

# DISCRIMINACIÓN LABORAL FEMENINA. ESTUDIO COMPARATIVO: CAUCA Y DEMÁS DEPARTAMENTOS DE COLOMBIA (2008-2015)



Fuente: Rebloggy.com (2015). Art painting 1 arte ethiopia pintures [Imagen]. Recuperado de <http://rebloggy.com/post/art-painting-1-arte-ethiopia-pintura-nahosenay-negussie/120550203391>

**DISCRIMINACIÓN LABORAL FEMENINA. ESTUDIO COMPARATIVO: CAUCA Y  
DEMÁS DEPARTAMENTOS DE COLOMBIA (2008-2015)**

**PAULA ANDREA MENESES MEDINA**

**UNIVERSIDAD DEL CAUCA  
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES, ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS  
PROGRAMA DE ECONOMÍA  
POPAYÁN CAUCA  
2017**

**DISCRIMINACIÓN LABORAL FEMENINA. ESTUDIO COMPARATIVO: CAUCA Y  
DEMÁS DEPARTAMENTOS DE COLOMBIA (2008-2015)**

**PAULA ANDREA MENESES MEDINA**

**Directora:**

**Econ. Isabel Cristina Rivera Lozada**

**PhD en Educación con Especialidad en Mediación Pedagógica**

**UNIVERSIDAD DEL CAUCA  
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES, ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS  
PROGRAMA DE ECONOMÍA  
POPAYÁN CAUCA**

**2017**

## **Agradecimientos**

Gracias al Universo, a mi mamá, el resto de familia, novio, a mis amigas, amigos, profesoras y profesores por su apoyo, cariño, enseñanzas y paciencia.

Y gracias a mi directora de tesis, Isabel Cristina Rivera Lozada por su compromiso, dedicación, confianza y amistad.

## Lista de contenido

<b>Introducción</b> .....	12
<b>Capítulo I.</b> .....	15
<b>Decolonizando la discriminación laboral femenina en el Cauca y demás departamentos de Colombia</b> .....	15
1.1. Tipos de discriminación laboral femenina .....	16
1.1.1. Discriminación salarial .....	16
1.1.2. Discriminación en el empleo .....	18
1.1.3. Discriminación ocupacional .....	19
1.1.4. Discriminación en la adquisición de capital humano .....	21
1.2. Discriminación laboral desde la perspectiva del feminismo decolonial .....	24
<b>Capítulo II.</b> .....	37
<b>Participación laboral femenina en el departamento del Cauca y otros departamentos de Colombia</b> .....	37
2.1. Participación, empleo y desempleo .....	38
2.1.1. Población en edad de trabajar (PET) en el Cauca y demás departamentos de Colombia .....	43
2.1.2. Población económicamente activa (PEA) en el Cauca y demás departamentos de Colombia .....	44
2.1.3. Tasa global de participación (TGP) en el Cauca y demás departamentos de Colombia .....	47
2.1.4. Tasa de desempleo (TD) en el Cauca y demás departamentos de Colombia .....	49
2.1.5. Tasa de ocupación (TO) en el Cauca y demás departamentos de Colombia .....	50
2.1.6. Disparidad de horas trabajadas en la semana entre hombres y mujeres (DH) en el Cauca y demás departamentos de Colombia .....	52
2.1.7. Promedio de los ingresos laborales mensuales a precios constantes con base de 2008 (PI) en el Cauca y demás departamentos de Colombia .....	54
2.1.8. Disparidad salarial entre hombres y mujeres (DS) a precios constantes con base de 2008 en el Cauca y demás departamentos de Colombia .....	55
2.1.9. Porcentajes de disparidades de horas trabajadas en la semana y salarial en el mes entre hombres y mujeres en el Cauca y demás departamentos de Colombia .....	57

2.1.10. Contraste entre algunos indicadores del mercado laboral .....	60
<b>Capítulo III.</b> .....	62
<b>Discriminación laboral femenina a partir de modelos econométricos en Colombia y las regiones Andina, Caribe y Pacífica</b> .....	62
3.1. Caracterización de los modelos econométricos .....	64
3.2. Estimación de los modelos econométricos .....	68
<b>Capítulo IV.</b> .....	74
<b>Percepciones en torno a la discriminación laboral femenina en el Cauca y demás departamentos de Colombia</b> .....	74
4.1. Hallazgos .....	74
4.2. Recomendaciones .....	76
4.3. Conclusiones.....	80
<b>Referencias bibliográficas</b> .....	83

## Lista de gráficos

Gráfico 1. Ingresos de hombres y mujeres a precios constantes con base de 2008. Cauca y demás departamentos de Colombia. Años 2008 y 2015 .....	16
Gráfico 2. Porcentaje de la TD de hombres y mujeres. Cauca y demás departamentos de Colombia. Años 2008 y 2015 .....	18
Gráfico 3. Porcentaje de la TGP de hombres y mujeres. Cauca y demás departamentos de Colombia. Años 2008 y 2015 .....	20
Gráfico 4. Distribución Personal ocupado por sector, rango de edad y sexo. Colombia. Año 2012 .....	22
Gráfico 5. Porcentaje de hombres y mujeres por etnia, sin pertenencia étnica y nacional. Año 2005 .....	29
Gráfico 6. Índice de masculinidad y relación niños mujer por etnia, sin pertenecía étnica y nacional. Año 2005.....	31
Gráfico 7. Población total, por sexo. Antioquia, Atlántico, Bogotá, Bolívar, Boyacá, Caldas, Caquetá, Cauca, Cesar, Cesar, Chocó, Cundinamarca y Córdoba. Años 2008 y 2015 .....	38
Gráfico 8. Población total, por sexo. Huila, La Guajira, Magdalena, Meta, Nariño, Norte de Santander, Quindío, Risaralda, Santander, Sucre, Tolima y Valle del Cauca. Años 2008 y 2015. ....	38
Gráfico 9. Pirámides de población por sexo. Bogotá. Años 2008 y 2015 .....	41
Gráfico 10. Pirámides de población por sexo. Cauca. Años 2008 y 2015.....	41
Gráfico 11. Pirámides de población por sexo Caquetá. Años 2008 y 2015.....	42
Gráfico 12. Población en edad de trabajar, por sexo. Antioquia, Atlántico, Bogotá, Bolívar, Boyacá, Caldas, Caquetá, Cauca, Cesar, Cesar, Chocó, Cundinamarca y Córdoba. Años 2008 y 2015.....	43
Gráfico 13. Población en edad de trabajar, por sexo. Huila, La Guajira, Magdalena, Meta, Nariño, Norte de Santander, Quindío, Risaralda, Santander, Sucre, Tolima y Valle del Cauca. Años 2008 y 2015.....	43
Gráfico 14. Población económicamente activa, por sexo. Antioquia, Atlántico, Bogotá, Bolívar, Boyacá, Caldas, Caquetá, Cauca, Cesar, Cesar, Chocó, Cundinamarca y Córdoba. Años 2008 y 2015.....	45

Gráfico 15. Población económicamente activa, por sexo. Huila, La Guajira, Magdalena, Meta, Nariño, Norte de Santander, Quindío, Risaralda, Santander, Sucre, Tolima y Valle del Cauca. Años 2008 y 2015.....	45
Gráfico 16. Tasa global de participación, por sexo. Antioquia, Atlántico, Bogotá, Bolívar, Boyacá, Caldas, Caquetá, Cauca, Cesar, Cesar, Chocó, Cundinamarca, Córdoba y Nacional. Años 2008 y 2015.....	47
Gráfico 17. Tasa global de participación, por sexo. Huila, La Guajira, Magdalena, Meta, Nariño, Norte de Santander, Quindío, Risaralda, Santander, Sucre, Tolima y Valle del Cauca. Años 2008 y 2015.....	47
Gráfico 18. Tasa de desempleo, por sexo. Antioquia, Atlántico, Bogotá, Bolívar, Boyacá, Caldas, Caquetá, Cauca, Cesar, Cesar, Chocó, Cundinamarca, Córdoba y Nacional. Años 2008 y 2015..	49
Gráfico 19. Tasa de desempleo, por sexo. Huila, La Guajira, Magdalena, Meta, Nariño, Norte de Santander, Quindío, Risaralda, Santander, Sucre, Tolima y Valle del Cauca. Años 2008 y 2015	49
Gráfico 20. Tasa de ocupación, por sexo. Antioquia, Atlántico, Bogotá, Bolívar, Boyacá, Caldas, Caquetá, Cauca, Cesar, Cesar, Chocó, Cundinamarca, Córdoba y Nacional. Años 2008 y 2015..	50
Gráfico 21. Tasa de ocupación, por sexo. Huila, La Guajira, Magdalena, Meta, Nariño, Norte de Santander, Quindío, Risaralda, Santander, Sucre, Tolima y Valle del Cauca. Años 2008 y 2015..	51
Gráfico 22. Disparidad de horas trabajadas a la semana entre hombres y mujeres. Cauca y demás departamentos de Colombia. Años 2008 y 2015 .....	52
Gráfico 23. Promedio de los ingresos laborales mensuales a precios constantes con base de 2008, por sexo. Cauca y demás departamentos de Colombia. Años 2008 y 2015 .....	54
Gráfico 24. Disparidad salarial entre hombres y mujeres a precios constantes con base de 2008. Cauca y demás departamentos de Colombia. Años 2008 y 2015 .....	56
Gráfico 25. Porcentajes de disparidades de horas trabajadas en la semana y salarial en el mes entre hombres y mujeres. Cauca y demás departamentos de Colombia. Años 2008 y 2015.....	59

## **Lista de diagramas**

Diagrama 1. Discriminación laboral femenina en el Cauca y demás departamentos de Colombia .....	23
Diagrama 2. Discriminación laboral femenina desde los feminismos eurocéntrico y decolonial.. .....	25

## Lista de tablas

Tabla 1. Interrogantes de las afectaciones de la discriminación laboral femenina en el Cauca y demás departamentos de Colombia en torno a las categorías étnicas identificadas .....	35
Tabla 2. Crecimiento geométrico y exponencial de la población, por sexo. Cauca y demás departamentos de Colombia. Años 2008 y 2015 .....	39
Tabla 3. Porcentajes de disparidades de horas trabajadas en la semana y salarial en el mes. Cauca y demás departamentos de Colombia. Años 2008 y 2015 .....	58
Tabla 4. Porcentajes (%) de la tasa global de participación, por sexo, tasa de ocupación, por sexo y tasa de desempleo, por sexo.....	60
Tabla 5. Configuración de las regiones Andina, Caribe y Pacífica .....	68
Tabla 6. Resumen de modelos econométricos para mujeres y hombres por demanda laboral. Colombia. Años 2008-2015 .....	69
Tabla 7. Resumen de modelos econométricos para mujeres y hombres por oferta laboral. Colombia. Años 2008-2015 .....	69
Tabla 8. Resumen de modelos econométricos para mujeres y hombres por demanda laboral. Regiones Andina, Caribe y Pacífica. Años 2008-2015.....	71
Tabla 9. Resumen de modelos econométricos para mujeres y hombres por oferta laboral. Regiones Andina, Caribe y Pacífica. Años 2008-2015 .....	71

## Lista de anexos

Anexo 1. Población total, por sexo. Cauca y demás departamentos de Colombia. Años 2008, 2012 y 2015.....	88
Anexo 2. Porcentaje de la población total, por sexo. Cauca y demás departamentos de Colombia. Años 2008, 2012 y 2015 .....	89
Anexo 3. Población por rango de edad, sexo y frecuencias relativas. Bogotá. Años 2008 y 2015 .....	90
Anexo 4. Población por rango de edad, sexo y frecuencias relativas. Caquetá. Años 2008 y 2015 .....	91
Anexo 5. Población por rango de edad, sexo y frecuencias relativas. Cauca. Años 2008 y 2015	93
Anexo 6. Ranking de la Tasa Global de Participación (TGP) en el Cauca y demás departamentos de Colombia. Años 2008 y 2015.....	94
Anexo 7. Ranking de la Tasa de Desempleo (TD). Cauca y demás departamentos de Colombia. Años 2008 y 2015 .....	96
Anexo 8. Ranking de la de Ocupación (TO). Cauca y demás departamentos de Colombia. Años 2008 y 2015.....	98
Anexo 9. Ranking de la Disparidad de horas trabajadas en la semana entre hombres y mujeres (DH). Cauca y demás departamentos de Colombia. Años 2008 y 2015.....	100
Anexo 10. Ranking del promedio de los ingresos mensuales a precios constantes con base de 2008 entre hombres y mujeres (PI). Cauca y demás departamentos de Colombia. Años 2008 y 2015 (IPC base 100=2008, IPC para el 2015=124,22).....	102
Anexo 11. Ranking de la Disparidad salarial a precios constantes con base de 2008 entre hombres y mujeres (DS). Cauca y demás departamentos de Colombia. Años 2008 y 2015 (IPC base 100=2008, IPC para el 2015=124,22).....	103
Anexo 12. Modelos de regresión múltiple con datos de panel por efectos aleatorios (re) y efectos fijos (fe) y prueba de Hausman. Colombia y Regiones: Andina, Caribe y Pacífica. Años 2008-2015.....	104

## Introducción

La preocupación y carencia de estudios, tesis, informes y demás documentos en torno al análisis de la discriminación laboral *femenina* arrojó la necesidad de investigar a fondo la situación específica de las *mujeres* en el Cauca y 23 departamentos más del país, considerando que la discriminación laboral es un fenómeno que afecta a todas las *mujeres* colombianas independientemente de su raza, estrato socioeconómico, cualificación, entre otras.

Al respecto, Martínez, Mañeru & Corral (2011) establecen que las *mujeres* conforman el cincuenta por ciento de la humanidad y son discriminadas con base en un organismo cultural que se fundamenta en un sistema social patriarcal, encargado de asignar de forma desigual las responsabilidades entre *hombres* y *mujeres*. Es decir, las *mujeres* son las más vulnerables a estar en extrema pobreza, devengar menores salarios, realizar trabajos rudimentarios, poseer bajos porcentajes de tierra, tener baja escolaridad, ser víctimas de distintos tipos de violencias, etc..

En el caso de América Latina y el Caribe, ha incrementado la cantidad de *mujeres* en ocupaciones profesionales y técnicas, debido al aumento en los niveles educativos; sin embargo, la tasa de desempleo para el 2002 fue aproximadamente 30% mayor para las *mujeres* con respecto de los *hombres*. Las *mujeres* pobres son las más afectadas, puesto que en el año 2000 la tasa de desempleo *femenino* fue del 18%, es decir, por cada cinco *mujeres* pobres, una que anhelaba y necesitaba trabajar no podía hacerlo, a pesar de buscar de manera activa un trabajo (Abramo & Valenzuela, 2006).

Además, siguiendo a Meza & Mora (2013), en el caso colombiano, los salarios reales han tenido un incremento en el periodo 1984-2010, pero la diferencia salarial entre *hombres* y *mujeres* es notable, pues en el año 1984 los *hombres* ganaban \$114.734 más que las *mujeres*, lo que equivale a un 14% del salario real más elevado que el *femenino*; 10 años después, la brecha se situó en

11,2%, pero en el 2004 la diferencia volvió a incrementarse en 12,2%. Por lo tanto, sería erróneo afirmar que la brecha haya disminuido, porque en ese lapso lo que se presentó fue una fluctuación entre 14% y 9%.

En este orden de ideas, la investigación utiliza la muestra que utiliza el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) (2009) en la Metodología de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) de forma anual desde 2008 a 2015.

Cabe resaltar que de acuerdo a lo anterior, la ciudad de Bogotá será asumida como departamento en dicha muestra. Así, los 24 territorios de Colombia son Antioquia, Atlántico, Bogotá, Bolívar, Boyacá, Caldas, Caquetá, Cauca, Cesar, Chocó, Cundinamarca, Córdoba, Huila, La Guajira, Magdalena, Meta, Nariño, Norte de Santander, Quindío, Risaralda, Santander, Sucre, Tolima y Valle del Cauca.

La investigación *Discriminación Laboral Femenina. Estudio comparativo: Cauca y demás Departamentos de Colombia (2008-2015)*<sup>1</sup> tiene cuatro momentos. El primero de ellos expone algunas de las aproximaciones teóricas de la discriminación laboral *femenina* desde la óptica de los feminismos eurocéntrico y *decolonial*, teniendo en cuenta las vivencias de *mujeres* europeas y latinoamericanas. Asimismo, son visibilizadas las minorías de *mujeres* que pertenecen a grupos étnicos en Colombia a partir de algunos datos estadísticos del censo de 2005 suministrados por el DANE

En el segundo momento presentado en el capítulo dos del estudio, es contrastada la situación de la participación laboral de las *mujeres* caucanas y de los demás departamentos del país en cuanto

---

<sup>1</sup> Es pertinente aclarar que existen vacíos en los indicadores del mercado laboral porque dichos datos estadísticos diferenciados por sexo solo se hallan para el Cauca, la ciudad de Bogotá y 22 departamentos más del país desde el 2008 a 2015, sin embargo, se optó por incluir en el título de la investigación al total de los departamentos (demás departamentos de Colombia) para ver al país desde el sur del pensamiento complejo, que se enfoca en la estructura sistémica ofreciendo así una visión holística para comprender los problemas del Cauca y demás departamentos de Colombia.

a variables laborales que darán cuenta de las diferencias existentes entre *hombres* y *mujeres* en el ámbito laboral.

En el tercer momento son mostrados los resultados de cuatro modelaciones econométricas que buscan validar la hipótesis *hay discriminación femenina en los ingresos laborales en Colombia y en las regiones Andina, Caribe y Pacífica*. Igualmente, son analizados los niveles de sensibilidad de la variable dependiente respecto de la oferta y demanda laboral de *mujeres* y *hombres*.

Los momentos dos y tres, están basados en una caracterización del trabajo de las *mujeres* en el Cauca y demás departamentos de Colombia con base en fuentes secundarias de información suministradas por el DANE y la Fuente de Información Laboral de Colombia (FILCO).

Finalmente, el cuarto momento expone los resultados obtenidos de la investigación con base en una visión crítica de la discriminación laboral *femenina* en el Cauca y demás departamentos de Colombia.

## Capítulo I.

### Decolonizando la discriminación laboral femenina en el Cauca y demás departamentos de Colombia

Como resultado de las luchas feministas las *mujeres* colombianas ingresaron al campo laboral, sin embargo, los procesos sociales de discriminación mantuvieron la subordinación de ellas a los *hombres*. Tal como lo propone Bello & Rangel (2000), los rasgos físicos y biológicos como el grupo de sangre, el color de piel y la cultura establecen una presunta superioridad de unos sobre otros, promoviendo la discriminación.

Las *mujeres* caucanas, bogotanas y del resto de departamentos propuestos en este estudio en comparación con los *hombres* presentan baja participación en el mercado laboral y son discriminadas en los ingresos laborales en Colombia y las regiones Andina, Caribe y Pacífica (Ver capítulo II y III). De acuerdo a lo anterior, este capítulo busca identificar los tipos de discriminación laboral *femenina* presentes en los 24 territorios analizados a partir de teorías de corte eurocéntrico y desde la crítica del *feminismo decolonial* al feminismo europeo.

En razón de lo anterior, la perspectiva del feminismo eurocéntrico respecto de la discriminación laboral femenina es explicada a partir de teorías occidentales que son útiles para reafirmar los tipos de discriminación en el salario, el empleo, la ocupación y la adquisición de capital humano que enfrentan las *mujeres* en el Cauca y demás departamentos de Colombia.

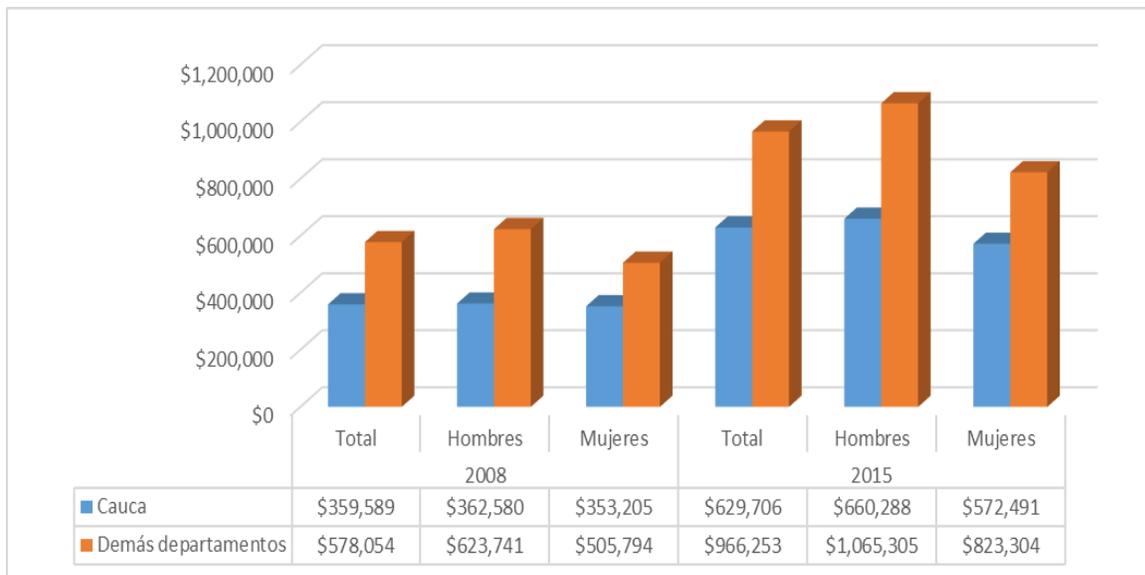
En este orden de ideas, las clases de discriminación laboral hacia las mujeres que se detectaron en la investigación a partir de modelos econométricos e indicadores laborales fueron:

## 1.1. Tipos de discriminación laboral femenina

### 1.1.1. Discriminación salarial

La discriminación salarial existe en el Cauca y demás departamentos de Colombia porque los *varones* devengaron salarios superiores a las *mujeres* tanto en trabajos primarios y secundarios en los años 2008 y 2015. De esta manera, los ingresos de las *mujeres* fueron inferiores a los de los *hombres* en esos dos años (Ver gráfico 1).

**Gráfico 1. Ingresos de hombres y mujeres a precios constantes con base de 2008. Cauca y demás departamentos de Colombia. Años 2008 y 2015**



Fuente: Elaboración propia con datos de la FILCO por medio del DANE - Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH)

En esta misma lógica de análisis, es corroborado el trato desigual que reciben las *mujeres* respecto a los *hombres* en el mercado laboral. Además, la teoría del *modelo del poder de mercado*, (Robinson, 1946) establece que el empresario optará por pagar salarios más bajos a las *mujeres* incluso si ellas son igualmente productivas que los *hombres*, porque supone que las *mujeres* tienen una curva de oferta laboral menos elástica que la de los *varones*. Además, aquel supuesto de acuerdo con Baquero, Guataquí, & Sarmiento (2000) considera a las *mujeres* con mayor movilidad

geográfica y ocupacional que los *hombres* y muestra que las *mujeres*, en comparación con los *varones*, tienen menos posibilidades de pertenecer a un sindicato y así el monopsonista las puede explotar con mayor facilidad, lo que generará brechas salariales significativas entre ellas y ellos.

En contraste con lo anterior, en América Latina *a pesar de tener educación superior, a pesar de que el reconocimiento de la experiencia declina más rápidamente para los hombres que para las mujeres, en la región se observa una persistente brecha de ingresos entre las profesionales y sus pares masculinos* (Banco Mundial, 2012, en línea), sin importar que los países posean ingresos altos, medios o bajos.

Este tipo de discriminación también es explicado por medio de la teoría del modelo del gusto por la discriminación (Becker, 1957) y el *crowding model* (Bergmann, 1974; citado por Barraza, 2010), que enfoca las explicaciones en los prejuicios que tienen los empleadores contra los trabajadores y esto conduce a que los segundos sean contratados siempre y cuando estén dispuestos a recibir un salario menor. Generalmente este tipo de discriminación es asociado al racismo y sociedades patriarcales.

Las teorías de corte institucional (De Fanelli, 1989) que parten del *enfoque institucional* analizan los impactos socioculturales de la discriminación salarial y ocupacional. Las diferencias en los ingresos se explican por la asignación de puestos de trabajo primario y secundario y no tanto por la productividad, es decir, las *mujeres* van a tener más barreras que los *hombres* a la hora de ingresar al trabajo primario y optarán por el trabajo secundario cuyo salario es inferior al del otro tipo de trabajo.

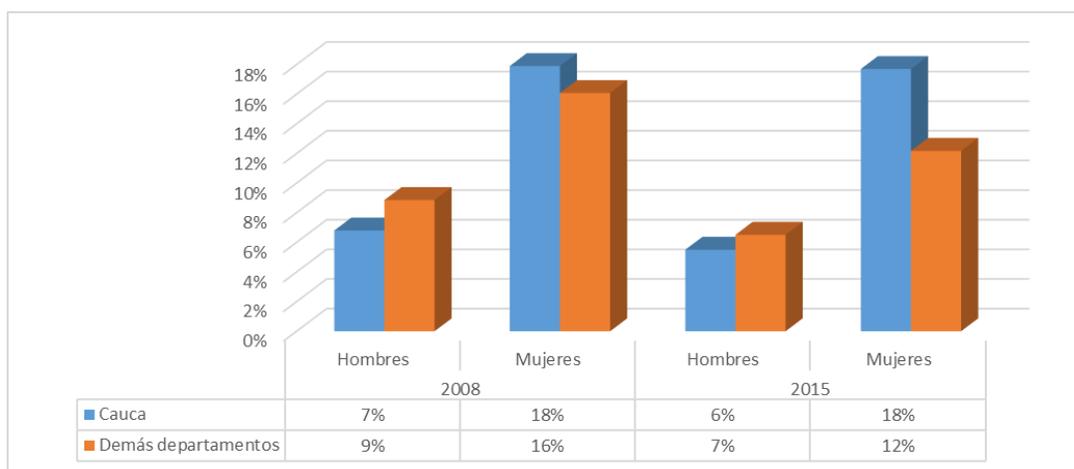
Complementario a ello, las teorías institucionales centradas en *las explicaciones sobre el proceso de trabajo* plantean que cuando las *mujeres* ingresaron al mercado laboral fueron situadas en trabajos monótonos, realizando actividades repetitivas, y ello influyó en los bajos salarios (De

Fanelli, 1989). Además, Barraza (2010) estipula que la teoría del capital humano de corte neoclásico explica que las disimilitudes en la productividad y en los salarios se encuentran en función de la educación, experiencia laboral y capacitación a la que se enfrentan los agentes, por lo tanto, la discriminación salarial hacia la *mujeres* es evidente al ellas recibir menos stocks de capital humano en el transcurso de su trabajo por dedicar parte de su tiempo al cuidado del hogar.

### 1.1.2. Discriminación en el empleo

La discriminación en el empleo está presente en el Cauca y el resto de departamentos analizados porque las *mujeres* tuvieron un tasa de desempleo superior a la de los *hombres* en el 2008 y 2015, al ser consideradas como un grupo con restricciones de horario que posiblemente posee baja cualificación (Baquero, et.al., 2000) (ver gráfico 2).

**Gráfico 2. Porcentaje de la TD de hombres y mujeres. Cauca y demás departamentos de Colombia. Años 2008 y 2015**



Fuente: Elaboración propia con datos de la FILCO por medio del DANE - Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH)

Por otra parte, la teoría del *modelo de la concentración: La segregación ocupacional* (Baquero, et.al., 2000) es pertinente para analizar la discriminación en el empleo, porque indica la existencia de obstáculos al ingreso de ciertas actividades desarrolladas en el mercado laboral. Esto sucede porque los empleadores en busca de mayor productividad y beneficios deciden separar a los

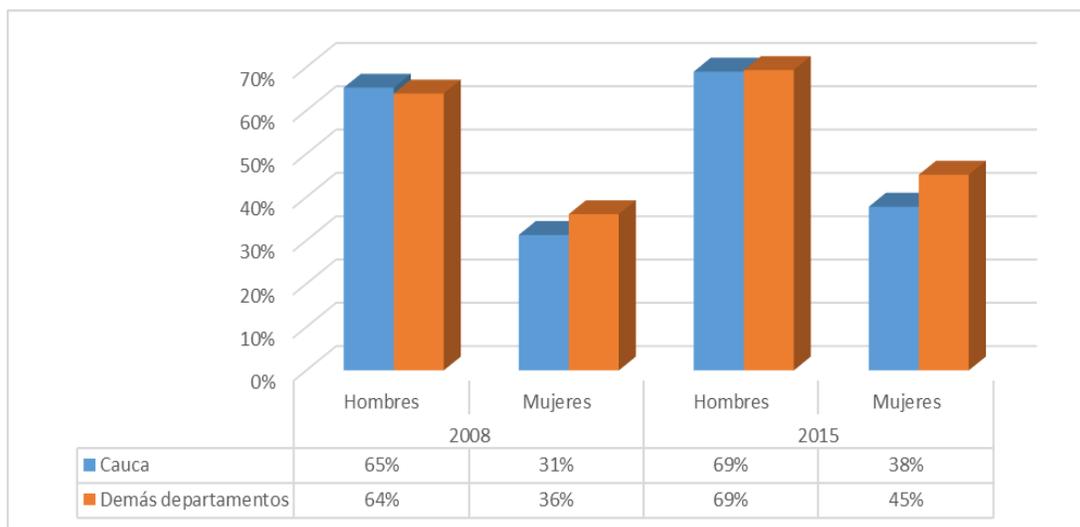
trabajadores cuando notan incompatibilidad entre ellos. Por ello, los hombres ocuparán la mayor parte de los trabajos como consecuencia de las barreras a las que se enfrentarán las *mujeres* en el campo laboral, es decir, las *mujeres* no están siendo explotadas salarialmente, sino que se encuentran con obstáculos que no les permiten ingresar al mercado por el hecho de ser *mujeres*.

