

LA AUTONOMÍA ECONÓMICA EN LA VIDA DE LAS MUJERES VALLECAUCANAS:



BOLETÍN

04

Marzo 2020

UNA PROBLEMÁTICA OCULTA
EN NUESTRA REALIDAD.

OEM

Observatorio para la
Equidad de las Mujeres

Edición N° 4 | Marzo 2020

ISSN: 2711-2950 (en línea)

LA AUTONOMÍA ECONÓMICA EN LA VIDA DE LAS MUJERES VALLECAUCANAS:

 **OEM**
OBSERVATORIO PARA LA
EQUIDAD DE LAS MUJERES

BOLETÍN

04

Marzo 2020

UNA PROBLEMÁTICA OCULTA
EN NUESTRA REALIDAD.

OEM

**Observatorio para la
Equidad de las Mujeres**

Edición N° 4 | Marzo 2020

ISSN: 2711-2950 (en línea)



Boletín N° 4 - OEM

La autonomía económica en la vida de las mujeres vallecaucanas:
una problemática oculta en nuestra realidad.

© Observatorio para la Equidad de las Mujeres - OEM
Cali / Universidad Icesi, 2020
ISSN: 2711-2950 (en línea).

Palabras claves:

Mujeres / Equidad / Género / Santiago de Cali / Colombia
problemática / Mercado Laboral/ Inequidad / desigualdad

Facultad de Derecho y Ciencias Sociales
Primera edición / Julio de 2019

Universidad Icesi

Rector: Francisco Piedrahita Plata

Secretaria General: María Cristina Navia Klemperer

Director Académico: José Hernando Bahamón Lozano

Decano de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales: Adolfo Jeronimo Botero Marino

Director CIES: Enrique Rodríguez

Coordinador Editorial: Adolfo A. Abadía

Diseño y Diagramación: Sandra Marcela Moreno

Fundacion WWB

Presidenta: Daniela Konietzko

Directora de investigación: Carolina Borda

Editorial Universidad Icesi
Calle 18 No. 122-135 (Pance), Cali – Colombia
Teléfono: +57 (2) 555 2334
E-mail: editorial@icesi.edu.co

Forma de citación:

OEM (2020) La autonomía económica en la vida de las mujeres vallecaucanas: una
problemática oculta en nuestra realidad. [Datos en Boletín OEM No. 4].
Recuperado de: <http://oemcolombia.com/boletines-oem/>



ACERCA DEL OEM

OBSERVATORIO PARA LA EQUIDAD DE LAS MUJERES

El Observatorio para la Equidad de las Mujeres OEM hace parte de la alianza entre la Fundación WWB Colombia y la Universidad Icesi, la cual procura aunar esfuerzos para construir, consolidar y visibilizar proyectos que contribuyan a la equidad e inclusión de las mujeres.

Es un órgano de medición, divulgación e incidencia institucional y en política pública, respecto a factores que afectan la equidad y la autonomía de las mujeres en el Valle del Cauca, como el acceso y libre disposición sobre los recursos económicos necesarios, el ingreso al mercado laboral, la autodeterminación sobre su cuerpo, el trabajo reproductivo, el conocimiento y decisión sobre su salud sexual, el habitar el espacio público, ejercicio de su ciudadanía y sus derechos, y la participación en la vida social y comunitaria de sus territorios.

De esta manera, el OEM busca generar, a través de la medición y el análisis sistemáticos y oportunos, información de calidad, precisa, válida y confiable que contribuya con el debate regional y nacional sobre las condiciones de vida de las mujeres en diferentes dimensiones. Se espera que los datos producidos visibilicen las realidades de inequidad de las mujeres y favorezcan su comprensión y transformación, toda vez que se constituyan en insumos para la intervención en la política pública y en las estrategias y programas de orden institucional, promoviendo la articulación de múltiples actores.

Este cuarto boletín OEM titulado “La autonomía económica en la vida de las mujeres Vallecaucanas: una problemática oculta en nuestra realidad” relaciona los datos de la medición realizada en el último trimestre de 2019, es autoría de nuestra asistente de investigación Estefanía Buitrago con aportes de Salomé Arias-Arévalo, coordinadora de incidencia, y Lina Buchely, Directora del OEM.



EQUIPO DE TRABAJO

Lina Buchely-Ibarra

Directora OEM

Abogada y politóloga
Magíster en sociología del derecho
y en investigación jurídica
Doctora en derecho y género.
Profesora Universidad Icesi

Salomé Arias-Arévalo

Coordinadora para la incidencia

Socióloga
Magíster en estudios sociales
y políticos de la Universidad Icesi

Laura Escamilla-García

Asistente de investigación

Abogada
Universidad Icesi
Estudiante de la maestría en derecho
de la Universidad Icesi

Estefanía Buitrago- Sánchez

Asistente de investigación

Abogada
Estudiante de la maestría en derecho
de la Universidad Icesi

Nicolás Ulloa-Caicedo

Asistente de comunicación

Comunicador social
Estudiante maestría en
estudios sociales y políticos

EQUIPO DE TRABAJO

Equipo de expertos

Martín Nader

Profesor Universidad Icesi

Carlos Moreno

Profesor Universidad Icesi

Edgar Benítez

Profesor Universidad Icesi

Juan Pablo Milanese

Profesor Universidad Icesi

Margarita Cuéllar

Directora Programa de Estudios de Género Universidad Icesi

Viviam Unás

Programa de Estudios de Género Universidad Icesi

Aurora Vergara

Programa de Estudios de Género Universidad Icesi

Érika Márquez

Programa de Estudios de Género Universidad Icesi

Comité Técnico

Carolina Borda

Directora de investigación FWWB

Blanca Cecilia Zuluaga

Profesora Universidad Icesi

Victoria Soto

PROESA - Universidad Icesi

Diseño y diagramación

Sandra Moreno

Diseñadora de Medios Interactivos de la Universidad Icesi

Francisco Piedrahita Plata

Rector Universidad Icesi

Jerónimo Botero

Decano de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales Universidad Icesi

Daniela Konietzko

Presidenta Fundación WWB

Enrique Rodríguez

Director CIES – Universidad Icesi

BOLETÍN OEM - NO. 4

ÍNDICE

Presentación del Boletín “La autonomía económica en la vida de las mujeres Vallec aucanas: una problemática oculta en nuestra realidad”.

SECCIÓN

1

INTRODUCCIÓN

Página

7 - 10

INGRESOS, GASTOS Y DECISIONES

11 - 26

- ◆ 1.1 Situación laboral 12
- ◆ 1.2 Ingresos por concepto de su trabajo 14
- ◆ 1.3 Ingreso por derechos adquiridos 16
- ◆ 1.4 Ingresos últimos 12 meses 17
- ◆ 1.5 Disposición del dinero que gana o ganaba 17
- ◆ 1.6 Pagos gastos cotidianos 20
- ◆ 1.7 Manejo de recursos 23
- ◆ 1.8 Gastos del hogar 24

SECCIÓN

2

DINÁMICAS ECONÓMICAS

27 - 38

- ◆ 2.1 Ahorro 28
- ◆ 2.2. Ingresos y ahorro 32
- ◆ 2.3. propósito de los ahorros de las mujeres. 33
- ◆ 2.4. Créditos y deudas actuales 35
- ◆ 2.5. Pago de deudas 37
- ◆ 2.6. Seguros 38

SECCIÓN

3

VINCULACIÓN E INEQUIDAD EN EL MERCADO LABORAL

39 - 49

- ◆ 3.1. Situaciones vividas en el ámbito laboral 40
- ◆ 3.2. Presencia o ausencia de contrato 43
- ◆ 3.3. Tipo de vinculación 45
- ◆ 3.4 Cargo en empleo formal 47
- ◆ 3.5 Cargo en empleo formal vs actividad desempeñada 47
- ◆ 3.6. Afiliación a seguridad social 49

CONSIDERACIONES FINALES

50

Introducción

LA AUTONOMÍA EN LA VIDA DE LAS MUJERES VALLECAUCANAS: UNA PROBLEMÁTICA OCULTA EN NUESTRA REALIDAD.

Desde una visión general, a la hora de abordar las principales problemáticas que enfrentan las mujeres en su vida diaria, tanto el ciudadano de a pie como los centros especializados en el tema suelen prestar mayor atención a dos factores: Primero, las violencias basadas en género; segundo, a la sobrecarga de trabajo de cuidado y aspectos relacionados con la autonomía personal y familiar. No obstante, existe una tendencia a omitir o a dejar en un segundo plano la relación que tienen estos factores con la autonomía económica.



Dicha visión predominante es sustentada por las premisas básicas de la economía liberal clásica que ubica en el centro de la discusión el mercado como el único lugar de generación de riqueza (Coq-huelva, 2005). Así, por ejemplo, analiza el desarrollo de los países a partir de la acumulación de riqueza sin tener en cuenta otras esferas de la vida social (Unceta, 2009). En contraposición, la postura del Observatorio para la Equidad de las Mujeres (OEM) se aparta de esta forma generalizada de concebir la autonomía económica. Es decir, de entender la idea de autonomía económica analizada exclusivamente desde la vinculación al mercado laboral o desde la medición salarial. Estos aspectos son necesarios pero no son suficientes para garantizar la autonomía de las mujeres en el ámbito económico.

En ese sentido, retomamos la crítica de la economía feminista a la apuesta tradicional de la economía: La importancia de reconocer el otro oculto en el sistema, esto es, la esfera privada del hogar (Esquivel, 2010; Quesada, 2018).

“

Así, el observatorio reconoce de manera transversal las tensiones presentes entre la vinculación laboral de las mujeres y su carga por las labores de cuidado y domésticas.

”

Estas tensiones limitan las formas en cómo las mujeres ingresan al mercado. De tal manera, se debe tener en cuenta otras aristas de esta problemática como el acoso y desigualdad laboral, la poca participación de las mujeres en cargos y nivel de decisión, las precarias condiciones laborales traducidas en falta de seguridad social para las mujeres con empleo formal y otros aspectos que este boletín pretende mostrar.

Para ilustrar las afirmaciones anteriores, se presentan unas cifras producto del trabajo de medición del OEM.

“

De cada **100 mujeres** encuestadas en nuestra medición sólo: **11 mujeres** tienen un empleo formal, **27 mujeres** se dedican exclusivamente al trabajo de cuidado y doméstico (sin remuneración), **21 mujeres** están desempleadas y sólo **4 mujeres** están pensionadas.

”

Sumado a esto, todas las mujeres encuestadas han tenido una situación de inequidad laboral, tales como el pago inferior que a un par masculino por la misma labor; petición de pruebas de embarazo como requisito para la contratación; casos en los que se usa la edad, estado civil o la condición de madre como causas legítimas para un despido, no contratación o baja de salario; la extensión del tiempo de trabajo sin aumento salarial respecto a sus pares masculinos; menor oportunidades de ascenso laboral con relación a sus pares masculinos; la consecución de tareas de cuidado no pago y no incluidas en su contrato; menores prestaciones que un hombre con el mismo nivel o puesto laboral; la restricción en la realización de determinadas tareas o funciones que sus dirigentes consideran reservadas para los hombres; finalmente, la negación de la licencia de maternidad o período de lactancia. Así, se puede observar con datos puntuales que el mercado laboral es desigual para las mujeres del Valle del Cauca, puesto que tienen ingresos menores que los hombres y, en adición, tienen menos agencia sobre los mismos.

Con la finalidad de enriquecer los datos recogidos por el OEM, se expondrán a continuación datos del DANE. Dicha entidad¹ (Censo, 2018) muestra que las mujeres tienen una tasa de analfabetismo más alta que la de sus pares varones.

1. Agradecemos a Erika Paredes y al Centro de Estudios Afrodiáspóricos por la articulación con el OEM para la sistematización de indicadores desde otros Centros de Investigación de Colombia. Estos datos contextuales fueron recopilados en el marco de esta alianza por parte del CEAF.

Por cada

1.000

habitantes en Colombia

hay analfabetas...

2,3%	1,7%
 mujeres	 hombres

“
La tasa femenina de analfabetismo supera la tasa nacional que se encuentra en 2,0.
 ”

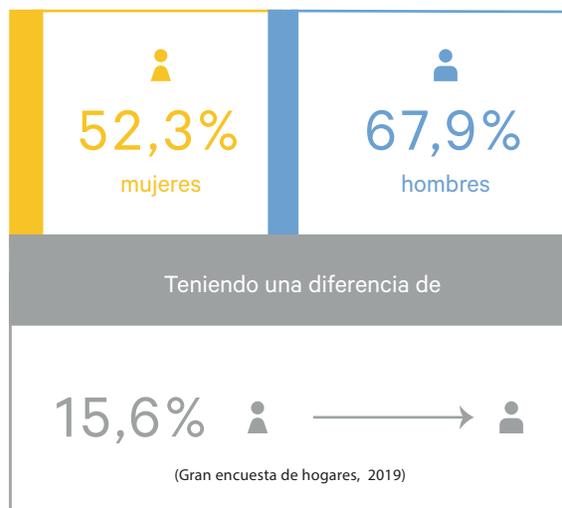


En relación con el porcentaje de la población dedicada a las labores del hogar, para la población total femenina esta dedicación es de ...



“
El porcentaje de mujeres dedicadas a las labores del hogar (23,2%) supera al total nacional (12,9%).
 ”

Por último, la tasa de ocupación de Cali es ...



Es decir, las mujeres en Colombia y, por ende, en el Valle del Cauca, están relegadas sistemáticamente a la esfera privada; lo cual se traduce en que su tiempo de trabajo es, en buena medida no remunerado, y que, por tanto, su fuerza de trabajo no es tenida en cuenta en la medición de la generación de la riqueza en el país. En este sentido, a pesar de que las cifras anteriores arrojan ciertas pistas al respecto, el papel de la mujer en el

orden de lo económico sigue sin ser del todo esclarecido, particularmente en términos de las condiciones en que se encuentran las mujeres en su vinculación al mundo laboral. ¿Cómo entonces son las condiciones de las mujeres en su vinculación al mercado laboral?

Para contribuir a la respuesta de dicha pregunta, el OEM ha establecido tres grandes grupos categóricos que problematizan la situación económica y financiera de las mujeres vallecaucanas. Estos grupos son:

1 Sección 1

Ingresos, gastos y decisiones

2 Sección 2

Dinámicas económicas

3 Sección 3

Vinculación e inequidad en el mercado laboral,

Cada grupo desarrolla temáticas distintas que, a su vez, están interrelacionadas entre sí. Estas, a su vez, rinden cuenta del tipo de ingreso que poseen las mujeres, la forma en la que los distribuyen, su vinculación laboral, las condiciones de tales relaciones laborales y finalmente situaciones de inequidad por razón de género.

Sin embargo, los datos que brindan los grupos anteriormente descritos deben ser contrastados por otro conjunto de factores identitarios y materiales que atraviesan, complejizan y diferencian a las mujeres; factores como la clase, la raza, la etnia, grupo etario, entre otros. Por ejemplo, el tipo de ingreso que cada una recibe, su auto-reconocimiento como blancas, mestizas, afrodescendientes e indígenas, su edad, el hecho de estar vinculada o no al mercado laboral, etc. De acuerdo con lo anterior es de suma importancia identificar: Primero, qué factores influyen en la autonomía de las mujeres; en qué formas lo hacen y, por último, en qué aspectos se requiere mayor influencia estatal y apoyo desde política pública.

Dicho eso, la información consagrada en este boletín cumple la función de poner en evidencia la cotidianidad de las mujeres encuestadas y las diferentes problemáticas que demandan la construcción de políticas públicas enfocadas en las diferentes poblaciones que se encuen-

tran más vulnerables. Por ejemplo, en términos de acceso al mercado laboral, priorización de la tercera edad y educación. Así, entre los datos más relevantes encontramos que ...



También estas mujeres logran acceder en menor medida al mercado laboral formal y quienes más trabajan en el hogar sin ningún tipo de remuneración. Otro dato relevante es que de las mujeres vinculadas al mercado laboral el ...

“

56% de ellas no sabe o no tiene un contrato.

”

En cuanto a decisiones de los ingresos que ganan, son las mujeres con mayores ingresos quienes más las comparten con sus parejas. Asimismo, entre más aumenta el monto (en dinero) de las decisiones a tomar, más las ceden; es decir, son compartidas o delegadas a alguien más.

En este sentido, los datos que se muestran a continuación responden a cruces de preguntas e información contundente que da cuenta de la condición de inequidad y desigualdad en la que se encuentran las mujeres del Valle del Cauca según cómo se vinculan al mercado laboral, la formalidad o no en la que se encuentran laborando, los ingresos con los que cuentan y las decisiones que toman sobre estos y el trato diferencial en razón del género en el mercado laboral.

