

INFORME MENSUAL DEL **MERCADO LABORAL**

MATERNIDAD: IMPACTO EN LA VIDA PROFESIONAL DE LA MUJER Y POLÍTICAS AL RESPECTO

MAYO 2019



INFORME MENSUAL DEL MERCADO LABORAL

FEDESARROLLO

DIRECTOR EJECUTIVO
Luis Fernando Mejía

SUBDIRECTORA
Ximena Cadena

DIRECTOR DE ANÁLISIS MACROECONÓMICO Y SECTORIAL
DESIGNADA
Martha Elena Delgado

ANALISTAS ECONÓMICOS
Diego Gutiérrez
Manuela Restrepo
Helena Suárez
Miguel Otero

PASANTES
Javier Guerra
David Lara

ACRIP

DIRECTORA EJECUTIVA
Adriana España Ardila

JUNTA DIRECTIVA
Gladys Vega | Presidente
Carlos Schmidt | Vicepresidente
Juan Carlos Álvarez
Faber Arias
Carolina Astaiza
Livi Betancur
Luis Geovanny Cujar
Eduardo Lleras
Germán Paris
Hugo Salcedo

DISEÑO Y DIAGRAMACIÓN
Consuelo Lozano
Formas Finales Ltda.
mconsuelolozano@hotmail.com

IMPRESIÓN
Gráficas Ducal Ltda.



Carrera 7 No. 73-55
Piso 2 | Oficina 202 | PBX: 540 20 20
www.acrip.org | Bogotá D.C., Colombia

MATERNIDAD: IMPACTO EN LA VIDA PROFESIONAL DE LA MUJER Y POLÍTICAS AL RESPECTO*

Introducción

Los sistemas de protección para la maternidad son de gran importancia dado que buscan garantizar la salud de las madres y sus hijos, además de prevenir la discriminación de las mujeres en el mercado laboral. Las brechas existentes entre hombres y mujeres en participación laboral, desempleo y salarios pueden explicarse por diferencias en educación, preferencias, exclusión o por otros factores culturales a los que se les suma la maternidad.

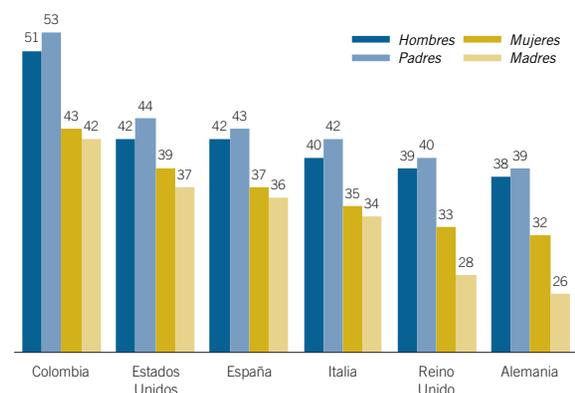
Si bien es cierto que se ha avanzado en la protección de la maternidad a nivel mundial, aún existen factores que no permiten que haya una cobertura completa. Por tal motivo, resulta importante seguir avanzando en la legislación, diseño y financiación de los sistemas, de modo que se pueda mitigar los efectos de la maternidad en la vida laboral de las mujeres.

Así pues, el objetivo de este Editorial es identificar los principales efectos de la maternidad sobre la situación laboral de las mujeres y hacer un diagnóstico de los sistemas de protección en el mundo.

Experiencia internacional

Existe evidencia de que la maternidad perjudica la tasa de participación laboral de las mujeres, afectando no solo el nivel de ingreso, sino también la productividad. Por ejemplo, en el Gráfico 1 se observa cómo las horas semanales trabajadas por las madres son menores que las de los padres y que las de las mujeres que no son madres para todos los países de la muestra. Lo anterior está explicado principalmente por el tiempo que deben dedicar las madres al cui-

■ Gráfico 1. Horas trabajadas por semana (Número de horas)



Fuente: Herzberg, E. (2014) con base en LIS-2010.

* Este artículo contó con la colaboración de Manuela Restrepo y Javier Guerra.