La teoría del capital humano supone que si las *mujeres* se dedican a trabajar una jornada de tiempo completa en el mercado laboral, entonces no van a tener tiempo para las labores domésticas y no tendrán motivación para conseguir un empleo (De Fanelli, 1989), sin embargo, este modelo no reconoce la economía del cuidado. Además, el *crowding model* (Bergmann, 1974; citado por Barraza, 2010) establece que los empleadores piensan que existen trabajos exclusivos para *hombres* y por ello optan por no contratar a las *mujeres*.

### **1.1.3. Discriminación ocupacional**

La inferior tasa global de participación de las *mujeres* respecto de los *hombres* para el Cauca y demás departamentos de Colombia muestra la baja empleabilidad en el mercado laboral por parte de las primeras que se traduce en discriminación ocupacional. Las *mujeres* tendrán acceso a empleos de baja categoría y precarias remuneraciones, por lo tanto, en pocos casos podrán ocupar cargos altos en las empresas, aunque tengan la cualificación adecuada que los *hombres* (Baquero, et.al., 2000) (Ver gráfico 3).

**Gráfico 3. Porcentaje de la TGP de hombres y mujeres. Cauca y demás departamentos de Colombia. Años 2008 y 2015**



Fuente: Elaboración propia con datos de la FILCO por medio del DANE - Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH)

En razón de lo anterior, la teoría del *modelo de la concentración: La segregación ocupacional* abordada en la discriminación en el empleo da cuenta de las bajas tasas globales de participación a las que se enfrentan las *mujeres* en el Cauca y demás departamentos de Colombia por medio de las barreras que colocan los empleadores a las trabajadoras al acceder al mercado laboral. Complementario a ello, este tipo de discriminación también se puede abordar desde la teoría de la *discriminación estadística* (Baquero, et.al.,2000 & Barraza, 2010), que a diferencia de la teoría neoclásica define las disimilitudes en los salarios por las diferencias en la productividad y no estipula el salario como igual a la productividad marginal, además, se enfoca en un escenario de información imperfecta, donde los empresarios tienen en cuenta las características promedio de los grupos en general y no las individuales, en el caso particular de las *mujeres* se les atribuye niveles bajos de educación porque asume a las mujeres en función del cuidado de sus hijos e hijas, entonces fácilmente podrán interrumpir sus estudios o abandonar el trabajo.

En esta misma lógica, la teoría de la discriminación estadística y la teoría del *crowding model* convergen en asumir que los empleadores creen que los hombres en comparación con las *mujeres* son más estables y calificados para desempeñar los trabajos porque resulta difícil conseguir información que dé cuenta que tanto *hombres* como *mujeres* son igual de productivos (Barraza, 2010).

#### **1.1.4. Discriminación en la adquisición de capital humano**

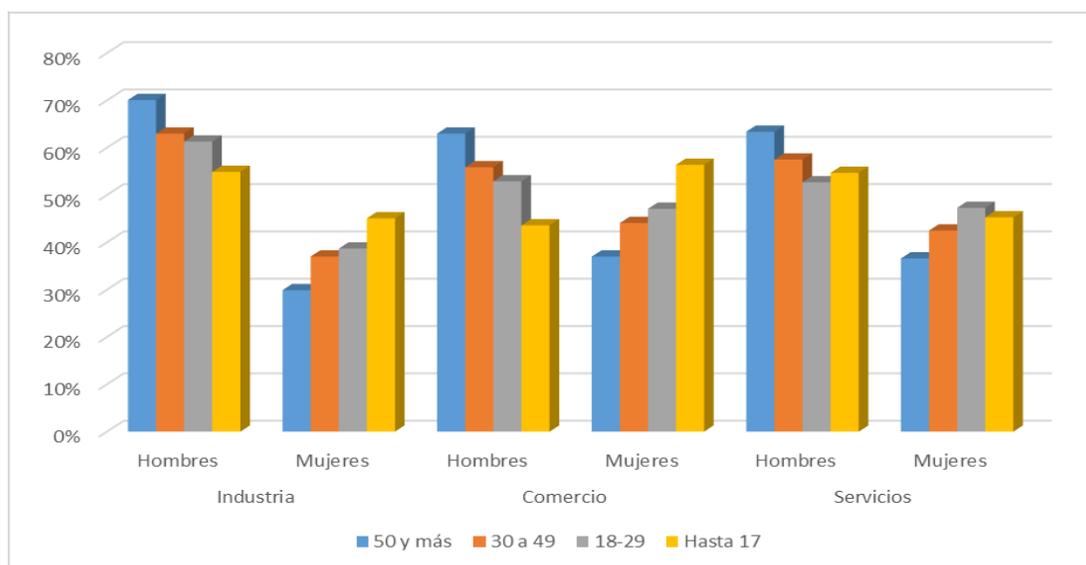
La discriminación en la adquisición de capital humano indica que las *mujeres* Caucanas y pertenecientes a los demás departamentos de Colombia poseen barreras en el acceso de la educación formal, capacitación y entrenamiento que brindan las empresas.

De esta manera, el Departamento Administrativo Nacional de Estadística, DANE, suministró información acerca de la formación de capital humano en Colombia por medio de la Encuesta de Formación de Capital Humano (2014) sobre el comportamiento de las empresas en el año 2012<sup>2</sup>. La discriminación laboral en la adquisición de capital humano está presente en el país porque las *mujeres* representaron el menor personal en los sectores productivos de la industria, el comercio y los servicios, así, el 36.6% se concentró en el primer sector, el 44.8% en el segundo y el 43.6% en el tercero. Las cifras expresadas eximieron a las personas que se encontraron en el rango de edad *hasta los 17 años* en la categoría del comercio, donde el porcentaje de los *hombres* (43.6%) fue inferior al de *mujeres* (56.4%) (Ver gráfico 4).

---

<sup>2</sup> En dicha encuesta únicamente se encuentra información por sexo para el año 2012.

**Gráfico 4. Distribución Personal ocupado por sector, rango de edad y sexo. Colombia. Año 2012**



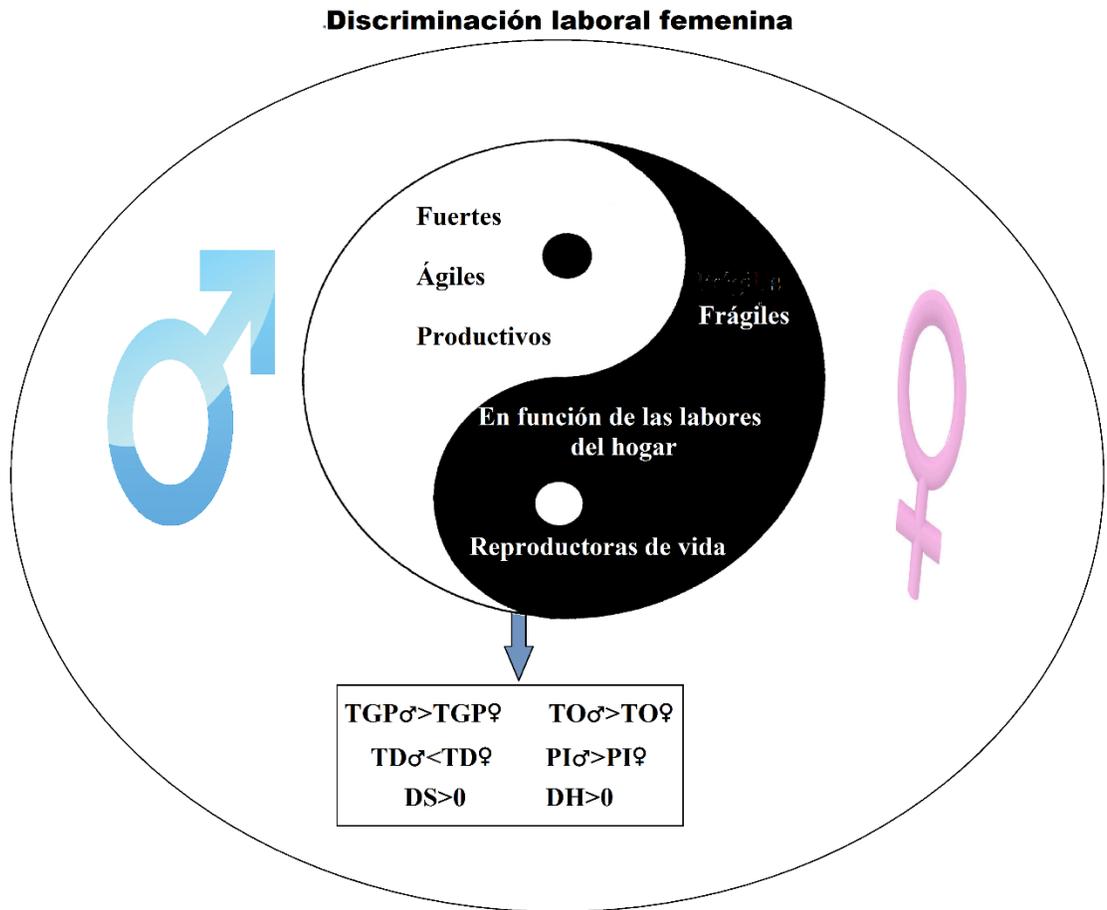
Fuente: Elaboración propia con datos del DANE - Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH)

Así mismo, la discriminación en la adquisición de capital humano de acuerdo con Becker, (1957); citado por Goedder (2014) puede conducir a que si los grupos excluidos *mujeres*, indígenas, inmigrantes, etc. son menos calificados, entonces puede ocurrir que estos disminuyan su inversión en formación académica o descuiden sus habilidades laborales, incrementando la discriminación hacia ellos.

Lo anterior es producto de las conductas patriarcales que persisten en el país y en cada uno de los departamentos analizados, porque al igual que en América Latina, las *mujeres* fueron sometidas a un ordenamiento jurídico corporativo en cuanto al matrimonio y la familia (Guardia, 2009) y por parte de la Iglesia vivieron el control de sus conductas y comportamientos cotidianos desde una perspectiva moral y espiritual. Insistieron en definir cualidades propias de las *mujeres* que fueron asociadas como *femeninas*, ellas son paciencia, dulzura, sacrificio, entrega, resignación, bondad, pureza y actitud pacífica, mientras que a los *hombres* se les atribuía la fuerza, inteligencia y conocimiento (Luna, 2004), por lo tanto, las *mujeres* son tratadas de manera desigual en

comparación con los *hombres* en el mercado laboral porque se continúa con ideas preconcebidas de generación a generación que muestran a las mujeres como el sexo débil (Ver diagrama 1).

**Diagrama 1. Discriminación laboral femenina en el Cauca y demás departamentos de Colombia<sup>3</sup>**



Fuente: Elaboración propia

Sin embargo, las teorías abordadas hasta el momento están basadas en una óptica eurocéntrica y desconocen el contexto de las *mujeres* latinas. Por esta razón, es necesario utilizar otra clase de

<sup>3</sup> Son recapitulados los resultados obtenidos en el capítulo 2 en los indicadores tasa global de participación, tasa de ocupación, tasa de desempleo y promedio de ingresos de *mujeres* y *hombres*, disparidad salarial y disparidad en horas trabajadas a la semana entre *hombres* y *mujeres*.

teorías que *descolonicen* la discriminación laboral *femenina* en el Cauca y demás departamentos de Colombia teniendo en cuenta el entorno en el que viven las *mujeres* colombianas.

## **1.2. Discriminación laboral desde la perspectiva del feminismo decolonial**

El feminismo decolonial de acuerdo con Espinosa (2014) muestra las vivencias de los pueblos latinos por medio de un espacio abierto de revisión y dialogo continuo que se encarga de cuestionar la razón imperial racista, *blanco-burgués* y se nutre de aquellos saberes populares, memorias de aliento y producciones de intelectuales, indígenas, lesbianas, afrodescendientes, entre otras, víctimas de discriminación, cuestionando el concepto de *mujer* en su intención universal y planteando la emancipación de los géneros no binarios, negando la mirada lineal de la historia que promulga el feminismo europeo como *salvacionista* que muestra el pasado como peor. Para ello, el *feminismo decolonial* se encarga de reconocer las contribuciones de *mujeres* de color, indígenas y negras en este *nuevo feminismo*; documentar las problemáticas que padecen las *mujeres* latinas; ver los nexos entre el capitalismo, racismo, patriarcado, etc. y revisar la idea del patriarcado desde la perspectiva latinoamericana (Espinosa, Gómez & Ochoa, 2014).

En este orden de ideas, el debate en torno a la discriminación laboral *femenina* desde la óptica hegemónica se ha enfocado únicamente en el análisis en torno al género sin tener en cuenta la influencia de otros aspectos como la *raza* y *clase* de las minorías de *mujeres*. Es decir, el feminismo eurocéntrico se ha centrado en las necesidades de las *mujeres* blancas pertenecientes a la clase alta de Europa, sin embargo, el problema de investigación planteado en este documento también se puede abordar por medio de la visión del *feminismo decolonial* que acepta la diversidad del género<sup>4</sup> y también se ocupa de indagar sobre las problemáticas de las *mujeres* indígenas, afrodescendientes,

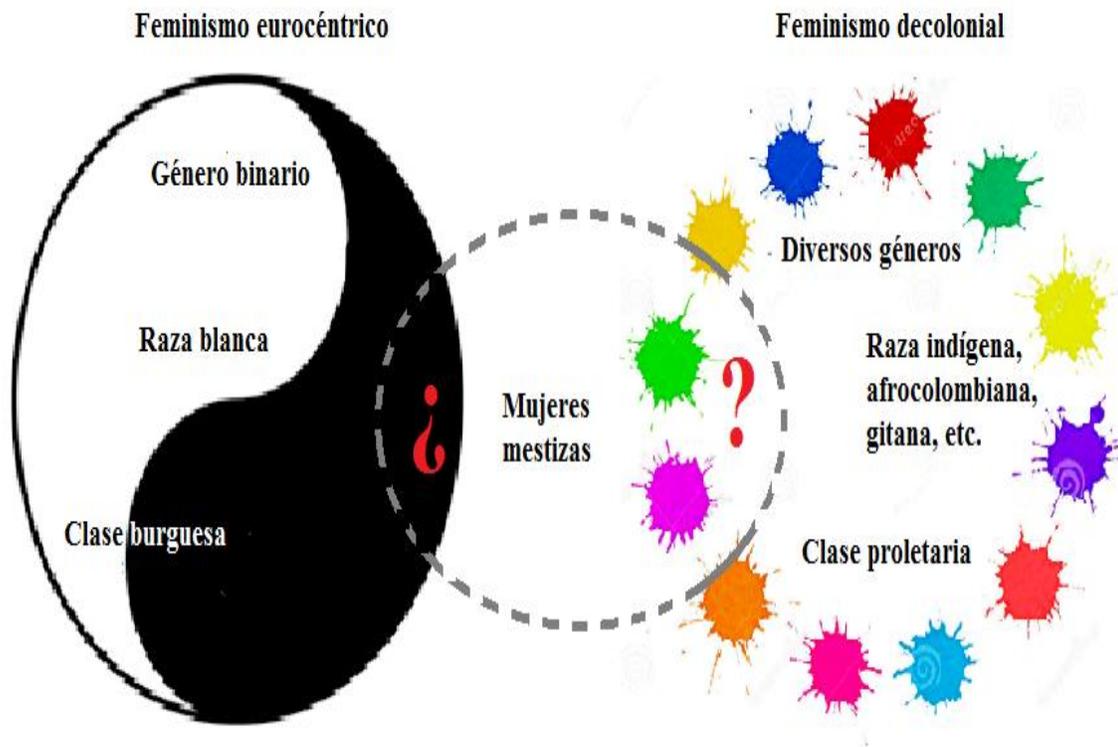
---

<sup>4</sup> Se comprende por diversos géneros a las categorías de *mujeres*, *hombres*, *homosexuales*, *lesbianas*, etc..

gitanas, etc. de la *clase* proletaria de Colombia, mientras que el feminismo eurocéntrico solo reconoce las categorías *mujeres* y *hombres* y no tiene en cuenta el análisis de *raza* y *clase*.

A pesar de lo anterior, la influencia del feminismo europeo ha conducido a que *mujeres* mestizas estén identificadas con *mujeres blancas-burguesas* de occidente y al mismo tiempo las invadan sentimientos de incertidumbre porque también consideran ser semejantes a las *mujeres* de las minorías étnicas de *clase* proletaria, generando pérdida en la identidad cultural y la clasificación socioeconómica que las conduce a quedar en la intemperie al no saber en cuál de las categorías de los feminismos eurocéntrico y *decolonial* pertenecen (Ver diagrama 2).

**Diagrama 2. Discriminación laboral femenina desde los feminismos eurocéntrico y decolonial**



Fuente: Elaboración propia

En razón de lo anterior, es pertinente saber que, de acuerdo con Lugones (2010), *el sistema de género moderno/colonial* obtiene su dominio a través del poder capitalista, que toma como base la *colonialidad del poder*<sup>5</sup> y la *modernidad*<sup>6</sup>. Sin embargo, las relaciones de género en el Cauca y el resto de departamentos del país se pueden comprender mejor si incorporan interrelacionadamente las categorías de *género* y *raza*, es decir, han de considerarse categorías tales como *mujer afro*, *mujer indígena*, *mujer rom*, entre otras, para no ser cómplices en la deshumanización que la *colonialidad del género* lleva consigo.

Por otro lado, en los estudios postcoloniales actuales, la mayoría de investigadores que indagan en estas temáticas son *hombres blancos heterosexuales de clase media* que se han encargado de analizar las relaciones de poder durante y después de la conquista española en América Latina, sin embargo, sus aportes no tienen en cuenta las *interrelaciones* entre la *raza*, *clase* y *género* porque a pesar de los análisis de autores como Quijano (1999) sobre la designación de los tipos de trabajo de acuerdo a la *raza*, también aceptaron las diferencias entre los géneros como si hubiesen prevalecido en todas las sociedades en el transcurso del tiempo. Es decir, Quijano (1999) y otros teóricos postcoloniales aceptan los patrones patriarcales, heterosexistas y eurocéntricos impuestos por el discurso hegemónico (Lugones, 2014 & Mendoza, 2014).

Lo anterior se corrobora con lo planteado por Allen (1992) al establecer que los/las nativos/as americanos/as convivían en comunidades matriarcales con la espiritualidad como pilar

---

<sup>5</sup> La *colonialidad del poder* se vincula a la *concentración en Europa del capital, del salariado, del mercado del capital, en fin, de la sociedad y de la cultura asociadas a esas determinaciones* (Quijano, 1999, p. 217).

<sup>6</sup> Siguiendo a Dussel (2011), la *Modernidad*<sup>6</sup> se encuentra en función de una *praxis* no racional de violencia que se ha fundamentado en comprender la civilización europea como mejor al resto de culturas, catalogar a los y las *primitivos/as* en *bárbaros*, concebir el camino educativo de Europa como el modelo a seguir, demoler los obstáculos que se impongan al *proceso civilizador* por medio de la violencia hacia los *bárbaros*, justificar la violencia como un acto que no se puede evitar con un sentido *cuasi-ritual de sacrificio*, sostener que los y las *bárbaros/as* tienen la culpa por resistirse al *proceso civilizador* que conlleva la *Modernidad* a través de la *emancipación* y pensar necesarios los sacrificios de los grupos *oprimidos*, del *sexo débil*, entre otros.

fundamental en sus vidas y reconocían la homosexualidad como un *tercer género*, es decir, la lógica eurocéntrica exterminó estas formas de *estar* en la vida con las exclusiones raciales y de género. La heterosexualidad es característica del sistema capitalista y, por lo tanto, ha tratado a la gente de color como animales y a las *mujeres* europeas en simples reproductoras de su misma *raza* y *clase* burguesa (Lugones, 2010).

Además, es alarmante que los estudios en torno a los conflictos de *raza* y *clase* en el Cauca y el resto de Colombia sean pocos y que el feminismo del Sur haya sido influenciado por las ideas de los feminismos europeos, sin tener en cuenta el lado oscuro que invisibiliza a los grupos de *mujeres* indígenas, gitanas, afrodescendientes, entre otras.

Complementando lo anterior, el proyecto de la *modernidad* no influyó únicamente en las creencias, los ideales, etc. sino que expandió las ideas de liberación de los roles asignados a las *mujeres blanco-burguesas* de Europa hacia las *mujeres* latinoamericanas vistas como una agrupación homogénea que tenía y tiene las mismas necesidades, inquietudes, etc. lo que promulga el feminismo hegemónico sin escuchar, analizar y reconstruir las vivencias de las *mujeres* colombianas indígenas, afrodescendientes, campesinas, gitanas, entre otras, que quedan sin voz ni voto en el campo laboral caucano y del resto de departamentos del país<sup>7</sup>.

En contraste con lo anterior, siguiendo a Lugones (2010), el feminismo del siglo XX se encargó de explicar la discriminación enfocada en la crítica hacia los roles, estereotipos, rasgos, etc. impuestos por la sociedad *blanca* sin tener en cuenta la *raza*, es decir, no se comprendió a las *mujeres* como seres *interseccionales*, sino que dicho análisis se orientó hacia las vivencias de las

---

<sup>7</sup> Espinosa (2009, p.54) establece que los grupos de *mujeres* pertenecientes a las minorías étnicas están *folcluidas entre los discursos hegemónicos de los planes neocoloniales e imperialistas... Si la afrodescendiente o la indígena o mestiza, madre o lesbiana, trabajadora precarizada, campesina o fuera del mercado laboral, estudiante o analfabeta, monolingüe, bilingüe, expulsada por la pobreza o por la guerra a países del primer mundo... si ellas son nombradas, si ellas son objeto de discursos y políticas, aunque las feministas "comprometidas" del Sur y del Norte "hablen por ella" ...ella definitivamente no está ahí.*

*mujeres blancas* burguesas y las *no-blancas* se concibieron como animales sin *género* justificando hacia estos grupos las violaciones sexuales, explotación del trabajo e imposición del concepto de género eurocéntrico. Es por ello primordial comprender el género en Colombia de una manera más amplia que incorpore el análisis del control de los recursos, el sexo y el trabajo como *racionalizado* y *engenerizado*. (Lugones, 2010).

Por todo lo expuesto hasta el momento, es pertinente describir la situación de las *mujeres* pertenecientes a las minorías en Colombia<sup>8</sup> a partir de algunos indicadores, no obstante, unas de estas variables están descritas sin ser diferenciadas por sexo por la carencia de datos estadísticos.

De acuerdo con Hernández (2005), a partir de los 70's del siglo XX en Colombia fueron reconocidos cuatro grupos étnicos: la población del Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina, la población indígena, Rom o gitana y negra o afrocolombiana a partir de la toma de conciencia de la identidad de organizaciones indígenas, dando paso al reconocimiento de la diversidad cultural en la constitución de 1991<sup>9</sup>.

En este orden de ideas, se tendrán en cuenta algunos indicadores del censo del 2005<sup>10</sup>, así, la población colombiana se situó para el 2005 en 41.468.384 habitantes, de los cuales 5.709.238 reconocieron hacer parte de un grupo étnico, cuya población afrocolombiana fue superior a la indígena y Rom del total de la población colombiana.

---

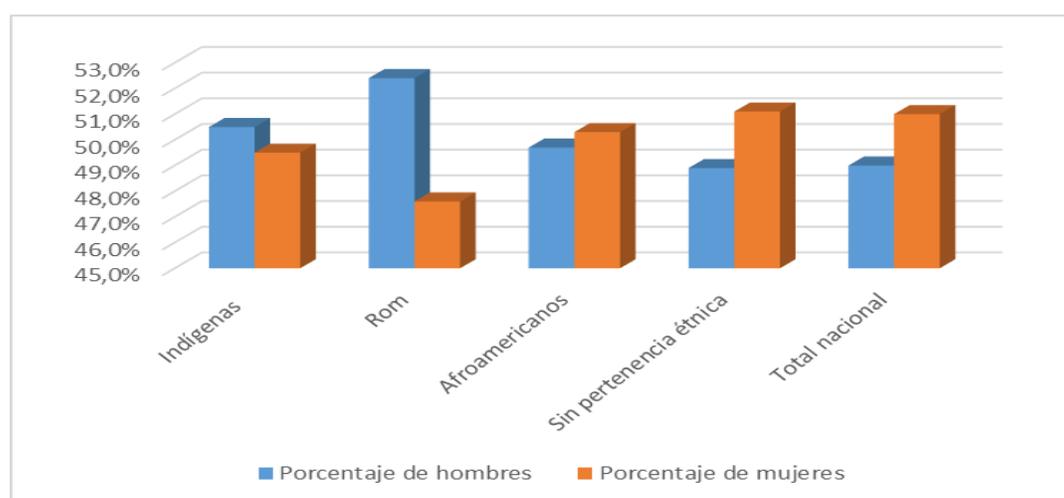
<sup>8</sup> La investigación se desarrolla teniendo como sur el análisis sistémico, por ello, el Cauca y demás departamentos de Colombia también se describen como *Colombia* con el fin de comprender la realidad de todas las regiones de forma integrada.

<sup>9</sup> La *pertenencia étnica* se centra en la identificación de las personas como integrantes de grupos étnicos a partir del uso de lenguas, costumbres, etc., mientras que los *pueblos indígenas* se refieren a la ascendencia de familias amerindias, los y las afrocolombianos/as son de ascendencia africana, los y las raizales del Archipiélago de San Andrés y Santa Catalina son descendientes de angloantillanos y los y las *Rom* de los pueblos gitanos de Asia (Urrea & Sardi, 2010).

<sup>10</sup> El censo del 2005 se encargó *de visibilizar la población de las minorías que se diferencian culturalmente de la población mayoritaria del país y ha hecho posible su caracterización sociodemográfica* (Hernandez, 2005, p. 7).

Además, la población del Archipiélago de San Andrés fue del 0,08%, mientras que la población que se declaró sin pertenencia étnica se situó en 85,94% del total nacional. La población indígena, afrodescendiente, sin pertenencia étnica y total del país se encontró distribuida en fracciones casi iguales entre *hombres* y *mujeres* para el 2005, sin embargo, la comunidad gitana se concentró en un porcentaje superior de *hombres* (52,4%) respecto de *mujeres* (Ver gráfico 5).

**Gráfico 5. Porcentaje de hombres y mujeres por etnia, sin pertenencia étnica y nacional. Año 2005**



Fuente: Elaboración propia con datos del DANE, Censo General 2005. Población censada

En tanto que la población joven de indígenas tuvo alta dependencia económica<sup>11</sup> y vulnerabilidad, la población afrocolombiana presentó una tasa de mortalidad inferior a la población indígena. Sin embargo, en la comunidad Rom la población *masculina* y *femenina* presentaron una disminución porcentual en las edades de cero hasta veinte años, atribuidas a la omisión de los grupos de edad *por aspectos culturales, debido a que no declaran la totalidad de los hijos; el reducido tamaño de la población, en donde cualquier movimiento fuera de su comunidad afecta la estructura poblacional; y, a que la fecundidad de la población Rom es relativamente más baja que la nacional* (Hernández, 2005, p. 35).

<sup>11</sup> Ver indicador de dependencia económica de las minorías étnicas obtenido por el DANE en el censo del 2005: [https://www.dane.gov.co/files/censo2005/etnia/sys/visibilidad\\_estadistica\\_etnicos.pdf](https://www.dane.gov.co/files/censo2005/etnia/sys/visibilidad_estadistica_etnicos.pdf).

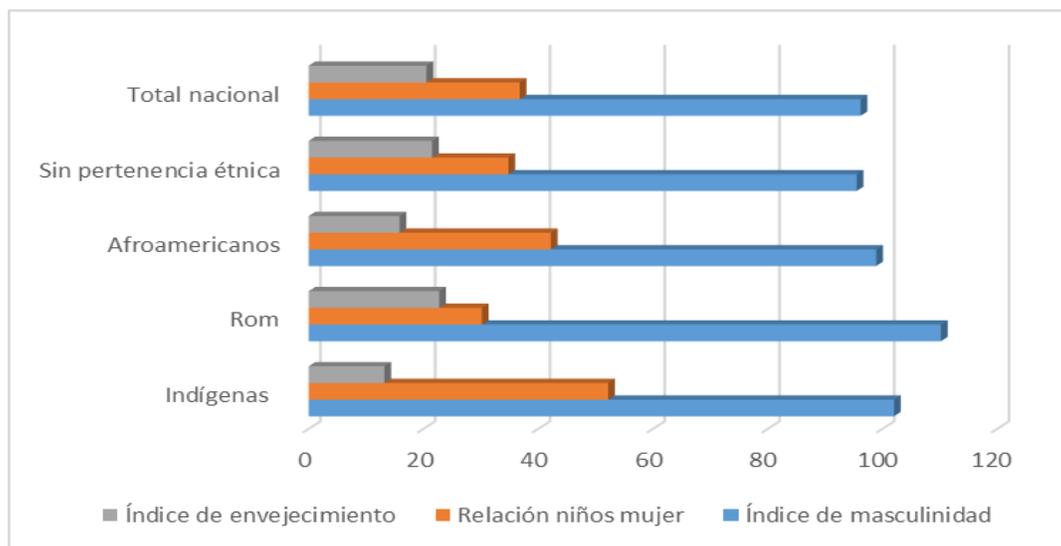
De otro lado, las tasas de alfabetismo<sup>12</sup> fueron menores en la población indígena a nivel total, por cabecera y área rural, seguida la población afrodescendiente y Rom. Las menores tasas corresponden a la zona rural y las mayores al área urbana para todos los grupos analizados. Además, los y las indígenas poseen menores tasas de asistencia escolar en todos los grupos de edad seguidos de los y las afrocolombianos/as, la población nacional y la población que se encuentra en la categoría sin pertenecía.