Estefanía Buitrago

Asistente de investigación

Sección 1

INGRESOS, GASTOS Y DECISIONES

Es indispensable tener en cuenta cuál es el estado o situación laboral en la que se encuentran las mujeres del Valle del Cauca para poder entender cuáles son las dinámicas que se desprenden de la tenencia o no de ingresos, ya sea por trabajo remunerado o formal, trabajo esporádico, o trabajo informal. Eso nos permite entender porqué la autonomía de las mujeres es un punto álgido mucho más problemático, ya que las mujeres al no tener ingreso por ningún concepto o tenerlos de forma irregular y precaria tienden a delegar en sus parejas u otras personas las decisiones sobre el manejo de los recursos.



1.1 Situación laboral

En relación con la situación laboral de las mujeres encuestadas, la gráfica 1 muestra que el mayor porcentaje de mujeres, esto es el 27%, se encuentra realizando labores del hogar, es decir, trabajo no remunerado. En este sentido, estas mujeres no están vinculadas a un trabajo remunerado dentro del mercado. Así, son muy pocas las mujeres que reciben ingresos por concepto de trabajo, un total de 39%, y pese a que parece más

que el 27% de las mujeres que trabaja sin remuneración en el hogar, hay mujeres que no tienen un trabajo constante o que constituyen ingresos representativos; un buen ejemplo de ello son las mujeres que trabajan como vendedoras de catálogo –las cuales representan al 3% de las mujeres encuestadas– que dependen de las ventas que hagan. No perdamos de vista el porcentaje de 5% de mujeres desempleadas y buscando trabajo. Pensemos también en que solo el 11% de las mujeres se encuentran vinculadas al mercado laboral formal.



1.1.1 Situación laboral vs etnia

En cuanto a la situación laboral de las mujeres y su auto-reconocimiento étnico, el gráfico 2 muestra que de las mujeres vendedoras por catálogo, que representa el 3% de las mujeres de la muestra, está conformado por mujeres afrodescendientes (1,3%), seguido por las mujeres mestizas con un 0,7%.

Asimismo, son las mujeres afrocolombianas quienes más trabajan en el hogar con un 9,0%, mientras que las mujeres indígenas son quienes lo hacen en menor proporción con 0,1%. En el medio se encuentran las mujeres blancas con un 0,3% y las mujeres mestizas con el 0,7%.

Nuevamente son las mujeres afrodescendientes las que sobresalen en la modalidad de trabajo independiente o por cuenta propia con un 6,8% y en menor medida las mujeres indígenas con un 0,9%.

Como profesionales independientes hay más mujeres mestizas, con un 1,3% y en menor medida las mujeres indígenas representan en 0,1%. Según las mujeres pensionadas los datos se muestran más parecidos entre las mujeres afrodescendientes (1,2%), las mujeres blancas (1,0%) y las mujeres mestizas (1,4). En este caso, las mujeres indígenas solo indican el 0,7%.

Por otra parte, las mujeres que más dicen tener negocio propio son las mujeres mestizas con un 0,4% y en menor medida las mujeres afrocolombianas con un 0,1%. Hay que tener presente que las mujeres indígenas no marcan esta opción, es decir, ninguna de las mujeres encuestadas que se auto-reconocen como indígenas tienen un negocio propio con al menos un empleado. Pero en el caso de negocio familiar con al menos un empleado, las mujeres indígenas representan el 0,1%, al igual que las mujeres afrodescendientes. Así, son las mujeres blancas quienes más dicen tener un negocio familiar y trabajar en él, con un 0,2%.

Las mujeres mestizas son quienes afirman estar empleadas y buscando trabajo con un 0,5%, seguidas por las mujeres afrodescendientes con un 0,3% y las mujeres blancas e indígenas con un porcentaje de 0,3%.

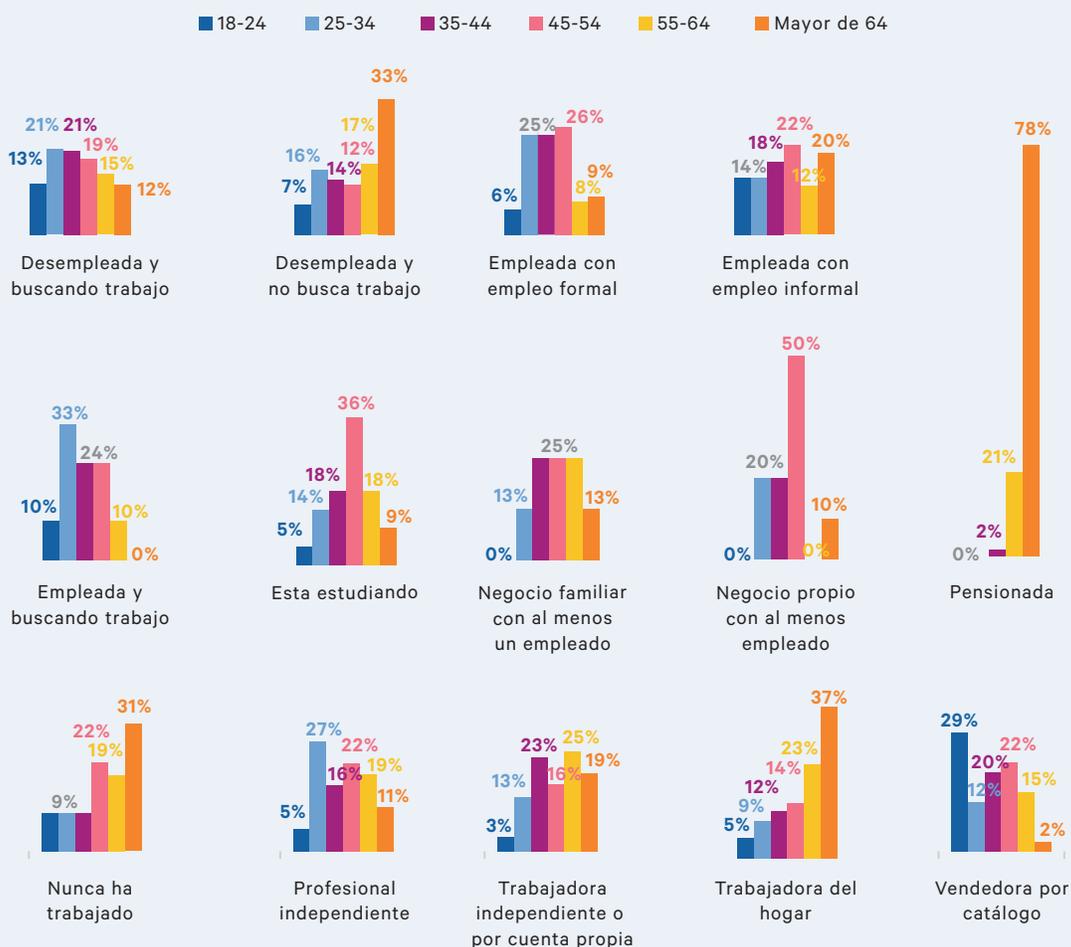
Con un 4,5%, las mujeres afrodescendientes figuran en primer lugar entre la población de mujeres que afirman tener un empleo formal. Luego, son seguidas por las mujeres mestizas con un 3,3% y después las mujeres blancas con un 1,4% y las mujeres indígenas con un 0,6%. Es decir, son las mujeres indígenas quienes menos participan del mercado laboral formal. En cuanto al trabajo informal, son las mujeres mestizas quienes más hacen parte de este con un 1,5% y las mujeres afrodescendientes con un 0,8%.

Finalmente, como dato más representativo de esta gráfica, el 11,8% de las mujeres afrocolombianas se encuentran desempleadas, buscando trabajo; seguidas con un porcentaje mucho menor las mujeres mestizas con un 4,3%. Este dato puede representar una gran alarma de la demanda de trabajo de las mujeres afrodescendientes y de la precarización de las condiciones de esta población en relación con el acceso al mercado.



Gráfico 2

Distribución porcentual de la pregunta sobre situación laboral



N: 1506 - Fuente: Elaboración propia, datos tomados de la encuesta OEM, 2018.

1.2 Ingresos obtenidos en el último mes por concepto de su trabajo.

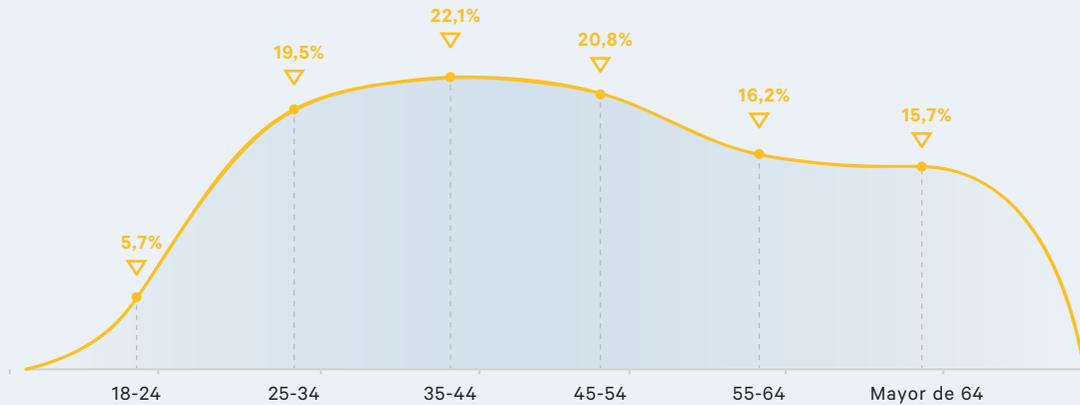
En las gráficas y el análisis descriptivo subsiguiente se exponen los dos tipos de ingreso con los que más cuentan o más reciben las mujeres en el último mes, estos son: Por trabajo y por algún tipo de pensión. Es importante aclarar que estos datos son solo de las mujeres que dijeron recibir ingresos y no de toda la muestra. De ahí los bajos porcentajes de los ingresos de las mujeres encuestadas.

1.2.1. Ingresos obtenidos en el último mes por su trabajo vs edad.

el 28% de mujeres que dicen tener algún trabajo, el mayor porcentaje de mujeres que reciben ingresos por el mismo, cualquiera que sea, se concentra en un rango etario entre 35 y 54 años. Mientras que en las mujeres más jóvenes esto ocurre en menor proporción.

Gráfico 3

Distribución porcentual de la pregunta ingresos obtenidos en el último mes por concepto de trabajo en relación con su edad.



N: 1506 - Fuente: Elaboración propia, datos tomados de la encuesta OEM, 2018.

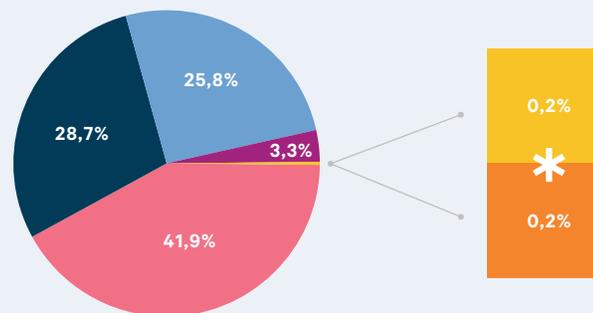
1.2.2. Nivel de ingresos

Del mismo modo, la gráfica 4 muestra que de las pocas mujeres con empleo no tienen un salario representativo, ni siquiera un salario mínimo. Casi el 42% de las mujeres empleadas o con algún tipo de trabajo, que reciben alguna remuneración por el mismo, ganan menos de un salario mínimo y solo un 0,4% gana entre cuatro y más de cinco salarios mínimos. Dicha situación arroja pistas acerca de las condiciones alarmantes de inequidad y de precariedad laboral que viven las mujeres en el Valle del Cauca. No solo no tienen empleo, sino que cuando lo tienen o logran generar ingresos lo hacen en un porcentaje nimio; el cual, según los gastos cotidianos de una mujer del Valle del Cauca, no alcanza para solventar unas condiciones mínimas para vivir dignamente.

Gráfico 4

Distribución porcentual de la pregunta nivel de sus ingresos.

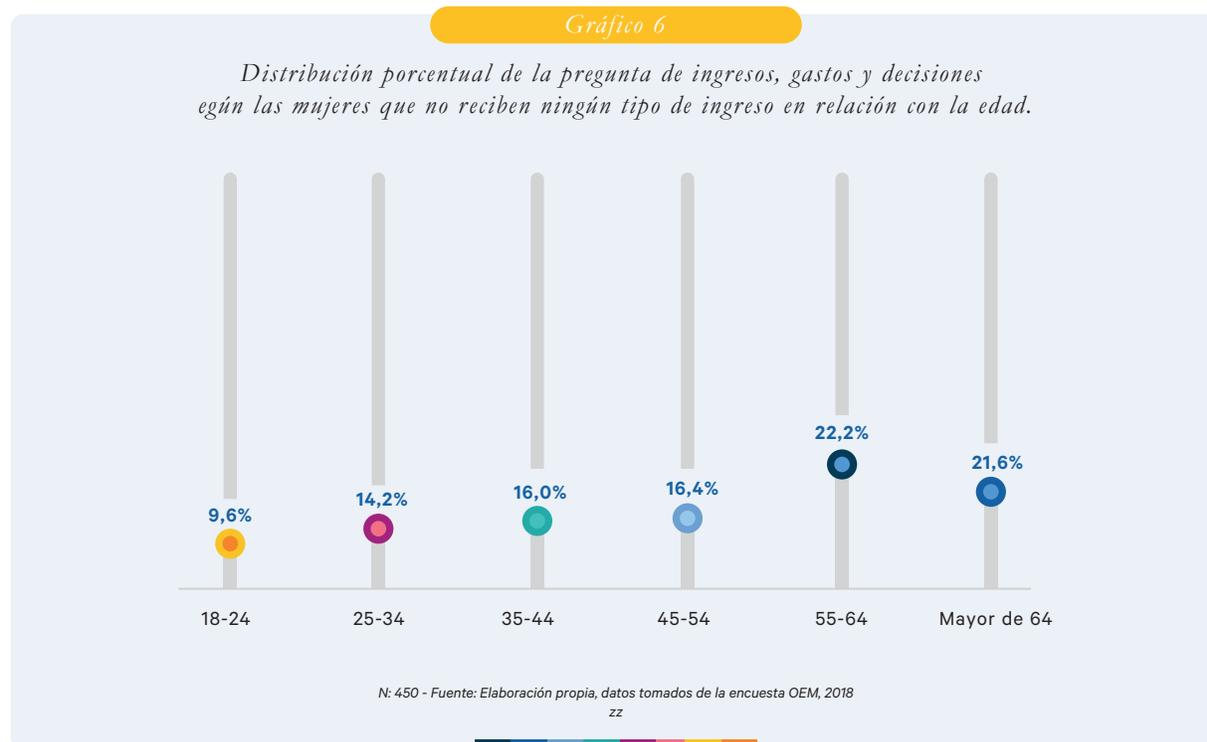
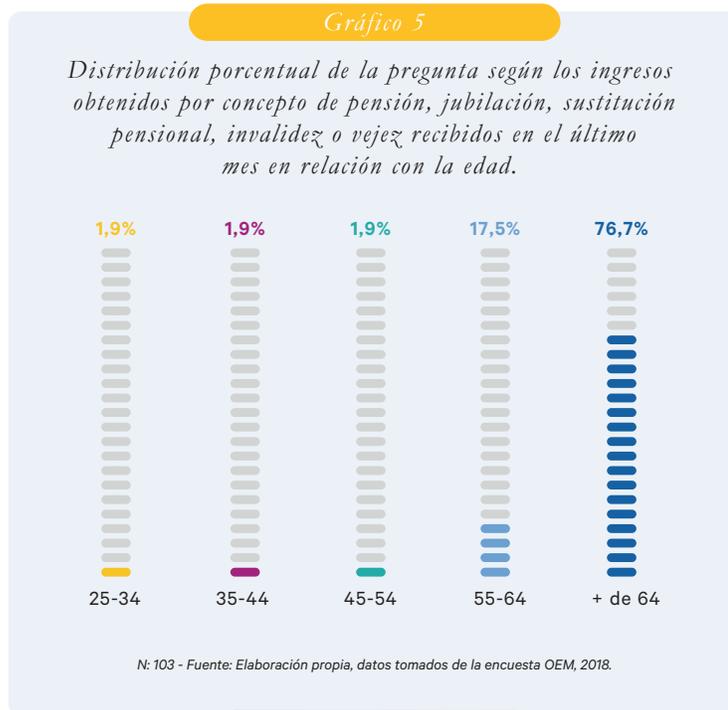
■ Ninguno ■ Menos de 1 SMLV ■ Entre 1 y 2 SMLV
 ■ Entre 3 y 4 SMLV ■ Más de 5 SMLV ■ Entre 4 y 5 SMLV



N: 603 - Fuente: Elaboración propia, datos tomados de la encuesta OEM, 2018.