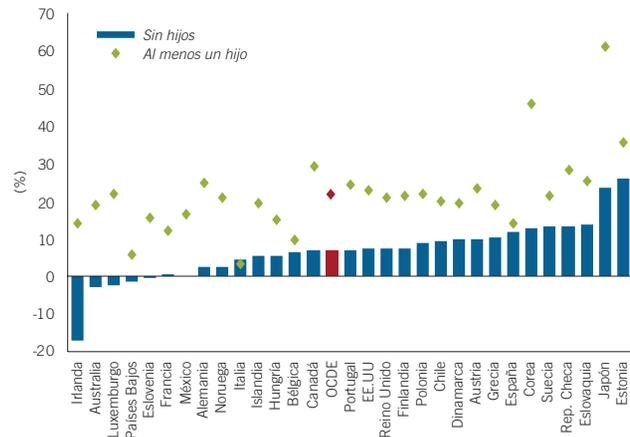
dado de sus hijos lo que limita el tiempo que tienen disponible para participar en el mercado laboral, en algunos casos ocasionando que las madres salgan del mercado completamente.

Así mismo, la maternidad tiene efectos negativos sobre la demanda laboral de las mujeres en edad fértil, ya que los empleadores prevén que, en caso de embarazo, tendrían un costo adicional asociado al pago de licencias, a la búsqueda de reemplazo, y entrenamiento de un nuevo empleado, entre otros. Además, se han creado prejuicios alrededor del rendimiento de las madres después de las licencias, lo cual las hace vulnerables a la reducción de salarios o a la degradación de los cargos que ocupan y más propensas a la informalidad o a trabajos precarios. Dicha situación se agrava en el caso de las mujeres menos educadas.

Dado lo anterior, no sorprende que exista una penalidad en el mercado laboral hacia las mujeres con hijos, lo que implica que sus salarios sean menores que los de aquellas mujeres que no tienen hijos. En los países pertenecientes a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos -OCDE- la brecha salarial de las mujeres con respecto a los hombres se hace mayor cuando se tiene al menos un hijo, llegando a ser incluso el doble en algunos países como Japón o Corea. El único país en donde dicha relación no se cumple es Italia (Gráfico 2).

Un estudio hecho por Kleven *et al.* (2018) para Dinamarca, muestra que el efecto negativo de los hijos sobre los salarios de las madres es del 20% en el largo plazo. Así mismo, los autores encuentran que,

■ Gráfico 2. Brecha salarial* de las mujeres sin hijos y con al menos un hijo OCDE (%)



*Diferencia entre el salario medio de los hombres y las mujeres de 25-44 años, dividido entre el de los hombres.

Fuente: OCDE (2012). *Closing the Gender Gap: Act Now*.

pese a que el país se caracteriza por tener una de las brechas del mercado laboral entre hombres y mujeres más estrechas en el mundo, las que aún persisten se explican casi que por completo por los hijos.

Como respuesta a los efectos negativos sobre la empleabilidad de las mujeres dada la maternidad, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha dado lineamientos para la implementación de los sistemas de protección a la maternidad en donde establece las formas de financiamiento, la duración de las licencias, las prestaciones monetarias, entre otros. Sin embargo, a pesar de que muchos países han avanzado en el tema, siguen existiendo falencias que impiden que haya una cobertura completa. De acuerdo con cifras de esta organización, en el mundo hay aproximadamente 830 millones de mujeres trabajadoras que no cuentan con un sistema de protección a la maternidad adecuado, solo el 34,4% del total de las mujeres se beneficia de una licencia legal obligatoria y apenas

el 28,4% de las que están empleadas van a recibir remuneración económica durante la maternidad.