El índice de masculinidad para la población indígena, afrocolombiana y Rom fue de 102; 98,9 y 110,2. Es decir, por cada 100 *mujeres* indígenas, afrocolombianas y Rom hubo 102, 99 y 110 *hombres*. La menor cantidad *femenina* en las comunidades indígenas y Rom puede ser producto de factores culturales que hayan conducido al deterioro en la calidad de vida de las *mujeres*, además, para los y las Rom tener hijos e hijas a partir de determinadas edades no es aceptado ante su comunidad (Hernandez, 2005). Los índices de masculinidad de la población sin pertenencia étnica (95,5) y del total del país (96,2) estuvieron por debajo de los tres grupos antes descritos (Ver gráfico 6).

---

<sup>12</sup>Ver tasas de alfabetismo de las minorías étnicas obtenidos por el DANE en el censo del 2005: [https://www.dane.gov.co/files/censo2005/etnia/sys/visibilidad\\_estadistica\\_etnicos.pdf](https://www.dane.gov.co/files/censo2005/etnia/sys/visibilidad_estadistica_etnicos.pdf).

**Gráfico 6. Índice de masculinidad y relación niños mujer por etnia, sin pertenecía étnica y nacional. Año 2005**



Fuente: Elaboración propia con datos del DANE, Censo General 2005. Población censada

La relación de *niños mujer* para la población indígena, afrodescendiente y gitana se concentró en 52,2; 42,2 y 30,2, lo que indica que por cada 100 *mujeres* en edad fértil hubo 53, 43 y 31 niños y/o niñas menores de cinco años. La población indígena es la de mayor fecundidad en contraste con la comunidad afrocolombiana, Rom, sin pertenencia étnica (34,8) y total nacional (36,8). Además, la población gitana tuvo el mayor índice de envejecimiento (23) en comparación con los y las indígenas (13) y afrocolombianos/as (16), es decir, por cada 100 menores Rom de 15 años, hubo 23 gitanos/as de 65 años y más (Ver gráfico 6).

El panorama presentado da cuenta de la presencia de minorías étnicas en Colombia y como la discriminación laboral *femenina* afecta en mayor medida a las *mujeres* que pertenecen a estos grupos porque no son solo discriminadas por su condición biológica, sino también por su *raza* y *clase*.

En contraste con lo anterior, se puede tomar como el ejemplo el caso de las *mujeres* mayas que *han padecido y sobrevivido a la opresión étnico-racial, genérica y de clase*. Estas son

*construcciones sociales que nacen como una forma dominante de identidad en nuestra sociedad jerarquizada con la función de devaluar, someter y controlar. La discriminación ha sido creada por la clase dominante para justificar la opresión, la explotación del indígena, relegado a trabajos inferiores de la esclavitud social* (Chirix, 2014, p. 213).

Al recapitular, es comprobado el trato desigual que reciben las *mujeres* en el mercado laboral colombiano por el hecho de entrar en la categoría cultural *mujeres* y cómo el concepto de género abordado desde la perspectiva del *feminismo europeo* ha invisibilizando al conjunto de *mujeres* latinas, por lo que es pertinente analizar la discriminación laboral *femenina* en el Cauca y demás departamentos de Colombia a partir del *feminismo decolonial* para indagar las vivencias locales y particulares en las que transcurren las vidas de las *mujeres* afrocolombianas, gitanas, indígenas, entre otras del país por medio de las categorías de *raza*, *clase* y *género* en conjunto, además, los grupos de *mujeres* que pertenecen a las minorías étnicas son los más afectados por discriminación laboral *femenina* porque, de acuerdo con Lozano (2014), padecen de empobrecimiento histórico, inequidad de género, desplazamiento forzado, discriminación y racismo.

Es interesante resaltar que el *feminismo decolonial* plantea la categoría *clase* desde la perspectiva marxista al dividir la sociedad en dos *clases sociales* antagónicas: la burguesía (dueña de los medios de producción) y el proletariado (poseedora de la fuerza de trabajo) (Marx & Engels, 2011). Sin embargo, en Colombia, la sociedad no se asimila a sí misma desde esta perspectiva de clase porque existe un sistema de estratificación socioeconómica en función de los ingresos devengados por el grupo familiar que ha logrado soslayar las diferencias de clase. Puesto de esta manera, el análisis alrededor de la *clase* a la que pertenecen las *mujeres* colombianas está fundamentado en un sistema homogéneo que únicamente tiene en cuenta la variable ingresos.

Desde la óptica de Weber (1976), la estratificación de la sociedad implica tres dimensiones, *económica, política y social* que hacen referencia a la riqueza, el poder y el prestigio respectivamente. Asimismo, la clasificación propuesta por el autor ofrece un abanico más amplio con respecto a las *clases sociales*: el proletariado, la pequeña burguesía, las clases de privilegiados por educación, entre otros. En razón de lo anterior, considero pertinente para visibilizar la situación de las mujeres, en este caso, en el mercado laboral, ahondar en las apuestas del *feminismo decolonial* alrededor del análisis de la *clase* y la estratificación socioeconómica del país en función netamente de los ingresos. Así, pensar la *clase* en Colombia desde una mirada amplia que incorporé el análisis de las interrelaciones de las dimensiones económica, política y social en las que están los diferentes grupos étnicos y mestizos de *mujeres* colombianas para reconocer las convergencias y divergencias que ellas vivencian.

De otro lado, la categoría *raza* posee algunas dificultades en el entorno colombiano porque es complejo reconocer a cabalidad la identidad que asume cada grupo étnico a pesar de estar incluidos en las categorías de *mujeres* indígenas, afrodescendientes, gitanas, campesinas, entre otras, sin embargo, podría ocurrir que aunque algunas *mujeres* sean descendientes de un determinado grupo puedan identificarse con otro. Además, para el caso de los grupos de *mujeres* pertenecientes a las etnias del Archipiélago de San Andrés y Providencia, las comunidades campesinas, etc. no hay datos estadísticos diferenciados por sexo en torno al mercado laboral, por lo tanto, el análisis alrededor de este ámbito no se puede llevar a cabo a partir de esos indicadores.

Las *mujeres* mestizas están ubicadas en dos escenarios completamente distintos: el rural – *mujeres mestizas rurales*– y el urbano –*mujeres mestizas urbanas*– en el Cauca y el resto de departamentos de Colombia, aunque podría inferirse que el primer grupo esté identificado con las dinámicas culturales de *mujeres* campesinas al encontrarse en permanente contacto con estas, es

decir, dicho grupo de *mujeres* posiblemente siente pertenencia a una categoría ya creada socialmente, pero las *–mujeres mestizas urbanas–* al encontrarse en la dinámica de la ciudad no sabrán plenamente a cuál categoría pertenecen.

En razón de lo anterior, los estudios en torno a la discriminación de género y el laboral en específico no han visibilizado al grupo de *mujeres* mestizas. Además, el *feminismo decolonial* ha intentado incluir las categorías de *raza* y *clase* a los estudios *decoloniales* sin tener en cuenta a las *mujeres* mestizas urbanas y rurales, por lo tanto, es pertinente construir *otra categoría* dentro del *feminismo decolonial* en la que sean incluidas las vivencias de *mujeres* que enfrentan una crisis de identidad cultural y que son discriminadas por aquellas *mujeres* que si pertenecen a categorías ya construidas.

Habría que decir también que la discriminación laboral femenina en Colombia ha sido abordada desde un sentido binario de género, teniendo en cuenta únicamente a las categorías *hombres* y *mujeres* construidas culturalmente, desconociendo a aquellas personas que pueden no sentir pertenencia a dichas clasificación porque posiblemente no estén identificadas con los parámetros culturales que establecen aquellas características que se *deben tener* para hacer parte de las categorías binarias.

En síntesis, la complejidad radica en establecer categorías incluyentes de la *clase* y *raza* en *mujeres* pertenecientes al departamento del Cauca y de los demás departamentos del país vinculante no solo a minorías étnicas gitanas, campesinas, entre otras, sino también a las *mujeres* mestizas, conduce a construir *nuevo pensamiento* acorde con la diversidad cultural de las *mujeres* indígenas, afrodescendientes, gitanas, raizales, campesinas, mestizas urbanas y rurales y todas *otras categorías*, permitiendo realizar parangones entre las vivencias de cada uno de estos grupos de *mujeres* colombianas para dar cuenta del nivel de discriminación en el campo laboral.

Finalmente, es pertinente pensar en la construcción de *indicadores laborales incluyentes* de la *diversidad cultural* y la *identidad sexual* de *mujeres* Caucanas y del resto de departamentos del país porque la perspectiva de la modernidad invisibiliza la heterogeneidad de las *mujeres* y dejan una serie de interrogantes sobre las afectaciones de la discriminación laboral femenina de acuerdo a categorías étnicas como *indígenas, afrocolombianas, gitanas, raizales, mestizas rurales y mestizas urbanas y campesinas* (Ver tabla 1).

**Tabla 1. Interrogantes de las afectaciones de la discriminación laboral femenina en el Cauca y demás departamentos de Colombia en torno a las categorías étnicas identificadas<sup>13</sup>**

Categorías	Interrogantes
Indígenas	<p>¿Indígenas versus afrodescendientes o viceversa?</p> <p>¿Indígenas versus gitanas o viceversa?</p> <p>¿Indígenas versus campesinas o viceversa?</p> <p>¿Indígenas versus raizales o viceversa?</p> <p>¿Indígenas versus mestizas rurales o viceversa?</p> <p>¿Indígenas versus mestizas urbanas o viceversa?</p>
Afrocolombianas	<p>¿Afrocolombianas versus gitanas o viceversa?</p> <p>¿Afrocolombianas versus campesinas o viceversa?</p> <p>¿Afrocolombianas versus raizales o viceversa?</p> <p>¿Afrocolombianas versus mestizas rurales o viceversa?</p> <p>¿Afrocolombianas versus mestizas urbanas o viceversa?</p>

<sup>13</sup> El propósito de la tabla 1. es reflexionar sobre cuáles categorías étnicas identificadas en el ejercicio investigativo son las más afectadas por la discriminación laboral *femenina*.

<p style="text-align: center;">Gitanas</p>	<p style="text-align: center;">¿Gitanas versus campesinas o viceversa?  ¿Gitanas versus raizales o viceversa?  ¿Gitanas versus mestizas rurales o viceversa?  ¿Gitanas versus mestizas urbanas o viceversa?</p>
<p style="text-align: center;">Campesinas</p>	<p style="text-align: center;">¿Campesinas versus raizales o viceversa?  ¿Campesinas versus mestizas rurales o viceversa?  ¿Campesinas versus mestizas urbanas o viceversa?</p>
<p style="text-align: center;">Raizales</p>	<p style="text-align: center;">¿Raizales versus mestizas rurales o viceversa?</p>
<p style="text-align: center;">Mestizas rurales</p>	<p style="text-align: center;">¿Mestizas rurales versus mestizas urbanas o viceversa?</p>
<p style="text-align: center;">Mestizas urbanas</p>	<p style="text-align: center;">¿Mestizas urbanas versus raizales o viceversa?</p>

Fuente: Elaboración propia

## Capítulo II

### Participación laboral femenina en el departamento del Cauca y otros departamentos de Colombia

Este capítulo contrasta la situación de la participación laboral de las *mujeres* caucanas y de 23 departamentos más de Colombia a través de la descripción diferenciada por sexo de la población en edad de trabajar, población económicamente activa, tasa global de participación, tasa de desempleo, tasa de ocupación, disparidad de horas trabajadas a la semana entre *hombres* y *mujeres*, promedio de los ingresos laborales, disparidad salarial entre *hombres* y *mujeres*, porcentajes de disparidades de horas trabajadas en la semana y salarial en el mes entre *hombres* y *mujeres* y el contraste entre algunos indicadores laborales. Igualmente, son analizados los resultados más relevantes de dicha investigación.

En Colombia, las *mujeres* ingresaron al mercado laboral a partir de los años 80 por medio del acceso a la educación, el uso de métodos anticonceptivos y la transición demográfica caracterizada por el paso de altas a bajas tasas de mortalidad y fecundidad, junto con el surgimiento de las reformas de regulación laboral en distintos países de América Latina y Europa que condujeron a la denominada flexibilización laboral<sup>14</sup> (Tabares, 2010). Gracias a ello, las *mujeres* incursionan en diversos roles en ámbitos del más variado índole, entre ellos el laboral, sin embargo, aún son discriminadas en este escenario, encuentran barreras para ingresar al mercado laboral y obtienen una remuneración inferior a los *varones* (Simmons, 2016). Situación que evidencia la pertinencia de conocer el panorama actual en torno a la participación laboral *femenina* en el departamento del Cauca en comparación con lo que ocurre en otros 23 departamentos más del país<sup>15</sup>.

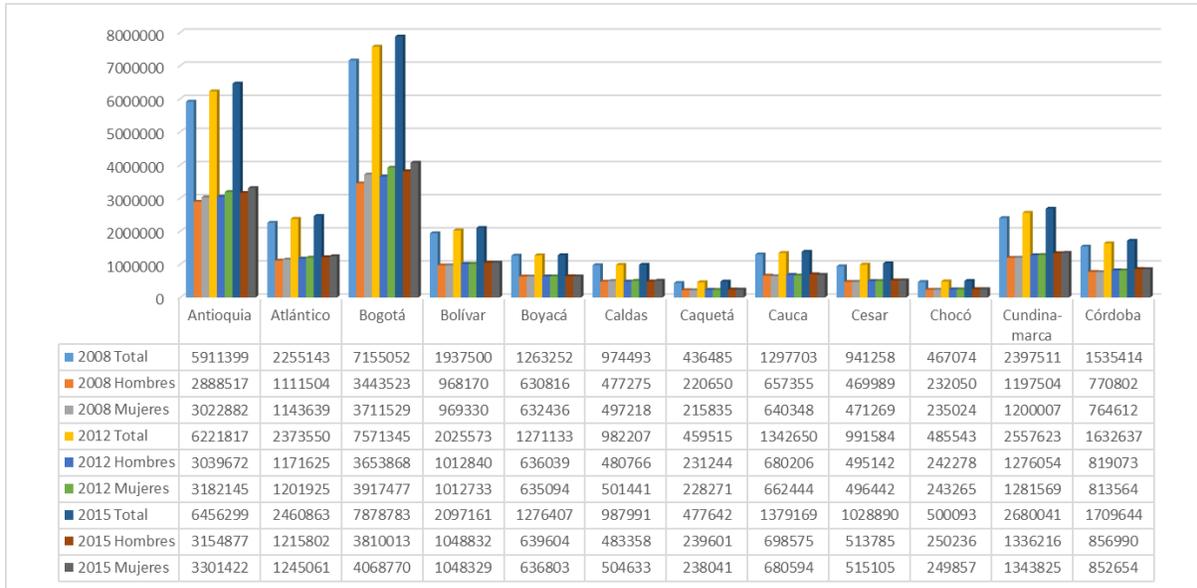
---

<sup>14</sup> La flexibilización laboral de acuerdo con Tabares (2010) es la capacidad de adaptación que tiene el individuo a las fluctuaciones de demanda de la economía.

<sup>15</sup> En este capítulo se optó pedagógicamente por mostrar la evolución del comportamiento de los indicadores laborales únicamente en los años 2008 y 2015.

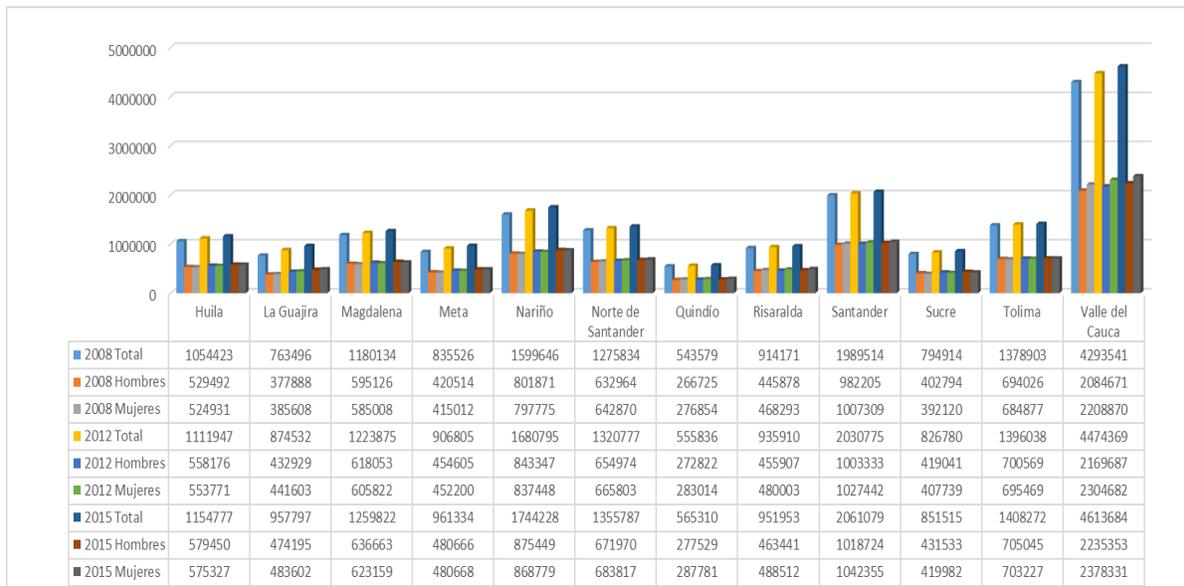
## 2.1. Participación, empleo y desempleo

**Gráfico 7. Población total, por sexo. Antioquia, Atlántico, Bogotá, Bolívar, Boyacá, Caldas, Caquetá, Cauca, Cesar, Cesar, Chocó, Cundinamarca y Córdoba. Años 2008 y 2015**



Fuente: Elaboración propia con datos del DANE. Fecha de actualización de la serie: jueves 12 de mayo de 2011

**Gráfico 8. Población total, por sexo. Huila, La Guajira, Magdalena, Meta, Nariño, Norte de Santander, Quindío, Risaralda, Santander, Sucre, Tolima y Valle del Cauca. Años 2008 y 2015**



Fuente: Elaboración propia con datos del DANE. Fecha de actualización de la serie: jueves 12 de mayo de 2011

Para los años 2008 y 2015, la mayor población se concentró en Bogotá, seguido de los departamentos de Antioquia, Valle del Cauca y Cundinamarca; la menor agrupación poblacional se presentó en Caquetá antecedido por los departamentos de Chocó, Quindío y La Guajira, mientras que el Cauca se situó en el puesto 11 después de Bogotá. Sin embargo, la población de La Guajira mostró un crecimiento superior en comparación con los otros departamentos; Boyacá presentó la más baja *tasa de crecimiento poblacional* por sexo y la del total de la población; mientras que el Cauca mantuvo su crecimiento constante en el periodo de análisis (ver gráfico 7 y 8 y tabla 2).

**Tabla 2. Crecimiento geométrico y exponencial de la población, por sexo. Cauca y demás departamentos de Colombia. Años 2008 y 2015**

Departamento	Tasa de crecimiento geométrico= ( $P_t = P_0 * (1+r)^t$ )			Tasa de crecimiento exponencial= ( $P_t = P_0^{(egt)}$ )		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Antioquia	1,11%	1,11%	1,11%	1,10%	1,10%	1,10%
Atlántico	1,10%	1,13%	1,07%	1,09%	1,12%	1,06%
Bogotá	1,21%	1,27%	1,16%	1,20%	1,26%	1,15%
Bolívar	0,99%	1,01%	0,98%	0,99%	1,00%	0,98%
Boyacá	0,13%	0,17%	0,09%	0,13%	0,17%	0,09%
Caldas	0,17%	0,16%	0,19%	0,17%	0,16%	0,19%
Caquetá	1,13%	1,04%	1,23%	1,13%	1,03%	1,22%
<b>Cauca</b>	<b>0,76%</b>	<b>0,76%</b>	<b>0,76%</b>	<b>0,76%</b>	<b>0,76%</b>	<b>0,76%</b>
Cesar	1,12%	1,12%	1,12%	1,11%	1,11%	1,11%
Chocó	0,86%	0,95%	0,77%	0,85%	0,94%	0,77%
Cundinamarca	1,40%	1,38%	1,42%	1,39%	1,37%	1,41%
Córdoba	1,35%	1,33%	1,37%	1,34%	1,32%	1,36%
Huila	1,14%	1,13%	1,15%	1,14%	1,13%	1,15%
La Guajira	2,87%	2,88%	2,87%	2,83%	2,84%	2,83%
Magdalena	0,82%	0,85%	0,79%	0,82%	0,84%	0,79%
Meta	1,77%	1,69%	1,85%	1,75%	1,67%	1,84%

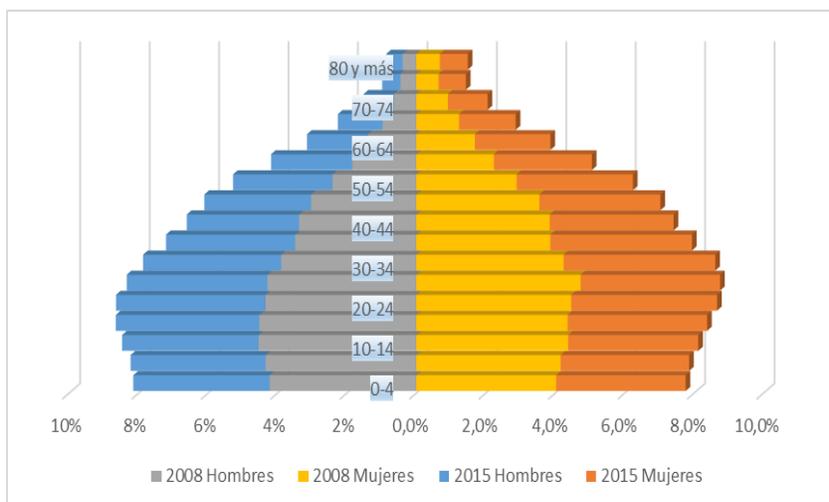
Nariño	1,09%	1,10%	1,07%	1,08%	1,10%	1,07%
Norte de Santander	0,76%	0,75%	0,77%	0,76%	0,75%	0,77%
Quindío	0,49%	0,50%	0,49%	0,49%	0,50%	0,48%
Risaralda	0,51%	0,48%	0,53%	0,51%	0,48%	0,53%
Santander	0,44%	0,46%	0,43%	0,44%	0,46%	0,43%
Sucre	0,86%	0,87%	0,86%	0,86%	0,86%	0,86%
Tolima	0,26%	0,20%	0,33%	0,26%	0,20%	0,33%
Valle del Cauca	0,90%	0,88%	0,93%	0,90%	0,87%	0,92%

Fuente: Elaboración propia con datos del DANE. Fecha de actualización de la serie: jueves 12 de mayo de 2011

En el periodo de análisis, la población *femenina* representó en promedio cerca del 51% respecto del total de la población de los departamentos analizados y el porcentaje restante lo conformó la población *masculina*, es decir, la población de *mujeres* y *hombres* del Cauca y los demás departamentos se encuentra casi equilibradamente distribuida (ver anexo 1 y 2).

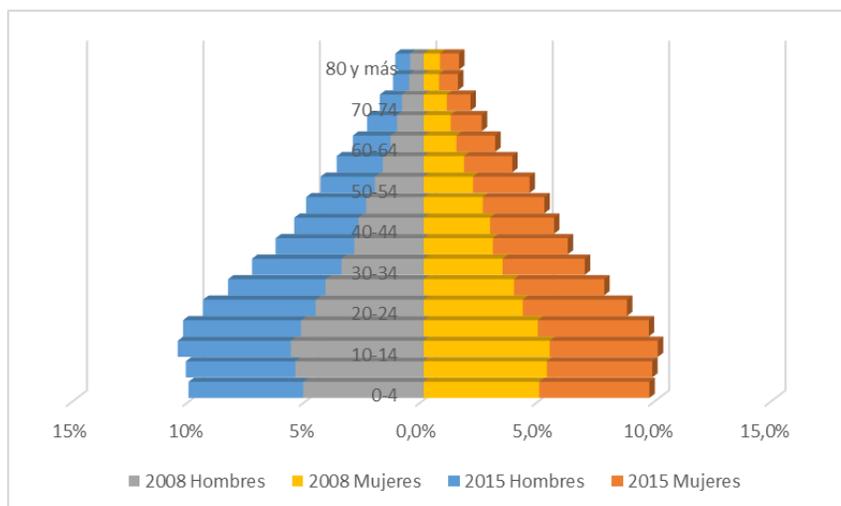
En cuanto a las pirámides poblacionales durante el periodo 2008 y 2015, es oportuno contrastar las pirámides poblacionales del Cauca con Bogotá y con Caquetá porque estos departamentos se concentran la mayor y menor población respectivamente, en el 2008 y 2015. De esta manera, muestran pirámides de tipo estacionario, que tienen forma de campana, con la base ligeramente más ancha que el cuerpo central, mostrando un predominio de las edades adultas. Los gráficos 2,3 y 4 dan cuenta del predominio de las poblaciones en edad de trabajar de Bogotá, el Cauca y Caquetá. En el año 2008, la proporción de la población adulta (15-64 años) correspondió a un 68%, 61% y 59% del total de la población para cada departamento, incluyendo *hombres* y *mujeres*, un 26%, 32% y 36% entre niños y jóvenes (0-14 años) y un 6%, 7% y 5% de población en edad avanzada (65 años en adelante). Algo similar ocurrió para el 2015, por lo tanto, se puede inferir que el Cauca se asemeja en mayor medida a Caquetá porque las distancias porcentuales entre las proporciones poblacionales son más estrechas a las de Bogotá (Ver anexo 3,4 y 5).

**Gráfico 9. Pirámides de población por sexo. Bogotá. Años 2008 y 2015**



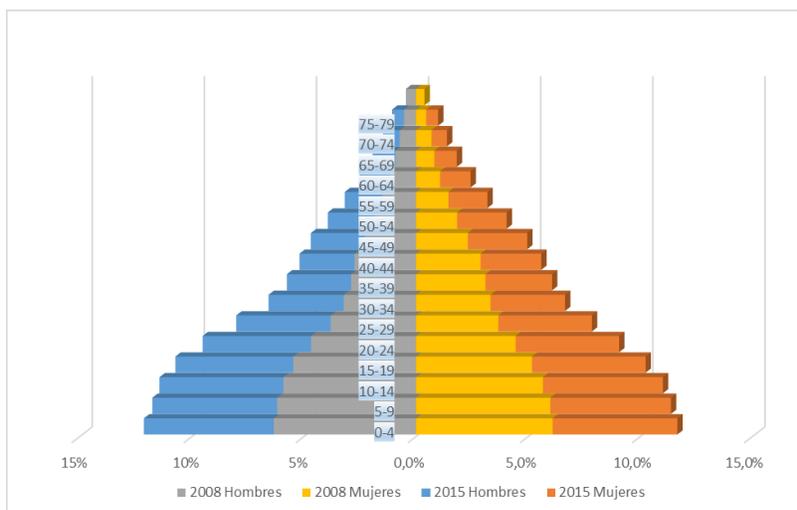
Fuente: Elaboración propia con datos del DANE. Fecha de actualización de la serie: jueves 12 de mayo de 2011

**Gráfico 10. Pirámides de población por sexo. Cauca. Años 2008 y 2015**



Fuente: Elaboración propia con datos del DANE. Fecha de actualización de la serie: jueves 12 de mayo de 2011

**Gráfico 11. Pirámides de población por sexo Caquetá. Años 2008 y 2015**

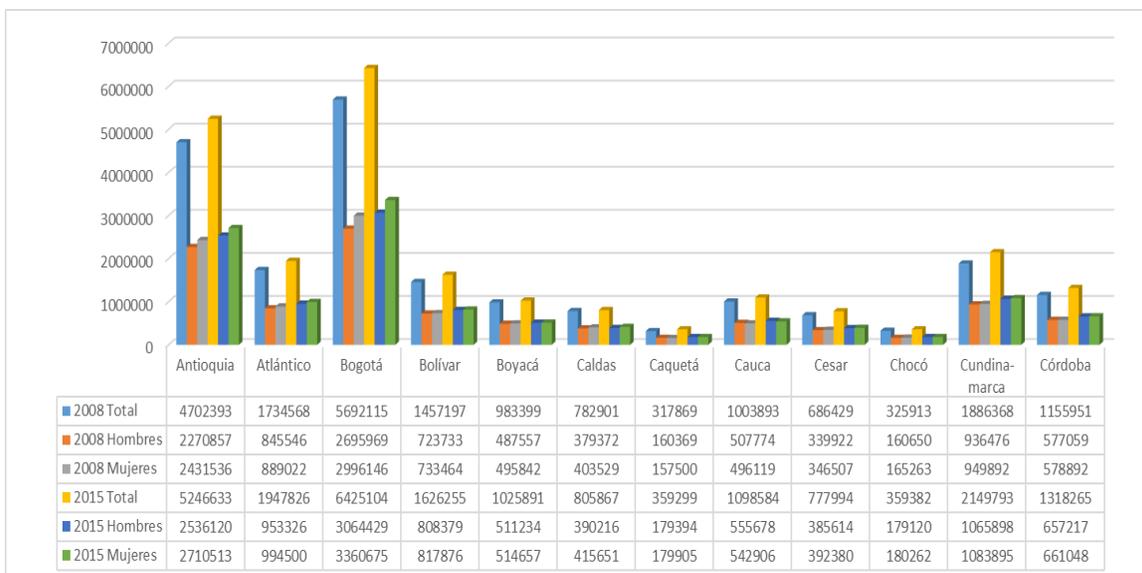


Fuente: Elaboración propia con datos del DANE. Fecha de actualización de la serie: jueves 12 de mayo de 2011.

Siguiendo la misma lógica de análisis, las pirámides poblacionales muestran que la población se distribuye de forma más o menos igual entre *mujeres* y *hombres*, es decir, se puede enunciar de antemano que la discriminación laboral *femenina* que repercute en mayores tasas de desempleo, brechas salariales, barreras a la entrada del mercado laboral, etc. a favor de los *varones* no se justificaría por un incremento en la población de *mujeres*.

