.co

**Deiby Alejandro Rojas Cano**  
Analista Macrosectorial  
deirojas@bancolombia.com.co

**Laura Natalia Capacho Camacho**  
Estudiante en Práctica  
lcapacho@bancolombia.com.co

### Juan Pablo Espinosa Arango

Director

juespino@bancolombia.com.co

### Investigaciones Sectoriales

**Jhon Fredy Escobar Posada**  
Gerente Sectorial de Agroindustria  
jhescoba@bancolombia.com.co

**Nicolás Pineda Bernal**  
Gerente Sectorial de Comercio  
nipineda@bancolombia.com.co

**Juan Sebastián Neira Orozco**  
Analista Sectorial de Comercio  
juneira@bancolombia.com.co

**Paolo Betancur Montoya**  
Analista Sectorial de Agroindustria  
pabetanc@bancolombia.com.co

**Valentina Gómez Garzón**  
Analista Sectorial de Comercio  
valgomez@bancolombia.com.co

**Javier David Villegas Restrepo**  
Analista de Inmobiliario y Hotelería  
javilleg@bancolombia.com.co

**Juan Esteban Echeverri Agudelo**  
Auxiliar de Departamento  
jueagude@bancolombia.com.co

### Edición

**Alejandro Quiceno Rendón**  
Editor de Investigaciones  
aqrendo@bancolombia.com.co

### Investigaciones de Mercado

**Jairo Julián Agudelo Restrepo**  
Gerente de Inv. en Renta Variable  
jjagudel@bancolombia.com.co

**Diego Alexander Buitrago Aguilar**  
Analista de Energía  
diebuit@bancolombia.com.co

**Andrea Atuesta Meza**  
Analista Sector Financiero  
aatuesta@bancolombia.com.co

**Juliana Aguilar Vargas, CFA**  
Analista de Cemento e Infraestructura  
juaguila@bancolombia.com.co

**Ricardo Andrés Sandoval Carrera**  
Analista de Petróleo y Gas  
rsandova@bancolombia.com.co

**Valentina Martínez Jaramillo**  
Analista de Consumo e Industria  
vamjaram@bancolombia.com.co

**Andrés Uribe Rendón**  
Analista Junior  
anduribe@bancolombia.com.co

**Jairo Andrés Burgos Guerra**  
Estudiante en Práctica  
jaburgos@bancolombia.com.co

## Condiciones de uso

Este informe ha sido preparado por la Dirección de Investigaciones Económicas, Sectoriales y de Mercado, un área de investigación y análisis del Grupo Bancolombia. No debe ser distribuido, copiado, vendido o alterado sin la autorización expresa del Grupo Bancolombia, ni debe ser utilizado para cualquier fin distinto a servir como material informativo, el cual no constituye una oferta, asesoría financiera o económica, recomendación personalizada o sugerencia del Grupo Bancolombia para la toma de decisiones de inversión o la realización de cualquier tipo de transacciones o negocios en el mercado público de valores o cualquier otro. El uso de la información suministrada es de exclusiva responsabilidad de su receptor, por lo que será responsabilidad de cada usuario el análisis que desarrolle y las decisiones que se tomen con base en la información que en este documento se relaciona.

La información y opiniones del presente informe constituyen un análisis a la fecha de publicación y están sujetas a cambio sin previo aviso. Por ende, la información puede no estar actualizada o no ser exacta. Las proyecciones futuras, estimados y previsiones, están sujetas a varios riesgos e incertidumbres que nos impiden asegurar que las mismas resultarán correctas o exactas, o que la información, interpretaciones y conocimientos en los que se basan resultarán válidos. En ese sentido, los resultados reales pueden diferir sustancialmente de las proyecciones futuras acá contenidas. Esta información no sustituye en ningún caso la información oficial emitida por las entidades competentes.