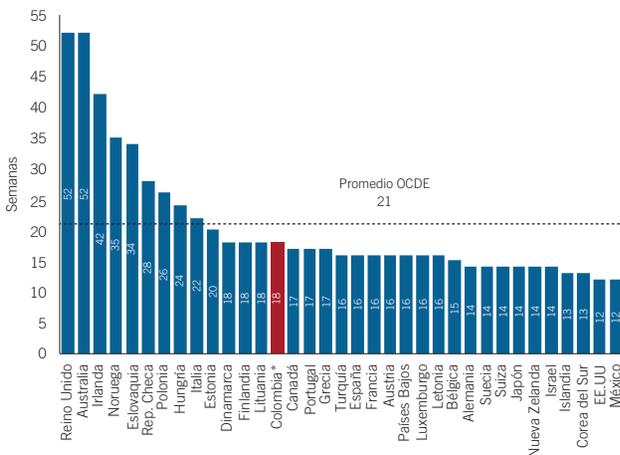
Con respecto a la duración de las licencias de maternidad, la OIT (2014) identificó que en el 23% de los países la licencia es de al menos 18 semanas, en el 30% la duración es entre 14 y 17 semanas y en el 32% dura entre 12 y 13 semanas. No obstante, en el 15% restante la duración es inferior a 12 semanas, tiempo por debajo de lo recomendado por la OIT. Por su parte, en los países de la OCDE el promedio de semanas es 21, siendo el Reino Unido y Australia los de mayor duración (52 semanas), mientras que en México y Estados Unidos están las licencias de menor duración (12 semanas). Colombia se encuentra por debajo de la media con 18 semanas, pero en línea con la Recomendación 191 de la OIT (Gráfico 3).

Sin embargo, es importante resaltar que la duración de las licencias de maternidad debe ajustarse de acuerdo con las circunstancias laborales, sociales y fiscales de

cada país, ya que un periodo demasiado largo podría tener impactos sobre la productividad de la mujer y sobre la demanda de su trabajo, debido a los costos que acarrearía para el empleador una licencia más larga. Por el contrario, un periodo demasiado corto podría no ser suficiente para la recuperación total de la madre y su hijo, haciendo que esta termine abandonando la fuerza laboral.

Así pues, una de las recomendaciones que hace la OIT (2014) es la socialización de los costos de las licencias de maternidad mediante los sistemas de seguridad social, puesto que esto previene que la carga fiscal recaiga sobre los empleadores. Igualmente, recomienda avanzar en políticas más equitativas como la provisión de licencias de paternidad, de modo que los padres se involucren de manera activa en el proceso de crianza de sus hijos, ya que esto aumenta la probabilidad de que las mujeres regresen al mercado laboral luego de la licencia y que mejore la percepción acerca del desempeño de estas después de la maternidad.

Gráfico 3. Duración de la licencia de maternidad en países de la OCDE (Número de semanas)



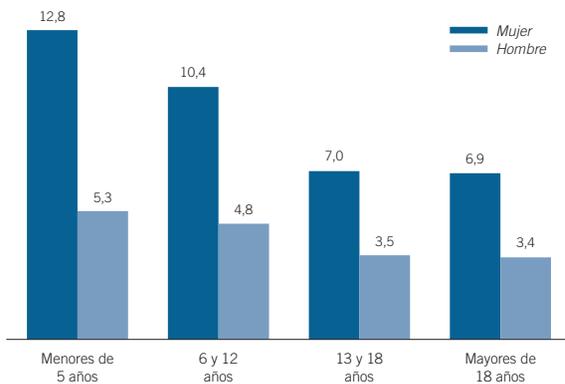
* Pasó de 14 a 18 semanas en la Ley 1822 de 2017.
Fuente: OIT (2014).

Caso colombiano

En Colombia la situación es similar a la observada en los demás países, pues también existen limitaciones en el mercado laboral que perjudican a las madres. Particularmente las brechas en el mercado laboral hacia las madres podrían estar asociadas a las preferencias por trabajos más flexibles, pero también a la discriminación existente por parte de los empleadores. El costo de contratar a una mujer es mayor que el de un hombre, por lo que su participación en el mercado laboral es menor, al mismo tiempo en el que su tasa de desempleo es mayor.

De acuerdo con cifras del DANE, en 2018 la tasa de desempleo de las mujeres con al menos un hijo fue de 13,1%, superior en 0,4 pps a la tasa de desempleo del total de mujeres y 3,4 pps a la tasa de desempleo nacional. Adicionalmente, las mujeres con hijos menores de 5 años dedicaron en promedio 12,8 horas diarias a algún tipo de trabajo no remunerado, mientras que los hombres dedicaron 5,3 horas, reflejando que la participación laboral de las mujeres en presencia de hijos es menor que la de los hombres (Gráfico 4).