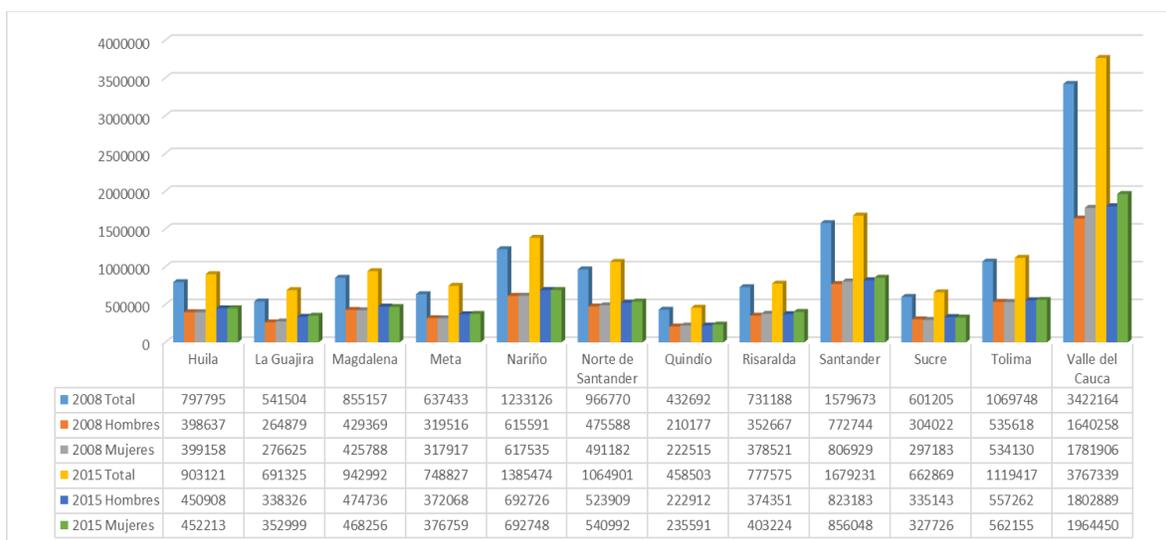
## 2.1.1. Población en edad de trabajar (PET) en el Cauca y demás departamentos de Colombia

**Gráfico 12. Población en edad de trabajar, por sexo. Antioquia, Atlántico, Bogotá, Bolívar, Boyacá, Caldas, Caquetá, Cauca, Cesar, Chocó, Cundinamarca y Córdoba. Años 2008 y 2015**



Fuente: Elaboración propia con datos de la FILCO por medio del DANE - Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH)

**Gráfico 13. Población en edad de trabajar, por sexo. Huila, La Guajira, Magdalena, Meta, Nariño, Norte de Santander, Quindío, Risaralda, Santander, Sucre, Tolima y Valle del Cauca. Años 2008 y 2015**



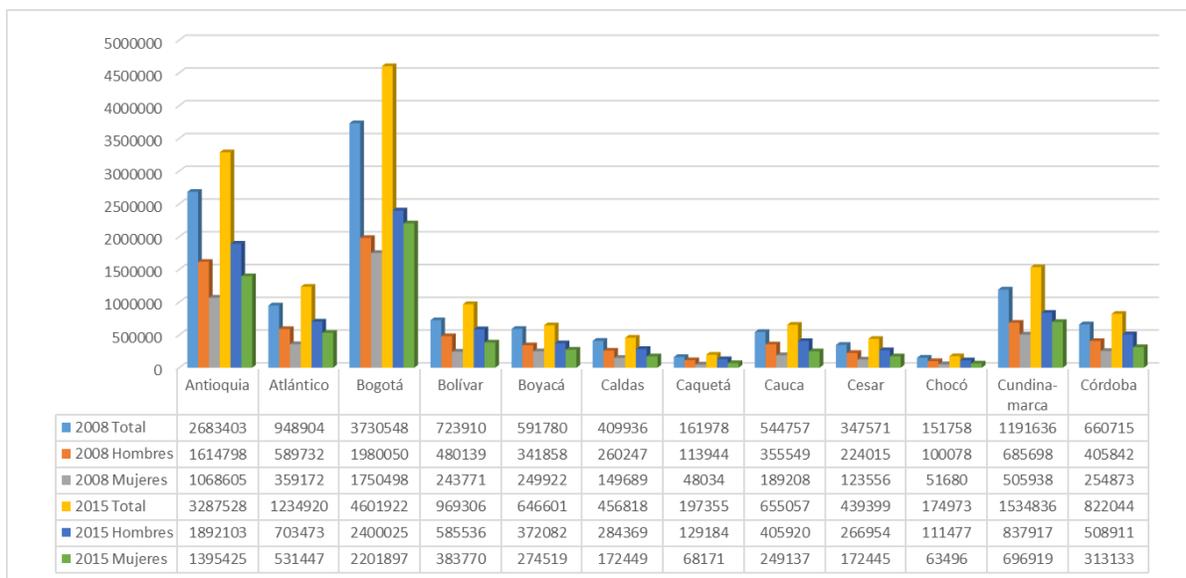
Fuente: Elaboración propia con datos de la FILCO por medio del DANE - Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH)

La población en edad de trabajar del total de la población para el departamento del Cauca se mantuvo similar tanto para las *mujeres* como para los *hombres* entre los años 2008 y 2015 y no tuvo variación alguna en el total de la población del departamento que por su edad puede laborar: el 49% fueron *mujeres* y el porcentaje restante fueron *hombres*. Un comportamiento similar fue observado en los demás departamentos (ver gráficos 12 y 13).

### **2.1.2. Población económicamente activa (PEA) en el Cauca y demás departamentos de Colombia**

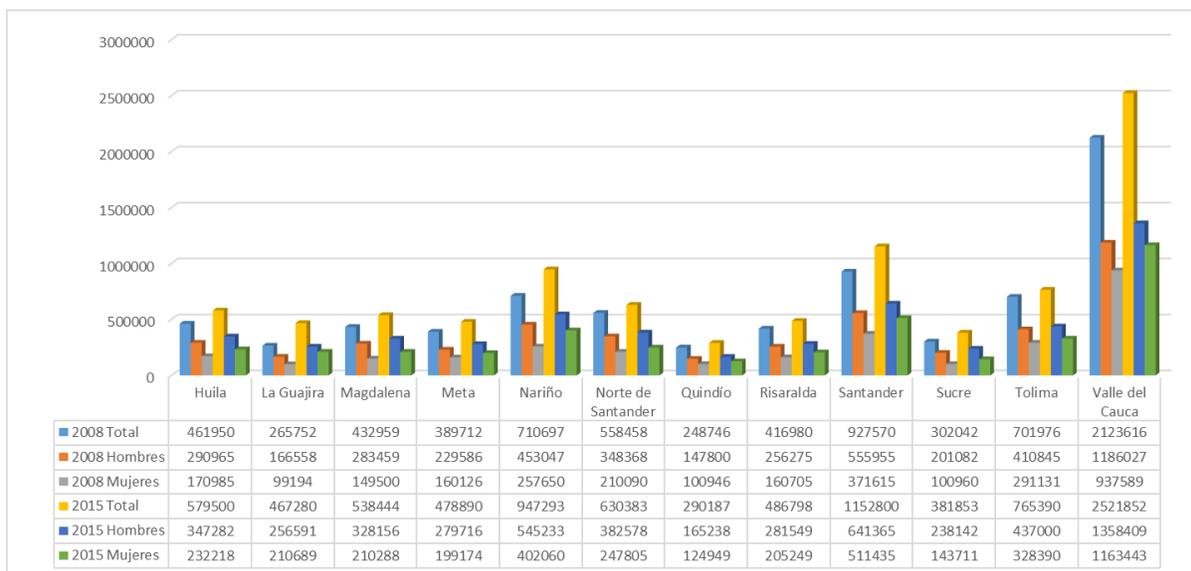
El Cauca tuvo el mismo porcentaje de la *PEA masculina* que Magdalena con 65% y el porcentaje restante se situó en la población *femenina* que trabaja o se encuentra buscando un empleo para el año base. Sin embargo, en Caquetá es más latente la discriminación hacia las *mujeres* respecto a este indicador, dado que este departamento reportó un 70% de la *PEA masculina* y un 30% de la *PEA femenina* para este año, ocupando el primer puesto entre los 24 departamentos con una diferencia de 30 puntos porcentuales a favor de los *hombres* (ver gráficos 14 y 15).

**Gráfico 14. Población económicamente activa, por sexo. Antioquia, Atlántico, Bogotá, Bolívar, Boyacá, Caldas, Caquetá, Cauca, Cesar, Chocó, Cundinamarca y Córdoba. Años 2008 y 2015**



Fuente: Elaboración propia con datos de la FILCO por medio del DANE - Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH)

**Gráfico 15. Población económicamente activa, por sexo. Huila, La Guajira, Magdalena, Meta, Nariño, Norte de Santander, Quindío, Risaralda, Santander, Sucre, Tolima y Valle del Cauca. Años 2008 y 2015**



Fuente: Elaboración propia con datos de la FILCO por medio del DANE - Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH)

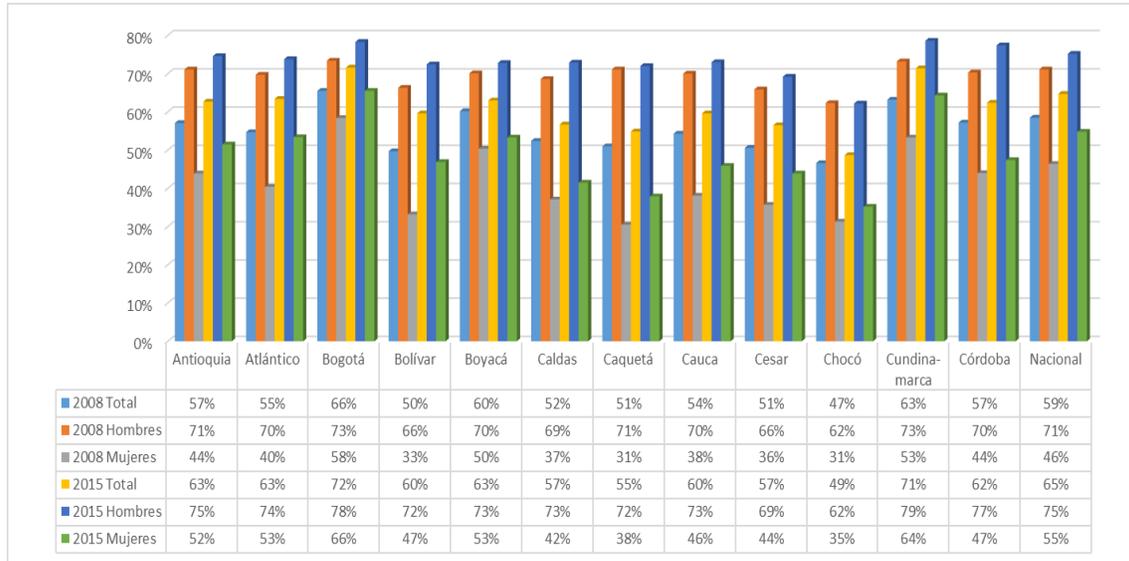
Por otra parte, al comparar los departamentos en los que existe menor diferencia entre las PEA por sexo con los demás, resaltan Bogotá y el Valle del Cauca con diferencias del 6% y 12% respectivamente a favor de los *hombres* para el año base y en el 2015 la brecha se situó en 4% y 8%, es decir, hay menos *mujeres* empleadas o en busca de trabajo en contraste con el resto de departamentos.

La población económicamente activa para las *mujeres* y los *hombres* en los años 2008 y 2015, muestra que existieron menos *mujeres* que trabajaron o buscaron trabajo en sus departamentos en comparación con los *hombres*, patrón que se mantiene en el transcurso del tiempo. Cabe destacar que en comparación con la *PET*, la cantidad de *mujeres* y *hombres* que se encontraron en edad de trabajar en cada uno de los departamentos es similar, empero la *PEA* muestra que son claramente menos las *mujeres* que trabajaron o que buscaron un empleo en contraste con los *varones* y que existieron más *mujeres* incorporándose en la población no activa.

Por lo anterior, se puede decir que la dificultad del ingreso de las *mujeres* al mercado laboral se debe en parte a la proliferación de patrones culturales presentes en el país, donde se ha creído y sigue creyendo que ellas no “*pueden*” desempeñar los trabajos de los *varones* y viceversa (Hornsby, Benson, & Smith, 1987), impidiendo que las *mujeres* tengan igualdad de condiciones a los *hombres* al acceder y permanecer en determinados empleos.

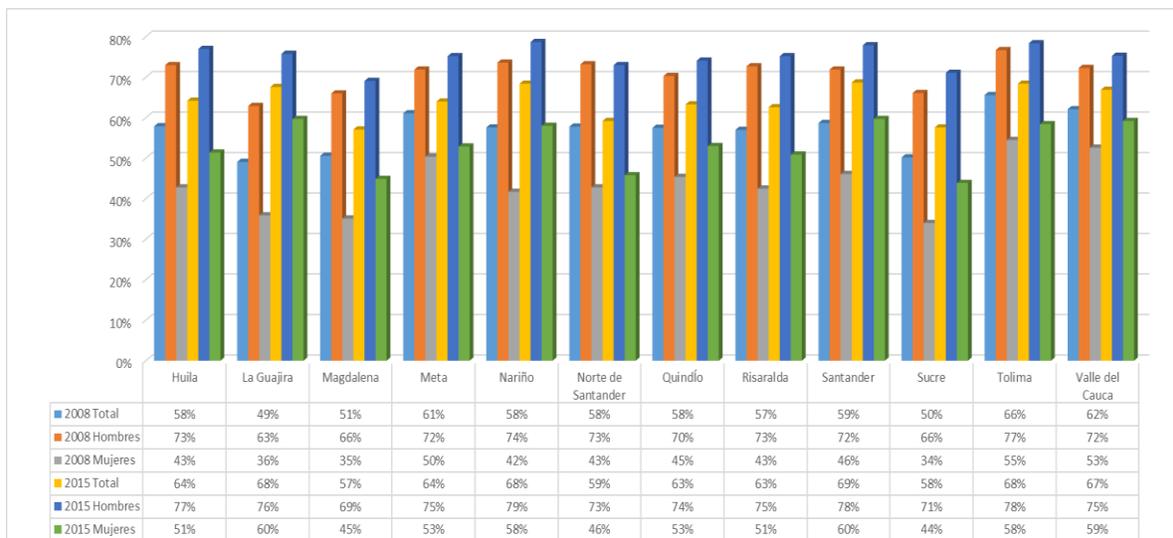
### 2.1.3. Tasa global de participación (TGP) en el Cauca y demás departamentos de Colombia.

**Gráfico 16. Tasa global de participación, por sexo. Antioquia, Atlántico, Bogotá, Bolívar, Boyacá, Caldas, Caquetá, Cauca, Cesar, Cesar, Chocó, Cundinamarca, Córdoba y Nacional. Años 2008 y 2015**



Fuente: Elaboración propia con datos de la FILCO por medio del DANE - Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH)

**Gráfico 17. Tasa global de participación, por sexo. Huila, La Guajira, Magdalena, Meta, Nariño, Norte de Santander, Quindío, Risaralda, Santander, Sucre, Tolima y Valle del Cauca. Años 2008 y 2015**



Fuente: Elaboración propia con datos de la FILCO por medio del DANE - Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH)

En los años 2008 y 2015 la participación laboral *femenina* fue inferior a la *masculina* en todos los departamentos analizados. En el Cauca la diferencia en puntos porcentuales fue del 32% y 26%, cifra que continúa siendo significativa; en Bogotá para el 2015 se presentó la mayor TGP total con 72%, sin embargo, la mayor TGP por sexo recayó en los *varones* con 23 puntos porcentuales de más al de las *mujeres*. El panorama nacional es similar al de estos departamentos: la TGP total para el 2015 se situó en 65%, para los *hombres* y las *mujeres* el 75% y 55% de la participación laboral, confirmando la presencia de barreras que frenan el ingreso de las *mujeres* al mercado laboral (Ver gráficos 16 y 17).

En contraste con Latinoamérica, de acuerdo con Batthyány & Montaña (2012), la participación de las *mujeres* en la actividad económica había sido baja, aunque este proceso se ha transformando como consecuencia de la transición demográfica en el transcurso de los años. Sin embargo, el conjunto de las TGP de los *hombres* es mayor al de las *mujeres* en Latinoamérica, el Cauca y demás departamentos de Colombia; ellas continúan recibiendo remuneraciones menores que los *varones* y encuentran barreras que les impiden acceder a puestos de trabajo.

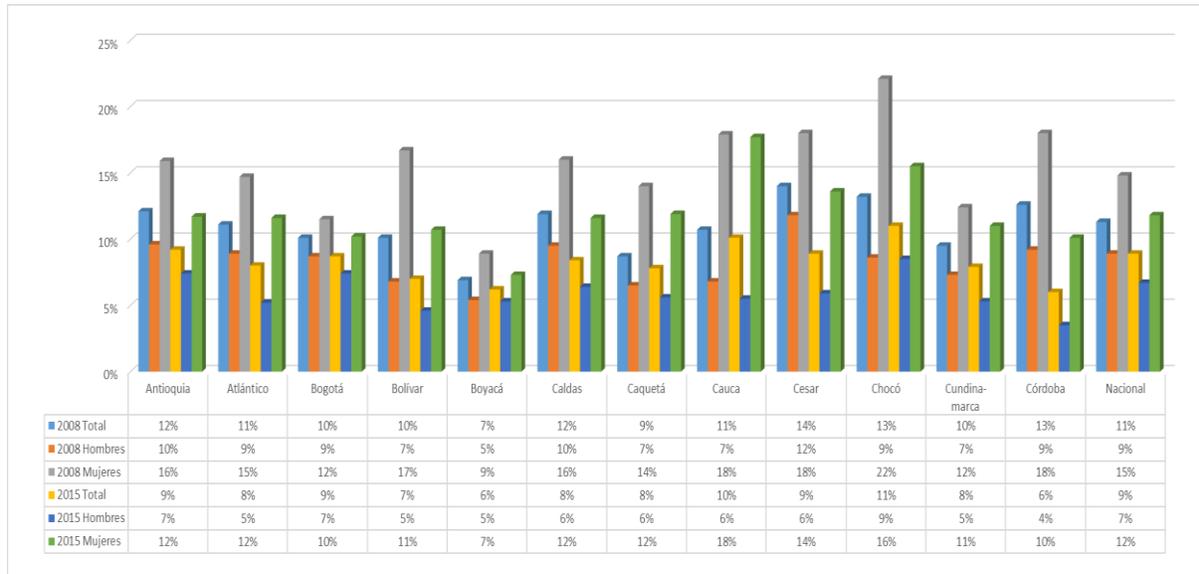
La mayor TGP *femenina* para el periodo de análisis la encabezó Bogotá con 58,4% y 65,5% respectivamente. Chocó y Caquetá ocuparon los últimos puestos en los que existe menor participación laboral por parte de las *mujeres*: para el 2015 hubo una tasa de 35,2% y 37,9% en cada departamento, mientras que el Cauca fluctuó entre los puestos 16 y 17 con una participación *femenina* inferior a la de los *varones*, por debajo del promedio nacional que osciló entre el 46,4% y 54,8% para el 2008 y 2015 (Ver anexo 6).

En síntesis, se observa que la participación laboral *femenina* ha incrementado en comparación a periodos pasados, pero *a priori* se puede inferir que esta no es una condición suficiente para asegurar el acceso de las *mujeres* al mercado laboral y mucho menos devengar los mismos salarios

que los *varones* como se podrá observar más adelante con la tasa de desempleo, los ingresos promedios y la disparidad salarial entre *hombres* y *mujeres*.

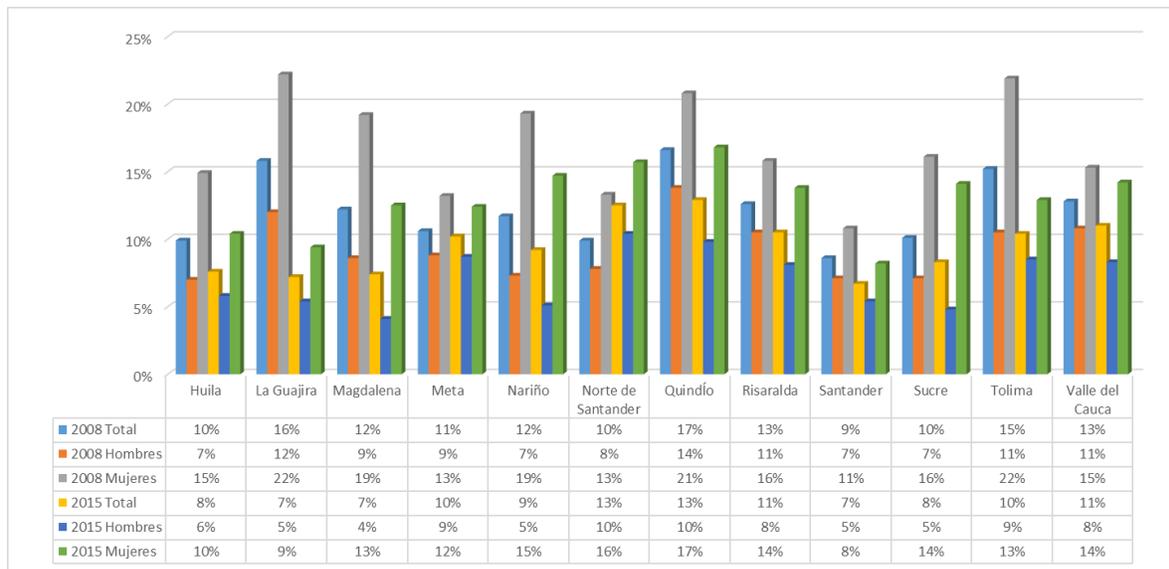
#### 2.1.4. Tasa de desempleo (TD) en el Cauca y demás departamentos de Colombia

**Gráfico 18. Tasa de desempleo, por sexo. Antioquia, Atlántico, Bogotá, Bolívar, Boyacá, Caldas, Caquetá, Cauca, Cesar, Cesar, Chocó, Cundinamarca, Córdoba y Nacional. Años 2008 y 2015**



Fuente: Elaboración propia con datos de la FILCO por medio del DANE - Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH)

**Gráfico 19. Tasa de desempleo, por sexo. Huila, La Guajira, Magdalena, Meta, Nariño, Norte de Santander, Quindío, Risaralda, Santander, Sucre, Tolima y Valle del Cauca. Años 2008 y 2015**



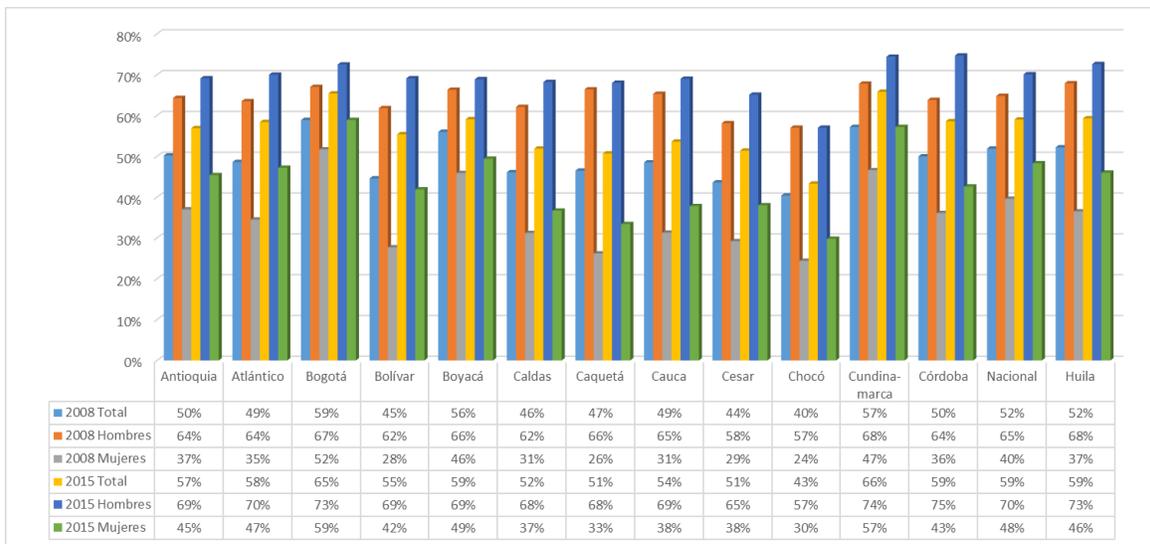
Fuente: Elaboración propia con datos de la FILCO por medio del DANE - Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH)

Como era de esperarse, la tasa de desempleo de las *mujeres* superó a la de los *hombres* en todos los departamentos estudiados en los años 2008 y 2015. A nivel nacional también se reflejó el mismo comportamiento, así, para el 2015 la *TD* total se ubicó en el 9%. Sin embargo, la *TD* para las *mujeres* se concentró alrededor del 12%, cifra superior a la de los *hombres* (7%) que fue casi la mitad de la tasa *femenina* (Ver gráficos 18 y 19).

Por otra parte, se observa que existe una tendencia decreciente para ambos sexos, no obstante, el Cauca presentó una *TD* mayor al promedio nacional, lo que ubica al departamento en los primeros lugares con mayores niveles de desempleo en Colombia. Además, para el 2015 la *TD femenina* del Cauca (18%) fue mayor a las demás tasas de los 23 departamentos restantes, mientras que Boyacá por su parte, tuvo la menor *TD femenina* (7,3%) (Ver anexo 7). Lo anterior es similar al caso de Latinoamérica que mantiene elevadas tasas de desempleo femenino y baja calidad en los empleos ofrecidos (Maurizio, 2010).

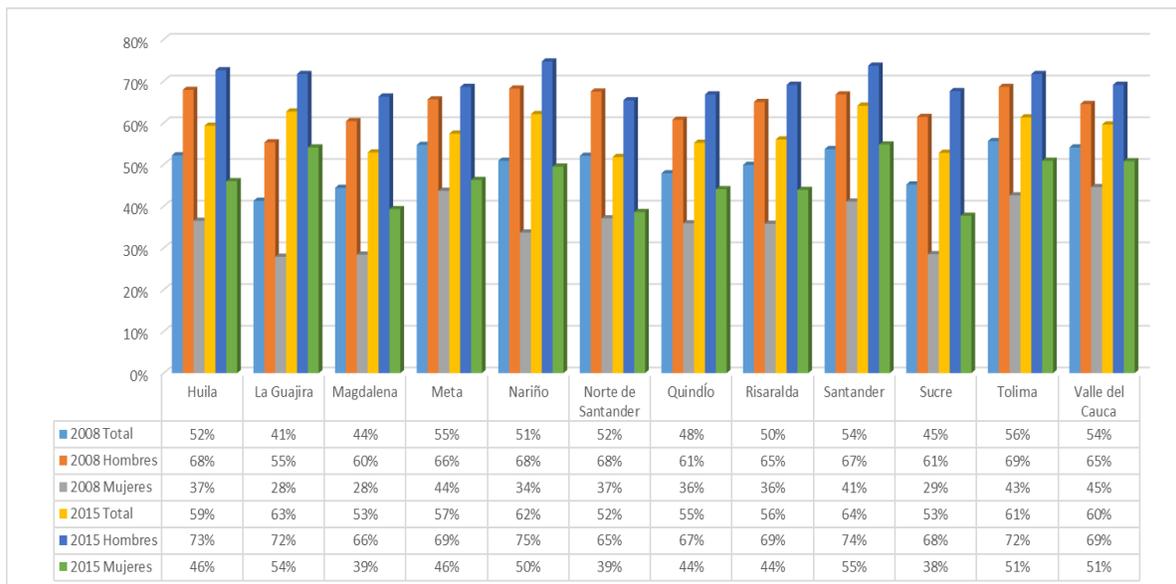
### 2.1.5. Tasa de ocupación (TO) en el Cauca y demás departamentos de Colombia

**Gráfico 20. Tasa de ocupación, por sexo. Antioquia, Atlántico, Bogotá, Bolívar, Boyacá, Caldas, Caquetá, Cauca, Cesar, Cesar, Chocó, Cundinamarca, Córdoba y Nacional. Años 2008 y 2015**



Fuente: Elaboración propia con datos de la FILCO por medio del DANE - Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH)

**Gráfico 21. Tasa de ocupación, por sexo. Huila, La Guajira, Magdalena, Meta, Nariño, Norte de Santander, Quindío, Risaralda, Santander, Sucre, Tolima y Valle del Cauca. Años 2008 y 2015**

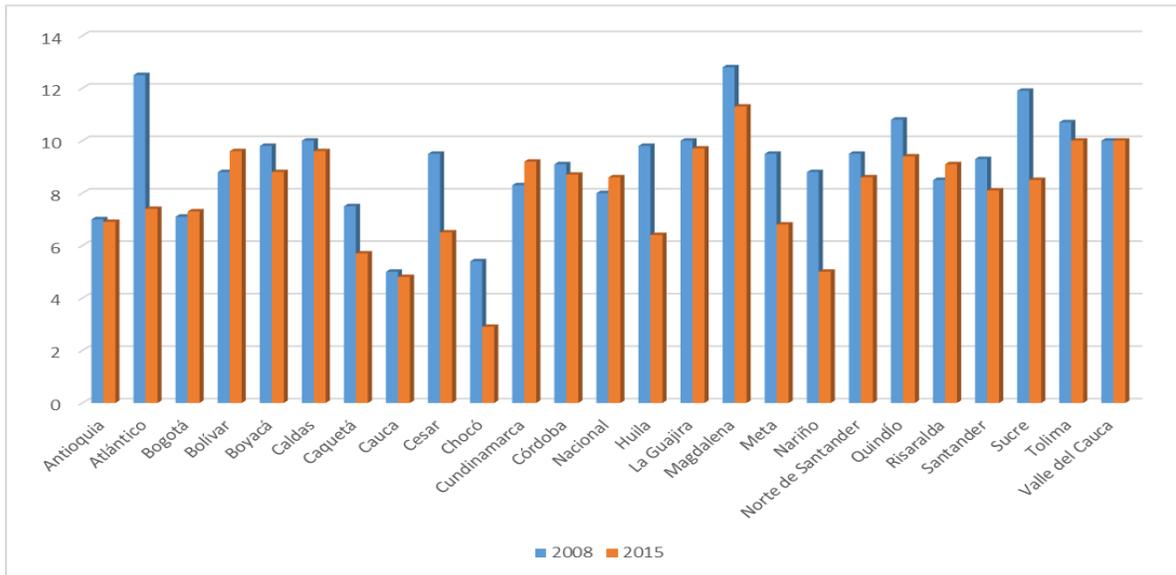


Fuente: Elaboración propia con datos de la FILCO por medio del DANE - Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH)

La tasa de ocupación de *hombres* excedió a la de *mujeres* en el periodo de análisis para el Cauca y demás departamentos de Colombia. Se observa poca variabilidad en este indicador, las fluctuaciones no superan los 10 puntos porcentuales en los años 2008 y 2015. Por lo tanto, se puede decir que los departamentos no son generadores de nuevos empleos y el caso de las *mujeres* es más alarmante porque su participación laboral es reducida; si se toma como ejemplo al Cauca, la tasa de ocupación *femenina* se concentró en el 38% por debajo del promedio nacional (48%), frente a un 69% para los *hombres*, cifra similar a la del promedio del país (70%) hacia el 2015 (Ver gráficos 20 y 21 y anexo 8).