1.3. Ingreso por concepto de pensión, jubilación, sustitución pensional, invalidez o vejez recibidos en el último mes.

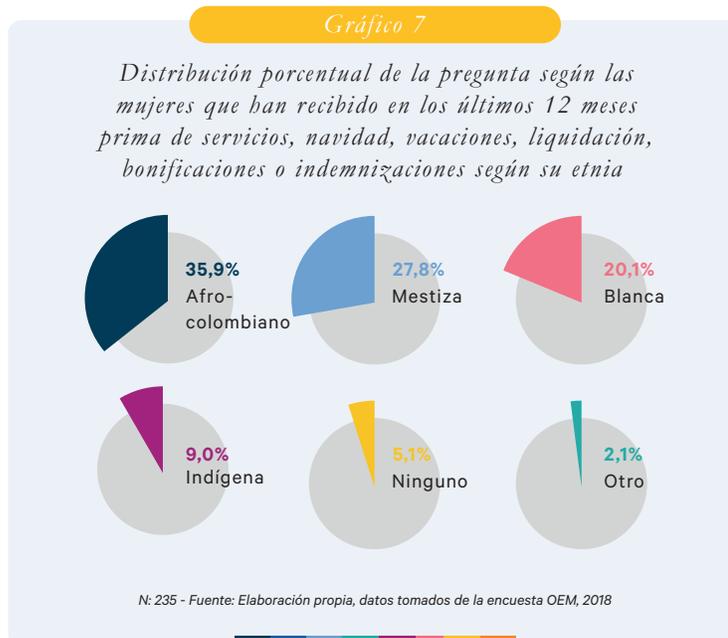
Según la encuesta y los datos más relevantes el 6,8% de todas las mujeres obtuvieron en el último mes ingresos por pensión, jubilación, sustitución pensional, invalidez o vejez. De ahí que de las mujeres que indicaron no tener ningún ingreso, el 94,2% son mujeres entre 55 y mayores a 64 años. Lo anterior ilustra una falta de capital económico de cualquier tipo por parte de las mujeres mayores de 55 años. Por otra parte, esta gráfica muestra que las mujeres de 18 a 24 años no marcan esta opción.



1.4. ingresos obtenidos durante los últimos 12 meses.

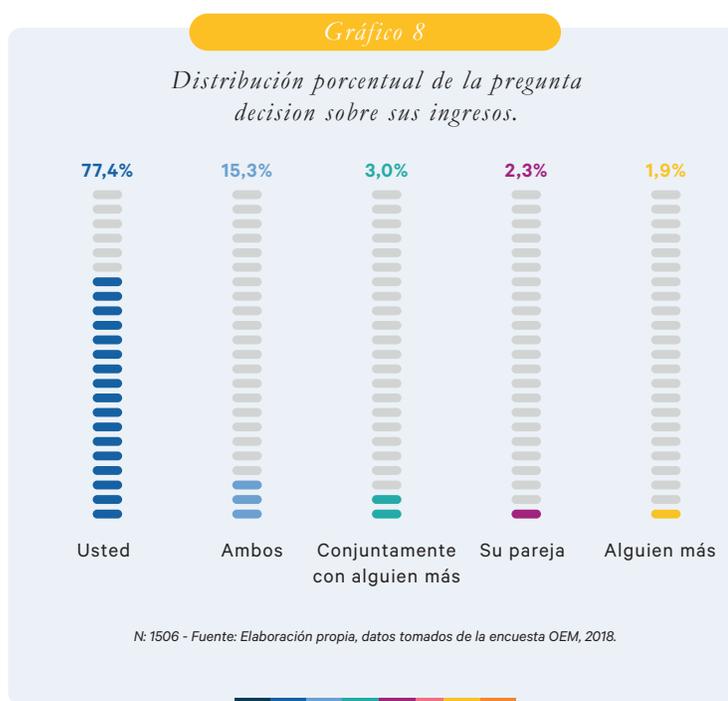
La gráfica 7 muestra que en los últimos 12 meses solamente 15,5% de las mujeres encuestadas recibió prima de servicios, navidad, vacaciones, liquidación, bonificaciones o indemnizaciones. Al respecto, son las mujeres afrocolombianas quienes indican tener más ingresos por este tipo de conceptos, mientras que las mujeres indígenas son quienes menos.

Sólo el 15,5 de las mujeres encuestadas recibió prima.



1.5. Decisión sobre la disposición del dinero que gana o ganaba.

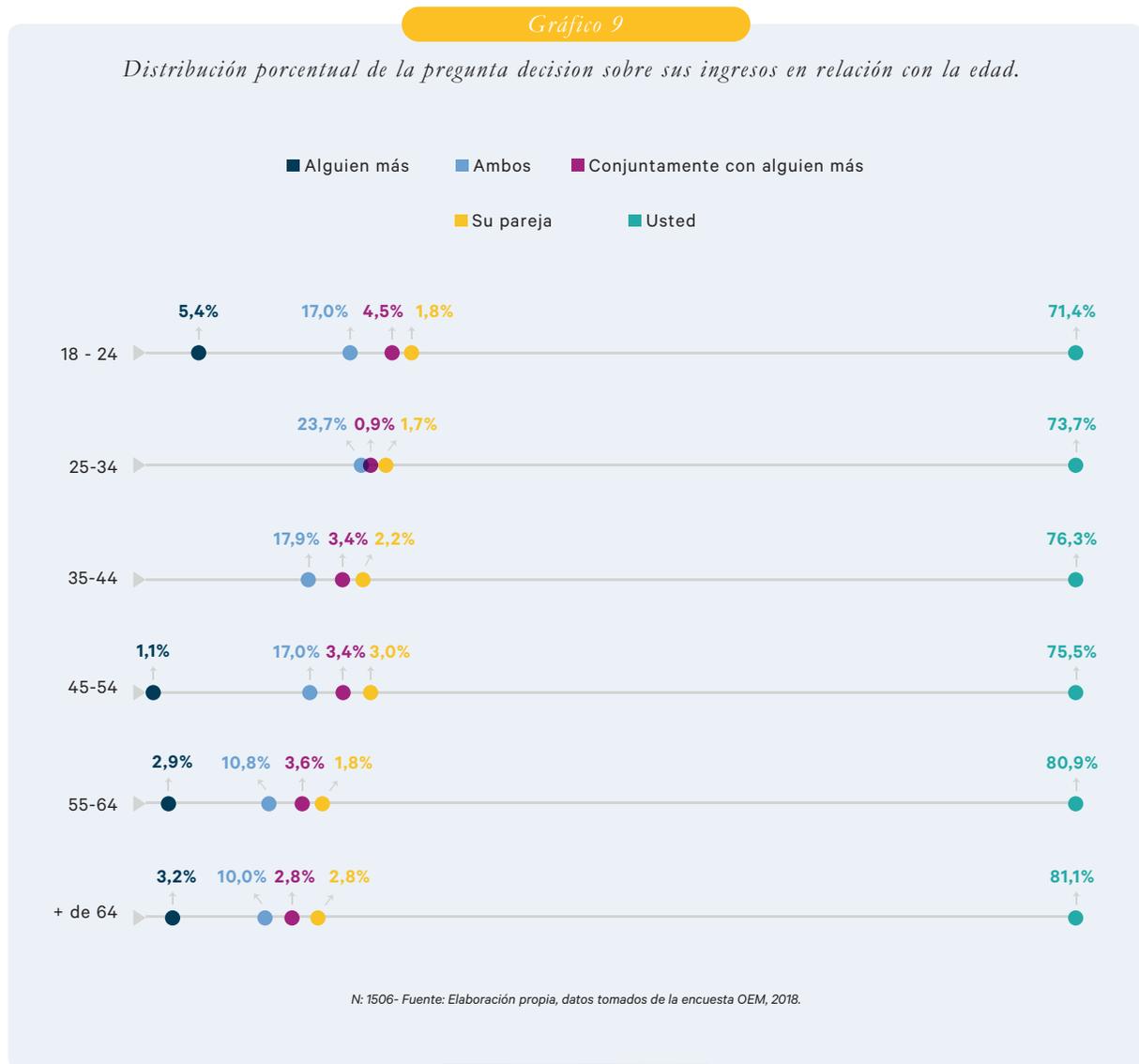
Partiendo de las descripciones anteriores y teniendo en cuenta que las mujeres no cuentan con ingresos representativos, la gráfica 8 muestra cuál es el nivel de disposición sobre estos. Según el manejo de los ingresos que adquieren las mujeres, el 22,5% de las mujeres no toma decisiones propias sobre esos ingresos, pues lo hace en compañía de alguien más (1,9%), de su pareja (2,3%), lo deciden la pareja y la encuestada (15,3%) o simplemente se deja a decisión de un tercero (1,9%). Si bien, pareciese que el porcentaje de mujeres que deciden sobre sus ingresos es alto (77,4%), la mayoría de mujeres vallecaucanas no acceden a ingresos o si lo hacen reciben menos de un SMLV (ver gráfico 4).



1.5.1. Decisión sobre sus ingresos vs edad.

En cuanto a la distribución por edad según la decisión sobre sus ingresos, la gráfica 9 ilustra un cierto grado de igualdad entre todas las edades. Respecto a la decisión propia sobre esos ingresos, entre 71% y 81%, y la decisión tomada por ella y su pareja. En general, entre todos los rangos etarios, los datos más elevados son: Decidir por cuenta propia o decidir con su pareja, seguido por la decisión en conjunto con alguien más, la decisión la toma su pareja y finalmente la decisión la toma alguien más.

En este sentido, las mujeres entre 25 y 34 años son quienes más toman esta decisión junto a su pareja (23,7%), las que menos lo hacen son las mujeres mayores de 64 años (10,0%). Por otra parte, las mujeres entre 18 y 24 años son quienes más dejan esta decisión a un tercero con 5,3%, mientras que las mujeres entre 25 y 35 no lo hacen.

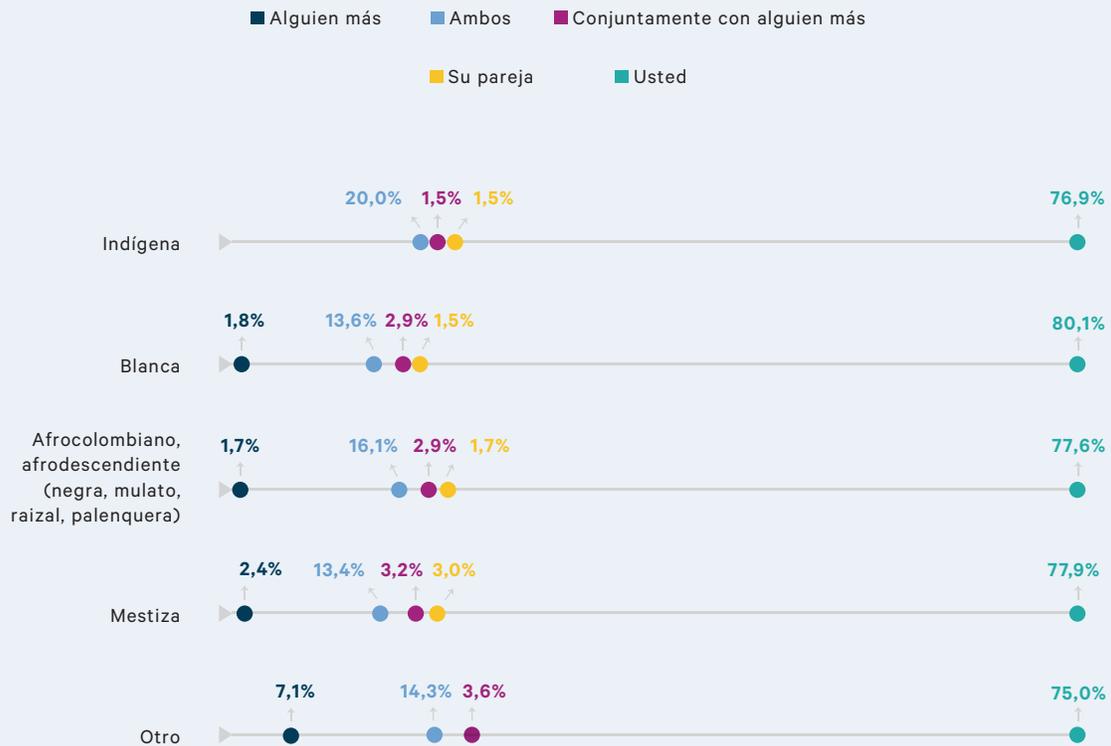


1.5.2. Decisión sobre sus ingresos vs etnia .

En general las mujeres, independientemente de su etnia, indican en mayor porcentaje decidir sobre sus ingresos, teniendo en cuenta las anotaciones generales de la gráfica 9. Igualmente, como dato diferencial, la gráfica 10 indica que las mujeres que se auto-reconocen con otro tipo de etnia-raza son quienes más delegan esta función en alguien más, con un porcentaje de 7,1%. Por otra parte, son las mujeres indígenas quienes más toman esta decisión junto con su pareja, en un 20%. Asimismo, las mujeres indígenas marcan en un 0% la opción de delegar a un tercero esta decisión.

Gráfico 10

Distribución porcentual de la pregunta decision sobre sus ingresos en relación con la etnia.



N: 1506- Fuente: Elaboración propia, datos tomados de la encuesta OEM, 2018

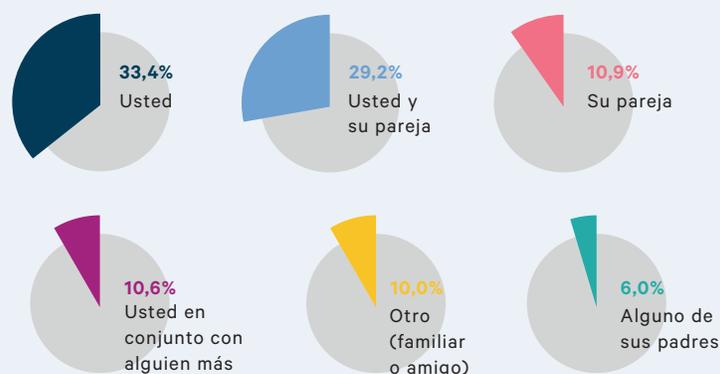
1.6. Decisión en el hogar sobre cómo se pagan los gastos cotidianos.

Habiendo visto que las mujeres ceden en un porcentaje su nivel de decisión sobre sus propios ingresos, ahora se muestra que el porcentaje de mujeres que toman decisiones sobre la forma en la que se pagan los gastos cotidianos en conjunto con su pareja ha aumentado, pasó de 15,3% en la gráfica 8 a un 29,2%. Así mismo, ha aumentado el porcentaje de mujeres que ceden estas decisiones completamente a su pareja o a un tercero, de 4,2% a 29%.



Gráfico 11

Distribución porcentual de la pregunta decisión en el hogar sobre cómo se pagan los gastos cotidianos



N: 1506 - Fuente: Elaboración propia, datos tomados de la encuesta OEM, 2018

1.6.1 Decisión en el hogar sobre cómo se pagan los gastos cotidianos vs edad.

Comparando los grupos de edad en relación con la decisión sobre los ingresos propios (gráfica 9) con la decisión sobre los gastos cotidianos (gráfica 12), las mujeres de 18 a 24 años pasan de tomar esta decisión en pareja con un 16,9% a un 45,5% de decidir en pareja sobre cómo se pagan los gastos cotidianos. En cuanto a las mujeres de 25 a 34 años, pasaron de decidir en conjunto con su pareja sobre sus ingresos propios de un 23,6% a decidir con ellos o ellas sobre los gastos cotidianos en un 45,1%.