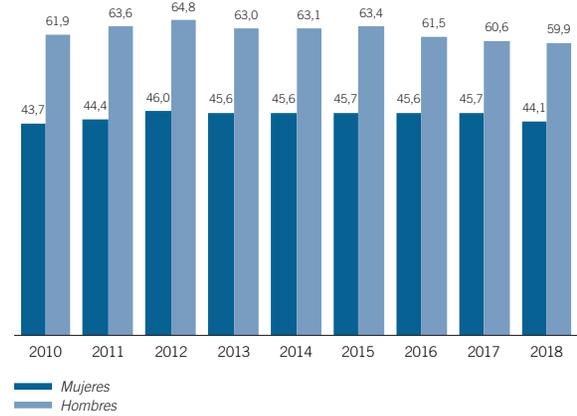
Gráfico 4. Número de horas dedicadas al trabajo no remunerado*, según la edad de los hijos



*Incluye actividades de servicio doméstico y de cuidado al propio hogar y trabajo voluntario.
Fuente: DANE.

En línea con lo anterior, la tasa de participación laboral de las mujeres de 15 a 24 años fue de 44,1% en 2018, lo cual fue 15,8 pps menor que la de los hombres (Gráfico 5). Esto resulta importante dado que aproximadamente el 66% de las mujeres se encuentran en ese rango de edad cuando dan a luz a su primer hijo. Estudios como el de Romero (2018) encuentran que la probabilidad de desempeñar una actividad remunerada es menor en mujeres con hijos menores a seis años y que en el caso de participar en el mercado laboral, su propensión a la informalidad es mayor.

Gráfico 5. Tasa de participación laboral, 15-24 años (%)

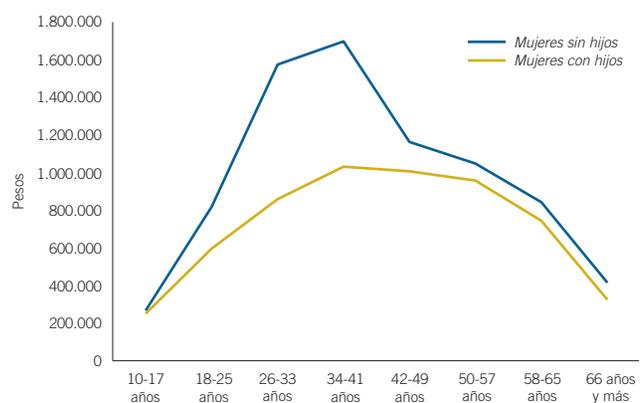


Fuente: ILOSTAT - OIT.

De la misma forma, en el Gráfico 6 se observa que en todos los grupos de edad, y en especial en las edades más fértiles, las mujeres con hijos perciben menores ingresos que las mujeres sin hijos, poniendo nuevamente en evidencia la penalización asociada a la maternidad existente en el mercado laboral.

Otro de los factores que hace vulnerables a las mujeres, en especial a aquellas que son madres, es el

Gráfico 6. Ingresos por existencia de hijos y grupos de edad (pesos)



Fuente: GEIH segundo semestre 2017- DANE.

nivel de escolaridad. En 2018, el 67% de las mujeres madres en Colombia tenían un nivel educativo hasta educación media, mientras que solo el 12,3% tenía educación profesional o superior. Esto hace que sean más propensas a la informalidad, la inestabilidad laboral, y a acceder a puestos con peor remuneración.

Ahora bien, en línea con la Recomendación 191 hecha por la OIT, las licencias de maternidad en Colombia tienen una duración de 18 semanas y se financian a través del sistema de seguridad social. Esta duración ha tenido dos aumentos importantes en los últimos diez años, siendo el primero en 2011 donde pasó de doce a catorce semanas y el segundo en 2017, en donde pasó de catorce a las actuales dieciocho semanas.