## 2.1.6. Disparidad de horas trabajadas en la semana entre hombres y mujeres (DH) en el Cauca y demás departamentos de Colombia

**Gráfico 22. Disparidad de horas trabajadas a la semana entre hombres y mujeres. Cauca y demás departamentos de Colombia. Años 2008 y 2015**



Fuente: Elaboración propia con datos de la FILCO por medio del DANE - Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH)

La *DH* muestra la diferencia entre las horas en el trabajo primario y secundario que emplean *hombres* respecto al empleo de *mujeres*. Para el periodo de análisis las cifras han ido decreciendo, sin embargo, son positivas. La disparidad se encuentra a favor de los *varones*, así, para el 2008 Magdalena encabezó el primer puesto en este indicador, los *hombres* trabajaron en promedio 12,8 horas más que las *mujeres* a la semana; luego le siguieron Atlántico, Sucre, Quindío y Tolima, con 12,5, 11,9, 10,8 y 10,7 horas de disimilitud, mientras que en el resto de departamentos esta variable se concentró en 10 o menos horas de trabajo a la semana. No obstante, Magdalena es el único departamento que se mantiene en la misma posición en los dos años analizados. El Cauca, por su parte, pasó del puesto 24 (5) en el 2008, al 23 en el 2015 (4,8) y se posicionó en este periodo por debajo del promedio nacional (8 y 8, 6) (ver anexo 9).

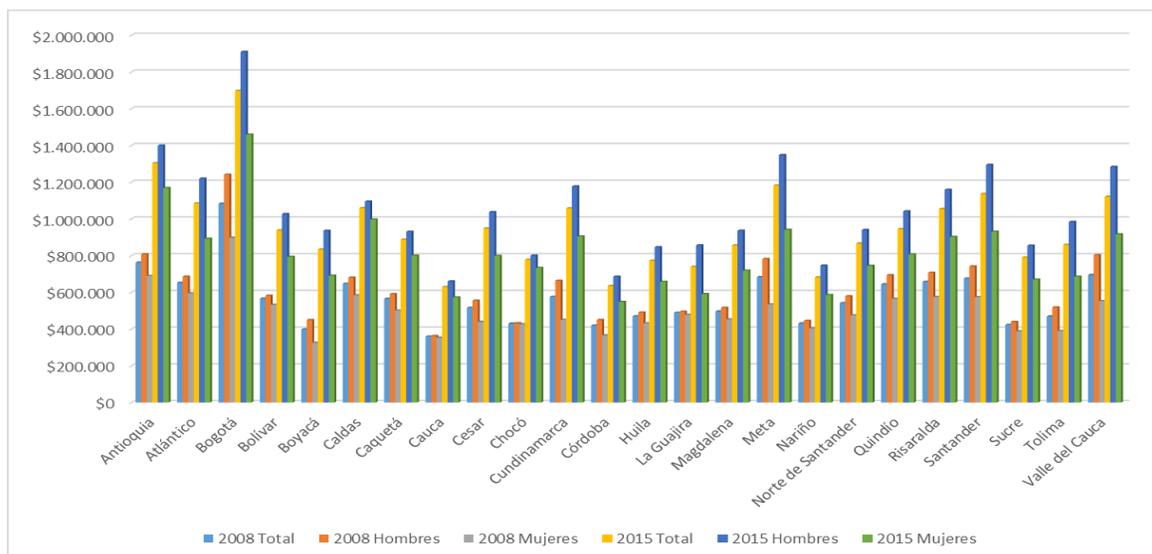
El anterior análisis evidencia la discriminación laboral *femenina* porque tanto en el trabajo primario como en el secundario los *hombres* laboran más horas que las *mujeres*, lo que supone la asunción en la historia colombiana que las *mujeres* no “*deben*” participar en las actividades económicas, tal vez porque el subconsciente colectivo asume la participación de *las mujeres exclusivamente en función de las labores domésticas*, idea que hace alusión básicamente al cuidado de hijos e hijas, limpieza de la vivienda y todo aquello que permita que el hogar funcione “*correctamente*”. Sin embargo, esta es una “*obligación*” endilgada exclusivamente a las *mujeres* mientras que la sociedad le permite a los *hombres* abstenerse de cumplir con este tipo de labores al pensar en ellos como proveedores. Por este motivo, los *varones* no tienen todas las restricciones a las que se enfrentan las *mujeres* cuando intentan acceder, mantenerse y obtener los beneficios del mercado laboral.

Adicionalmente, las *mujeres* son doblemente discriminadas porque acorde la *DH* tiene en cuenta únicamente las horas que se trabajan en empleos primarios y secundarios, pero omite la economía del cuidado que efectúan las *mujeres*, refiriéndose a esta como *un espacio indefinido de bienes, servicios, actividades, relaciones y valores relativos a las necesidades más básicas y relevantes para la existencia y reproducción de las personas, en las sociedades en que viven* (Rodríguez, 2005, p. 230). No obstante, no tiene una remuneración monetaria, considerando a la actividad como *tiempo muerto* en el sistema económico, al punto que los empleadores prefieren no tener en cuenta a las *mujeres* para estos trabajos por el cumplimiento de una doble jornada que podría entorpecer las labores que ellas realizarán y requieren disponibilidad completa de tiempo y esto para las empresas es tiempo productivo perdido (Moreno, 2005).

### 2.1.7. Promedio de los ingresos laborales mensuales a precios constantes con base de 2008 (PI) en el Cauca y demás departamentos de Colombia

Bogotá obtuvo el promedio mayor de ingresos laborales mensuales totales con un equivalente a \$1'082.666 a favor de los *hombres* (\$1'240.870) para el año base. Boyacá tuvo el menor ingreso laboral mensual femenino con \$326.068 pesos colombianos en el 2008, mientras que Córdoba ocupó el último puesto en el 2015, lo que ubica el salario de las *mujeres* en un promedio \$441.340 pesos colombianos (ver gráfico 23).

**Gráfico 23. Promedio de los ingresos laborales mensuales a precios constantes con base de 2008, por sexo. Cauca y demás departamentos de Colombia. Años 2008 y 2015**



Fuente: Elaboración propia con datos de la FILCO por medio del DANE - Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH)

En el Cauca el promedio del ingreso laboral total se situó en el puesto 24 con \$359.589 y \$629.706 pesos en el periodo de análisis, con un mayor ingreso de los *hombres* por valor de \$362.580 y \$660.288 en comparación con lo que devengaron las *mujeres* (\$353.205 y \$572.421). Además, se destaca que estos promedios fueron inferiores al SMLV, que se situó en esos dos años en \$461.500 y \$644.350 pesos colombianos respectivamente, (Banco de la República, 2017). El

promedio de ingresos laborales de los departamentos restantes estuvo a favor de los *varones* en los dos años analizados (ver anexo 10).

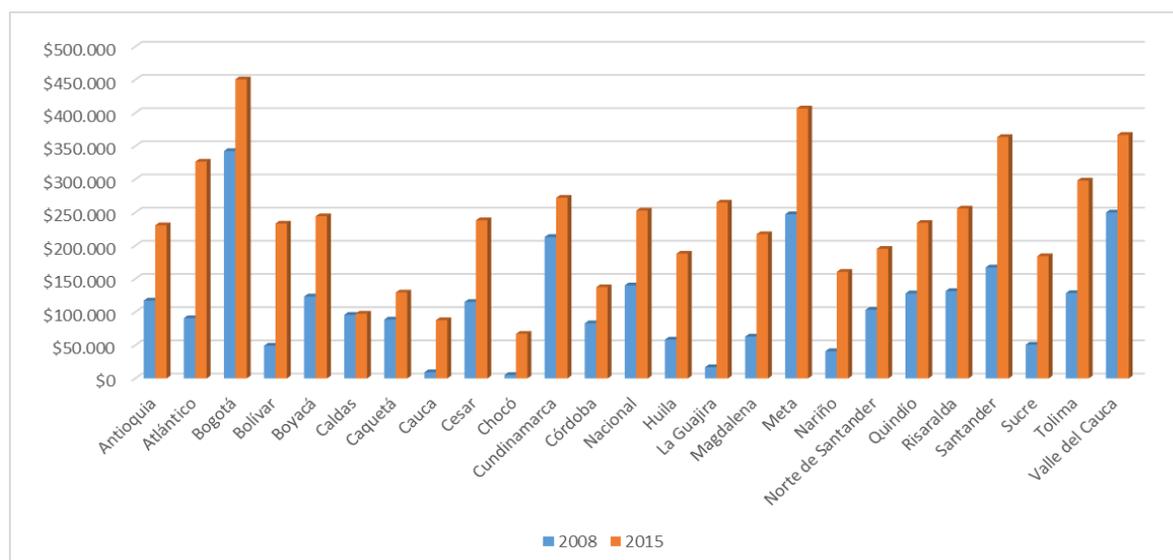
En razón de lo anterior, las *mujeres* no tienen igualdad de condiciones laborales en cuanto a remuneración se refiere. La condición de *ser mujer* es un factor determinante para los empleadores puesto que asumen la poca disponibilidad de tiempo por parte de ellas, así como la responsabilidad y esfuerzo, entre otros factores. Ello se fundamenta en conductas patriarcales mantenidas en la sociedad colombiana y se expresan en diferencias salariales, bajas tasas de ocupación *femenina*, altas tasas de desempleo femenino, número menor de horas que laboran las *mujeres* en trabajos primarios y secundarios y el mayor número de horas que ellas trabajan en las labores domésticas, en relación con los *varones*, aunque tengan las mismas habilidades, capacidades, etc.

#### **2.1.8. Disparidad salarial entre hombres y mujeres (DS) a precios constantes con base de 2008 en el Cauca y demás departamentos de Colombia**

La disparidad salarial entre *hombres* y *mujeres* muestra la diferencia entre el trabajo primario y secundario que efectúan los *hombres* respecto a las *mujeres*. Para el periodo de análisis las cifras fueron mayores a cero en cada uno de los departamentos, es decir, la disparidad muestra que las mujeres obtuvieron un salario inferior al de los *hombres*. De otro lado, Bogotá presentó la mayor *DS* (\$342.686 y \$450.761), mientras que Chocó y Cauca la menor *DS* en el 2008 y 2015 (ver anexo 11).

La *DS* presentó algo de variabilidad en el 2008 y 2015. Así, el Norte de Santander pasó de ocupar el puesto 12 al 16 y Antioquia fluctuó entre los puestos 19 y 14. Adicionalmente, la disparidad salarial nacional entre *hombres* y *mujeres* fue de \$140.312 y \$252.983 en el periodo de análisis, promedio que estuvo por debajo de Bogotá, Valle del Cauca, Meta, Cundinamarca y Santander en el 2008 y 2015 (ver gráfico 24).

**Gráfico 24. Disparidad salarial entre hombres y mujeres a precios constantes con base de 2008. Cauca y demás departamentos de Colombia. Años 2008 y 2015**



Fuente: Elaboración propia con datos de la FILCO por medio del DANE - Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH)

La anterior descripción continúa reflejando que los aspectos socioculturales (Tenjo & Rivero, 2005) que relacionan a las *mujeres* en determinados roles, dificultan la igualdad de condiciones en el mercado laboral. Asimismo, si las *mujeres* poseen niveles de formación superiores a los de los *varones*, van a tener menores posibilidades de conseguir cargos directivos y podrán recibir salarios inferiores a los *hombres* a pesar de estar realizando el mismo trabajo (Tenjo & Herrera, 2009).

Por consiguiente, en este escenario se evidencia la discriminación laboral *femenina* que induce a que los empresarios paguen salarios menores a las *mujeres*, estipulando que poseen una curva de oferta laboral menos elástica que la de los *hombres* (Batthyány & Montaña, 2012), lo que ocasiona que ante cambios en los salarios, las *mujeres* se desplacen a realizar otro tipo de trabajos, incluso si estos no son remunerados (trabajo doméstico) porque la elasticidad de la oferta de trabajo *femenina* es inferior a la de los *hombres* (Killinsworth, 1983).

### **2.1.9. Porcentajes de disparidades de horas trabajadas en la semana y salarial en el mes entre hombres y mujeres en el Cauca y demás departamentos de Colombia.**

De acuerdo con el Ministerio de trabajo de Colombia (2017), la jornada ordinaria de trabajo es de 48 horas a la semana, es decir, 8 horas diarias y se comprende como *el tiempo al que se compromete un trabajador, a laborar al servicio de un empleador, dentro de una relación laboral* (Ministerio de trabajo de Colombia, 2017). De esta manera, se tendrá en cuenta el porcentaje de la disparidad de horas trabajadas entre semana entre *hombres y mujeres* respecto de las cuarenta y ocho horas de jornada ordinaria de trabajo en el periodo de análisis. Además, el porcentaje de la disparidad salarial entre *hombres y mujeres* se tomará teniendo en cuenta los salarios mínimos legales vigentes (Banco de la República, 2017) de los años 2008 y 2015, que equivalieron a \$461.500 y \$644.350 de pesos colombianos en cada año.

En esta lógica de análisis, se observa que para el 2008 el porcentaje mayor de la disparidad en horas trabajadas entre *hombres y mujeres* se concentró en Magdalena con 26,7% respecto de la jornada laboral a la semana, situándose por encima del promedio nacional (16,7%). Sin embargo, el porcentaje de la disparidad salarial entre *hombres y mujeres* (13,7%) respecto del salario mínimo legal vigente del año base, se posicionó por debajo del promedio nacional (30,4%), es decir, en este departamento existe el mayor porcentaje de disparidad en horas trabajadas a favor de los hombres, pero el porcentaje de la disparidad salarial no encabeza el listado porque los ingresos promedios son inferiores a los de otros departamentos; es por ello que Bogotá, al tener los mayores ingresos promedio de los departamentos en análisis, posee el mayor porcentaje de disparidad salarial (74,3%) respecto del SMLV (ver tabla 3 y gráfico 25).

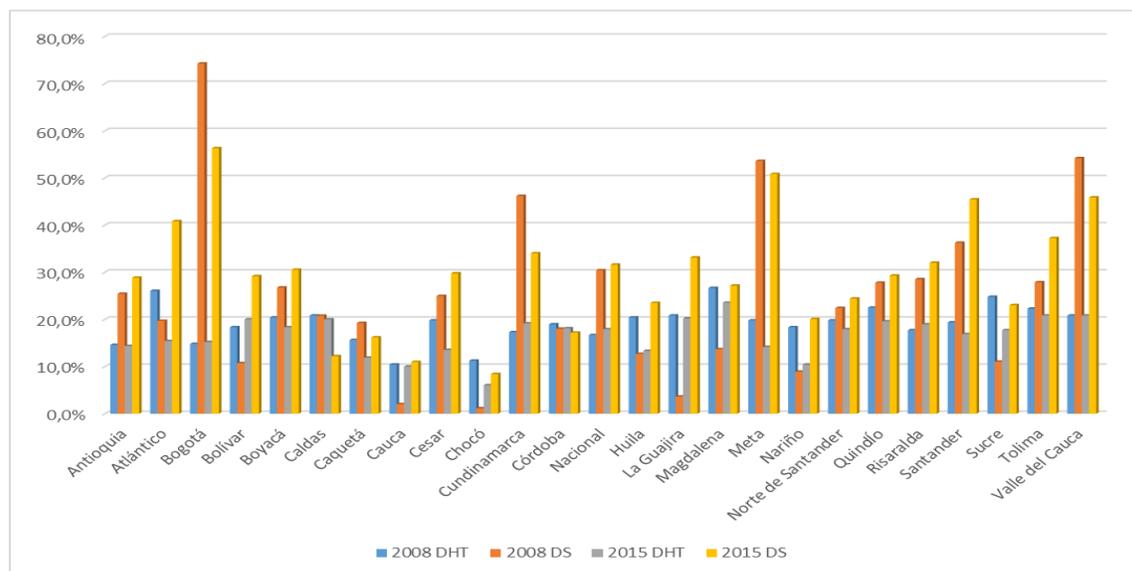
**Tabla 3. Porcentajes de disparidades de horas trabajadas en la semana y salarial en el mes. Cauca y demás departamentos de Colombia. Años 2008 y 2015**

2008				2015			
Departamento	DHT	Departamento	DS	Departamento	DHT	Departamento	DS
Magdalena	26,7%	Bogotá	74,3%	Magdalena	23,5%	Bogotá	70,0%
Atlántico	26,0%	Valle del Cauca	54,2%	Tolima	20,8%	Meta	63,1%
Sucre	24,8%	Meta	53,6%	Valle del Cauca	20,8%	Valle del Cauca	57,0%
Quindío	22,5%	Cundinamarca	46,2%	La Guajira	20,2%	Santander	56,4%
Tolima	22,3%	Santander	36,2%	Bolívar	20,0%	Atlántico	50,7%
Caldas	20,8%	Nacional	30,4%	Caldas	20,0%	Tolima	46,3%
La Guajira	20,8%	Risaralda	28,5%	Quindío	19,6%	Cundinamarca	42,3%
Valle del Cauca	20,8%	Tolima	27,9%	Cundinamarca	19,2%	La Guajira	41,1%
Boyacá	20,4%	Quindío	27,8%	Risaralda	19,0%	Risaralda	39,7%
Huila	20,4%	Boyacá	26,8%	Boyacá	18,3%	Nacional	39,3%
Cesar	19,8%	Antioquia	25,4%	Córdoba	18,1%	Boyacá	37,9%
Meta	19,8%	Cesar	25,0%	Nacional	17,9%	Cesar	37,0%
Norte de Santander	19,8%	Norte de Santander	22,4%	Norte de Santander	17,9%	Quindío	36,4%
Santander	19,4%	Caldas	20,8%	Sucre	17,7%	Bolívar	36,2%
Córdoba	19,0%	Atlántico	19,7%	Santander	16,9%	Antioquia	35,8%
Bolívar	18,3%	Caquetá	19,3%	Atlántico	15,4%	Magdalena	33,7%
Nariño	18,3%	Córdoba	18,0%	Bogotá	15,2%	Norte de Santander	30,3%
Risaralda	17,7%	Magdalena	13,7%	Antioquia	14,4%	Huila	29,2%
Cundinamarca	17,3%	Huila	12,7%	Meta	14,2%	Sucre	28,6%
Nacional	16,7%	Sucre	11,0%	Cesar	13,5%	Nariño	24,9%
Caquetá	15,6%	Bolívar	10,7%	Huila	13,3%	Córdoba	21,3%
Bogotá	14,8%	Nariño	8,9%	Caquetá	11,9%	Caquetá	20,1%
Antioquia	14,6%	La Guajira	3,7%	Nariño	10,4%	Caldas	15,1%
Chocó	11,3%	Cauca	2,0%	Cauca	10,0%	Cauca	13,6%
Cauca	10,4%	Chocó	1,2%	Chocó	6,0%	Chocó	10,4%

Fuente: Elaboración propia con datos de la FILCO por medio del DANE - Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), del Ministerio de Trabajo de Colombia (Mintrabajo) y del Banco de la República

De otro lado, el Cauca y Chocó mantuvieron los últimos lugares con bajos porcentajes de disparidad de horas trabajadas en la semana entre *hombres* y *mujeres*, así como la disparidad salarial entre *hombres* y *mujeres*, por debajo del promedio de los demás departamentos y el nacional como se observa en el gráfico 25.

**Gráfico 25. Porcentajes de disparidades de horas trabajadas en la semana y salarial en el mes entre hombres y mujeres. Cauca y demás departamentos de Colombia. Años 2008 y 2015**



Fuente: Elaboración propia con datos de la FILCO por medio del DANE - Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), del Ministerio de Trabajo de Colombia (Mintrabajo) y del Banco de la República.

En el 2015 el promedio de la disparidad de horas trabajadas en la semana de Magdalena, Tolima, Valle del Cauca, La Guajira, Bolívar, Caldas, Quindío, Cundinamarca Risaralda, Boyacá y Córdoba fue mayor al promedio nacional (17,9%) con un porcentaje promedio en puntos porcentuales de 19,95%. Empero, la disparidad salarial mensual de Boyacá, Cesar, Quindío, Bolívar, Antioquia, Magdalena, Norte de Santander, Huila, Sucre, Nariño, Córdoba, Caquetá, Caldas, Cauca y Chocó se situó por debajo del promedio nacional (31,6%) con un porcentaje promedio en puntos porcentuales de 22, 05% en contra de las *mujeres* (ver gráfico 25).

### 2.1.10. Contraste entre algunos indicadores del mercado laboral

La *TGP*, *TO* y *TD* son pertinentes para analizar la situación de la participación laboral *femenina* en el Cauca y demás departamentos de Colombia a partir del porcentaje de *hombres y mujeres* que participan en el mercado laboral, quienes se encuentran ocupado/a/s y carecen de empleo. Además son útiles para evidenciar la discriminación laboral *femenina* que padecen las *mujeres* respecto a los *hombres* en Colombia.

De esta manera, en el 2008, para los 24 departamentos analizados, fue mayor la participación laboral y la tasa de ocupación para el caso de los *hombres* en comparación a las *mujeres*. La tasa de desempleo *femenina* se ubicó por encima de la tasa de desempleo total y de la tasa de desempleo de los hombres (ver tabla 4).

**Tabla 4. Porcentajes (%) de la tasa global de participación, por sexo, tasa de ocupación, por sexo y tasa de desempleo, por sexo. Año 2008 y 2015**

N	TGPH		TOH		TGPTotalHy M		TOTotalHy M		TGPM		TOM		TDM		TDTotalHy M		TDH	
	2008	2015	2008	2015	2008	2015	2008	2015	2008	2015	2008	2015	2008	2015	2008	2015	2008	2015
Antioquia	71	75	64	69	57	63	50	57	44	52	37	45	16	12	12	9	10	7
Atlántico	70	74	64	70	55	63	49	58	40	53	35	47	15	12	11	8	9	5
Bogotá	73	78	67	73	66	72	59	65	58	66	52	59	12	10	10	9	9	7
Bolívar	66	72	62	69	50	60	45	55	33	47	28	42	17	11	10	7	7	5
Boyacá	70	73	66	69	60	63	56	59	50	53	46	49	9	7	7	6	5	5
Caldas	69	73	62	68	52	57	46	52	37	42	31	37	16	12	12	8	10	6
Caquetá	71	72	66	68	51	55	47	51	31	38	26	33	14	12	9	8	7	6
<b>Cauca</b>	<b>70</b>	<b>73</b>	<b>65</b>	<b>69</b>	<b>54</b>	<b>60</b>	<b>49</b>	<b>54</b>	<b>38</b>	<b>46</b>	<b>31</b>	<b>38</b>	<b>18</b>	<b>18</b>	<b>11</b>	<b>10</b>	<b>7</b>	<b>6</b>
Cesar	66	69	58	65	51	57	44	51	36	44	29	38	18	14	14	9	12	6
Chocó	62	62	57	57	47	49	40	43	31	35	24	30	22	16	13	11	9	9
Cundina- marca	73	79	68	74	63	71	57	66	53	64	47	57	12	11	10	8	7	5
Córdoba	70	77	64	75	57	62	50	59	44	47	36	43	18	10	13	6	9	4
Huila	73	77	68	73	58	64	52	59	43	51	37	46	15	10	10	8	7	6

La Guajira	63	76	55	72	49	68	41	63	36	60	28	54	22	9	16	7	12	5
Magdalena	66	69	60	66	51	57	44	53	35	45	28	39	19	13	12	7	9	4
Meta	72	75	66	69	61	64	55	57	50	53	44	46	13	12	11	10	9	9
Nariño	74	79	68	75	58	68	51	62	42	58	34	50	19	15	12	9	7	5
Norte de Santander	73	73	68	65	58	59	52	52	43	46	37	39	13	16	10	13	8	10
Quindío	70	74	61	67	58	63	48	55	45	53	36	44	21	17	17	13	14	10
Risaralda	73	75	65	69	57	63	50	56	43	51	36	44	16	14	13	11	11	8
Santander	72	78	67	74	59	69	54	64	46	60	41	55	11	8	9	7	7	5
Sucre	66	71	61	68	50	58	45	53	34	44	29	38	16	14	10	8	7	5
Tolima	77	78	69	72	66	68	56	61	55	58	43	51	22	13	15	10	11	9
Valle del Cauca	72	75	65	69	62	67	54	60	53	59	45	51	15	14	13	11	11	8

Fuente: Elaboración propia con datos de la FILCO por medio del DANE - Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH)

En el 2015 la *TGP* y *TO* por sexo y total incrementaron, mientras que la *TD* por sexo y total se redujo. Sin embargo, el panorama continuó igual al del año base respecto a la posición de las tasas a favor de los *varones*, es decir, independientemente del departamento analizado, son las *mujeres* las que tienen desventaja en el mercado laboral por el hecho de ser *mujeres*. Adicionalmente, sus condiciones son precarias, reciben bajos ingresos, cobertura insuficiente en la pensión, salud y riesgos profesionales (Tabares, 2010) (ver tabla 4).

### Capítulo III.

#### Discriminación laboral femenina a partir de modelos econométricos en Colombia y las regiones Andina, Caribe y Pacífica

Este capítulo analiza la dinámica de la discriminación laboral *femenina* en Colombia, al validar la hipótesis *hay discriminación femenina en los ingresos laborales en Colombia y en las regiones Andina, Caribe y Pacífica*, a través de cuatro modelos econométricos divididos en dos niveles: uno nacional y otro por regiones, por oferta y demanda laboral. Igualmente, son analizados los niveles de sensibilidad de la variable dependiente respecto de la oferta y demanda laboral de mujeres y hombres.

Para determinar la discriminación laboral *femenina*<sup>16</sup> en Colombia, tanto a nivel nacional como por regiones, se construyeron cuatro modelos econométricos basados en un componente teórico y otro empírico. Debe recordarse que de acuerdo a Wooldridge (2010), los modelos estocásticos se basan en teorías pero también en apreciaciones empíricas: *Algunas veces, el modelado económico formal es el punto de partida del análisis empírico, pero es más común el empleo de teorías económicas menos formales o incluso apoyarse por completo en la intuición* (Wooldridge, 2010, p.3).

En este estudio, la discriminación laboral hacia las *mujeres*, se capturó la disparidad salarial entre *hombres y mujeres* de acuerdo a Oaxaca (1973), Blinder (1973), Blau & Kahn (2003).

Oaxaca (1973) y Blinder (1973) formularon un modelo que explica el salario devengado por hora en función de variables personales y laborales, tales como: educación, estado civil, estado de salud y experiencia; ocupación, tamaño de área urbana, sindicación, jornada de trabajo, sector de actividad, número de años migrado, tamaño de área urbana, distancia al trabajo y región.

---

<sup>16</sup> Se ponen los términos *femenina, mujeres, hombres, varones*, etc. y todo aquel concepto que mire la realidad como una dualidad en cursiva porque el *feminismo decolonial* coloca en duda lo binario del género.

En complemento con el modelo de Oaxaca (1973), Blinder (1973) añadió variables familiares y estableció como variables endógenas la educación, sindicación, ocupación, experiencia y antigüedad y como exógenas a la salud, edad, condiciones del mercado de trabajo local, residencia y variables familiares.

De otro lado, Blau & Kahn (2003) efectuaron un análisis para 10 países, descompusieron el salario en características personales por sexo y en función de la estructura salarial del país. Así, demostraron que los niveles de desigualdad en los salarios están condicionados por la estructura salarial del estado.

En este orden de ideas, siguiendo los anteriores autores, los modelos a plantear tendrán como una de las variables exógenas la tasa de ocupación para explicar la disparidad salarial. Además, la ocupación es considerada en condiciones de competencia perfecta como la demanda de trabajo porque si supone que hay una *dotación de capital fija, la demanda de trabajo dependerá, en forma decreciente, del salario real y en forma creciente, de la productividad marginal del trabajo* (Torres & Moreno, 2005, p. 8).

De otro lado, para comprender el mercado en general, se incluyó la tasa global de participación por sexo que representa la oferta laboral porque esta se determina entre el coste en el que incurren los empleados en su tiempo libre si se dedican a laborar y el arbitraje del sueldo que devengan por su trabajo, por lo tanto, la función de oferta laboral será creciente en relación al salario real, suponiendo que si este incrementa entonces el efecto sustitución predominará sobre el efecto renta (Torres & Moreno, 2005).