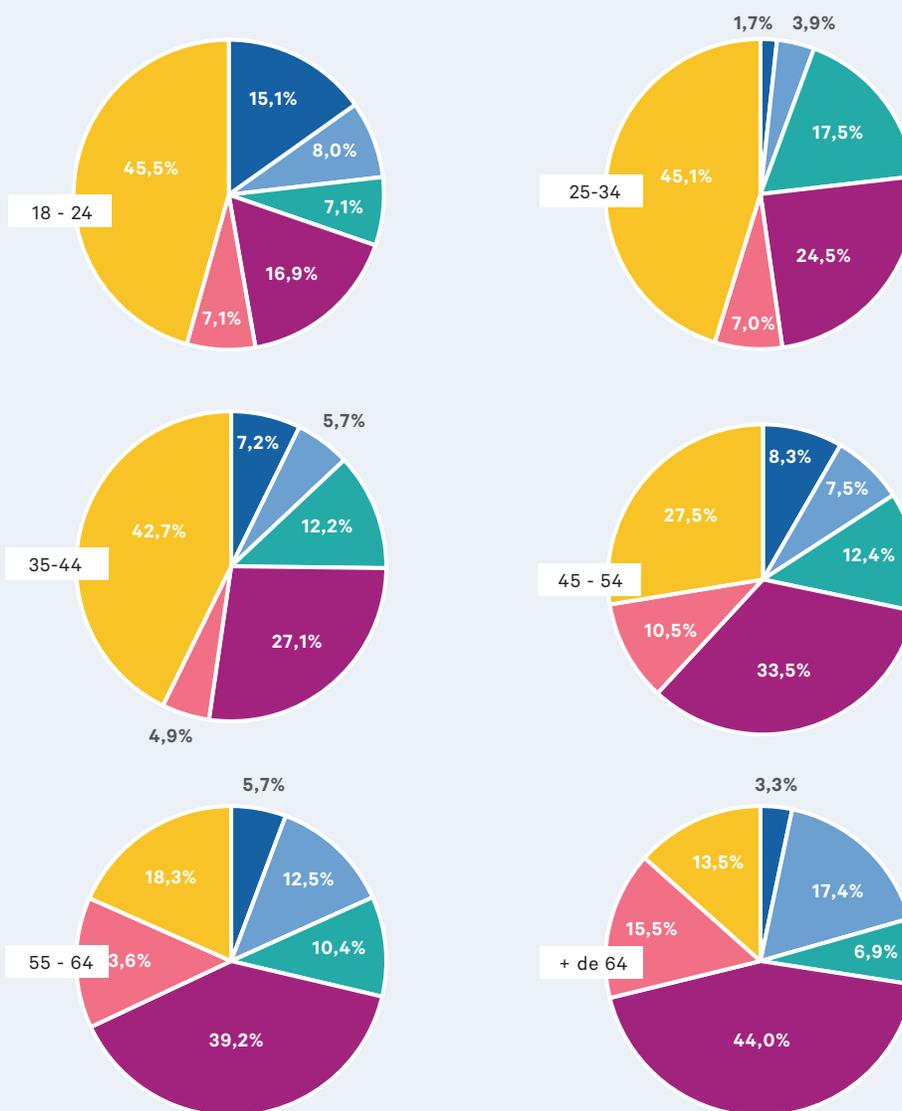
Como se puede ver, y en comparación con la gráfica anterior, la decisión sobre gastos cotidianos es principalmente compartida con la pareja. En efecto, son las mujeres de 18 a 24 años quienes deciden en mayor proporción junto con sus parejas este tipo de gastos y en menor medida las mujeres mayores de 64 años. Mientras que las mujeres de 25 a 34 años son quienes más ceden esta decisión a sus parejas. Las mujeres mayores de 64 años son quienes más delegan esta función a un tercero y las mujeres de 25 a 34 años quienes menos lo hacen.



Gráfico 12

Distribución porcentual de la pregunta decisión en el hogar sobre cómo se pagan los gastos cotidianos en relación con la edad

- Alguno de sus padres
- Otro (familiar o amigo)
- Su pareja
- Usted
- Usted en conjunto con alguien más
- Usted y su pareja



N: 1506- Fuente: Elaboración propia, datos tomados de la encuesta OEM, 2018

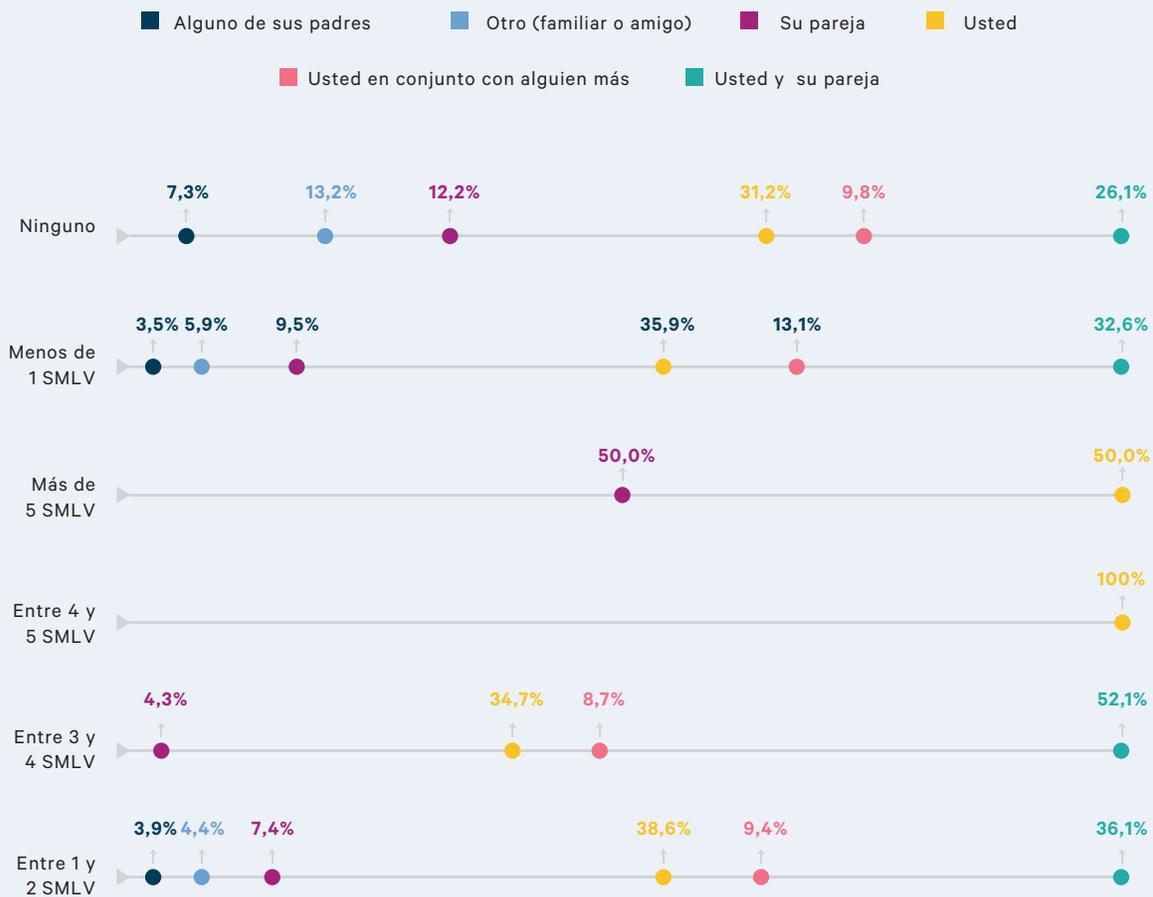


1.6.2. Decisión en el hogar sobre cómo se pagan los gastos cotidianos vs nivel de ingresos.

La gráfica 13 muestra que el porcentaje de mujeres que gana más de cinco salarios mínimos dice ceder la toma de decisiones sobre el pago de gastos cotidianos en su pareja con 50 puntos porcentuales. El segundo dato más relevante lo muestran las mujeres que no tienen ingreso alguno, ya que el 12% de ellas deja esta decisión en manos de su pareja. Por otra parte, las mujeres que más deciden junto con su pareja estas cuestiones son las mujeres que ganan entre tres y cuatro salarios mínimos. Finalmente son las mujeres que ganan entre cuatro y cinco salarios mínimos quienes deciden en un 100% sobre el pago de los gastos cotidianos.

Gráfico 13

Distribución porcentual de la pregunta decisión en el hogar sobre cómo se pagan los gastos cotidianos en relación con el nivel de ingresos



N: 1506- Fuente: Elaboración propia, datos tomados de la encuesta OEM, 2018

1.7. Decisión sobre el manejo de recursos a la hora de comprar bienes.

De acuerdo a los datos descritos hasta este punto, el porcentaje de mujeres que decide sola sobre la compra de bienes como inmuebles, automóviles u propiedades es baja en mayor proporción. La gráfica 14 muestra el porcentaje más elevado es la decisión en conjunto con la pareja con un 41,8% mientras que en la gráfica de los gastos cotidianos (gráfica 11) las mujeres tomaban esa decisión con su pareja solo en un 29,2%.

Las mujeres deciden solas la compra de bienes solo en un 31,7%. Estos datos dan cuenta de las dinámicas en el hogar de estas mujeres. En la medida en que aumenta la complejidad de los bienes y el monto o precio de los mismos, las mujeres tienden a compartir o ceder estas decisiones.

Gráfico 14

Distribución porcentual de la pregunta manejo de los recursos a la hora de comprar bienes



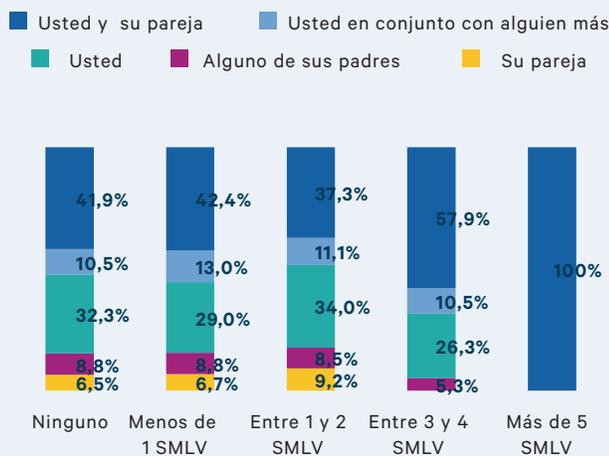
N: 1111 - Fuente: Elaboración propia, datos tomados de la encuesta OEM, 2018

1.7.1 Decisión sobre el manejo de recursos a la hora de comprar bienes vs nivel de ingresos.

Las mujeres que en mayor medida deciden sobre la compra de bienes junto con su pareja son las mujeres con más de cinco salarios mínimos (100%). De igual manera, las mujeres que ganan entre tres y cuatro salarios mínimos comparten estas decisiones con su pareja en un porcentaje de 57,9%. Lo anterior quiere decir que siguen siendo las mujeres con mayores ingresos quienes deciden con sus parejas en mayor medida con respecto a las demás mujeres con salarios o ingresos menores. Por otra parte, las mujeres que ganan entre uno y dos SMLV y las mujeres que no tienen ningún ingreso, dicen en mayor medida decidir solas sobre estos asuntos, 34,0% y 32,4% respectivamente.

Gráfico 15

Distribución porcentual de la pregunta manejo de los recursos a la hora de comprar bienes con relación al nivel de ingresos



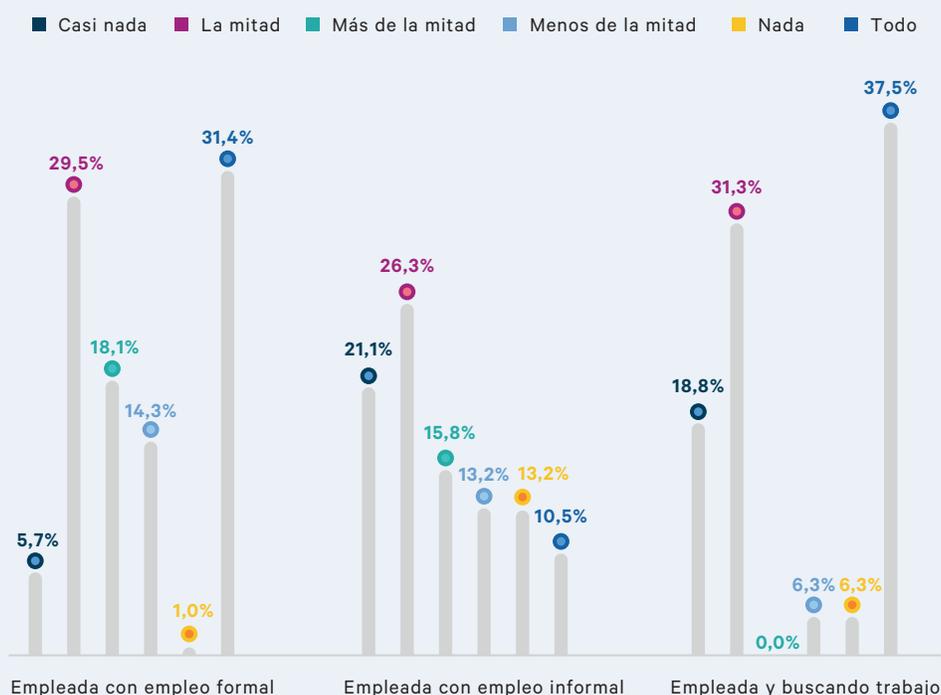
N: 1111 - Fuente: Elaboración propia, datos tomados de la encuesta OEM, 2018

1.8. Promedio de los gastos del hogar que se pagan con su salario vs situación de empleo.

De las mujeres que se encuentran empleadas (10,6% de las mujeres encuestadas), son las mujeres que se encuentran empleadas y buscando trabajo quienes más reportan pagar todos los gastos cotidianos con su salario (37,5%), seguidas de las mujeres que tienen un empleo formal (31,4%), mientras que las mujeres con un empleo informal marcan en mayor proporción pagar la mitad (26,3%) o casi nada (21,1%) de esos gastos. En general, las mujeres con empleo formal o informal y aquellas que están empleadas y buscando trabajo dicen pagar la mitad de los gastos cotidianos con su salario en un porcentaje entre 26% y 31%. No se debe perder de vista que este porcentaje de mujeres es muy poco con relación a todas las encuestadas, dado que la mayoría de mujeres no reciben ingresos o no están empleadas.

Gráfico 16

Distribución porcentual del promedio de gastos cotidianos que se pagan con su salario según situación de empleo



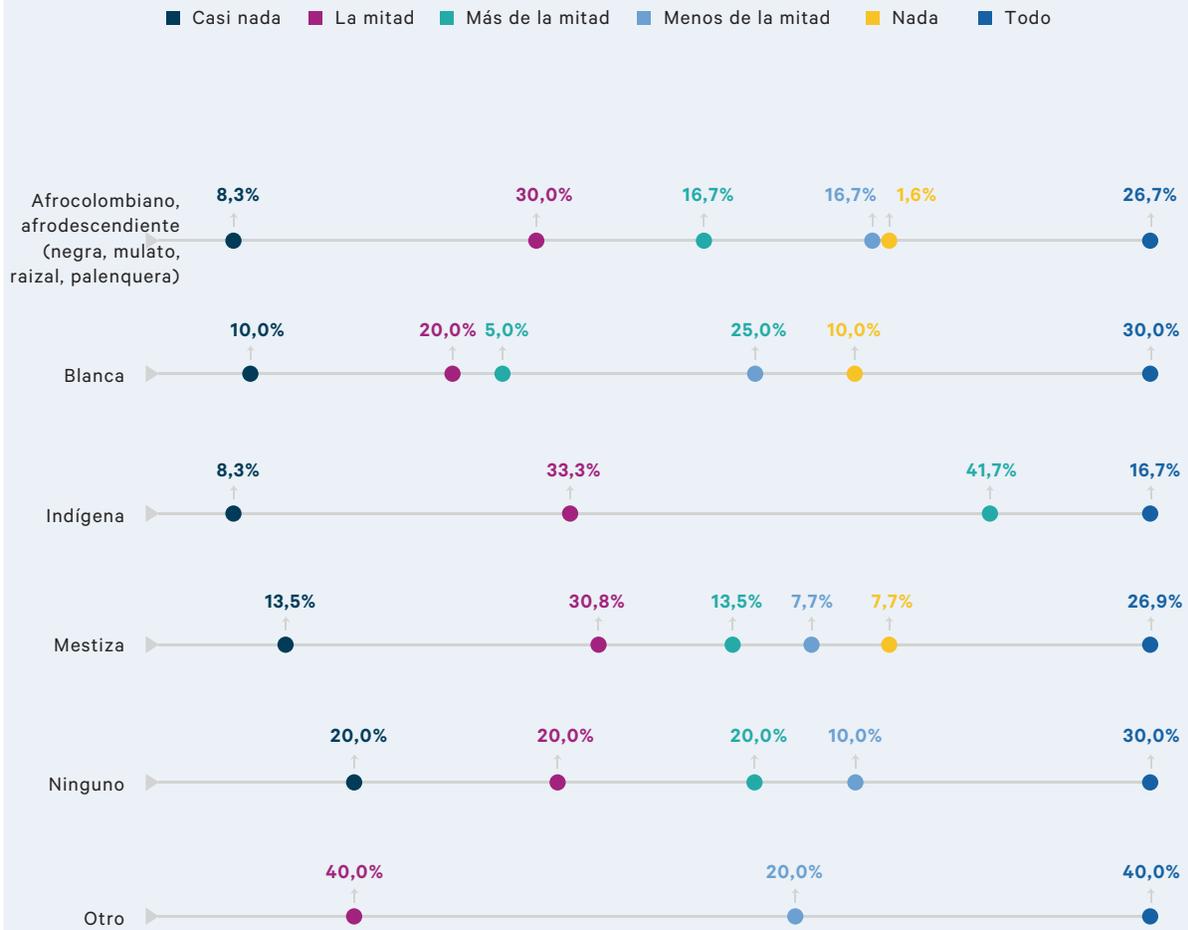
N: 159 - Fuente: Elaboración propia, datos tomados de la encuesta OEM, 2018

1.8.1 Promedio de los gastos del hogar que se pagan con su salario vs etnia

Las mujeres indígenas son quienes en mayor porcentaje dicen pagar más de la mitad de los gastos del hogar con sus ingresos. Asimismo, esta misma población dice en un gran porcentaje aportar la mitad de sus ingresos para el pago de dichos gastos. Finalmente, las mujeres que se auto-reconocen con otra etnia son quienes más dicen aportar el 100% del pago para los gastos cotidianos o el 50% de los mismos con sus ingresos.