No obstante, varios estudios en el país aseguran que la extensión de las licencias pueden tener efectos negativos sobre las condiciones laborales de las mujeres: Espino y Salvador (2014) encontraron que el costo adicional anual de la licencia es de 6,7%, relacionados a la contratación de reemplazos, ajustes

en la organización y una posible pérdida de la productividad. Por su parte, Romero (2018) encontró que, pese a que el aumento de la licencia en 2011 no tuvo efectos sobre la probabilidad de continuar con el empleo en el corto plazo, en el largo plazo la probabilidad de reengancharse en nuevos trabajos y la de salir de la informalidad cayó. En el mismo sentido, Ramírez *et al.* (2015) encontraron que la extensión de doce a catorce semanas de la licencia hizo que las mujeres menos educadas en edades más fértiles incrementaran la probabilidad de aumentar su tasa de inactividad en 0,9 pps, de informalidad en 0,6 pps y de autoempleo en 0,6 pps.

Teniendo en cuenta lo anterior, es importante continuar avanzando en la reducción de las brechas en el mercado laboral y prevenir la discriminación hacia las mujeres siguiendo los estándares internacionales, haciendo al mismo tiempo un cuidadoso análisis del beneficio-costos de las medidas adoptadas, de forma tal que las políticas implementadas no resulten contraproducentes.

Referencias

Espino, A. y Salvador, S. (2014). *Un análisis de género de los costos laborales en Colombia*. Consultoría para el Ministerio de Trabajo de Colombia.

Herzberg, E. (2014). *Motherhood penalty in labor market across countries*. Universidad de Tel-Aviv.

Kleven, H., Landais, C. y Egholt J. (2018). *Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark*. National Bureau of Economic Research.

OCDE (2012). *Closing the Gender Gap: Act Now*. OCDE.

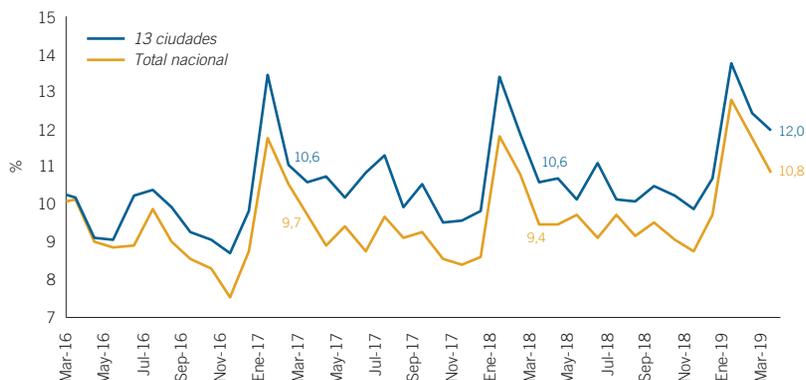
Organización Internacional del Trabajo (2014). *Maternity and paternity at work. Law and practice across the world*. Organización Internacional del Trabajo.

Ramírez, N., Tribín, A. y Vargas, C. (2015). *Maternity and Labor Markets: Impact of Legislation in Colombia*. Banco de la República.

Romero, J. (2018). *La maternidad y el empleo formal en Colombia*. Banco de la República.

COYUNTURA DEL MERCADO LABORAL

Gráfico 1. Tasa de desempleo nacional y 13 ciudades principales

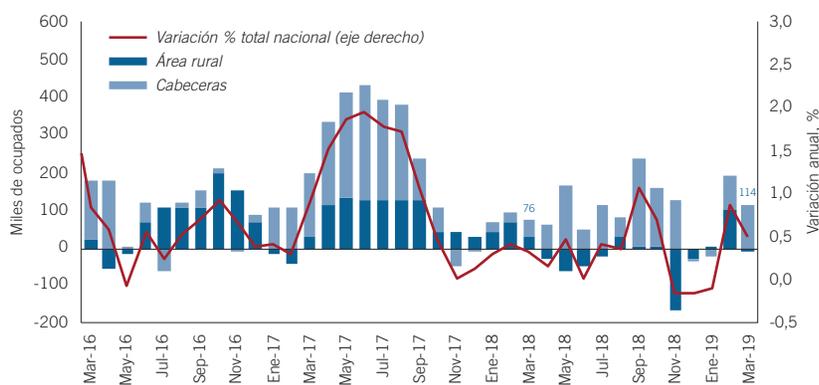


Fuente: DANE.