Se consideró también la disparidad en horas trabajadas a la semana que explica la discriminación laboral *femenina* porque muestra *la diferencia de las horas trabajadas en el trabajo principal y en trabajo secundario, en promedio a la semana, de los hombres respecto a las horas*

*trabajadas en el trabajo principal o secundario, en promedio a la semana, de las mujeres* (Fuente de Información Laboral de Colombia, 2017, en línea), es decir, en presencia de discriminación laboral se esperaría que las horas trabajadas por *hombres* sean mayores a las de *mujeres* porque ellas tienen más barreras que les impiden ingresar al mercado laboral al creer que se encuentran en función de las labores del hogar.

Por otro lado, está incorporado el promedio de los ingresos totales como variable regresora porque muestra el monto que devengan *hombres* y *mujeres* al desempeñar trabajos primarios y secundarios y además tiene una relación intrínseca con la disparidad salarial al tomar esta diferencia como agregado.

Finalmente, el PIB per cápita está como variable de control que recoge las condiciones macroeconómicas por habitante, como choques de oferta y demanda agregada e inflación.

### **3.1. Caracterización de los modelos econométricos**

Los modelos estimados serán en dos niveles: uno nacional y otro por regiones, con el ánimo de ahondar en la dinámica de la discriminación laboral *femenina*. De esta manera, la información para la modelación econométrica fue obtenida a través de la Fuente de Información Laboral de Colombia (FILCO) y de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) de forma anual desde 2008 a 2015 para 24 departamentos de Colombia. Las variables de disparidad salarial entre *hombres* y *mujeres*, promedio de los ingresos laborales y PIB per cápita fueron llevadas a precios constantes de 2008 por medio del IPC colombiano.

Con todo lo anterior, se optó por la construcción de modelos de regresión múltiple con datos panel que tienen en cuenta *la dimensión del espacio y la del tiempo* (Gujarati & Porter, 2010). Este tipo de modelos poseen algunas ventajas frente a los que emplean datos de series de tiempo o de corte transversal y tienen mayores *datos informativos, más variabilidad, menos linealidad entre*

variables, mas grados de libertad y mayor eficiencia (Baltagi citado por Gujarati & Porter, 2010, pág. 592), es decir, este tipo de datos son útiles para analizar la movilidad laboral, el desempleo, las repercusiones de aquellas leyes que se enfocan en el salario mínimo acerca del empleo, etc., por ser adecuados para estudiar la dinámica de cambio.

En este orden de ideas, se obtuvo un conjunto de *datos panel*, el cual es catalogado como *balanceado* y *corto* porque cuenta con información para todos los departamentos en todos los años de la muestra y el número de departamentos (24) es mayor al periodo de análisis (8 años).

Los modelos con datos panel se deben estimar por *efectos fijos (ef)* o *efectos aleatorios (ea)* porque la estimación por *MCO* está sesgada<sup>17</sup>. La prueba de Hausman (1979) determina si el método de *ea* es mejor que el de *ef* o viceversa. En este orden de ideas, los modelos propuestos son<sup>18</sup>:

- Modelo 1 para *mujeres* por demanda laboral:

$$lds_{it} = \beta_{1i} + \beta_2 lpibpc_{it} + \beta_3 lto_{mit} + \beta_4 lpi_{it} + \beta_5 ldh_{it} + \mu_{it} \quad (1)$$

- Modelo 2 para *hombres* por demanda laboral:

$$lds_{it} = \alpha_{1i} + \alpha_2 lpibpc_{it} + \alpha_3 lto_{hit} + \alpha_4 lpi_{it} + \alpha_5 ldh_{it} + \mu_{it} \quad (2)$$

- Modelo 3 para *mujeres* por oferta laboral:

$$lds_{it} = \beta_{1i} + \beta_2 lpibpc_{it} + \beta_3 ltgp_{mit} + \beta_4 lpi_{it} + \beta_5 ldh_{it} + \mu_{it} \quad (3)$$

- Modelo 4 para *hombres* por oferta laboral:

$$lds_{it} = \alpha_{1i} + \alpha_2 lpibpc_{it} + \alpha_3 ltgp_{hit} + \alpha_4 lpi_{it} + \alpha_5 ldh_{it} + \mu_{it} \quad (4)$$

---

<sup>17</sup> De acuerdo con Gujarati & Porter (2010), los efectos fijos hacen alusión a que a pesar de que el intercepto sea distinto en cada sujeto, este será *invariante* en el tiempo, mientras que los efectos aleatorios, en vez de considerar fijo al intercepto, supone que es una variable aleatoria de una población mayor de departamentos. Por lo tanto, *el intercepto (Común) representa el valor medio de todos los interceptos (de corte transversal), y el componente de error significa la desviación (aleatoria) del intercepto individual respecto de este valor medio* (Gujarati & Porter, 2010, p. 603).

<sup>18</sup> Los modelos fueron separados por sexo para evitar el problema de *multicolinealidad* que surge entre las variables tasa de ocupación y tasa global de participación.

Donde  $lds$  significa el logaritmo natural de la disparidad salarial entre *hombres* y *mujeres*, es decir, es el logaritmo natural de los ingresos laborales entre el trabajo principal y el trabajo secundario, en promedio mensuales, de los hombres respecto de las horas trabajadas en el trabajo principal o secundario, en promedio mensuales, de las mujeres (Fuente de Información Laboral de Colombia, 2017, en línea),  $lpibpc$  denota el logaritmo natural del PIB per cápita a precios constantes (variable de control),  $lto_m$  es el logaritmo natural de la tasa de ocupación de las mujeres,  $lto_h$  significa el logaritmo natural de la tasa de ocupación de los hombres,  $ltgp_m$  es el logaritmo natural de la tasa global de participación femenina,  $ltgp_h$  es el logaritmo natural de la tasa global de participación masculina,  $lpi$  denota el logaritmo natural del promedio de los ingresos laborales totales,  $ldh$  significa el logaritmo natural de la disparidad de horas trabajadas en la semana entre *hombres* y *mujeres*,  $\mu$  es el término aleatorio de error idiosincrásico<sup>19</sup> que recoge la influencia de otras variables que no se han tenido en cuenta al analizar la disparidad salarial entre *hombres* y *mujeres*.

Los parámetros  $\beta_1, \alpha_1$  son coeficientes de intercepción del modelo,  $\beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5, \alpha_2, \alpha_3, \alpha_4, \alpha_5$  son coeficientes de pendiente del modelo,  $i$  significa el departamento y  $t$  es el tiempo (año). Al estar las variables expresadas en logaritmos, los parámetros se deben interpretar como elasticidades, es decir todos los modelos son *log-log*.

En consecuencia con lo planteado, empíricamente se estableció como hipótesis que para Colombia no hay discriminación *femenina* en los ingresos laborales. De igual manera, por regiones se planteó que no hay discriminación *femenina* en los ingresos laborales por regiones Andina, Caribe y Pacífica. Es decir, se esperaba que  $\beta_3, \alpha_3$  sean iguales a cero. Como hipótesis alternativa para Colombia se planteó hay discriminación *femenina* en los ingresos laborales. Asimismo, por

---

<sup>19</sup> Ver página 603 en Gujarati & Porter (2010).

regiones se estipuló que hay discriminación *femenina* en los ingresos laborales por regiones Andina, Caribe y Pacífica. Para ello, se esperaría que  $\beta_3, \alpha_3$  sean mayores a cero.

Esto obedece a que de acuerdo con FILCO, la disparidad de ingresos laborales promedio entre *hombres* y *mujeres* es igual a la diferencia entre sus ingresos laborales. Es decir:

$$DS_t = Wh_t - Wm_t \quad (5)$$

Donde  $DS_t$  es la disparidad de ingresos laborales mensuales promedio entre *hombres* y *mujeres* ocupados en el periodo t;  $Wh_t$  denota el ingreso laboral mensual promedio en el primer y segundo trabajo para *hombres* ocupados en el periodo t; y finalmente,  $Wm_t$  recoge el ingreso laboral mensual promedio en el primer y segundo trabajo para *mujeres* ocupadas en el periodo t. Es decir, si  $Wh_t$  y  $Wm_t$  son iguales, entonces  $DS_t$  será cero (no hay disparidad salarial entre *hombres* y *mujeres*) y si  $Wh_t$  es mayor que  $Wm_t$ , entonces  $DS_t$  será positiva (hay disparidad salarial a favor de los *hombres*).

El análisis para Colombia y por regiones se efectuó para el primer caso a partir de los 24 departamentos seleccionados y para el segundo caso las regiones se dividieron en Andina, Caribe y Pacífica.

A pesar de que Caquetá y Meta hagan parte de las regiones Amazónica y Orinoquía, se introdujeron en la región Andina porque al contar con tan pocos datos (1 departamento por región), el modelo no puede ser estimado. Algo similar ocurrió con el departamento del Cauca, por ello se optó por hacer la estimación para Colombia y el nivel regional.

**Tabla 5. Configuración de las regiones Andina, Caribe y Pacífica**

<b>Regiones</b>		
<b>Región Andina</b>	<b>Región Caribe</b>	<b>Región Pacífica</b>
Antioquia	Atlántico	Cauca
Bogotá	Bolívar	Chocó
Boyacá	Cesar	Nariño
Caldas	Córdoba	Valle del Cauca
Cundinamarca	La Guajira	
Huila	Magdalena	
Norte de Santander	Sucre	
Quindío		
Risaralda		
Santander		
Tolima		
Caquetá		
Meta		

Fuente: Elaboración propia

### **3.2. Estimación de los modelos econométricos**

La estimación de los modelos econométricos se llevó a cabo en el software *STATA* y fue aplicada la corrección de consistencia *HAC* a los modelos, que *robustece* los parámetros desde el punto de vista estadístico a pesar de la existencia de autocorrelación y/o heterocedasticidad. Además, la estimación se realizó bajo el método de efectos aleatorios (*re*) porque como se mencionó anteriormente, la prueba de Hausman (1979) así lo siguiere ya que su p-valor es cercano a cero (Ver anexo 12). Por lo tanto, los modelos econométricos estimados para Colombia son:

**Tabla 6. Resumen de modelos econométricos para mujeres y hombres por demanda laboral. Colombia. Años 2008-2015**

Variable	muj_col_dda	hom_col_dda
lpibpc_cons	.046124	.32992**
lto_m	1.86628***	
Ldh	.922124***	1.10282***
lpi	.784713***	.788509***
lto_h		2.91896*
_cons	-8.33231***	-18.7614***
N	191	191

legen: \* p<0.05; \*\* p<0.01; \*\*\* p<0.001

Fuente: Elaboración propia

**Tabla 7. Resumen de modelos econométricos para mujeres y hombres por oferta laboral. Colombia. Años 2008-2015**

Variable	muj_col_ofer	hom_col_ofer
lpibpc_cons	.129214	.308654**
ltgp_m	1.84908***	
Ldh	.98581***	1.09858***
lpi	.844139***	.85404***
ltgp_h		4.20115***
_cons	-10.8517***	-25.0328***
N	191	191

legen: \* p<0.05; \*\* p<0.01; \*\*\* p<0.001

Fuente: Elaboración propia

La tabla 6 establece que la elasticidad de la disparidad salarial entre *hombres* y *mujeres* es de 1.86 respecto de la tasa de ocupación *femenina*, lo que indica que si la tasa de ocupación de las *mujeres* aumenta 1%, en promedio, la disparidad salarial entre *hombres* y *mujeres* incrementará

en 1.86%, *ceteris paribus*. Aunque, la sensibilidad de la disparidad salarial es de casi 2.92 respecto de la tasa de ocupación *masculina*, mostrando que si la tasa de ocupación de los *hombres* aumenta 1%, en promedio, la disparidad salarial entre *hombres* y *mujeres* incrementará en casi 2.92%, *ceteris paribus*. Es decir, la elasticidad de la disparidad salarial respecto de la tasa de ocupación de los *hombres* es más sensible que la elasticidad de la disparidad salarial respecto de la tasa de ocupación de las *mujeres* por 1.06%, en promedio.

De otro lado, la tabla 7 indica que la sensibilidad de la disparidad salarial entre *hombres* y *mujeres* es de 1.84 respecto de la tasa global de participación de las *mujeres*, *ceteris paribus*. En cambio, la elasticidad de la disparidad salarial es de casi 4.2 respecto de la tasa global de participación *masculina*, *ceteris paribus*. Es decir, la elasticidad de la disparidad salarial respecto de la tasa global de participación de los *hombres* es más sensible que la elasticidad de la disparidad salarial respecto de la tasa global de participación de las *mujeres* por 2.36%, en promedio.

De acuerdo con los resultados encontrados, *hay discriminación laboral en los ingresos de las mujeres colombianas*, sin embargo, se reconoce que a pesar de que existe una relación positiva entre la sensibilidad de la disparidad salarial y la oferta y demanda laboral de *mujeres* y *hombres*, el resultado es levemente superior para el caso de los *varones*.

Por otra parte, la estimación de los modelos por regiones Andina, Caribe y Pacífica es:

**Tabla 8. Resumen de modelos econométricos para mujeres y hombres por demanda laboral. Regiones Andina, Caribe y Pacífica. Años 2008-2015**

Variable	r_andina	r_andina	r_caribe	r_caribe	r_Pacífica	r_Pacífica
lpibpc_cons	-.235817	.191792	-.056216	0.241479	-.45742	-.028574
lto_m	1.88113***		2.26741***		3.90557	
Ldh	.615627**	.853129***	.159925	0.12772	.240985	1.47564**
lpi	.806614***	.688724**	.897289	.885024*	1.9325	1.69772
lto_h		1.17716		4.83748**		3.67528*
_cons	-3.42655**	-7.21494**	-7.82832***	-24.4118***	-21.953	-29.0284
N	88	88	48	48	31	31

legende: \* p<0.05; \*\* p<0.01; \*\*\* p<0.001

Fuente: Elaboración propia

**Tabla 9. Resumen de modelos econométricos para mujeres y hombres por oferta laboral. Regiones Andina, Caribe y Pacífica. Años 2008-2015**

Variable	r_andina	r_andina	r_caribe	r_caribe	r_Pacífica	r_Pacífica
lpibpc_cons	.020436	.27745	-.012539	.117259	-.311958	-.343874
ltgp_m	1.70127***		2.23465**		4.00137*	
Ldh	.575555*	.818192***	.233411	.304017	.106515	1.04527*
lpi	.720103***	.64983**	1.10556	1.27985**	2.20459	2.33849*
ltgp_h		1.26866		5.43833**		5.7851***
_cons	-5.94974**	-8.51648**	-11.6958***	-31.0117***	-28.7937*	-41.0596**
N	88	88	48	48	31	31

legende: \* p<0.05; \*\* p<0.01; \*\*\* p<0.001

Fuente: Elaboración propia

La tabla 8 muestra que en la región Andina, la elasticidad de la disparidad salarial entre *hombres* y *mujeres* es de 1.88 respecto de la tasa de ocupación *femenina, ceteris paribus*. Al contrario, la sensibilidad de la disparidad salarial es de 1.17 respecto de la tasa de ocupación *masculina, ceteris paribus*. Es decir, la elasticidad de la disparidad salarial respecto de la tasa de ocupación de las *mujeres* es más sensible que la elasticidad de la disparidad salarial respecto de la tasa de ocupación de los *hombres* por 0.71%, en promedio.

Sin embargo, en la región Caribe, la sensibilidad de la disparidad salarial entre *hombres* y *mujeres* es de 2.26 respecto de la tasa de ocupación *femenina, ceteris paribus*. De otro lado, la elasticidad de la disparidad salarial es de casi 4.84 respecto de la tasa de ocupación *masculina, ceteris paribus*.

Mientras que en la región Pacífica la elasticidad de la disparidad salarial respecto de la tasa de ocupación de las *mujeres* es más sensible que la elasticidad de la disparidad salarial respecto de la tasa de ocupación de los *hombres* por 0.24%, en promedio, *ceteris paribus*.

Por otra parte, la tabla 9 indica que en la región Andina, la sensibilidad de la disparidad salarial es de 1.70 respecto de la tasa global de participación *femenina, ceteris paribus*. Mientras que la elasticidad de la disparidad salarial es de casi 1.27 respecto de la tasa global de participación *masculina, ceteris paribus*.

Por el contrario, en la región Caribe, la sensibilidad de la disparidad salarial respecto de la tasa global de participación de los *hombres* es más sensible que la elasticidad de la disparidad salarial respecto de la tasa global de participación de las *mujeres* por 3.19%, en promedio, *ceteris paribus*. Mientras que en la región Pacífica, la elasticidad de la disparidad salarial entre *hombres* y *mujeres* es de 4 respecto de la tasa global de participación *femenina, ceteris paribus*. Aunque, la elasticidad

de la disparidad salarial es de 5.78% respecto de la tasa global de participación *masculina, ceteris paribus*.

Es así que, la disparidad salarial tiene un comportamiento positivo y es muy sensible a los cambios en la oferta laboral *femenina*, la oferta laboral *masculina*, la demanda laboral de las *mujeres* y la demanda laboral de los *hombres*. Es decir, existe discriminación *femenina* respecto de los ingresos laborales en Colombia y las regiones: Andina, Caribe y Pacífica. Sin embargo, se reconoce que a pesar de dicha relación positiva, el resultado es levemente superior para el caso de los *varones* por demanda y oferta laboral en la región Caribe y por oferta laboral en la Pacífica.

Por otra parte, la disparidad en horas tiene una relación positiva con la disparidad salarial en Colombia y las regiones Andina, Caribe y Pacífica por oferta laboral y demanda laboral para *hombres y mujeres, ceteris paribus*, es decir, a medida que las horas de trabajo a la semana en trabajo primario y secundario de los *varones* incrementen, entonces los ingresos promedio de ellos serán mayores a los de las *mujeres*.

De otro lado, los ingresos promedio totales muestran una relación proporcional en cada uno de los grupos analizados por oferta laboral y demanda laboral para *hombres y mujeres*, es decir, a medida que la elasticidad de la disparidad salarial respecto de los ingresos promedio sea positiva, entonces los ingresos promedio de las *mujeres* respecto de los *varones* serán menores, *ceteris paribus*.

Finalmente, el PIB per cápita a precios constantes (variable de control) respecto de la disparidad salarial mostró únicamente un comportamiento positivo por el lado de la demanda laboral para Colombia en *hombres y mujeres*, en tanto que para la región andina en *hombres*; por oferta laboral para Colombia y la región Andina en *hombres y mujeres* y en la región caribe en *hombres, ceteris paribus*.

## Capítulo IV.

### Percepciones en torno a la discriminación laboral femenina en el Cauca y demás departamentos de Colombia

La generación de empleo en el Cauca y demás departamentos de Colombia está en función de factores estructurales propios de la economía regional, en conjunto con las decisiones y propuestas de las autoridades competentes de cada región. Recapitulando, las *mujeres* en comparación con los *hombres* no están en igualdad de condiciones en el campo laboral, además, ellas viven en situación de desigualdad en el entorno global, nacional, departamental, etc. son discriminadas en diversos ámbitos del diario vivir por el hecho de hacer parte de la categoría cultural *mujeres*, mientras que los *hombres* están mejor posicionados, devengan mejores salarios, entre otros aspectos en comparación con las *mujeres*. Por ello, es necesario formular un camino crítico alrededor de la discriminación laboral *femenina* que se presenta en Colombia a partir de los hallazgos, recomendaciones y conclusiones resultantes de la presente investigación.

#### 4.1. Hallazgos

Las teorías del feminismo eurocéntrico no tienen en cuenta las categorías de *raza* y *clase* al analizar la discriminación laboral *femenina* desconociendo a las minorías étnicas. Mientras que el *feminismo decolonial* las incorpora en su discurso, pero la influencia del feminismo europeo conduce a la pérdida de la identidad cultural de las *mujeres* mestizas y sea confuso clasificarlas en alguna de las categorías de los dos feminismos mencionados.

La situación de la participación laboral de las *mujeres* en el Cauca y demás departamentos de Colombia en el año 2008 y 2015 reflejó que *mujeres* y *hombres* están distribuidos poblacionalmente casi igual. Sin embargo, la tasa global de participación, tasa de ocupación,

promedio de ingresos de las *mujeres* continúa con una tendencia inferior a los indicadores *masculinos* a pesar de haber experimentado un crecimiento del 2008 al 2015.

La tasa de desempleo de *mujeres* y *hombres* disminuyó del año base hacia el 2015 en la ciudad de Bogotá y los 23 departamentos analizados, pero las *mujeres* continúan presentando las mayores tasas de desempleo en todos los agentes descritos. Sin embargo, las *mujeres* caucanas en comparación con las *mujeres* de los demás departamentos presentaron la tasa de desempleo (17.7%) más alta de todos los departamentos analizados para el 2015.

Por otra parte, la disparidad salarial muestra que no hay igualdad de ingresos laborales entre *hombres* y *mujeres* porque en el Cauca y demás departamentos analizados, los *hombres* en comparación con las *mujeres* devengan mayores salarios en la realización de trabajos primarios y secundarios. Además, el mayor acceso de los *varones* al ámbito laboral conduce a que ellos trabajen “más” horas que ellas, así, el indicador de la disparidad en horas trabajadas entre *hombres* y *mujeres* tiene una relación positiva en contra de las *mujeres* en el 2008 y 2015.

Finalmente, en la región Pacífica, la demanda de trabajo de las *mujeres* (3,90557) fue más sensible a la de los *hombres* (3.67528), mostrando que el cambio en la disparidad salarial será mayor cuando más *mujeres* que *hombres* trabajen en el mercado laboral pacífico, *ceteris paribus*, mientras que la región Andina en comparación con los demás grupos analizados, presentó mayor sensibilidad, tanto por oferta de trabajo de las *mujeres* en 0,43261 unidades en relación de los *varones*, y demanda de trabajo *femenina* en 0,70397 unidades en comparación con los *hombres*, es decir, la elasticidad de la disparidad salarial en este caso fue mayor en las *mujeres* respecto de los *varones* que trabajan y quieren o deseen conformar el mercado laboral andino, *ceteris paribus*.

## 4.2. Recomendaciones

De acuerdo con los hallazgos encontrados en la investigación y con lo planteado por Social Watch (2012), las *mujeres* no poseen las mismas oportunidades que los *hombres* en la toma de decisiones económicas y por consiguiente en el campo laboral su participación es reducida en comparación con los *varones*, independientemente de su edad, estado civil, raza, religión, entre otros. Por ello, es necesario plantear algunos retos teniendo en cuenta las políticas de género, las cuales de acuerdo con la Octava Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe son *una contribución al logro de la armonía entre los principios de universalidad (derechos de todas las mujeres) y de solidaridad (necesaria atención especial a grupos específicos, como niñas, jefas de hogar, jóvenes embarazadas, víctimas de violencia, campesinas pobres e indígenas), que trasciende el debate sobre la focalización que ha caracterizado a gran parte de las políticas sociales en las últimas décadas* (1999, en línea). Es decir, las políticas pretenden que las mujeres ganen empoderamiento y autonomía y que las brechas existentes en el campo laboral disminuyan.

En este orden de ideas, la discriminación laboral femenina presente en el Cauca y demás departamentos del país es abordada a través de una serie de sugerencias que siguen los lineamientos de la Organización Internacional del Trabajo (1965) en cooperación con las *mujeres*, la sociedad, los y las empresarios/as, el Estado y los principios orientadores de la Octava Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe (1999), la Asociación del Caribe para la Investigación y la Acción Femenina (1999) y Naciones Unidas (1979).

En razón de lo anterior, se sugiere reconocer la desigualdad por la que pasan las *mujeres* pertenecientes a los grupos étnicos a través de artículos como el 10 de la Directiva 2000/43/CE<sup>20</sup>

---

<sup>20</sup> Disponible en: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=celex%3A32000L0043>.

que tiene en cuenta y promulga un mejor trato a las personas independientemente de su origen racial o étnico, al mismo tiempo, generar políticas públicas que evidencien la situación de las *mujeres* colombianas de las minorías étnicas son más propensas a la discriminación laboral por género, *raza* y *clase* en comparación con otras *mujeres* no pertenecientes a ninguna étnica.

Construir desde la academia una nueva categoría dentro del *feminismo decolonial* que visibilice las vivencias de las *mujeres* colombianas mestizas. De la misma manera, articularla con las demás categorías ya creadas para continuar con la transformación colectiva que pretenden los diferentes grupos de *mujeres* caucanas y de los demás departamentos del país.

Para incrementar la participación laboral de las *mujeres* es imperativo indagar los indicadores laborales diferenciados por sexo para contrastarlos con indicadores incluyentes de categorías propuestas por perspectivas *feministas decoloniales* que atienden la discriminación de *género* con una mirada profunda y amplia. Desde estos indicadores, es posible diseñar y fomentar campañas que evidencien la situación de la participación laboral de las *mujeres* caucanas y del resto de departamentos de Colombia acordes a la interrelacionalidad existente en las categorías *género*, *raza* y *clase*.

La disminución de la tasa de desempleo de las *mujeres* caucanas precisa asegurar que el Estado brinde a las jóvenes educación básica, general y profesional de buena calidad. Igualmente, es pertinente proponer un trato diferencial o de discriminación positiva hacia las *mujeres* en la normatividad laboral para erradicar las discriminaciones en la contratación entre ellas y los *hombres* para trabajos iguales.

Reducir la disparidad salarial y de horas trabajadas a la semana entre *mujeres* y *hombres* en Colombia requiere empoderar a las *mujeres*, cumplir la normatividad laboral por parte del sector empresarial para disminuir las brechas salariales que persisten entre ellas y los *varones* en el campo

laboral e incentivar la iniciativa del Estado en conjunto con inversionistas para que ejecuten programas dirigidos a madres cabeza de familia, así como la promoción por parte de las autoridades competentes *que permita a las mujeres con responsabilidades familiares integrarse en la fuerza de trabajo o permanecer en ésta, así como reintegrarse al empleo* (Organización Internacional del trabajo, 1965, en línea).

Para reducir la sensibilidad entre la disparidad salarial por oferta y demanda laboral entre *hombres y mujeres* en las regiones Andina y Pacífica proponer iniciativas y políticas encaminadas a disminuir la *segregación ocupacional* suprimiendo desde la academia colombiana la *feminización* de algunas profesiones, situación que coadyuva a los menores salarios para las *mujeres* y frena la contratación de ellas en algunos cargos considerados culturalmente para *hombres*.

Recapitulando, es pertinente ajustar algunas de las recomendaciones de la Octava Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe (1999) sobre *situar a la desigualdad desde el centro, fortalecer al Estado como visibilizador de desigualdad, ejercer los derechos humanos y fortalecer las instituciones encargadas de aplicar y hacer cumplir la Ley<sup>21</sup>* para reducir la discriminación laboral femenina presente en el Cauca y demás departamentos del país.

En este orden de ideas, el desafío es:

- *Situar a la desigualdad desde el centro* a través de la transformación del paradigma del discurso dominante que está basado en el modelo económico de la eficiencia, crecimiento y competitividad omitiendo las dificultades padecidas por las *mujeres* en el mercado laboral por su condición de *mujeres*. Así, es fundamental reorientar las

---

<sup>21</sup> Las recomendaciones de la Octava Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe (1999) están enfocadas en el principio de igualdad, desconociendo que *mujeres y hombres* no están en igualdad de condiciones en el mercado laboral, es por ello que esta investigación tiene en cuenta la desigualdad como eje orientador.

políticas de género, situando la *desigualdad* social en el centro del corazón para combatir la pobreza estructural y reorientar las medidas que reducen las brechas entre *hombres y mujeres* en el Cauca y demás departamentos de Colombia.

- *Fortalecer al Estado como visibilizador de desigualdad* por medio de la participación ciudadana de las *mujeres* en la toma de decisiones económicas, políticas, culturales, etc. en compañía de un ejercicio de transparencia del accionar del Estado en la asignación de recursos y demás requerimientos de las *mujeres* en el ámbito laboral colombiano. No menos importante es reconfigurar las reformas teniendo en cuenta la inclusión de las *mujeres* colombianas pertenecientes a las minorías étnicas para promover el acceso a las oportunidades educativas que tiene las *mujeres* no pertenecientes a dichas minorías.
- *Ejercer los derechos humanos* como práctica y dirección ética de convivencia que reconoce la diversidad de situaciones a las que se enfrentan las *mujeres* por la diversidad cultural que repercute en discriminación social, política y económica.
- *Fortalecer las instituciones encargadas de aplicar y dar cumplimiento a la Ley* en el escenario de la lucha contra la violencia hacia las *mujeres* colombianas suprimiendo los obstáculos que no permiten ejecutar las sanciones pactadas en los derechos humanos alrededor de delitos sexuales y toda violencia que se presente en el ámbito público. *Asimismo, en los planes nacionales de seguridad ciudadana deberían incluirse medidas para erradicar la violencia contra la mujer en todas sus expresiones* (Octava Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, 1999, en línea).

### 4.3. Conclusiones

Las teorías de discriminación laboral *femenina* eurocéntricas corroboran la discriminación en el salario, empleo, ocupación y adquisición de capital humano que padecen las *mujeres* del Cauca, Bogotá y otros departamentos del país por el hecho de ser *mujeres* al devengar inferiores salarios, no tener empleos, estar menos ocupadas y menos capacitadas en formación empresarial en comparación con los *varones*, porque siguen existiendo conductas patriarcales basadas en creencias que muestran a las *mujeres* como no productivas, ágiles, fuertes, etc. y como las encargadas de realizar las labores que hacen posible al hogar funcionar *debidamente*, mientras que los *hombres* son los que “*pueden*” ingresar al mercado laboral al pensar que sus funciones son contrarias a las de las mujeres.

Recapitulando, desde la perspectiva del *feminismo decolonial* es realizada una crítica al feminismo eurocéntrico al considerar que este omite las vivencias de los grupos de *mujeres* latinoamericanas pertenecientes a las minorías étnicas y, por lo tanto, ellas no son discriminadas únicamente por el hecho de hacer parte de la categoría cultural de “*mujeres*” sino también porque algunas ingresan a las categorías de *raza no blanca* y *clase no burguesa* y podrían ser doble y hasta triplemente discriminadas en el ámbito laboral. Adicionalmente, las *mujeres* mestizas padecen pérdida de identidad cultural que impide ubicar en las categorías de *mujeres* blancas-burguesas, afrodescendientes, indígenas, gitanas, raizales, otros.