Gráfico 17

Distribución porcentual de la pregunta promedio de gastos cotidianos que se pagan con su salario en relación con la etnia



N. 159- Fuente: Elaboración propia, datos tomados de la encuesta OEM, 2018



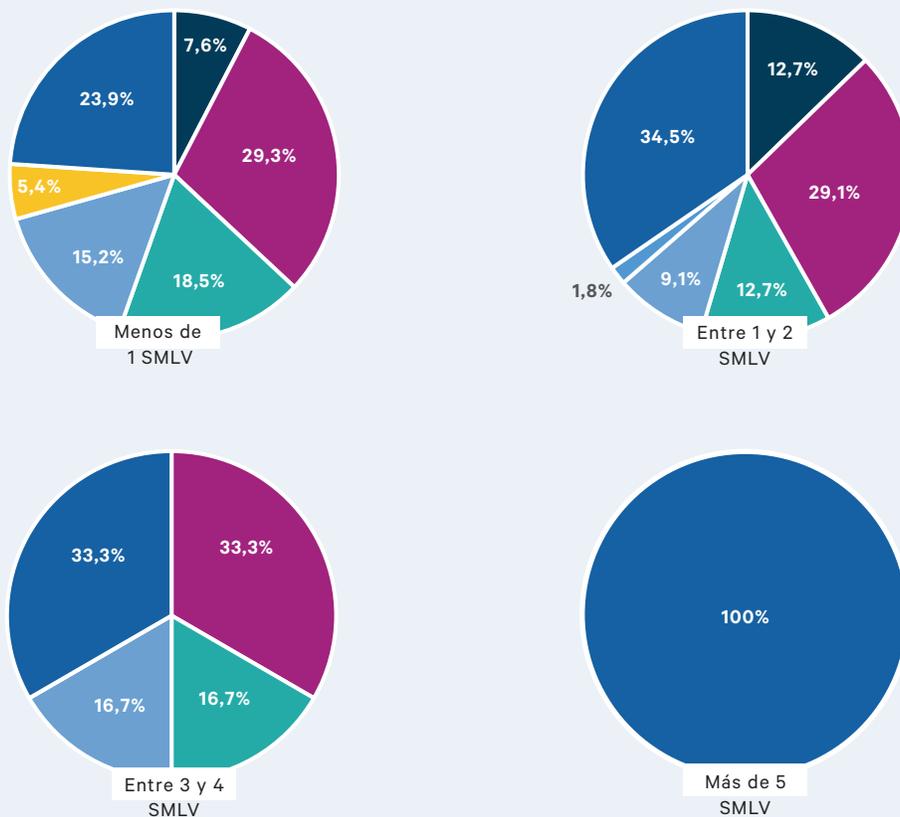
1.8.2. Promedio de los gastos del hogar que se pagan con su salario vs nivel de ingresos.

Las mujeres con mayores ingresos, es decir, entre cuatro y cinco SMLV, dicen pagar la mitad de los gastos cotidianos. De los anteriores tres ítems se puede decir que se evidencia la participación activa de otra persona ya sea la pareja o un tercero en el pago y la toma de decisiones de los gastos y compras del hogar. Por otra parte, las mujeres que ganan entre uno y dos salarios mínimos dicen ser ellas quienes pagan la totalidad de los gastos cotidianos de su hogar.

Gráfico 18

Distribución porcentual de la pregunta el promedio de gastos cotidianos que se pagan con su salario en relación con el nivel de ingresos

■ Casi nada ■ La mitad ■ Más de la mitad ■ Menos de la mitad ■ Nada ■ Todo



N: 159- Fuente: Elaboración propia, datos tomados de la encuesta OEM, 2018

Sección 2

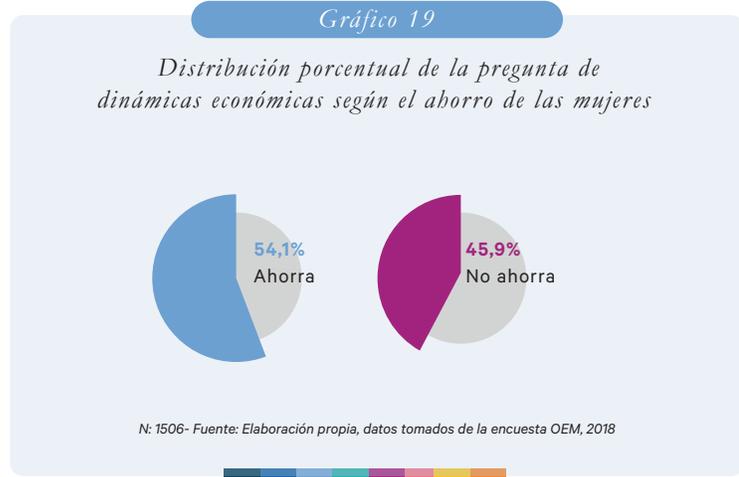
DINÁMICAS ECONÓMICAS

Por dinámicas económicas se hace referencia a tres factores principales. En primer lugar, desde un plano general, las transacciones que hacen las mujeres con entes financieros. Asimismo, incluye sus actitudes frente a aspectos referentes a su economía personal como ahorrar, para qué ahorrar, de qué forma hacerlo, o adquirir créditos o productos financieros. Por último, se refiere a cómo se relacionan las mujeres con las entidades financieras y de tener una relación con alguna, cómo las usan y qué decisiones se derivan de dichas relaciones.



2.1 Ahorro.

De las dinámicas de ahorro de las mujeres se muestra solo un 54% si lo hace. Al respecto del 46% que no lo hace se puede decir que se debe a que las mujeres en general no se encuentran vinculadas al mercado laboral y cuando lo hacen solo les alcanza para solventar sus necesidades básicas. En este sentido, un gran porcentaje de mujeres no ahorra, porque en términos de recursos económicos no tienen la posibilidad.



Las mujeres no tienen grandes posibilidades de ahorro debido a sus recursos económicos

2.1.1. Tipo de ahorro.

Del 54% de mujeres que ahorran, el 35,1% dijeron ahorrar personalmente en casa, es decir, sin ninguna intermediación de entidades de ahorro como entidades bancarias cooperativas. Solo un porcentaje de 14,7% de todas las mujeres encuestadas dijo ahorrar por medio de cooperativas, entidades bancarias o asociaciones. Estos dos datos resultan de suma importancia, puesto que permiten afirmar que las mujeres manejan unas dinámicas no institucionales de ahorro.



2.1.1.1 Ahorro por medio de cuenta de ahorro vs edad.

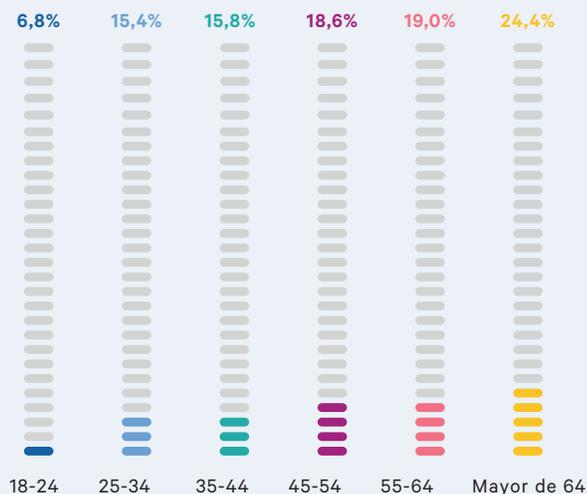
En este apartado se presentarán los cruces más importantes sobre los dos datos más altos según tipo de ahorro. En primer lugar, vale la pena mencionar que a medida que aumentan los años, aumentan las mujeres que ahorran por medio de cuentas de ahorros en entidades como bancos, cooperativas o asociaciones.

2.1.1.1.1. Ahorro por medio de cuenta de ahorro vs etnia.

Son las mujeres que se auto-reconocen como mestizas quienes ahorran en mayor proporción por medio de este tipo de entidades (42,5%), seguida por las mujeres afrocolombianas (26,7%). Las mujeres que menos utilizan esta forma de ahorro son las mujeres indígenas (5,9%), las mujeres que no consideran ser parte de ninguna etnia (5,4%) y las mujeres que se auto-reconocen con otra etnia (1,8%).

Gráfico 21

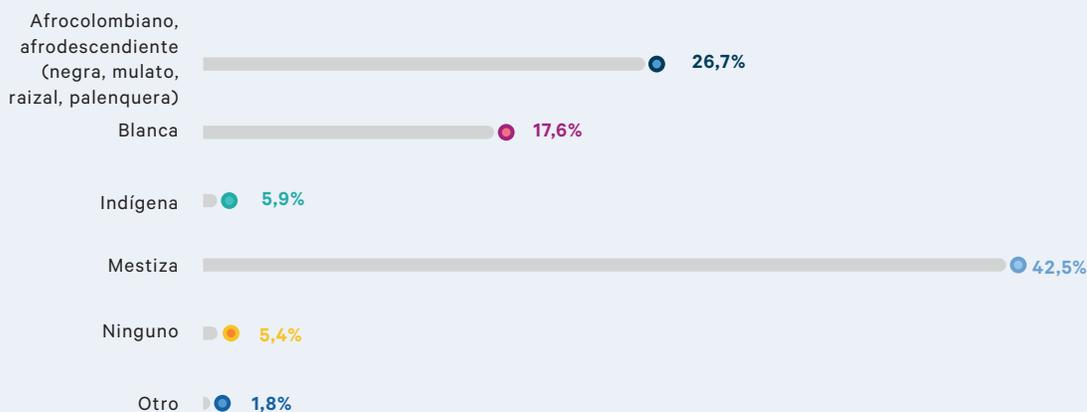
Distribución porcentual de ahorro por medio de cuenta bancaria según grupo de edad



N: 221 - Fuente: Elaboración propia, datos tomados de la encuesta OEM, 2018

Gráfico 22

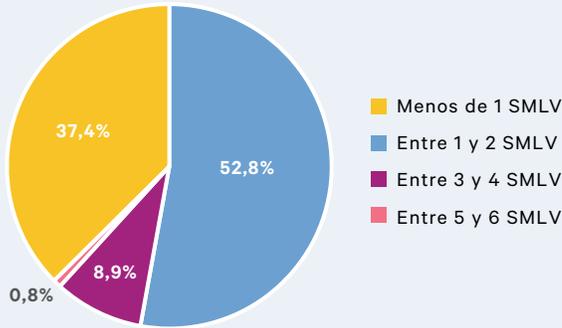
Distribución porcentual de la pregunta ahorro por medio de cuenta de ahorros en relación con la etnia



N: 221 - Fuente: Elaboración propia, datos tomados de la encuesta OEM, 2018

Gráfico 23

Distribución porcentual de la pregunta ahorro por medio de cuenta de ahorros en relación con el nivel de ingresos



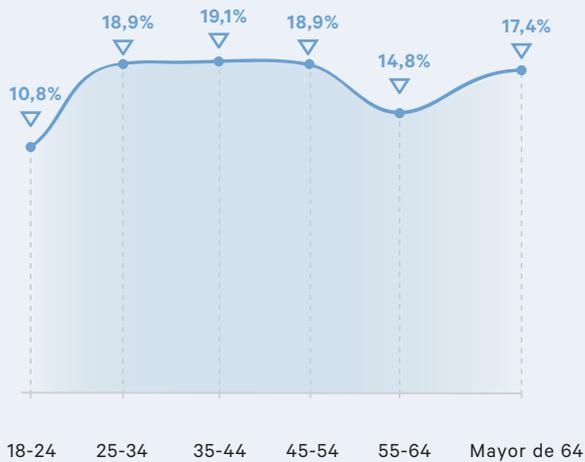
N: 221 - Fuente: Elaboración propia, datos tomados de la encuesta OEM, 2018

2.1.1.1.2. Ahorro por medio de cuenta de ahorro vs nivel de ingresos.

Las mujeres que reciben mayores ingresos tienden a dar respuestas más variadas en comparación a aquellas con ingresos menores. Asimismo, es importante recordar que estas primeras comparten más las decisiones sobre los ingresos y gastos con sus parejas. Sin embargo, son estas mujeres quienes menos ahorran por medio de cuenta de ahorros (0,8%). En contraste, las mujeres que ganan entre uno y dos salarios mínimos son quienes más ahorran por medio de cooperativas, asociaciones o entidades bancarias (52,8%). Las mujeres que ganan entre tres y cuatro salarios mínimos también indican en menor porcentaje ahorrar de esta forma (8,9%).

Gráfico 24

Distribución porcentual de la pregunta ahorro personal en casa con relación a la edad



N: 528 - Fuente: Elaboración propia, datos tomados de la encuesta OEM, 2018

2.1.1.1.1. Ahorro personal en casa vs edad.

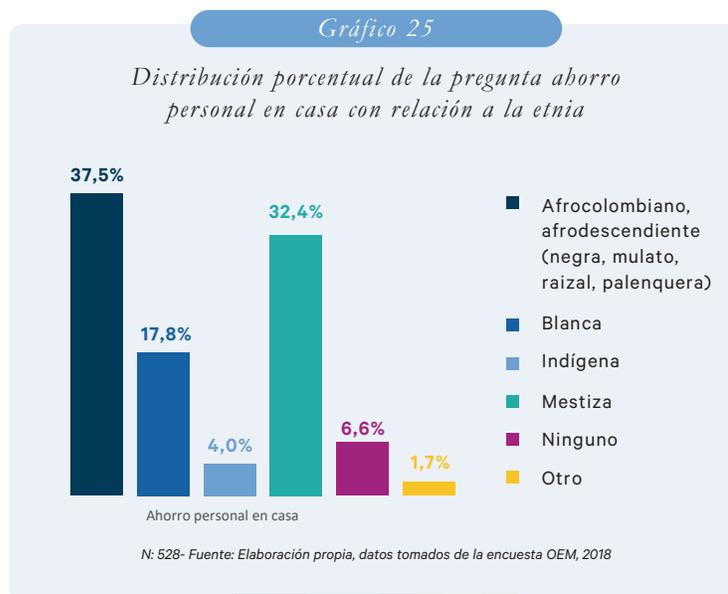
Las mujeres que más ahorran de forma personal en el hogar son las mujeres entre 35 y 44 años con el 19,1%, seguidas por las mujeres de 25 a 34 años y las mujeres de 45 a 55 años con el 18,9% ambos rangos etarios. Las mujeres de 18 a 24 años y las mujeres de 55 a 64 años son quienes menos ahorran de esta forma, 10,8% y 14,8% respectivamente. Finalmente, las mujeres mayores de 64 años que ahorran de forma personal en casa son el 17,4%.

19%
de las mujeres encuestadas entre 25 y 54 años de edad tiene un ahorro personal en casa.



2.1.1.2.2. Ahorro personal en casa vs etnia.

Las mujeres afrocolombianas son quienes más utilizan este método de ahorro (37,5%), contrario al expuesto con anterioridad (gráfica 22), en el que las mujeres mestizas eran quienes más ahorran mediante cuentas de ahorro o entidades bancarias (42,5%). Por último, las mujeres que dicen tener otra etnia marcan en menor proporción este tipo de ahorro (1,7%). Estas cifras pueden evidenciar las dificultades y la falta de acceso a instituciones bancarias que pueden tener las mujeres vallecaucanas que se auto-identifican con una etnia.