El desempleo para el total nacional se situó en 10,8% en el mes de marzo, 1,4 pps por encima de lo registrado en el mismo mes de 2018.

Por su parte, la tasa de desempleo en las 13 principales ciudades se ubicó en marzo en 12,0%, 1,4 pps por encima de lo observado en el mismo periodo de 2018.

Gráfico 2. Cambio anual en el total nacional de ocupados (Trimestre móvil)

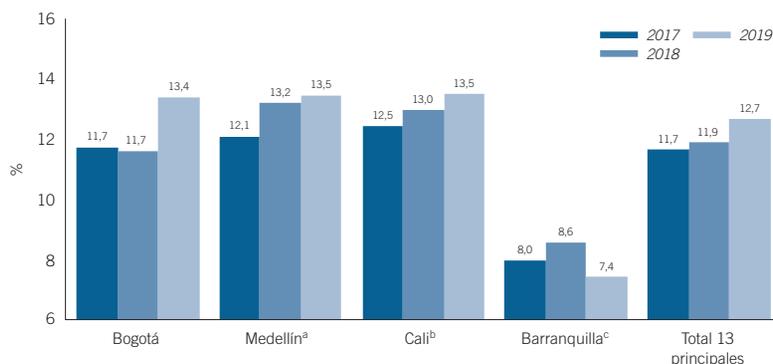


Fuente: Cálculos Fedesarrollo con base en cifras de la GEIH del DANE.

Durante el trimestre enero-marzo, el total de ocupados en Colombia aumentó en 114 mil personas, equivalente a una variación porcentual anual de 0,5%.

Cabe destacar que en marzo la generación de empleo en el área rural registró una caída después de dos meses consecutivos de aumentos.

Gráfico 3. Desempleo en las principales ciudades (Trimestre enero-marzo)



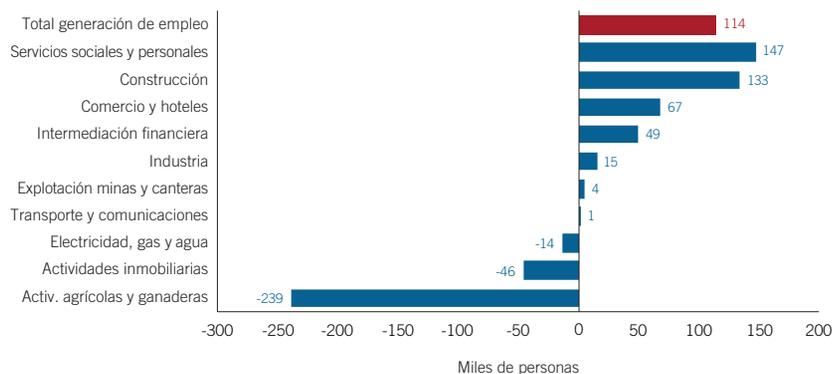
^a Incluye Valle de Aburrá; ^b incluye Yumbo; ^c incluye Soledad.

Fuente: DANE, GEIH.

En el trimestre enero-marzo, la tasa de desempleo en las 13 principales ciudades se ubicó en 12,7%, 0,8 pps por encima de lo registrado durante el mismo trimestre de 2018. Se destaca la caída en el desempleo en Barranquilla.

Las tres ciudades con mayor desempleo en el trimestre enero-marzo fueron: Quibdó (21,6%), Armenia (19,4%) e Ibagué (18,6%).

Gráfico 4. Contribución anual a la generación de empleo por sectores económicos (Trimestre enero-marzo)



Fuente: Cálculos Fedesarrollo con base en cifras de la GEIH del DANE.

La rama de la economía que tuvo la mayor generación de empleo en el trimestre enero-marzo, respecto al mismo periodo un año atrás, fue el sector de servicios sociales y personales, seguido por construcción y comercio y hoteles.

Por el contrario, los sectores que tuvieron la mayor reducción en el número de ocupados fueron actividades agrícolas, ganaderas y afines (239 mil puestos) y actividades inmobiliarias y empresariales (46 mil puestos).