De otro lado, los estudios alrededor de la discriminación laboral *femenina* y de *género* son pocos en el Cauca y otros departamentos de Colombia, es decir, persiste la falta de interés y análisis sobre las desigualdades por las que pasan las *mujeres* colombianas en diversos escenarios.

La situación de la participación laboral de las *mujeres* en el Cauca y demás departamentos de Colombia en el año 2008 y 2015 reflejó que los *hombres* tienen menos barreras que impiden su

ingreso al mercado laboral y además obtienen ingresos superiores en contraste con las *mujeres*. Además, la tasa de desempleo de las *mujeres* caucanas fue mayor a las tasas de los otros departamentos y, de acuerdo con el Observatorio Regional del Mercado de Trabajo (2013), el desempleo en el Cauca es un fenómeno que afecta en mayor medida a las *mujeres* que se encuentran en el rango de edad de quince a veinticinco años.

Por otra parte, la disparidad salarial mostró que no hay igualdad de ingresos laborales entre *hombres* y *mujeres*. Adicionalmente, hay que poner en tela de juicio al indicador de disparidad en horas trabajadas entre *hombres* y *mujeres* porque no reconoce la *economía del cuidado* que desarrollan las *mujeres* en sus hogares. Además, de acuerdo con la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (2013) implementada por el DANE, las *mujeres* en promedio llevan a cabo 7 horas y 23 minutos de actividades de trabajo no remunerado, mientras que los *hombres* tan solo dedican 3 horas y 10 minutos.

La hipótesis planteada en el trabajo de investigación validó la existencia de discriminación *femenina* en los ingresos laborales en Colombia y las regiones Andina, Caribe y Pacífica a partir de los resultados encontrados porque mostró una relación positiva entre la sensibilidad entre la disparidad salarial entre *hombres* con la demanda y oferta laboral diferenciadas por sexo para las regiones analizadas. Sin embargo, se reconoce que el resultado para el caso colombiano y la región Caribe por oferta y demanda laboral y la región Pacífica por oferta laboral fue levemente superior para el caso de los *hombres*, mientras que en la región Pacífica la demanda de trabajo de las *mujeres* fue más sensible a la de los *hombres* y en la Andina en comparación con las otras regiones mostró más sensibilidad tanto por oferta y demanda de trabajo de las *mujeres*. Además, de acuerdo con Osorio (2016), un estudio llevado a cabo por la *Escuela Sindical* corroboró la brecha en los ingresos a favor de los *hombres* (20% en promedio de más) en Colombia en el periodo

comprendido entre 2008-2014, al mostrar que las *mujeres* son peor remuneradas que los *varones* en cualquier edad, aunque el rango de edad más afectado está situado en las *mujeres* más jóvenes y más adultas, lo cual podría deberse a que el primer grupo es asumido con poca experiencia laboral, mientras que el segundo como no productivo.

Finalmente, los hallazgos y recomendaciones de la investigación conducen a reconocer la existencia de la discriminación laboral femenina en las *mujeres* Caucanas y de los demás departamentos de Colombia y por tanto urge la convergencia de políticas y normas en la búsqueda del cambio de paradigma que cumpla los derechos de las *mujeres* enfocándose en la *expansión de sus libertades* (Sen, 2000).

## Referencias bibliográficas

- Abramo, L. y M. Valenzuela (2006) "Inserción Laboral y Brechas de Equidad de Género en América Latina", en L. Abramo (ed.), Santiago de Chile, Oficina Internacional del Trabajo.
- Allen, P. (1992). *The Sacred Hoop. Recovering the Feminine in American Indian Traditions*. Boston: Beacon Press.
- Asociación del Caribe para la Investigación y la Acción Femeninas (CAFRA) (1999), "Priorities for Future Action", documento presentado en la Tercera Conferencia Ministerial del Caribe sobre la Mujer: examen y evaluación de la Plataforma de Acción de Beijing, Puerto España, 5 al 7 de octubre.
- Baquero, J., Guataquí, J., & Sarmiento, L. (2000). *Un marco analítico de la discriminación laboral. Teorías, modalidades y estudios para Colombia*. Bogotá: Universidad del Rosario: Facultad de Economía.
- Banco de la República. (Febrero 28 de 2017). *Banco de la República. Banco Central de Colombia. Salario mínimo legal en Colombia-serie histórica*. Obtenido de <http://www.banrep.gov.co/es/indice-salarios>.
- Banco Mundial. (Agosto 29 de 2012). *Las mujeres tienen un papel clave en el avance económico en América Latina y el Caribe*. Retrieved from Banco Mundial: <http://www.bancomundial.org/es/news/feature/2012/08/29/women-play-key-role-in-economic-gains-in-latin-american-and-caribbean>.
- Barraza, N. (2010). Discriminación salarial y segregación laboral por género en las áreas metropolitanas de Barranquilla, Cartagena y Montería. *Serie Documentos IIEEC*, 31(1), 1-44.
- Batthyány, D., & Montaña, V. (2012). *Construyendo autonomía. Compromisos e indicadores de género*. Santiago de Chile: CEPAL.
- Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2003). Understanding international differences in the gender pay gap. *Journal of Labor Economics*, 21(1), 106-144.
- Blinder, A. S. (1973). Wage discrimination: reduced form and structural estimates. *Journal of Human Resources*, 436-455.
- Becker, G. (1957). *The Economics of Discrimination*. Chicago: University of Chicago Press.
- Bello, A., & Rangel, M. (2000). *Etnicidad, "raza" y equidad en América Latina y el Caribe*. Santiago: CEPAL.
- Chirix, E. (2014). Subjetividad y racismo: la mirada de las/los otros y sus efectos. En Espinosa, Y., Gómez, D., & Ochoa, K. (2014), *Tejiendo de otro modo: Feminismo, epistemología y apuestas decoloniales en Abya Yala*. (págs. 211-222). Popayán: Universidad del Cauca.

- De Fanelli, A. M. G. (1989). Patrones de desigualdad social en la sociedad moderna: una revisión de la literatura sobre discriminación ocupacional y salarial por género. *Desarrollo económico*, 239-264.
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). (30 de Abril de 2014). *Encuesta de Formación de Capital Humano*. Obtenido de [https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/capital\\_humano/BOL\\_CH\\_12.pdf](https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/capital_humano/BOL_CH_12.pdf).
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). (5 de Diciembre de 2013). *Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT)*. Obtenido de [https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ENUT/Bol\\_ENUT\\_2012\\_2013.pdf](https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ENUT/Bol_ENUT_2012_2013.pdf).
- Dussel, E. (2011). Europa, modernidad y eurocentrismo. En S. Castro Gómez, *La colonialidad del saber: eurocentrismo y ciencias sociales*. (págs. 41-54). Fundación Centro de Integración, Comunicación, Cultura y Sociedad (CICCUS); Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLASCO).
- Espinosa, Y., Gómez, D., & Ochoa, K. (Eds.). (2014). *Tejiendo de otro modo: Feminismo, epistemología y apuestas decoloniales en Abya Yala*. Popayán: Universidad del Cauca.
- Espinosa, Y. (2014, Diciembre). Feminismo decolonial: una ruptura con la visión hegemónica, eurocéntrica, racista y burguesa. (J. Barroso, Interviewer).
- Espinosa, Y. (2009). Etnocentrismo y colonialidad en los feminismos latinoamericanos: complicidades y consolidación de las hegemonías feministas en el espacio transnacional. *Revista venezolana de estudios de la mujer*, 14(33), 37-54.
- Fuente de Información Laboral de Colombia. (21 de Febrero de 2017). *Fuente de Información Laboral de Colombia*. Obtenido de <http://filco.mintrabajo.gov.co/pages/detalleIndicador.xhtml;jsessionid=D8262CF9D96E84100701C12EEC335793?idIndicador=146>.
- Fuente de Información Laboral de Colombia. (21 de Febrero de 2017). *Fuente de Información Laboral de Colombia*. Obtenido de <http://filco.mintrabajo.gov.co/pages/detalleIndicador.xhtml;jsessionid=814572F4F2F3ACC890E16F73574A72A?idIndicador=145>.
- Goedder, C. (2014). *Gary Becker: La manera económica de ver la vida*. MacroMet.
- Guardia, S. B. (2009). Estudiar a las mujeres como sujetos históricos en América Latina. Un derecho conquistado. In Y. Delgado, & M. C. Gonzáles, *Mujeres en el Mundo: Ciencia, género, migraciones, arte, lenguaje y familia* (p. 277). Valencia, Venezuela: LAINET.
- Gujarati, D., & Porter, D. (2010). *Econometría*. México: Mcgraw Hill.

- Hausman, J. A. (1979). Individual discount rates and the purchase and utilization of energy-using durables. *The Bell Journal of Economics*, 33-54.
- Hernández Romero, A. (2005). La visibilización estadística de los grupos étnicos colombianos. *Bogotá: Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE)*.
- Hornsby, J., Benson, P., & Smith, B. (1987). *An Investigation of Gender Bias in the Job Evaluation Process* (Vol. 2). Winter: Springer.
- Killinsworth, M. (1983). *Labor Supply*. Cambridge, England: Cambridge.
- Lozano, B. R. (2014). El feminismo no puede ser uno porque las mujeres somos diversas. Aportes a un feminismo negro decolonial desde la experiencia de las mujeres negras del Pacífico colombiano. In Y. Espinosa, D. Gómez, & K. Ochoa, *Tejiendo de otro modo: Feminismo, epistemología y apuestas descoloniales en Abya Yala* (pp. 335-352). Popayán: Universidad del Cauca.
- Lugones, M. (2014). Colonialidad y género. En Espinosa, Y., Gómez, D., & Ochoa, K., *Tejiendo de otro modo: Feminismo, epistemología y apuestas descoloniales en Abya Yala*. (págs. 57-63). Popayán: Universidad del Cauca.
- Lugones, M. (2010). Colonialidad y género. En *Descolonizar la modernidad, descolonizar Europa: un diálogo Europa-América Latina* (pp. 57-84). IEPALA.
- Luna, L. (2004). *Los movimientos de mujeres en América Latina y la renovación de la historia política*. México.
- Martínez, L., Mañeru, A., & Corral, A. (2011). *El viaje de Laia. Guía de sensibilización contra la trata de seres humanos con fines de explotación sexual*, Instituto de la Mujer, Madrid.
- Marx, C., & Engels, F. (2011). *Manifiesto del Partido Comunista*. México: Centro de Estudios Socialistas Carlos Marx.
- Maurizio, R. (2010). *Enfoque de género en las instituciones laborales y las políticas del mercado de trabajo en América Latina*. Santiago de Chile: CEPAL.
- Mendoza, B. (2014). La epistemología del sur, la colonialidad del género y el feminismo latinoamericano. En Espinosa, Y., Gómez, D., & Ochoa, K., *Tejiendo de otro modo: Feminismo, epistemología y apuestas descoloniales en Abya Yala*. (págs. 91-103). Popayán: Universidad del Cauca.
- Meza, C., & Mora, Y. (2013). *Discriminación salarial por género "efecto techo de cristal": estudio para las siete áreas metropolitanas de Colombia (1984-2010)*. Universidad de la Salle, Bogotá, D.C.

- Ministerio de trabajo de Colombia. (1 de Marzo de 2017). *Mintrabajo*. Obtenido de <http://www.mintrabajo.gov.co/preguntas-frecuentes/jornada-de-trabajo.html>.
- Moreno, M. (2005). Mujeres discriminadas. *Revista Semana*. Obtenido de <http://www.semana.com/on-line/articulo/mujeres-discriminadas/72712-3>.
- Naciones Unidas (1979), *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*, Nueva York, Departamento de Información Pública.
- Oaxaca, R. (1973). Male-female wage differentials in urban labor markets. *International economic review*, 693-709.
- Observatorio Regional del Mercado de Trabajo (ORMET) (2013). “Informe de Diagnóstico del Mercado de Trabajo de Popayán”. Ministerio de Trabajo, Departamento para la Prosperidad Social (DPS), Plan de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y Universidad del Cauca. Popayán. 97p.
- Octava Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. (23 de Diciembre de 1999). *El desafío de la equidad de género y de los derechos humanos en los albores del siglo XXI*. Obtenido de <http://www.cepal.org/publicaciones/xml/2/4322/indice.htm#ÍNDICE>.
- Organización internacional del Trabajo. (22 de Junio de 1965). *Recomendación sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares, 1965 (núm. 123)*. Obtenido de [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312461:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312461:NO).
- Osorio, V. (8 de Marzo de 2016). *Agencia de Información Laboral- AIL*. Obtenido de La brecha salarial entre hombres y mujeres en Colombia: Un problema descuidado: <http://ail.ens.org.co/informe-especial/la-brecha-salarial-hombres-mujeres-colombia/>.
- Quijano, A. (1999). Colonialidad del poder, cultura y conocimiento en América Latina. *Dispositivo*, 24(51), 137-148.
- Robinson, J. (1946). *Economía de la competencia imperfecta*. Madrid: Aguilar.
- Rodríguez, C. (2005). *Economía del cuidado y política económica: una aproximación a sus interrelaciones*. Argentina: CEPAL.
- Sen, A. (2000). *Desarrollo y Libertad*. México, D.F.: Editorial Planeta Mexicana, S.A. de C.V.
- Simmons, R. (26 de Julio de 2016). *Mujeres, discriminadas en el mercado laboral*. Recuperado el 28 de Julio de 2016, de La Prensa:[http://impresa.prensa.com/panorama/Mujeres-discriminadas-mercado-laboral\\_0\\_4540045969.html](http://impresa.prensa.com/panorama/Mujeres-discriminadas-mercado-laboral_0_4540045969.html).

- Social Watch. (18 de Julio de 2012). *Erradicación de la pobreza y justicia de género. Índice de equidad de género*. Recuperado el 24 de Junio de 2016, de Social Watch: <http://www.socialwatch.org/es/node/14381>.
- Tabares, J. (2010). ¿flexibilización o precarización? Una mirada a las condiciones laborales de las trabajadoras de la salud y las trabajadoras de la confección en la ciudad de Medellín. In Y. Delgado, & M. C. Gonzáles, *Mujeres en el Mundo: Multiculturalismo, violencia, trabajo, literatura y movimientos sociales* (p. 351). Valencia, Venezuela: LAINET.
- Tenjo, J., & Herrera, P. (2009). *Dos ensayos sobre discriminación: Discriminación salarial y discriminación en acceso al empleo por origen étnico y por género*. Bogotá: Universidad Javeriana.
- Tenjo, J., & Rivero, P. (2005). *Evolución de las diferencias salariales por sexo en seis países de América Latina*. . Bogotá: Universidad de Los Andes.
- Torres López, J., & Montero Soler, A. (2005). Trabajo, empleo y desempleo en la teoría económica: la nueva ortodoxia. *Principios: estudios de economía política*, (3), 5-34.
- Urrea, F., & Sardi, E. (2010). Análisis regional de los principales indicadores sociodemográficos de la comunidad afrocolombiana e indígena a partir de la información del censo general 2005. *Cali: Universidad del Valle - Departamento Nacional de Estadística*.
- Weber, M (1976). *Stände und Klassen. Wirtschaft und Gesellschaft, cap. IV*. Tübingen: Mohr.
- Wooldridge, J. M. (2010). *Introducción a la econometría: Un enfoque moderno*. México DF: CENGAGE, Learning.

## Anexos

### Anexo 1. Población total, por sexo. Cauca y demás departamentos de Colombia. Años 2008, 2012 y 2015

Departamento/ Año	2008			2015		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Bogotá	7.155.052	3.443.523	3.711.529	7.878.783	3.810.013	4.068.770
Antioquia	5.911.399	2.888.517	3.022.882	6.456.299	3.154.877	3.301.422
Valle del Cauca	4.293.541	2.084.671	2.208.870	4.613.684	2.235.353	2.378.331
Cundinamarca	2.397.511	1.197.504	1.200.007	2.680.041	1.336.216	1.343.825
Atlántico	2.255.143	1.111.504	1.143.639	2.460.863	1.215.802	1.245.061
Santander	1.989.514	982.205	1.007.309	2.061.079	1.018.724	1.042.355
Bolívar	1.937.500	968.170	969.330	2.097.161	1.048.832	1.048.329
Nariño	1.599.646	801.871	797.775	1.744.228	875.449	868.779
Córdoba	1.535.414	770.802	764.612	1.709.644	856.990	852.654
Tolima	1.378.903	694.026	684.877	1.408.272	705.045	703.227
<b>Cauca</b>	<b>1.297.703</b>	<b>657.355</b>	<b>640.348</b>	<b>1.379.169</b>	<b>698.575</b>	<b>680.594</b>
Norte de Santander	1.275.834	632.964	642.870	1.355.787	671.970	683.817
Boyacá	1.263.252	630.816	632.436	1.276.407	639.604	636.803
Magdalena	1.180.134	595.126	585.008	1.259.822	636.663	623.159
Huila	1.054.423	529.492	524.931	1.154.777	579.450	575.327
Caldas	974.493	477.275	497.218	987.991	483.358	504.633
Cesar	941.258	469.989	471.269	1.028.890	513.785	515.105
Risaralda	914.171	445.878	468.293	951.953	463.441	488.512
Meta	835.526	420.514	415.012	961.334	480.666	480.668
Sucre	794.914	402.794	392.120	851.515	431.533	419.982
La Guajira	763.496	377.888	385.608	957.797	474.195	483.602
Quindío	543.579	266.725	276.854	565.310	277.529	287.781
Chocó	467.074	232.050	235.024	500.093	250.236	249.857
Caquetá	436.485	220.650	215.835	477.642	239.601	238.041

Fuente: Elaboración propia con datos del DANE. Fecha de actualización de la serie: jueves 12 de mayo de 2011

**Anexo 2. Porcentaje de la población total, por sexo. Cauca y demás departamentos de Colombia.  
Años 2008, 2012 y 2015**

Departamento/ Año	2008			2015		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Bogotá	100%	48%	52%	100%	48%	52%
Antioquia	100%	49%	51%	100%	49%	51%
Valle del Cauca	100%	49%	51%	100%	48%	52%
Cundinamarca	100%	50%	50%	100%	50%	50%
Atlántico	100%	49%	51%	100%	49%	51%
Santander	100%	49%	51%	100%	49%	51%
Bolívar	100%	50%	50%	100%	50%	50%
Nariño	100%	50%	50%	100%	50%	50%
Córdoba	100%	50%	50%	100%	50%	50%
Tolima	100%	50%	50%	100%	50%	50%
<b>Cauca</b>	<b>100%</b>	<b>51%</b>	<b>49%</b>	<b>100%</b>	<b>51%</b>	<b>49%</b>
Norte de Santander	100%	50%	50%	100%	50%	50%
Boyacá	100%	50%	50%	100%	50%	50%
Magdalena	100%	50%	50%	100%	51%	49%
Huila	100%	50%	50%	100%	50%	50%
Caldas	100%	49%	51%	100%	49%	51%
Cesar	100%	50%	50%	100%	50%	50%
Risaralda	100%	49%	51%	100%	49%	51%
Meta	100%	50%	50%	100%	50%	50%
Sucre	100%	51%	49%	100%	51%	49%
La Guajira	100%	49%	51%	100%	50%	50%
Quindío	100%	49%	51%	100%	49%	51%
Chocó	100%	50%	50%	100%	50%	50%
Caquetá	100%	51%	49%	100%	50%	50%

Fuente: Elaboración propia con datos del DANE. Fecha de actualización de la serie: jueves 12 de mayo de 2011

**Anexo 3. Población por rango de edad, sexo y frecuencias relativas. Bogotá. Años 2008 y 2015**

Grupos de edad/Año	2008		Grupos de edad/Año	2008	
	Hombres	Mujeres		Hombres	Mujeres
0-4	302.065	288.342	0-4	-4.2%	4.0%
5-9	310.362	297.419	5-9	-4.3%	4.2%
10-14	324.762	312.959	10-14	-4.5%	4.4%
15-19	323.254	311.724	15-19	-4.5%	4.4%
20-24	310.831	319.190	20-24	-4.3%	4.5%
25-29	306.785	338.571	25-29	-4.3%	4.7%
30-34	278.338	303.502	30-34	-3.9%	4.2%
35-39	249.379	276.208	35-39	-3.5%	3.9%
40-44	241.332	274.838	40-44	-3.4%	3.8%
45-49	216.764	253.714	45-49	-3.0%	3.5%
50-54	172.309	206.770	50-54	-2.4%	2.9%
55-59	132.148	159.934	55-59	-1.8%	2.2%
60-64	99.360	120.726	60-64	-1.4%	1.7%
65-69	69.252	88.070	65-69	-1.0%	1.2%
70-74	45.900	65.079	70-74	-0.6%	0.9%
75-79	32.566	45.925	75-79	-0.5%	0.6%
80 y más	28.116	48.558	80 y más	-0.4%	0.7%
Total	3.443.523	3.711.529	Total	-48.1%	51.9%
	7.155.052			100.0%	
Grupos de edad/Año	2015		Grupos de edad/Año	2015	
	Hombres	Mujeres		Hombres	Mujeres
0-4	309.432	293.798	0-4	-3.9%	3.7%
5-9	306.434	291.748	5-9	-3.9%	3.7%
10-14	309.819	295.249	10-14	-3.9%	3.7%
15-19	325.752	316.724	15-19	-4.1%	4.0%
20-24	338.888	331.072	20-24	-4.3%	4.2%
25-29	319.048	316.585	25-29	-4.0%	4.0%

30-34	313.458	344.416	30-34	-4.0%	4.4%
35-39	293.158	321.621	35-39	-3.7%	4.1%
40-44	254.902	281.441	40-44	-3.2%	3.6%
45-49	242.123	274.714	45-49	-3.1%	3.5%
50-54	225.926	263.777	50-54	-2.9%	3.3%
55-59	183.930	222.154	55-59	-2.3%	2.8%
60-64	138.521	171.404	60-64	-1.8%	2.2%
65-69	101.631	128.566	65-69	-1.3%	1.6%
70-74	68.583	90.087	70-74	-0.9%	1.1%
75-79	41.392	62.014	75-79	-0.5%	0.8%
80 y más	37.016	63.400	80 y más	-0.5%	0.8%
Total	3.810.013	4.068.770	Total	-48.4%	51.6%
	7.878.783			100%	

Fuente: Elaboración propia con datos del DANE. Fecha de actualización de la serie: jueves 12 de mayo de 2011

#### Anexo 4. Población por rango de edad, sexo y frecuencias relativas. Caquetá. Años 2008 y 2015

Grupos de edad/Año	2008		Grupos de edad/Año	2008	
	Hombres	Mujeres		Hombres	Mujeres
0-4	27.679	26.611	0-4	-6.3%	6.1%
5-9	26.995	26.184	5-9	-6.2%	6.0%
10-14	25.769	24.729	10-14	-5.9%	5.7%
15-19	23.831	22.604	15-19	-5.5%	5.2%
20-24	20.382	19.432	20-24	-4.7%	4.5%
25-29	16.558	16.058	25-29	-3.8%	3.7%
30-34	14.037	14.529	30-34	-3.2%	3.3%
35-39	12.601	13.547	35-39	-2.9%	3.1%
40-44	11.911	12.599	40-44	-2.7%	2.9%
45-49	9.931	10.105	45-49	-2.3%	2.3%
50-54	7.988	8.035	50-54	-1.8%	1.8%
55-59	6.509	6.343	55-59	-1.5%	1.5%

60-64	5.135	4.704	60-64	-1.2%	1.1%
65-69	3.961	3.601	65-69	-0.9%	0.8%
70-74	3.140	3.044	70-74	-0.7%	0.7%
75-79	2.289	2.012	75-79	-0.5%	0.5%
80 y más	1.934	1.698	80 y más	-0.4%	0.4%
Total	220.650	215.835	Total	-50.6%	49.4%
	436.485			100.0%	
<b>Grupos de edad/Año</b>	<b>2015</b>		<b>Grupos de edad/Año</b>	<b>2015</b>	
	Hombres	Mujeres		Hombres	Mujeres
0-4	27.627	26.579	0-4	-5.8%	5.6%
5-9	26.584	25.695	5-9	-5.6%	5.4%
10-14	26.390	25.560	10-14	-5.5%	5.4%
15-19	25.136	24.204	15-19	-5.3%	5.1%
20-24	23.097	22.039	20-24	-4.8%	4.6%
25-29	20.127	19.930	25-29	-4.2%	4.2%
30-34	16.011	15.882	30-34	-3.4%	3.3%
35-39	13.663	14.183	35-39	-2.9%	3.0%
40-44	11.740	12.921	40-44	-2.5%	2.7%
45-49	11.489	12.668	45-49	-2.4%	2.7%
50-54	10.001	10.556	50-54	-2.1%	2.2%
55-59	7.999	8.298	55-59	-1.7%	1.7%
60-64	6.366	6.514	60-64	-1.3%	1.4%
65-69	4.863	4.778	65-69	-1.0%	1.0%
70-74	3.544	3.302	70-74	-0.7%	0.7%
75-79	2.532	2.538	75-79	-0.5%	0.5%
80 y más	2.432	2.394	80 y más	-0.5%	0.5%
Total	239.601	238.041	Total	-50.2%	49.8%
	477.642			100%	

Fuente: Elaboración propia con datos del DANE. Fecha de actualización de la serie: jueves 12 de mayo de 2011

**Anexo 5. Población por rango de edad, sexo y frecuencias relativas. Cauca. Años 2008 y 2015**

Grupos de edad/Año	2008		Grupos de edad/Año	2008	
	Hombres	Mujeres		Hombres	Mujeres
0-4	66.996	64.469	0-4	-5.2%	5.0%
5-9	71.420	68.773	5-9	-5.5%	5.3%
10-14	73.936	70.353	10-14	-5.7%	5.4%
15-19	68.192	63.739	15-19	-5.3%	4.9%
20-24	60.106	55.296	20-24	-4.6%	4.3%
25-29	54.624	50.397	25-29	-4.2%	3.9%
30-34	45.601	44.073	30-34	-3.5%	3.4%
35-39	38.552	38.671	35-39	-3.0%	3.0%
40-44	36.165	37.076	40-44	-2.8%	2.9%
45-49	31.912	33.055	45-49	-2.5%	2.5%
50-54	27.049	27.625	50-54	-2.1%	2.1%
55-59	22.593	22.606	55-59	-1.7%	1.7%
60-64	18.265	18.313	60-64	-1.4%	1.4%
65-69	14.656	15.108	65-69	-1.1%	1.2%
70-74	11.992	12.946	70-74	-0.9%	1.0%
75-79	7.850	8.694	75-79	-0.6%	0.7%
80 y más	7.446	9.154	80 y más	-0.6%	0.7%
Total	657.355	640.348	Total	-50.7%	49.3%
	1.297.703			100.0%	
Grupos de edad/Año	2015		Grupos de edad/Año	2015	
	Hombres	Mujeres		Hombres	Mujeres
0-4	67.913	65.319	0-4	-4.9%	4.7%
5-9	64.842	62.396	5-9	-4.7%	4.5%
10-14	66.966	64.059	10-14	-4.9%	4.6%
15-19	69.900	65.740	15-19	-5.1%	4.8%
20-24	66.669	61.807	20-24	-4.8%	4.5%
25-29	57.667	53.506	25-29	-4.2%	3.9%

30-34	53.075	48.716	30-34	-3.8%	3.5%
35-39	46.607	44.348	35-39	-3.4%	3.2%
40-44	38.071	37.949	40-44	-2.8%	2.8%
45-49	35.585	36.464	45-49	-2.6%	2.6%
50-54	32.205	33.522	50-54	-2.3%	2.4%
55-59	27.376	28.560	55-59	-2.0%	2.1%
60-64	22.416	23.044	60-64	-1.6%	1.7%
65-69	17.788	18.475	65-69	-1.3%	1.3%
70-74	13.098	14.090	70-74	-0.9%	1.0%
75-79	9.650	11.228	75-79	-0.7%	0.8%
80 y más	8.747	11.371	80 y más	-0.6%	0.8%
Total	698.575	680.594	Total	-50.7%	49.3%
	1.379.169			100%	

Fuente: Elaboración propia con datos del DANE. Fecha de actualización de la serie: jueves 12 de mayo de 2011

#### Anexo 6. Ranking de la Tasa Global de Participación (TGP) en el Cauca y demás departamentos de Colombia. Años 2008 y 2015

TGP	2008						
	Puesto	Departamento	Total	Departamento	Hombres	Departamento	Mujeres
1		Tolima	65,6%	Tolima	76,7%	Bogotá	58,4%
2		Bogotá	65,5%	Nariño	73,6%	Tolima	54,5%
3		Cundinamarca	63,2%	Bogotá	73,4%	Cundinamarca	53,3%
4		Valle del Cauca	62,1%	Cundinamarca	73,2%	Valle del Cauca	52,6%
5		Meta	61,1%	Norte de Santander	73,2%	Boyacá	50,4%
6		Boyacá	60,2%	Huila	73,0%	Meta	50,4%
7		Santander	58,7%	Risaralda	72,7%	Santander	46,1%
8		Huila	57,9%	Valle del Cauca	72,3%	Quindío	45,4%
9		Norte de Santander	57,8%	Meta	71,9%	Córdoba	44,0%
10		Nariño	57,6%	Santander	71,9%	Antioquia	43,9%
11		Quindío	57,5%	Antioquia	71,1%	Huila	42,8%
12		Córdoba	57,2%	Caquetá	71,1%	Norte de Santander	42,8%