2.1.1.2.3. Ahorro personal en casa vs nivel de ingresos.

El ahorro personal en casa es propio de las mujeres que no se encuentran recibiendo ningún tipo de ingreso pues representan el 58,0% en la gráfica 26. Es decir, estas mujeres ahorran en casa cuando tiene algún ingreso por cualquier concepto. En segundo lugar, son las mujeres que ganan menos de un salario mínimo quienes más ahorran de esta forma (27,5%).




58%

**de las mujeres que
no reciben ningún tipo
de ingreso tiene un ahorro
personal en casa**

Gráfico 27

Distribución porcentual de la pregunta monto de ingresos que ahorran.



N: 812 - Fuente: Elaboración propia, datos tomados de la encuesta OEM, 2018

2.2. Parte de los ingresos que ahorran las mujeres.

La gráfica 27 muestra que el 82,8% de las mujeres que dicen ahorrar no tienen un monto fijo de sus ingresos destinados a ese ahorro. Solo un pequeño porcentaje de mujeres ahorra más de la mitad (2,0%) o la mitad de sus ingresos (4,3%). Esto hay que constatarlo con el nivel de ingreso de la mayoría de mujeres y de las dinámicas de ahorro antes establecidas, que, lo que evidencia es que las mujeres con menores salarios e ingresos no tienen las condiciones para ahorrar.

2.2.1 Parte de los ingresos que ahorran las mujeres vs edad

Para poder comprender mejor las dinámicas de ahorro de las mujeres era necesario preguntar por el porcentaje promedio de lo que lograban ahorrar respecto de los ingresos que tenían. De acuerdo con esto, la gráfica 28 muestra el monto de ahorro por cada grupo etario. Entre los datos más relevantes se puede ver que las mujeres entre 18 y 34 años logran ahorrar en mayor medida la mitad de sus ingresos (22,9%). Respecto de las mujeres entre 35 y 44 años, logran ahorrar menos de la cuarta parte de sus ingresos (25,3%). Las mujeres entre 45 y 55 años, logran ahorrar más de la mitad de sus ingresos (31,3%). La mayoría de las mujeres entre 55 y 64 años no tienen un monto fijo de ahorro (16,2%), al igual que las mujeres mayores de 64 años con un 19,3%.

Gráfico 28

Distribución porcentual de la pregunta monto de ingresos que ahorran



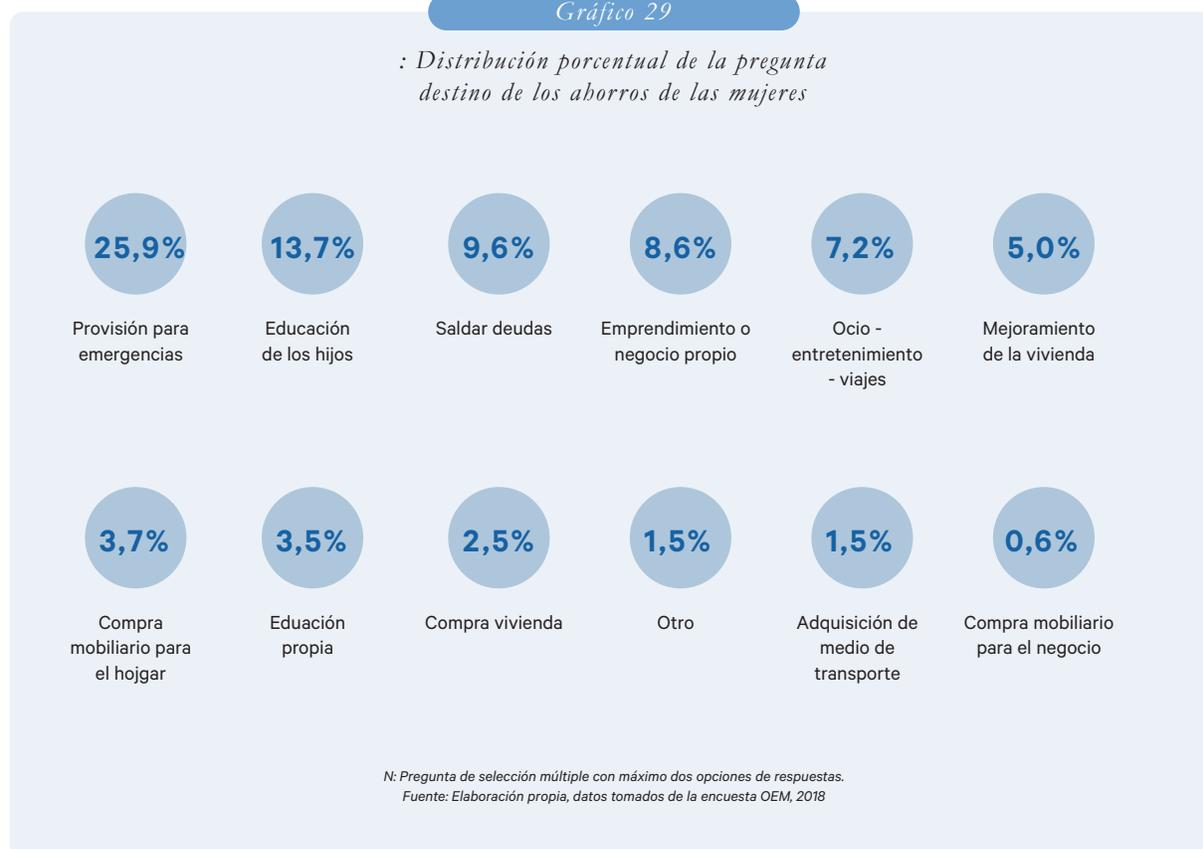
N: 812 - Fuente: Elaboración propia, datos tomados de la encuesta OEM, 2018

2.3. Destino o propósito de los ahorros de las mujeres.

En cuanto al destino o propósito de los ahorros (gráfico 27), los dos destinos principales de las mujeres encuestadas son: Primero, el propósito de prever o solventar posibles emergencias (25,9%), y, segundo, educar a los hijos (13,7%). Las mujeres vallecaucanas ahorran en menor medida para ellas. El 8,6% ahorra para un emprendimiento propio; el 7,2% para viajes y recreación y solamente el 3,5% ahorra para pagar educación propia.

Gráfico 29

: Distribución porcentual de la pregunta destino de los ahorros de las mujeres



2.3.1.1. Ahorro destinado para provisión para emergencias vs edad.

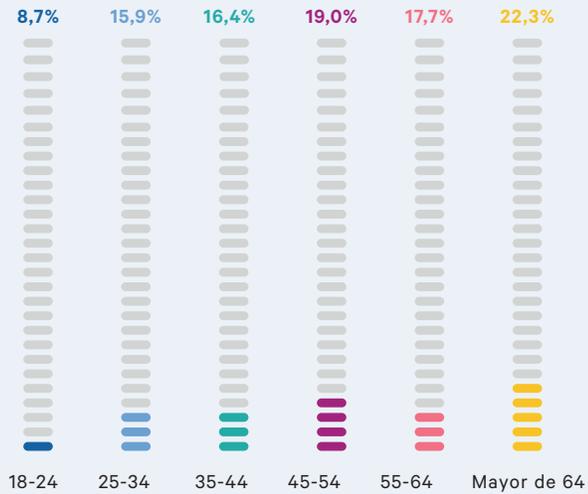
Este apartado presenta cruces importantes sobre los datos más altos según el destino de los ahorros de las mujeres. La gráfica 30 presenta los datos según el destino del ahorro de las mujeres relacionado con su edad, específicamente cuando se trata de ahorro para la provisión de emergencias. En términos generales, se puede ver que a medida que aumenta la edad también aumenta el número de mujeres que decide ahorrar para provisión de emergencias. Así, son las mujeres mayores de 64 años quienes más destinan sus ahorros para posibles emergencias en un 23,3%, y son las mujeres de 18 a 24 años quienes menos lo hacen en un 8,7%.

Las mujeres mayores de 64 años quienes más destinan sus ahorros para posibles emergencias en un, **23,3%**

Las mujeres de 18 a 24 años son quienes menos destinan sus ahorros para posibles emergencias en un, **8,7%**

Gráfico 30

Distribución porcentual de la pregunta de dinámicas económicas según el destino de los ahorros de las mujeres; provisión para emergencias en relación con la edad.



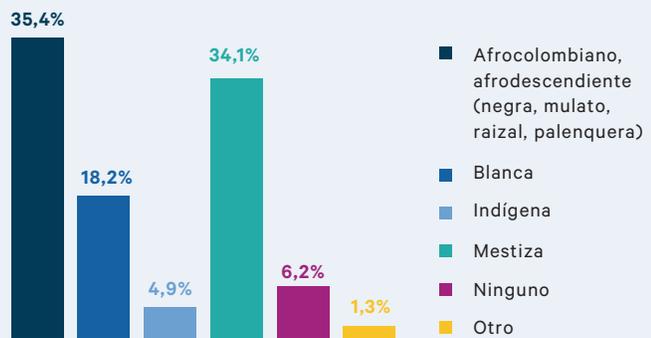
N: 390 - Fuente: Elaboración propia, datos tomados de la encuesta OEM, 2018

2.3.1.2. Ahorro destinado para provisión para emergencias vs etnia

En la gráfica 31 aparece la relación entre el ahorro destinado para emergencias y la etnia. Son las mujeres mestizas (34,1%) y afrocolombianas (35,4%) las mujeres que en mayor proporción ahorran para la provisión de emergencias. De las mujeres que se auto-reconocen como indígenas solo el 4,9% ahorra para este tipo de situaciones. Por otro lado, las mujeres que se auto-reconocen como blancas ahorran para emergencias en un 18,2%.

Gráfico 31

Distribución porcentual de la pregunta de dinámicas económicas según el destino de los ahorros de las mujeres; provisión para emergencias en relación con la etnia



N: 390 - Fuente: Elaboración propia, datos tomados de la encuesta OEM, 2018

2.4. Créditos y deudas actuales adquiridos por las mujeres.

En esta sección se muestran las dinámicas de las mujeres respecto de la adquisición de deudas o créditos. Así, un gran porcentaje de mujeres vallecaucanas no tienen ningún tipo de crédito (82,0%). Si se tiene en cuenta esta cifra con relación a aquellas expuestas en la gráfica 20, se puede inferir fácilmente que su relación con entidades financieras o de crédito es escasa. En efecto, solo el 19,0% de las mujeres tienen alguna relación con estas.

Gráfico 34

Distribución porcentual de la pregunta créditos y deudas actuales adquiridos por las mujeres



N: 1506 - Fuente: Elaboración propia, datos tomados de la encuesta OEM, 2018

2.4.1.1 Créditos y deudas actuales adquiridos por las mujeres vs etnia

Siguiendo con el análisis del porcentaje de mujeres que adquiere créditos y deudas, la gráfica 35 relaciona dicho dato con la etnia. En este sentido, son las mujeres mestizas quienes en mayor proporción dicen contar con créditos con entidades financieras o bancarias (7,4%), seguidas por las mujeres afrocolombianas (6,9%). Las mujeres indígenas son las que menos acuden a este tipo de préstamos con un 0,6%.

Gráfico 35

Distribución porcentual de la pregunta créditos y deudas actuales adquiridos por las mujeres con relación a la etnia

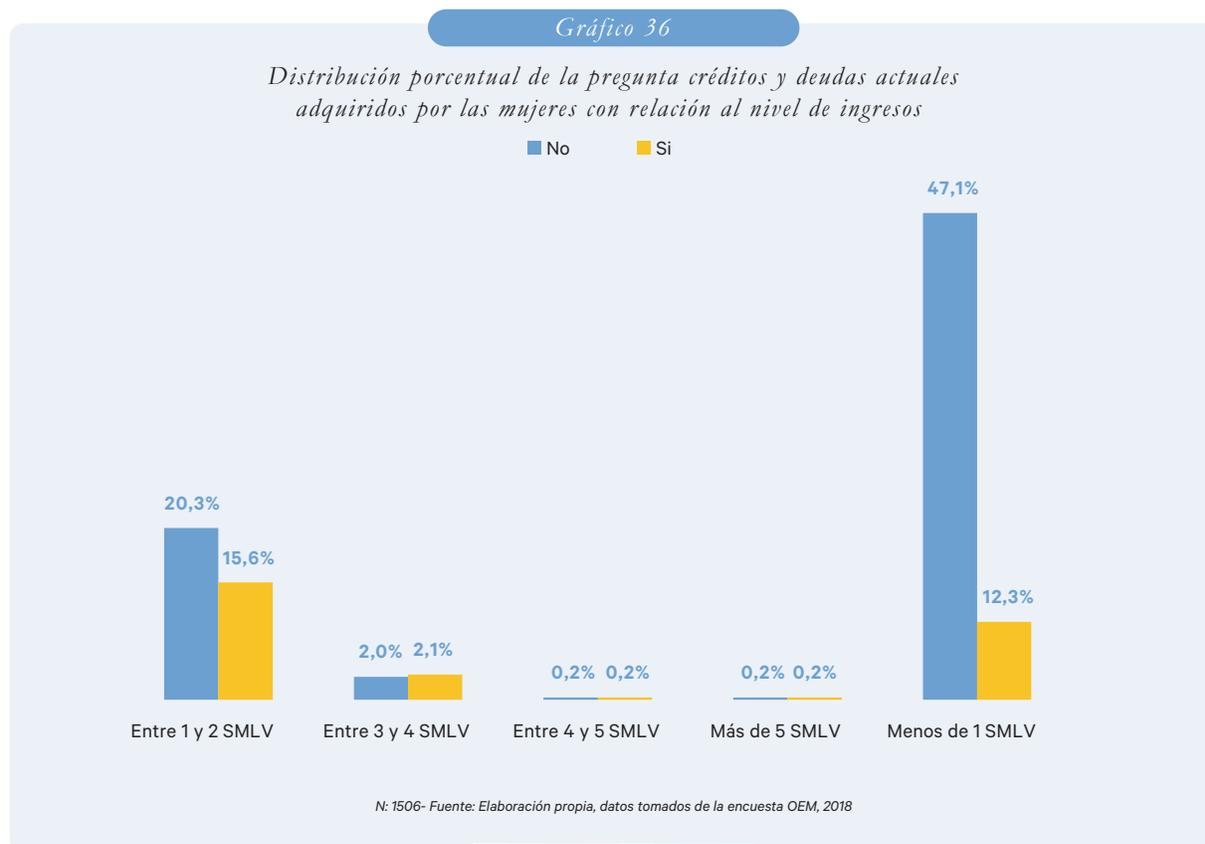


N: 1506 - Fuente: Elaboración propia, datos tomados de la encuesta OEM, 2018

2.4.1.2. Créditos y deudas actuales adquiridos por las mujeres vs nivel de ingresos.

La gráfica 36 presenta la relación entre las mujeres que adquieren créditos y deudas respecto a su nivel de ingresos. De esta forma las mujeres que más acuden a créditos con entidades financieras son mujeres que ganan menos de un salario mínimo (12,3%) o entre uno y dos salarios mínimos (15,6%). Son las mujeres que ganan entre cuatro y más de cinco salarios mínimos quienes lo hacen en menor medida (0,2%).

Sólo el **0,1%** de las mujeres con ingresos con más de 4 salarios mínimos legales vigentes, acuden a créditos con entidades financieras.

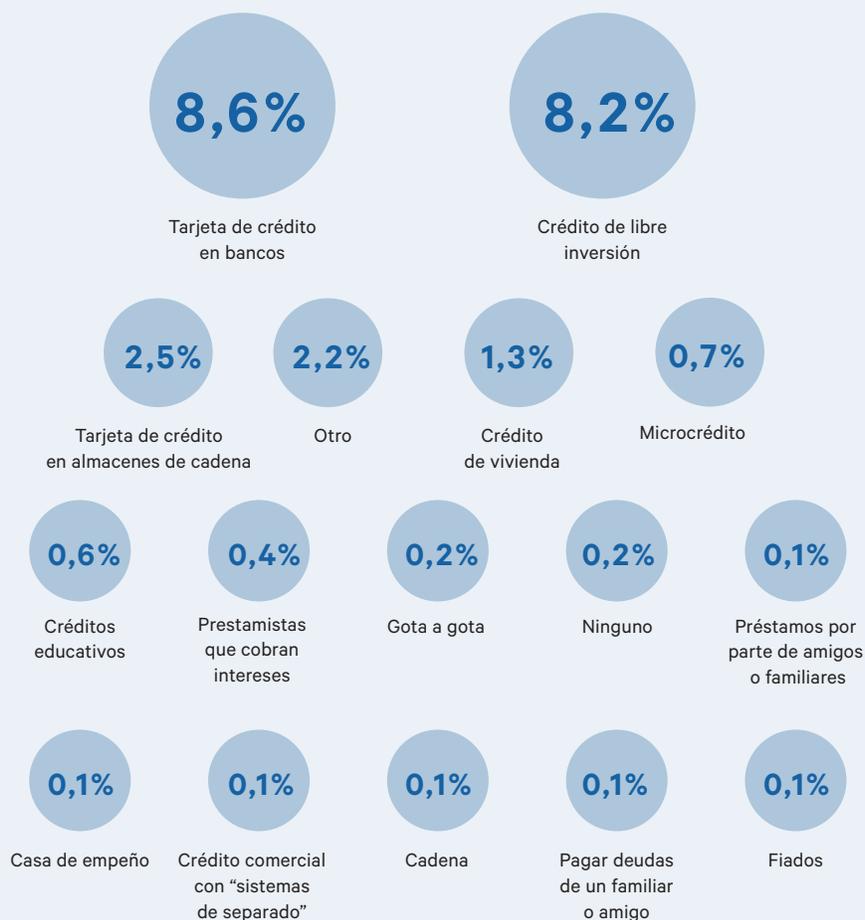


2.4.2. Tipo de créditos adquiridos por las mujeres.

Habiendo visto qué porcentaje de mujeres adquiere créditos o deudas (19,0% de todas las mujeres encuestadas), la gráfica 37 nos muestra el tipo de deudas adquirido por las mujeres. El 8,6% tiene tarjetas de crédito y el 8,2% tiene crédito de libre inversión. Los porcentajes restantes como se puede observar son mínimos. Esto quiere decir que el mayor tipo de créditos o deudas adquiridos se encuentran en el mercado oficial financiero.