Cuadro 1. Creación de empleo por posición ocupacional (Trimestre enero-marzo)

	Total nacional	13 ciudades
Empleado particular	136	73
Empleado del gobierno	91	37
Empleado doméstico	72	-1
Cuenta propia	-81	-65
Empleador	-108	-12
Trabajador familiar sin remuneración	-85	11
Trabajador sin remuneración en otras empresas	2	-3
Jornalero	90	-1
Otro	-3	-2
Total	114	37

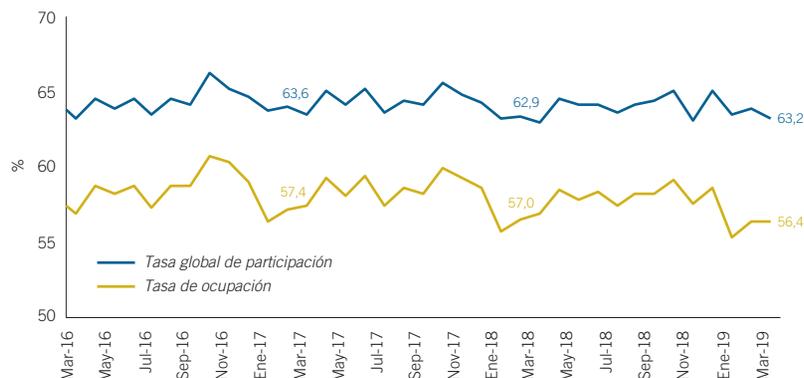
Nota: Datos en miles de personas.

Fuente: Cálculos Fedesarrollo con base en cifras del DANE.

Para el total nacional, en el trimestre enero-marzo, frente al mismo periodo del año anterior, el número de trabajadores por cuenta propia disminuyó en 0,9% (-81 mil puestos), y los empleados particulares aumentaron en 1,6% (136 mil puestos).

Por su parte, la generación de empleo asalariado aumentó en 3,7% (389 mil puestos), mientras que el empleo no asalariado disminuyó en 2,4% frente al mismo periodo de 2018 (-272 mil puestos).

Gráfico 5. Tasa global de participación y de ocupación

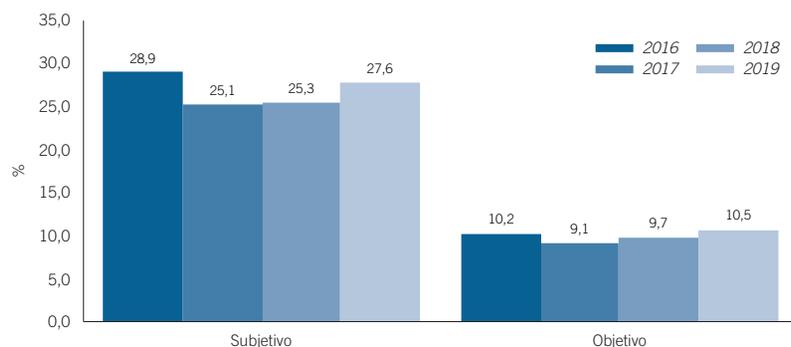


Fuente: DANE.

La tasa de ocupación (TO) para el mes de marzo se ubicó en 56,4%, 0,6 pps menor a la observada en el mismo periodo del año anterior.

A su vez, la tasa global de participación (TGP) presentó un aumento de 0,3 pps frente al mismo mes del año anterior y se situó en 63,2%.

Gráfico 6. Subempleo en Colombia*

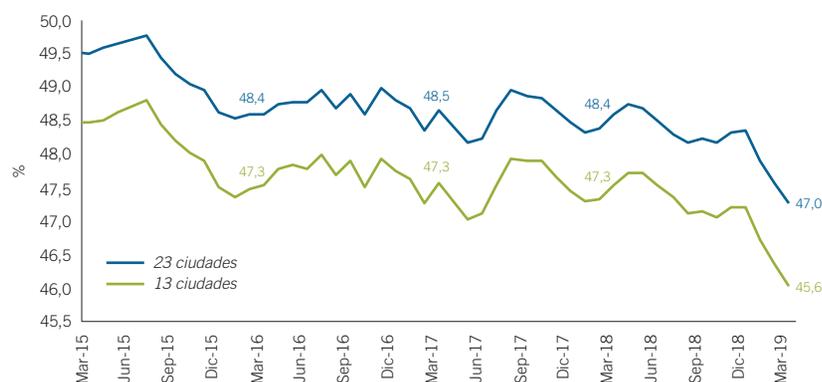


* Mes de referencia: marzo.
Fuente: DANE.