13	Antioquia	57,1%	Córdoba	70,3%	Risaralda	42,5%
14	Risaralda	57,0%	Quindío	70,3%	Nariño	41,7%
15	Atlántico	54,7%	Boyacá	70,1%	Atlántico	40,4%
<b>16</b>	<b>Cauca</b>	<b>54,3%</b>	<b>Cauca</b>	<b>70,0%</b>	<b>Cauca</b>	<b>38,1%</b>
17	Caldas	52,4%	Atlántico	69,7%	Caldas	37,1%
18	Caquetá	51,0%	Caldas	68,6%	La Guajira	35,9%
19	Cesar	50,6%	Bolívar	66,3%	Cesar	35,7%
20	Magdalena	50,6%	Sucre	66,1%	Magdalena	35,1%
21	Sucre	50,2%	Magdalena	66,0%	Sucre	34,0%
22	Bolívar	49,7%	Cesar	65,9%	Bolívar	33,2%
23	La Guajira	49,1%	La Guajira	62,9%	Chocó	31,3%
24	Chocó	46,6%	Chocó	62,3%	Caquetá	30,5%
<b>2015</b>						
Puesto	Departamento	Total	Departamento	Hombres	Departamento	Mujeres
1	Bogotá	71,6%	Nariño	78,7%	Bogotá	65,5%
2	Cundinamarca	71,4%	Cundinamarca	78,6%	Cundinamarca	64,3%
3	Santander	68,7%	Tolima	78,4%	La Guajira	59,7%
4	Nariño	68,4%	Bogotá	78,3%	Santander	59,7%
5	Tolima	68,4%	Santander	77,9%	Valle del Cauca	59,2%
6	La Guajira	67,6%	Córdoba	77,4%	Tolima	58,4%
7	Valle del Cauca	66,9%	Huila	77,0%	Nariño	58,0%
8	Huila	64,2%	La Guajira	75,8%	Atlántico	53,4%
9	Meta	64,0%	Valle del Cauca	75,3%	Boyacá	53,3%
10	Atlántico	63,4%	Meta	75,2%	Quindío	53,0%
11	Quindío	63,3%	Risaralda	75,2%	Meta	52,9%
12	Boyacá	63,0%	Antioquia	74,6%	Antioquia	51,5%
13	Antioquia	62,7%	Quindío	74,1%	Huila	51,4%
14	Risaralda	62,6%	Atlántico	73,8%	Risaralda	50,9%
<b>15</b>	<b>Córdoba</b>	<b>62,4%</b>	<b>Cauca</b>	<b>73,0%</b>	<b>Córdoba</b>	<b>47,4%</b>
16	Bolívar	59,6%	Norte de Santander	73,0%	Bolívar	46,9%

17	<b>Cauca</b>	<b>59,6%</b>	Caldas	72,9%	<b>Cauca</b>	<b>45,9%</b>
18	Norte de Santander	59,2%	Boyacá	72,8%	Norte de Santander	45,8%
19	Sucre	57,6%	Bolívar	72,4%	Magdalena	44,9%
20	Magdalena	57,1%	Caquetá	72,0%	Cesar	43,9%
21	Caldas	56,7%	Sucre	71,1%	Sucre	43,9%
22	Cesar	56,5%	Cesar	69,2%	Caldas	41,5%
23	Caquetá	54,9%	Magdalena	69,1%	Caquetá	37,9%
24	Chocó	48,7%	Chocó	62,2%	Chocó	35,2%

Fuente: Elaboración propia con datos de la FILCO por medio del DANE - Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH)

### Anexo 7. Ranking de la Tasa de Desempleo (TD). Cauca y demás departamentos de Colombia. Años 2008 y 2015

TD	2008						
	Puesto	Departamento	Total	Departamento	Hombres	Mujeres	
	1	Quindío	16,6%	Quindío	13,8%	La Guajira	22,2%
	2	La Guajira	15,8%	La Guajira	12,0%	Chocó	22,1%
	3	Tolima	15,2%	Cesar	11,8%	Tolima	21,9%
	4	Cesar	14,0%	Valle del Cauca	10,8%	Quindío	20,8%
	5	Chocó	13,2%	Risaralda	10,5%	Nariño	19,3%
	6	Valle del Cauca	12,8%	Tolima	10,5%	Magdalena	19,2%
	7	Córdoba	12,6%	Antioquia	9,6%	Cesar	18,0%
	8	Risaralda	12,6%	Caldas	9,5%	Córdoba	18,0%
	<b>9</b>	Magdalena	12,2%	Córdoba	9,2%	<b>Cauca</b>	<b>17,9%</b>
	10	Antioquia	12,1%	Atlántico	8,9%	Bolívar	16,7%
	11	Caldas	11,9%	Meta	8,8%	Sucre	16,1%
	12	Nariño	11,7%	Bogotá	8,7%	Caldas	16,0%
	13	Atlántico	11,1%	Chocó	8,6%	Antioquia	15,9%
	<b>14</b>	<b>Cauca</b>	<b>10,7%</b>	Magdalena	8,6%	Risaralda	15,8%
	15	Meta	10,6%	Norte de Santander	7,8%	Valle del Cauca	15,3%
	16	Bogotá	10,1%	Cundinamarca	7,3%	Huila	14,9%
	17	Bolívar	10,1%	Nariño	7,3%	Atlántico	14,7%

18	Sucre	10,1%	Santander	7,1%	Caquetá	14,0%
19	Huila	9,9%	Sucre	7,1%	Norte de Santander	13,3%
20	Norte de Santander	9,9%	Huila	7,0%	Meta	13,2%
21	Cundinamarca	9,5%	Bolívar	6,8%	Cundinamarca	12,4%
<b>22</b>	Caquetá	8,7%	<b>Cauca</b>	<b>6,8%</b>	Bogotá	11,5%
23	Santander	8,6%	Caquetá	6,5%	Santander	10,8%
24	Boyacá	6,9%	Boyacá	5,4%	Boyacá	8,9%
<b>2015</b>						
Puesto	Departamento	Total	Departamento	Hombres	Departamento	Mujeres
<b>1</b>	Quindío	12,9%	Norte de Santander	10,4%	<b>Cauca</b>	<b>17,7%</b>
2	Norte de Santander	12,5%	Quindío	9,8%	Quindío	16,8%
3	Chocó	11,0%	Meta	8,7%	Norte de Santander	15,7%
4	Valle del Cauca	11,0%	Chocó	8,5%	Chocó	15,5%
5	Risaralda	10,5%	Tolima	8,5%	Nariño	14,7%
6	Tolima	10,4%	Valle del Cauca	8,3%	Valle del Cauca	14,2%
7	Meta	10,2%	Risaralda	8,1%	Sucre	14,1%
<b>8</b>	<b>Cauca</b>	<b>10,1%</b>	Antioquia	7,4%	Risaralda	13,8%
9	Antioquia	9,2%	Bogotá	7,4%	Cesar	13,6%
10	Nariño	9,2%	Caldas	6,4%	Tolima	12,9%
11	Cesar	8,9%	Cesar	5,9%	Magdalena	12,5%
12	Bogotá	8,7%	Huila	5,8%	Meta	12,4%
13	Caldas	8,4%	Caquetá	5,6%	Caquetá	11,9%
<b>14</b>	Sucre	8,3%	<b>Cauca</b>	<b>5,5%</b>	Antioquia	11,7%
15	Atlántico	8,0%	La Guajira	5,4%	Atlántico	11,6%
16	Cundinamarca	7,9%	Santander	5,4%	Caldas	11,6%
17	Caquetá	7,8%	Boyacá	5,3%	Cundinamarca	11,0%
18	Huila	7,6%	Cundinamarca	5,3%	Bolívar	10,7%
19	Magdalena	7,4%	Atlántico	5,2%	Huila	10,4%
20	La Guajira	7,2%	Nariño	5,1%	Bogotá	10,2%
21	Bolívar	7,0%	Sucre	4,8%	Córdoba	10,1%

22	Santander	6,7%	Bolívar	4,6%	La Guajira	9,4%
23	Boyacá	6,2%	Magdalena	4,1%	Santander	8,2%
24	Córdoba	6,0%	Córdoba	3,5%	Boyacá	7,3%

Fuente: Elaboración propia con datos de la FILCO por medio del DANE - Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH)

### Anexo 8. Ranking de la de Ocupación (TO). Cauca y demás departamentos de Colombia. Años 2008 y 2015

TO	2008						
	Puesto	Departamento	Total	Departamento	Hombres	Departamento	Mujeres
	1	Bogotá	58,9%	Tolima	68,6%	Bogotá	51,7%
	2	Cundinamarca	57,2%	Nariño	68,2%	Cundinamarca	46,6%
	3	Boyacá	56,0%	Huila	67,9%	Boyacá	45,9%
	4	Tolima	55,6%	Cundinamarca	67,8%	Valle del Cauca	44,6%
	5	Meta	54,7%	Norte de Santander	67,5%	Meta	43,7%
	6	Valle del Cauca	54,1%	Bogotá	67,0%	Tolima	42,6%
	7	Santander	53,7%	Santander	66,8%	Santander	41,1%
	8	Huila	52,2%	Caquetá	66,4%	Norte de Santander	37,1%
	9	Norte de Santander	52,1%	Boyacá	66,3%	Antioquia	37,0%
	10	Nariño	50,9%	Meta	65,6%	Huila	36,5%
	<b>11</b>	Antioquia	50,2%	<b>Cauca</b>	<b>65,3%</b>	Córdoba	36,1%
	12	Córdoba	50,0%	Risaralda	65,0%	Quindio	35,9%
	13	Risaralda	49,9%	Valle del Cauca	64,5%	Risaralda	35,8%
	14	Atlántico	48,6%	Antioquia	64,3%	Atlántico	34,5%
	<b>15</b>	<b>Cauca</b>	<b>48,5%</b>	Córdoba	63,8%	Nariño	33,7%
	<b>16</b>	Quindío	47,9%	Atlántico	63,5%	<b>Cauca</b>	<b>31,3%</b>
	17	Caquetá	46,5%	Caldas	62,1%	Caldas	31,2%
	18	Caldas	46,1%	Bolívar	61,8%	Cesar	29,2%
	19	Sucre	45,2%	Sucre	61,4%	Sucre	28,5%
	20	Bolívar	44,6%	Quindío	60,7%	Magdalena	28,4%
	21	Magdalena	44,4%	Magdalena	60,4%	La Guajira	27,9%
	22	Cesar	43,6%	Cesar	58,1%	Bolívar	27,7%

23	La Guajira	41,3%	Chocó	57,0%	Caquetá	26,2%
24	Chocó	40,4%	La Guajira	55,3%	Chocó	24,4%
<b>2015</b>						
Puesto	Departamento	Total	Departamento	Hombres	Departamento	Mujeres
1	Cundinamarca	65,8%	Córdoba	74,7%	Bogotá	58,9%
2	Bogotá	65,4%	Nariño	74,7%	Cundinamarca	57,2%
3	Santander	64,1%	Cundinamarca	74,4%	Santander	54,8%
4	La Guajira	62,7%	Santander	73,7%	La Guajira	54,1%
5	Nariño	62,1%	Huila	72,6%	Tolima	50,9%
6	Tolima	61,3%	Bogotá	72,5%	Valle del Cauca	50,8%
7	Valle del Cauca	59,6%	La Guajira	71,7%	Nariño	49,5%
8	Huila	59,3%	Tolima	71,7%	Boyacá	49,4%
9	Boyacá	59,1%	Atlántico	70,0%	Atlántico	47,2%
10	Córdoba	58,6%	Antioquia	69,1%	Meta	46,3%
11	Atlántico	58,4%	Bolívar	69,1%	Huila	46,0%
12	Meta	57,4%	Risaralda	69,1%	Antioquia	45,4%
13	Antioquia	56,9%	Valle del Cauca	69,1%	Quindío	44,1%
<b>14</b>	Risaralda	56,0%	<b>Cauca</b>	<b>69,0%</b>	Risaralda	43,9%
15	Bolívar	55,4%	Boyacá	68,9%	Córdoba	42,6%
16	Quindío	55,2%	Meta	68,6%	Bolívar	41,9%
<b>17</b>	<b>Cauca</b>	<b>53,6%</b>	Caldas	68,2%	Magdalena	39,3%
18	Magdalena	52,9%	Caquetá	68,0%	Norte de Santander	38,6%
19	Sucre	52,8%	Sucre	67,6%	Cesar	38,0%
<b>20</b>	Caldas	51,9%	Quindío	66,8%	<b>Cauca</b>	<b>37,8%</b>
21	Norte de Santander	51,8%	Magdalena	66,3%	Sucre	37,7%
22	Cesar	51,4%	Norte de Santander	65,4%	Caldas	36,7%
23	Caquetá	50,7%	Cesar	65,1%	Caquetá	33,4%
24	Chocó	43,3%	Chocó	57,0%	Chocó	29,8%

Fuente: Elaboración propia con datos de la FILCO por medio del DANE - Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH)

**Anexo 9. Ranking de la Disparidad de horas trabajadas en la semana entre hombres y mujeres (DH). Cauca y demás departamentos de Colombia. Años 2008 y 2015**

DH	2008		2015		
	Puesto	Departamento	Dh	Departamento	Dh
1		Magdalena	12,8	Magdalena	11,3
2		Atlántico	12,5	Tolima	10,0
3		Sucre	11,9	Valle del Cauca	10,0
4		Quindío	10,8	La Guajira	9,7
5		Tolima	10,7	Bolívar	9,6
6		Caldas	10,0	Caldas	9,6
7		La Guajira	10,0	Quindío	9,4
8		Valle del Cauca	10,0	Cundinamarca	9,2
9		Boyacá	9,8	Risaralda	9,1
10		Huila	9,8	Boyacá	8,8
11		Cesar	9,5	Córdoba	8,7

12	Meta	9,5	Norte de Santander	8,6
13	Norte de Santander	9,5	Sucre	8,5
14	Santander	9,3	Santander	8,1
15	Córdoba	9,1	Atlántico	7,4
16	Bolívar	8,8	Bogotá	7,3
17	Nariño	8,8	Antioquia	6,9
18	Risaralda	8,5	Meta	6,8
19	Cundinamarca	8,3	Cesar	6,5
20	Caquetá	7,5	Huila	6,4
21	Bogotá	7,1	Caquetá	5,7
22	Antioquia	7,0	Nariño	5,0
<b>23</b>	Chocó	5,4	<b>Cauca</b>	<b>4,8</b>
<b>24</b>	<b>Cauca</b>	<b>5,0</b>	Chocó	2,9

Fuente: Elaboración propia con datos de la FILCO por medio del DANE - Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH)

**Anexo 10. Ranking del promedio de los ingresos mensuales a precios constantes con base de 2008 entre hombres y mujeres (PI). Cauca y demás departamentos de Colombia. Años 2008 y 2015 (IPC base 100=2008, IPC para el 2015=124,22)**

PI	2008					
	Puesto	Departamento	Total	Departamento	Hombres	Departamento
1	Bogotá	\$1.082.666	Bogotá	\$1.240.807	Bogotá	\$ 898.121
2	Antioquia	\$ 762.539	Antioquia	\$ 807.282	Antioquia	\$ 689.890
3	Valle del Cauca	\$ 695.498	Valle del Cauca	\$ 802.806	Atlántico	\$ 594.660
4	Meta	\$ 683.210	Meta	\$ 781.810	Caldas	\$ 584.580
5	Santander	\$ 675.947	Santander	\$ 741.342	Risaralda	\$ 575.190
6	Risaralda	\$ 657.971	Risaralda	\$ 706.849	Santander	\$ 574.080
7	Atlántico	\$ 652.502	Quindío	\$ 693.602	Quindío	\$ 565.419
8	Caldas	\$ 647.067	Atlántico	\$ 685.481	Valle del Cauca	\$ 552.704
9	Quindío	\$ 644.194	Caldas	\$ 680.463	Meta	\$ 534.419
10	Cundinamarca	\$ 575.947	Cundinamarca	\$ 663.557	Bolívar	\$ 532.524
11	Bolívar	\$ 566.545	Caquetá	\$ 590.513	Caquetá	\$ 501.672
12	Caquetá	\$ 565.688	Bolívar	\$ 581.999	La Guajira	\$ 477.934
13	Norte de Santander	\$ 541.558	Norte de Santander	\$ 578.997	Norte de Santander	\$ 475.542
14	Cesar	\$ 516.125	Cesar	\$ 555.172	Magdalena	\$ 453.255
15	Magdalena	\$ 496.310	Tolima	\$ 518.184	Cundinamarca	\$ 450.389
16	La Guajira	\$ 488.974	Magdalena	\$ 516.363	Cesar	\$ 439.934
17	Huila	\$ 469.772	La Guajira	\$ 494.783	Huila	\$ 431.712
18	Tolima	\$ 469.163	Huila	\$ 490.251	Chocó	\$ 426.901
19	Nariño	\$ 431.642	Córdoba	\$ 449.591	Nariño	\$ 404.136
20	Chocó	\$ 430.597	Boyacá	\$ 449.551	Tolima	\$ 389.469
21	Sucre	\$ 423.295	Nariño	\$ 445.227	Sucre	\$ 388.263
22	Córdoba	\$ 419.498	Sucre	\$ 439.187	Córdoba	\$ 366.402
<b>23</b>	<b>Boyacá</b>	<b>\$ 398.530</b>	<b>Chocó</b>	<b>\$ 432.221</b>	<b>Cauca</b>	<b>\$ 353.205</b>
<b>24</b>	<b>Cauca</b>	<b>\$ 359.589</b>	<b>Cauca</b>	<b>\$ 362.580</b>	Boyacá	\$ 326.068
	<b>2015</b>					
Puesto	Departamento	Total	Departamento	Hombres	Departamento	Mujeres
1	Bogotá	\$1.697.471	Bogotá	\$1.909.756	Bogotá	\$1.458.995
2	Antioquia	\$1.303.863	Antioquia	\$1.399.128	Antioquia	\$1.168.272
3	Meta	\$1.182.208	Meta	\$1.347.403	Caldas	\$996.903
4	Santander	\$1.135.712	Santander	\$1.294.295	Meta	\$940.568
5	Valle del Cauca	\$1.120.377	Valle del Cauca	\$1.283.677	Santander	\$930.562
6	Atlántico	\$1.084.212	Atlántico	\$1.219.182	Valle del Cauca	\$916.645
7	Caldas	\$1.058.958	Cundinamarca	\$1.177.022	Cundinamarca	\$904.686
8	Cundinamarca	\$1.057.684	Risaralda	\$1.158.407	Risaralda	\$902.337
9	Risaralda	\$1.054.435	Caldas	\$1.094.516	Atlántico	\$892.501
10	Cesar	\$948.284	Quindío	\$1.041.316	Quindío	\$806.864
11	Quindío	\$944.994	Cesar	\$1.037.033	Caquetá	\$800.236

12	Bolívar	\$938.083	Bolívar	\$1.026.793	Cesar	\$798.687
13	Caquetá	\$887.072	Tolima	\$983.839	Bolívar	\$793.401
14	Norte de Santander	\$866.153	Norte de Santander	\$940.119	Norte de Santander	\$744.735
15	Tolima	\$859.483	Magdalena	\$936.103	Chocó	\$733.173
16	Magdalena	\$855.872	Boyacá	\$935.516	Magdalena	\$718.655
17	Boyacá	\$833.193	Caquetá	\$929.855	Boyacá	\$691.109
18	Sucre	\$789.279	La Guajira	\$855.901	Tolima	\$685.657
19	Chocó	\$777.273	Sucre	\$854.261	Sucre	\$669.974
20	Huila	\$772.518	Huila	\$845.624	Huila	\$657.557
21	La Guajira	\$739.150	Chocó	\$800.424	La Guajira	\$590.818
22	Nariño	\$681.963	Nariño	\$746.063	Nariño	\$585.436
23	Córdoba	\$635.582	Córdoba	\$685.771	<b>Cauca</b>	<b>\$572.491</b>
24	<b>Cauca</b>	<b>\$629.706</b>	<b>Cauca</b>	<b>\$660.288</b>	Córdoba	\$548.233

Fuente: Elaboración propia con datos de la FILCO por medio del DANE - Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH)

**Anexo 11. Ranking de la Disparidad salarial a precios constantes con base de 2008 entre hombres y mujeres (DS). Cauca y demás departamentos de Colombia. Años 2008 y 2015 (IPC base 100=2008, IPC para el 2015=124,22)**

DS	2008		2015	
	Departamento	Ds	Departamento	Ds
1	Bogotá	\$342.686	Bogotá	\$450.761
2	Valle del Cauca	\$250.103	Meta	\$406.835
3	Meta	\$247.391	Valle del Cauca	\$367.032
4	Cundinamarca	\$213.168	Santander	\$363.734
5	Santander	\$167.262	Atlántico	\$326.681
6	Risaralda	\$131.659	Tolima	\$298.181
7	Tolima	\$128.715	Cundinamarca	\$272.336
8	Quindío	\$128.183	La Guajira	\$265.083
9	Boyacá	\$123.483	Risaralda	\$256.071
10	Antioquia	\$117.391	Boyacá	\$244.407
11	Cesar	\$115.238	Cesar	\$238.346
12	Norte de Santander	\$103.455	Quindío	\$234.453
13	Caldas	\$ 95.882	Bolívar	\$233.392
14	Atlántico	\$ 90.821	Antioquia	\$230.858
15	Caquetá	\$ 88.841	Magdalena	\$217.448
16	Córdoba	\$ 83.189	Norte de Santander	\$195.384
17	Magdalena	\$ 63.108	Huila	\$188.067
18	Huila	\$ 58.539	Sucre	\$184.287
19	Sucre	\$ 50.924	Nariño	\$160.626
20	Bolívar	\$ 49.475	Córdoba	\$137.538
21	Nariño	\$ 41.091	Caquetá	\$129.620
22	La Guajira	\$ 16.849	Caldas	\$97.613
23	<b>Cauca</b>	<b>\$ 9.375</b>	<b>Cauca</b>	<b>\$87.796</b>

24	Chocó	\$ 5.321	Chocó	\$67.251
----	-------	----------	-------	----------

Fuente: Elaboración propia con datos de la FILCO por medio del DANE - Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH)

**Anexo 12. Modelos de regresión múltiple con datos de panel por efectos aleatorios (*re*) y efectos fijos (*fe*) y prueba de Hausman. Colombia y Regiones: Andina, Caribe y Pacífica. Años 2008- 2015**

Colombia				
Modelo de oferta laboral de hombres y mujeres				
	---- Coefficients ----			
	(b)	(B)	(b-B)	sqrt(diag(V_b-V_B))
	m1_re	m1_fe	Difference	S.E.
lpibpc_cons	.3299199	-.0888841	.418804	.
lto_h	2.918.957	3.48779	-.5688331	.
Ldh	1.102.816	.7274209	.3753952	.
Lpi	.7885092	110.673	-.318221	.
	---- Coefficients ----			
	(b)	(B)	(b-B)	sqrt(diag(V_b-V_B))
	m2_re	m2_fe	Difference	S.E.
lpibpc_cons	.0461243	-.331839	.3779634	.
lto_m	1.866.275	2.592.935	-.7266592	.
Ldh	.922124	.4120327	.5100914	.
Lpi	.7847125	.9828588	-.1981463	.
Modelo de demanda laboral de hombres y mujeres				
	---- Coefficients ----			
	(b)	(B)	(b-B)	sqrt(diag(V_b-V_B))
	m3_re	m3_fe	Difference	S.E.
lpibpc_cons	.308654	-.1643858	.4730398	.
ltgp_h	4.201.151	4.662.001	-.4608503	.
Ldh	1.098.576	.6875322	.4110438	.
Lpi	.8540402	1.325.924	-.4718834	.
	---- Coefficients ----			
	(b)	(B)	(b-B)	sqrt(diag(V_b-V_B))

	m4_re	m4_fe	Difference	S.E.
lpibpc_cons	.1292143	-.3840071	.5132215	.
ltgp_m	1.849.083	2.820.181	-.9710975	.
Ldh	.9858097	.4389733	.5468364	.
Lpi	.8441394	1.252.593	-.4084538	.
Por Hausman: b = consistent under Ho and Ha; obtained from xtreg				
B= inconsistent under Ha, efficient under Ho; obtained from xtreg				
<b>Región Andina</b>				
<b>Modelo de oferta laboral de hombres y mujeres</b>				
	---- Coefficients ----			
	(b)	(B)	(b-B)	sqrt(diag(V_b-V_B))
	m5_re	m6_fe	Difference	S.E.
lpibpc_cons	.1917918	.0202925	.1714992	.
lto_h	1.177.161	1.148.574	.0285865	.
Ldh	.8531291	.9207056	-.0675765	.
Lpi	.6887241	.8627908	-.1740667	.
	---- Coefficients ----			
	(b)	(B)	(b-B)	sqrt(diag(V_b-V_B))
	m6_re	m6_fe	Difference	S.E.
lpibpc_cons	-.235817	-.4265527	.1907357	.
lto_m	1.881133	1.578225	.3029075	.
Ldh	.6156267	.7397473	-.1241206	.
Lpi	.8066138	1.079173	-.2725593	.
<b>Modelo de demanda laboral de hombres y mujeres</b>				
	---- Coefficients ----			
	(b)	(B)	(b-B)	sqrt(diag(V_b-V_B))
	m7_re	m7_fe	Difference	S.E.
lpibpc_cons	.2774502	.0993212	.178129	.
ltgp_h	1.268663	.8418914	.4267712	.
Ldh	.8181916	.9165516	-.09836	.

Lpi	.6498304	.8440581	-.1942277	.
	---- Coefficients ----			
	(b)	(B)	(b-B)	sqrt(diag(V_b-V_B))
	m8_re	m8_fe	Difference	S.E.
lpibpc_cons	.0204357	-.2728178	.2932535	.
ltgp_m	1.701273	1.246339	.4549346	.
Ldh	.5755545	.7724672	-.1969127	.
Lpi	.7201032	1.103651	-.3835475	.
Por Hausman: b = consistent under Ho and Ha; obtained from xtreg				
B= inconsistent under Ha, efficient under Ho; obtained from xtreg				
<b>Región Caribe</b>				
<b>Modelo de oferta laboral de hombres y mujeres</b>				
	---- Coefficients ----			
	(b)	(B)	(b-B)	
	m9_re	m9_fe	Difference	
lpibpc_cons	.2414787	-.0921113	.33359	lpibpc_cons
lto_h	4.837484	6.361569	-1.524085	lto_h
Ldh	.12772	-.1626005	.2903205	Ldh
Lpi	.8850244	.9488453	-.063821	Lpi
	---- Coefficients ----			
	(b)	(B)	(b-B)	
	m10_re	m10_fe	Difference	
lpibpc_cons	-.056216	-.5687718	.5125558	lpibpc_cons
lto_m	2.267414	3.141176	-.8737621	lto_m
Ldh	.1599247	.0077897	.152135	Ldh
Lpi	.8972885	.9828483	-.0855598	Lpi
<b>Modelo de demanda laboral de hombres y mujeres</b>				
	---- Coefficients ----			
	(b)	(B)	(b-B)	
	m11_re	m11_fe	Difference	

lpibpc_cons	.1172586	-.2921616	.4094202	lpibpc_cons
ltgp_h	5.43833	7.462044	-2.023714	ltgp_h
Ldh	.3040166	-.0913857	.3954023	Ldh
Lpi	1.279855	1.558236	-.2783814	Lpi
---- Coefficients ----				
	(b)	(B)	(b-B)	
	m12_re	m12_fe	Difference	
lpibpc_cons	-.0125385	-.6594292	.6468907	lpibpc_cons
ltgp_m	2.23465	3.336023	-1.101373	ltgp_m
Ldh	.233411	.0351	.1983111	Ldh
Lpi	1.105555	1.388295	-.2827398	Lpi
Por Hausman: b = consistent under Ho and Ha; obtained from xtreg				
B= inconsistent under Ha, efficient under Ho; obtained from xtreg				
<b>Región Pacífica</b>				
<b>Modelo de oferta laboral de hombres y mujeres</b>				
---- Coefficients ----				
	(b)	(B)	(b-B)	
	m13_re	m13_fe	Difference	
lpibpc_cons	-.0285737	2.549275	-2.577849	lpibpc_cons
lto_h	3.675277	-11.13701	14.81229	lto_h
Ldh	1.475636	.5932818	.8823544	Ldh
Lpi	1.697721	-.3368894	2.03461	Lpi
---- Coefficients ----				
	(b)	(B)	(b-B)	
	m14_re	m14_fe	Difference	
lpibpc_cons	-.4574196	-1.091185	.6337658	lpibpc_cons
lto_m	3.905573	3.488691	.4168822	lto_m
Ldh	.2409847	.1396959	.1012888	Ldh
Lpi	1.932496	2.859336	-.9268399	Lpi
<b>Modelo de demanda laboral de hombres y mujeres</b>				

	---- Coefficients ----			
	(b)	(B)	(b-B)	
	m15_re	m15_fe	Difference	
lpibpc_cons	-.3438741	1.577769	-1.921643	lpibpc_cons
ltgp_h	5.785099	-6.889248	12.67435	ltgp_h
Ldh	1.04527	.7146637	.3306062	Ldh
Lpi	2.338491	.3459812	1.99251	Lpi
	---- Coefficients ----			
	(b)	(B)	(b-B)	
	m16_re	m16_fe	Difference	
lpibpc_cons	-.311958	-2.152748	1.84079	lpibpc_cons
ltgp_m	4.001369	5.52242	-1.521051	ltgp_m
Ldh	.1065147	.167289	-.0607743	Ldh
Lpi	2.20459	4.224063	-2.019474	Lpi
<p>Por Hausman: b = consistent under Ho and Ha; obtained from xtreg</p> <p>B= inconsistent under Ha, efficient under Ho; obtained from xtreg</p>				

Fuente: Elaboración propia

# DISCRIMINACIÓN LABORAL FEMENINA. ESTUDIO COMPARATIVO: CAUCA Y DEMÁS DEPARTAMENTOS DE COLOMBIA (2008-2015)



Fuente: SemMéxico (2017). El feminismo ha impulsado el acceso de las mujeres a espacios de poder [Imagen].  
Recuperado de <http://www.semmexico.com/nota.php?idnota=2291>