Gráfico 37

Distribución porcentual de la tipo de créditos y deudas actuales adquiridos por las mujeres



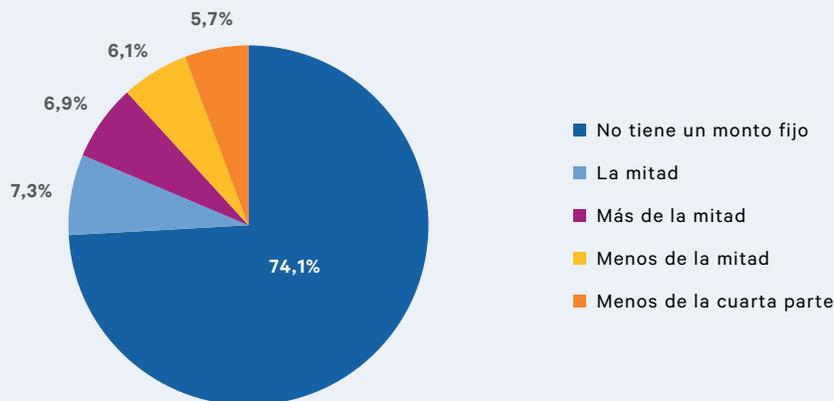
N: 286 - Fuente: Elaboración propia, datos tomados de la encuesta OEM, 2018

2.5. Monto de los ingresos de las mujeres que son destinado al pago de deudas.

Según los datos, las mujeres destinan muy poco de sus ingresos al pago de deudas. Esto se podría relacionar con sus ingresos escasos y que los créditos solicitados pueden no ser tan altos. Las mujeres no tienen hábitos de ahorro fijo y tampoco tienen hábitos para destinar ordenadamente sus finanzas a la hora de contar con créditos o adquirir deudas.

Gráfico 38

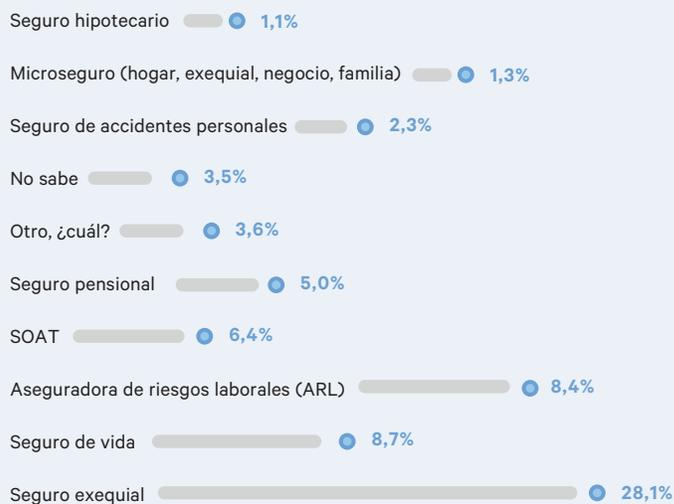
Distribución porcentual de la pregunta monto de los ingresos que destina para el pago de deudas



N: 1509 - Fuente: Elaboración propia, datos tomados de la encuesta OEM, 2018

Gráfico 39

Distribución porcentual de la pregunta tipo de seguro con el que cuentan las mujeres



N: Pregunta de selección múltiple con máximo dos opciones de respuestas. Fuente: Elaboración propia, datos tomados de la encuesta OEM, 2018

2.6. seguros con los que cuentan las mujeres.

Siguiendo con la línea de las dinámicas económicas de las mujeres, la gráfica 39 presenta los datos del tipo de seguros con los que cuentan las mujeres. En primer lugar, vale la pena mencionar que el 50% de las encuestadas dicen tener un seguro. Así, el seguro exequial es el más frecuente entre las mujeres (28,1%). Esto tiene que ver mucho con la población de mujeres mayores, dado que es una gran parte de la muestra. Por otro lado, se puede ver que las mujeres tienen seguro de vida (8,7%), ARL (8,42) sabiendo que son pocas las mujeres vinculadas al mercado laboral formal, SOAT (6,4%), Seguro pensional (5,0%), un tipo de seguro no mencionado en las opciones (3,6%), no tiene conocimiento de la existencia de un seguro a su nombre (3,5%), seguro de accidentes personales (2,3%), micro seguros (1,3%) y seguro hipotecario (1,1%).



Sección 3

VINCULACIÓN E INEQUIDAD EN EL MERCADO LABORAL

A lo largo de este boletín se han podido identificar situaciones clave que rinden cuenta acerca de la realidad de las mujeres del Valle del Cauca. Un aspecto importante que se relaciona en este punto es su vinculación al mercado laboral, dado que solo un pequeño porcentaje de mujeres cuenta con trabajo formal. Esta sección está dirigida a conocer las condiciones de legalidad y seguridad en las que se encuentran las mujeres que cuentan con remuneración dadas las condiciones de trabajo formal, así como conocer aspectos de inequidad en la vida laboral de estas mujeres.

3.1. Situaciones vividas en el ámbito laboral

El gráfico 38 muestra otra realidad preocupante para las mujeres vallecaucanas en el entorno laboral. Situación que unida con el hecho de no contar con ingresos y no tener buena remuneración laboral, arroja una alerta de las inequidades y desigualdades presentes en los lugares en los que han sido empleadas estas mujeres.

La gráfica es clara al mostrar que todas las mujeres encuestadas que alguna vez han trabajado, sufrieron por lo menos una de estas situaciones en su historia laboral. La más frecuente entre ellas es recibir menos pago por el mismo trabajo que realiza un colega hombre (15,5%) y la exigencia de prueba de embarazo como requisito para trabajar o para mantener su empleo (19%).

El 9,6% de las mujeres afirman que, por su edad, estado civil o por su condición de madres se les ha negado un trabajo, han tenido reducción de salario o han sido despedidas. Al 8,1% de las mujeres las obligaron a trabajar más horas que a sus pares masculinos; aunque ambos ejercieran las mismas funciones. El 7% de las mujeres ha tenido menos oportunidades para ascender laboralmente en comparación con sus compañeros de trabajo hombres. Un 5,6% de las encuestadas tuvo que realizar tareas de cuidado no pago no incluidas en su contrato. El 4,7% recibió menos prestaciones que un hombre que tiene el mismo nivel o puesto. En un 4,1% le impidieron realizar determinadas tareas o funciones porque están reservadas para los hombres. Al 3,4% le dijeron que, por ser mujer, no es adecuada para realizar las tareas requeridas. Al 3,2% por embarzarse, la despidieron, no le renovaron contrato o le bajaron el salario. Y al 0,7% le negaron su licencia de maternidad o período de lactancia.

Estos datos muestran que pese a que la normativa puede llegar a ser benéfica con las mujeres, la realidad es que los empleadores, de cualquier tipo, no acatan la norma y siguen propiciando desigualdades e inequidades. Tales como bajo salario para las mujeres, dificultades para ascenso en los puestos de trabajo, techos de cristal, etc. Estos datos invitan a poner el lente en esta problemática que persiste y que imposibilita mejores condiciones tanto laborales como salariales para las mujeres del Valle del Cauca.

Gráfico 40

Distribución porcentual de la pregunta situaciones vividas en su historia laboral



N: Pregunta de selección múltiple con máximo dos opciones de respuestas
Fuente: Elaboración propia, datos tomados de la encuesta OEM, 2018

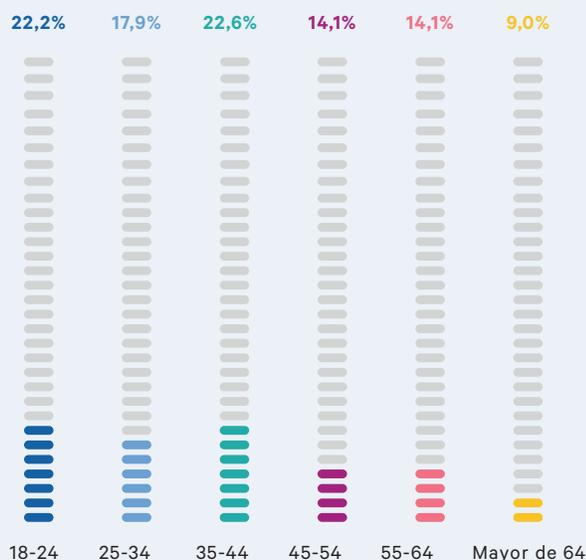
3.1.1. Le pagaron menos que a un colega hombre por realizar el mismo trabajo vs edad.

En este apartado se presentan cruces importantes sobre las opciones más marcadas por las mujeres según situaciones vividas en su historia laboral. Respecto a la gráfica 40 se observó que las situaciones de inequidad y desigualdad que más se presentan en el ámbito laboral son: Recibir menos pago que un colega hombre por el mismo trabajo (situación 1) y haber tenido que presentar prueba de embarazo como requisito para acceder o mantener un empleo o cargo (situación 2). De esta forma, la gráfica 41 presenta el cruce entre la situación 1 y la edad de las mujeres con el fin de identificar cuáles son las mujeres que más reportan haber recibido menos pago que sus colegas hombres.

Son las mujeres de 45 a 54 años (22,6%) y las mayores de 64 años (22,2%), seguidas por las mujeres de 55 a 64 (17,9%) y las mujeres de 25 a 44 (14,1%). Finalmente las mujeres de 18 a 24 años son quienes menos han sufrido esta situación (9,0%).

Gráfico 41

Distribución porcentual de la pregunta le pagaron menos que a un colega hombre por el mismo trabajo realizado en relación con la edad



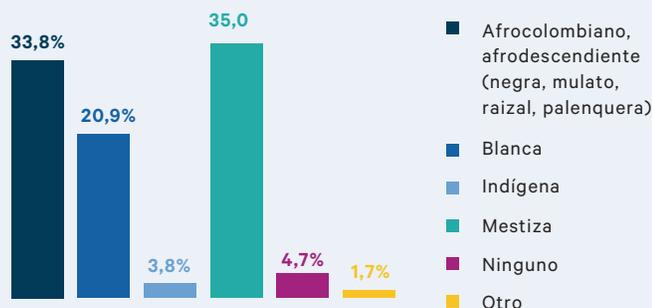
N: 227- Fuente: Elaboración propia, datos tomados de la encuesta OEM, 2018

3.1.1.1. Le pagaron menos que a un colega hombre por realizar el mismo trabajo vs etnia.

Conforme al ítem anterior, en la gráfica 42 se presenta el cruce respectivo con la etnia de las mujeres que dicen haber recibido menos salario por el mismo trabajo realizado por un colega hombre. En este sentido, son las mujeres mestizas (35,0%) y afrodescendientes (33,8%) quienes más se ven involucradas en situaciones de inequidad que se relacionan con trato desigual entre hombres y mujeres y el salario recibido por ambos. En menor proporción lo hacen las mujeres blancas (20,9%), las mujeres indígenas (3,8%) y las mujeres con otra o ninguna etnia (1,7% y 4,7% respectivamente).

Gráfico 42

Distribución porcentual de la pregunta le pagaron menos que a un colega hombre por el mismo trabajo realizado en relación con la etnia

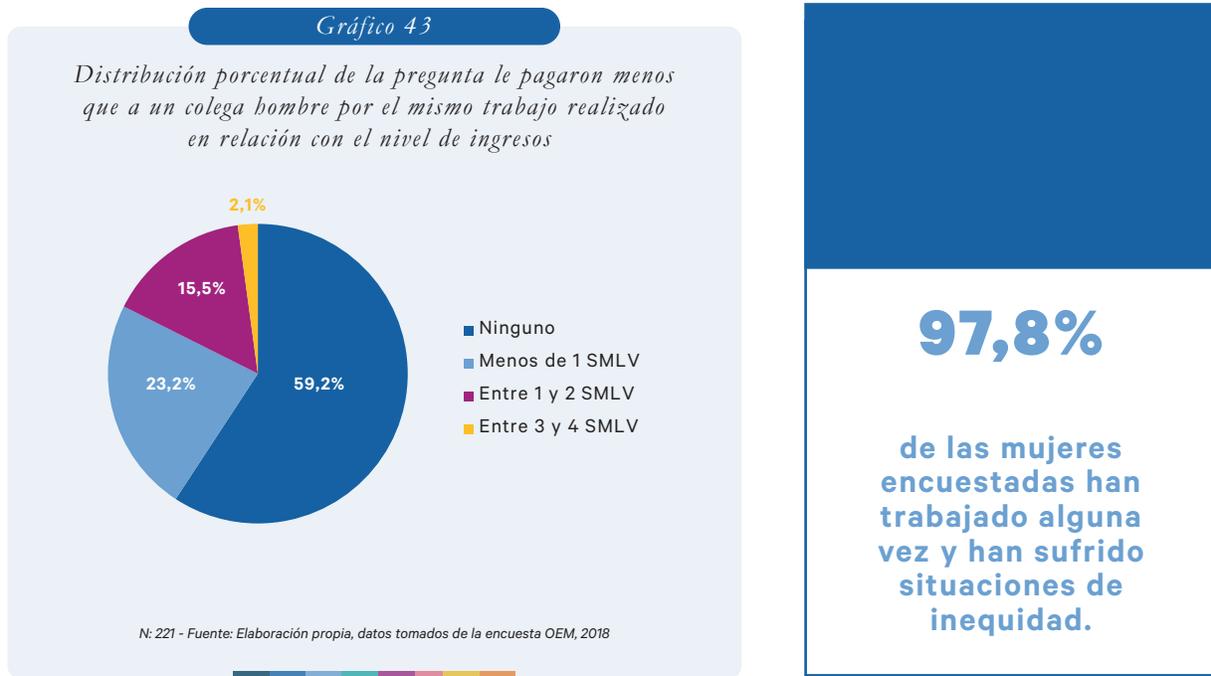


N: 227- Fuente: Elaboración propia, datos tomados de la encuesta OEM, 2018

3.1.1.2. Le pagaron menos que a un colega hombre por realizar el mismo trabajo vs nivel de ingresos.

Como se ha trabajado en los cruces anteriores, bajo el dato de las mujeres que han trabajado alguna vez y han sufrido situaciones de inequidad –esto es el 97,8% de todas las encuestadas–, la gráfica 42 muestra la situación específica de recibir menos ingresos que un hombre respecto su nivel de ingresos. Así, las mujeres que han trabajado alguna vez pero que en este momento no cuentan con ingresos son quienes más han sufrido este tipo de situaciones (59,2%).

En general, son las mujeres con menos ingresos quienes más marcan esta opción; menos de un SMLV con 23,2% y entre uno y dos SMLV 15,5%. Lo anterior indica verdaderos problemas para estas mujeres que acceden en menor medida al mercado laboral, reciben poca remuneración y laboran en condiciones de desigualdad salarial e inequidad laboral.