En marzo, la tasa de subempleo subjetivo presentó un aumento de 2,3 pps respecto al mismo mes de 2018, situándose en 27,6%. Los tres componentes (insuficiencia de horas, empleo inadecuado por competencias e inadecuado por ingresos) presentaron aumentos durante dicho periodo.

Por su parte, el porcentaje de personas que se consideraban en situación de subempleo y que hicieron gestiones para mejorar su condición, mostró un aumento de 0,8 pps, con lo cual la tasa de subempleo objetivo se ubicó en 10,5%.

Gráfico 7. Informalidad en las 13 y 23 principales ciudades* (Trimestre móvil)

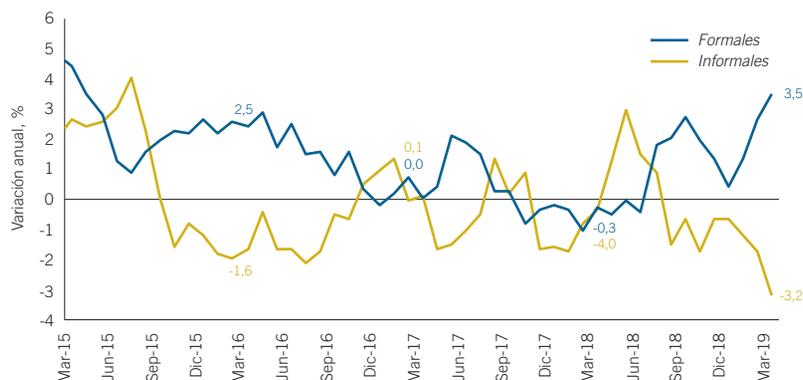


* Trimestre móvil finalizado en el mes de referencia.
Fuente: DANE, GEIH.

Durante el trimestre enero-marzo, la tasa de informalidad para las trece ciudades principales se ubicó en 45,6%, una caída de 1,7 pps con respecto al mismo periodo de 2018.

Por su parte, para las veintitrés ciudades principales, la tasa de informalidad alcanzó 47,0%, 1,5 pps por debajo de lo registrado el año pasado.

Gráfico 8. Generación de empleo formal e informal en las 13 principales ciudades* (Trimestre móvil)



* Trimestre móvil finalizado en el mes de referencia.
Fuente: Cálculos Fedesarrollo con base en cifras del DANE.

Durante el trimestre enero-marzo, en las 13 principales ciudades, la generación de empleo formal presentó un aumento de 3,5%, mientras el empleo informal cayó 3,2% respecto al mismo trimestre de 2018.

Industria manufacturera y servicios comunales, sociales y personales fueron las ramas de la economía que registraron el mayor aumento de empleo informal en las 13 ciudades principales (31 mil y 27 mil puestos respectivamente). Mientras tanto, el sector de comercio, hoteles y restaurantes generó el mayor incremento de empleo formal (124 mil plazas).

}getabstract



UN ANÁLISIS DEL IMPACTO DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS EN EL MERCADO LABORAL



Aprenda más en menos tiempo

getAbstract es una herramienta revolucionaria que potenciará el desarrollo de sus colaboradores. Con más de 18.000+ resúmenes de los mejores y más relevantes libros de negocios, su empresa estará a la vanguardia en el desarrollo personal y profesional de todos sus líderes. ¿Qué espera para probarla? ¡Solicite un piloto ya!



Si desea probar un demo para su compañía favor contactar:
Alejandro Arango Mesa C:311 600 80 16
AlejandroArango.Mesa@getAbstract.com

www.getabstract.com