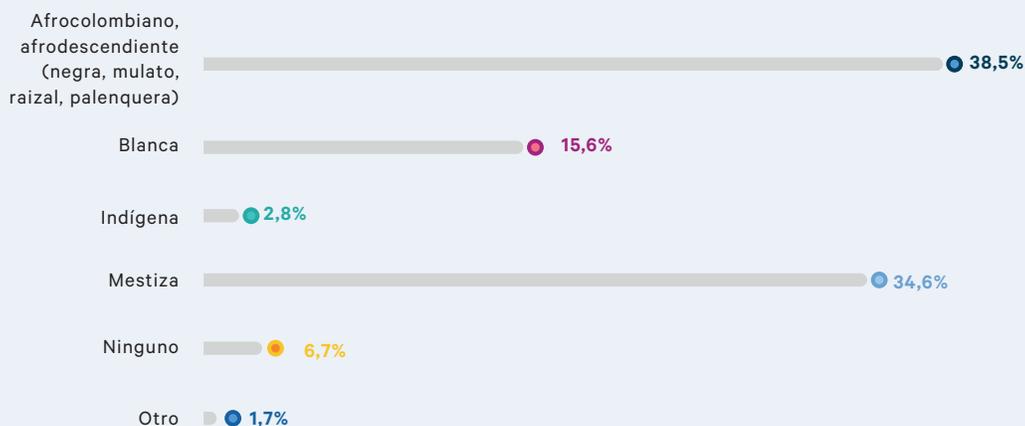


3.1.2.1. le pidieron prueba de embarazo como requisito para trabajar o para continuar en su trabajo vs etnia

Las mujeres que han tenido que presentar prueba de embarazo para permanecer o acceder a un cargo o empleo representan el 11,9% de las mujeres que alguna vez han trabajado. Lo que muestra el gráfico es que los empleadores piden más pruebas de embarazo a las mujeres afrocolombianas (38,5%), pues son ellas quienes reportan en mayor proporción este tipo de situación. Este dato rinde cuenta de la segregación racial que se reproduce en el mercado laboral. Las mujeres mestizas (34,6%), asimismo, afirman sufrir este tipo de trato. Esta situación es entendida por la Corte Constitucional como acto discriminatorio contra las mujeres dado que no es una exigencia para aplicar o mantener un trabajo.

Gráfico 44

Distribución porcentual de la pregunta le pidieron prueba de embarazo como requisito para trabajar o para continuar en su trabajo con relación a la etnia



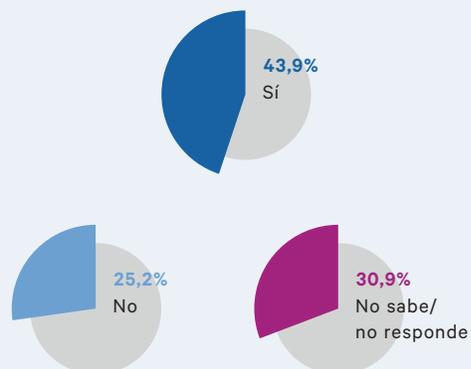
N: 179- Fuente: Elaboración propia, datos tomados de la encuesta OEM, 2018

3.2. Presencia o ausencia de contrato.

En este apartado se presentan cruces importantes sobre la vinculación al mercado laboral formal. En cuanto a las situaciones de formalidad con las que deberían contar las mujeres que dicen estar empleadas en el mercado laboral, esto es el 15,2% de todas las encuestadas, la gráfica 45 presenta el dato de las mujeres que cuentan con un contrato laboral, tal como es exigido por la ley. De las pocas mujeres con trabajo formal, el 56% no tiene contrato o no sabe si lo tiene, y solo el 43% está segura de haber pactado un contrato. Esta información da cuenta de la falta de conocimiento de las mujeres acerca de las normas y derechos a los que tienen lugar al momento de ser parte del mercado laboral formal.

Gráfico 45

Distribución porcentual de la pregunta presencia o ausencia de contrato

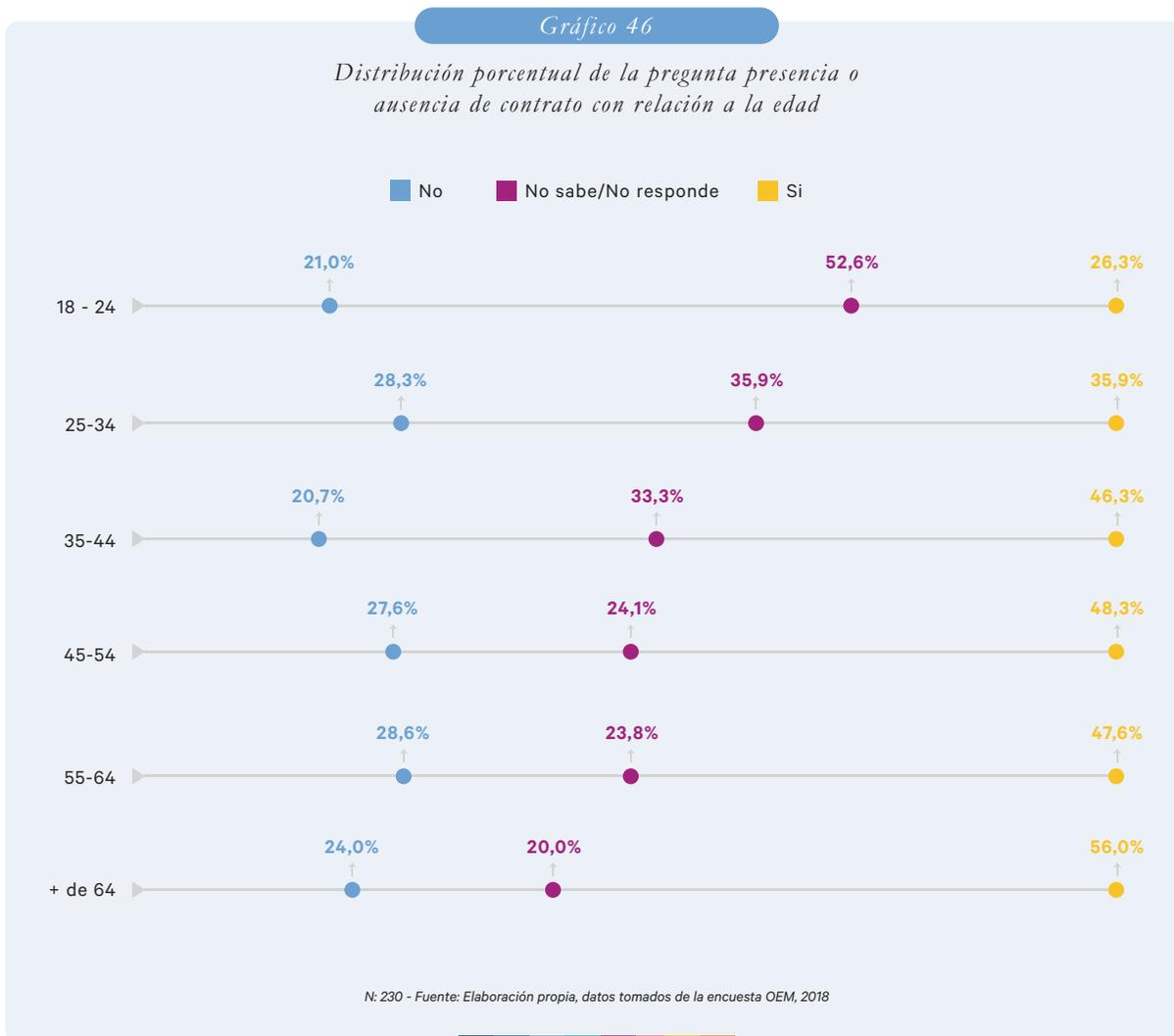


N: 230 - Fuente: Elaboración propia, datos tomados de la encuesta OEM, 2018

3.2.1 Presencia o ausencia de contrato vs edad.

Del 15,2% de las mujeres que cuentan con empleo formal, la gráfica 46 presenta el dato de tener o no tener contrato en relación con la edad. En este sentido, el gráfico muestra que hay mujeres de todas las edades trabajando. Incluso aquellas mayores a los 57 años, es decir, las mujeres que cumplen con la edad tope de pensión tal como lo estipula la ley actual. Así, son las mujeres más jóvenes quienes más reportan no conocer si cuentan o no con un contrato formal, en un 52,6%. Recordemos que el desconocimiento de la norma no exige de su cumplimiento, en tanto los empleadores deben ajustar sus prácticas laborales al cumplimiento del código sustantivo y las demás leyes que regulen la contratación en Colombia. Por otra parte, las mujeres entre 24 y 34 no saben si cuentan con contrato en un 35,85%, las mujeres de 35 a 44 indican en un 33,33%, las mujeres de 45 a 54 años marcan en un 24,14%, las mujeres de 55 a 64 años en un 23,81% y las mujeres mayores de 64 años en un 20%.

De esta forma, las mujeres que afirman no tener contrato laboral en mayor proporción son las mujeres entre 55 y 64 años (28,57%), las mujeres de 25 y 34 años (28,30%) y las mujeres de 45 a 54 años (27,59%).

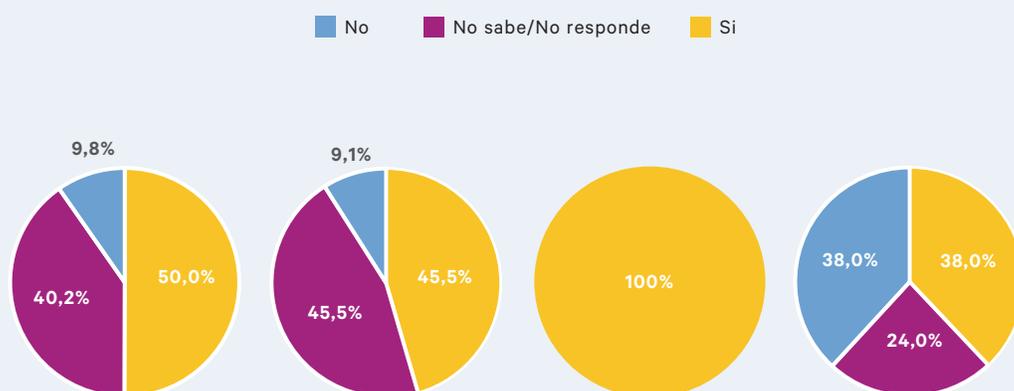


3.2.2 Presencia o ausencia de contrato vs nivel de ingresos.

La gráfica 47 presenta la relación entre tener o no tener contrato con relación al nivel de ingresos. Al respecto, vale la pena aclarar que se sigue manejando el porcentaje de 15,2% de muestra. El 100% de las mujeres que ganan entre cuatro y cinco SMLV tienen. Mientras que El 38,2% de las mujeres con menos de un salario mínimo dicen no tener contrato. Una vez más estas cifras muestran la alta precariedad laboral que viven la mayoría de mujeres en el Valle del Cauca.

Gráfico 47

Distribución porcentual de la pregunta presencia o ausencia de contrato con relación al nivel de ingresos



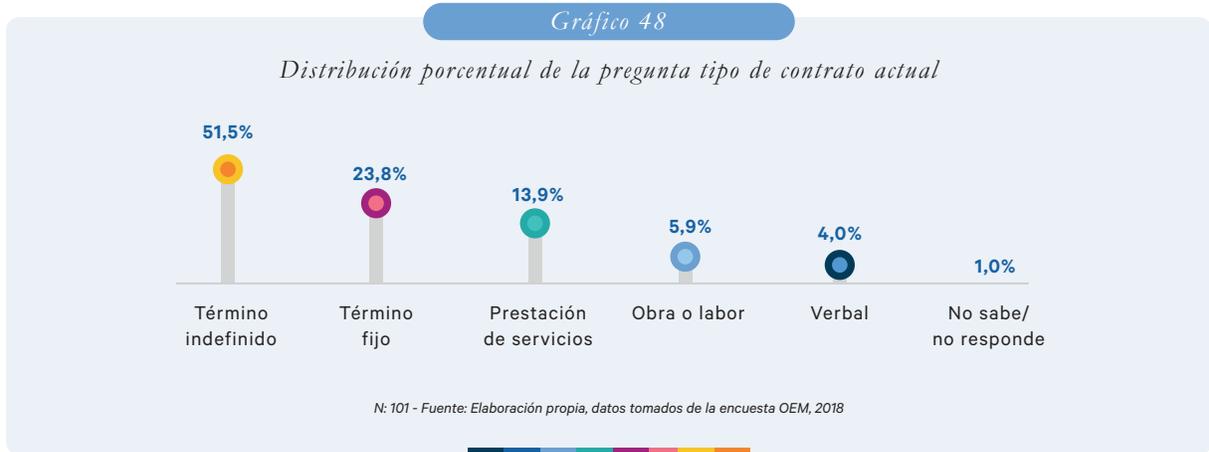
N: 230 - Fuente: Elaboración propia, datos tomados de la encuesta OEM, 2018

3.3. Tipo de vinculación.

Los tipos de contrato establecidos en Colombia son:

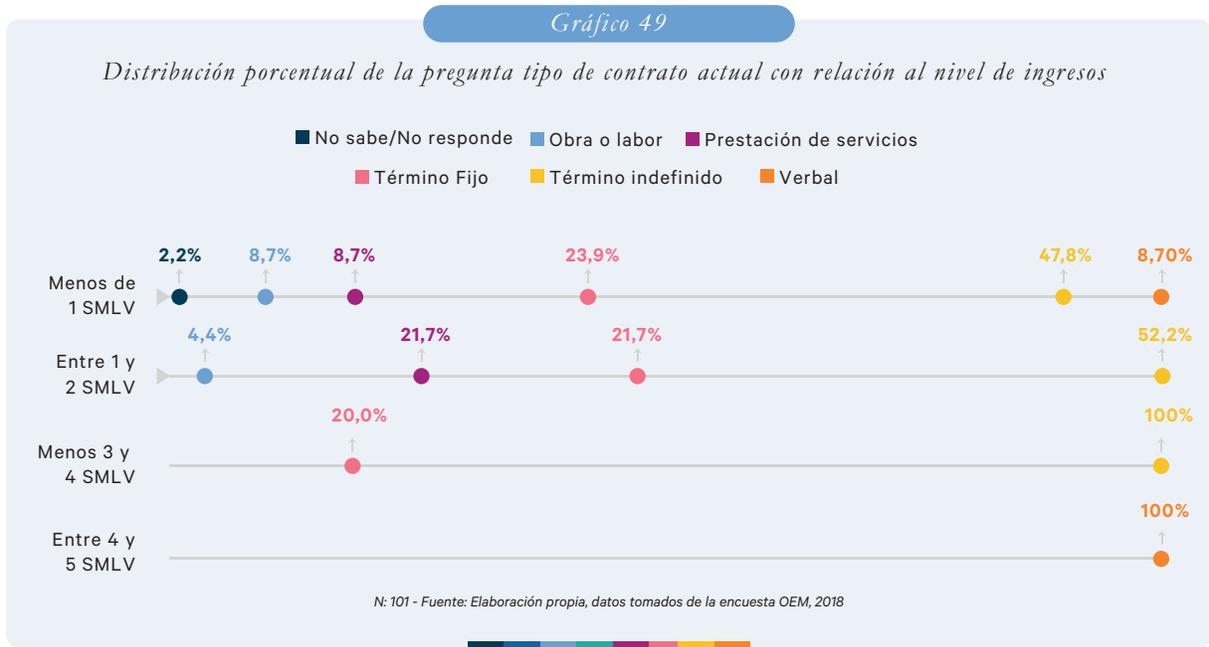
- Contrato de prestación de servicio: Es un contrato con amplia libertad de contratación, siempre y cuando no incumpla la ley. El tema de horarios, jefes y prestaciones sociales es muy diferente al de un contrato laboral.
- Contrato Laboral a término fijo: Regulado por el artículo 46 del Código sustantivo del trabajo es aquel que tiene una fecha límite de contratación, pero esto no impide que sea renovado.
- Contrato laboral a término indefinido: Este contrato no tiene una fecha límite y termina solo cuando alguna de las partes así lo decida, no tiene renovación.
- Obra o labor: Es un contrato que durará solo el tiempo que el servicio u obra requiera.
- Verbal: El artículo 37 del Código sustantivo del trabajo determina que puede haber contratos verbales y el artículo 38 lo recale. En este tipo de contrato no media ningún tipo de documentación y se hace difícil la prueba de su existencia en caso de diferencias con el empleador.

Partiendo de la información anterior, los tipos de contrato con los que más son vinculadas las mujeres son a término indefinido (51,5), a término fijo (23,8%) y de prestación de servicios (13,9%). En este sentido, la muestra del gráfico 48 es del 15,2% del total de las encuestadas, y de este porcentaje se toma el 43,9% de las mujeres que respondieron tener un contrato. Por otra parte, hay un porcentaje de 1,0% de mujeres que no conocen cual es el tipo de vinculación laboral que tienen y un 4,0% que dice tener contrato verbal.



3.3.1 Tipo de vinculación vs nivel de ingresos.

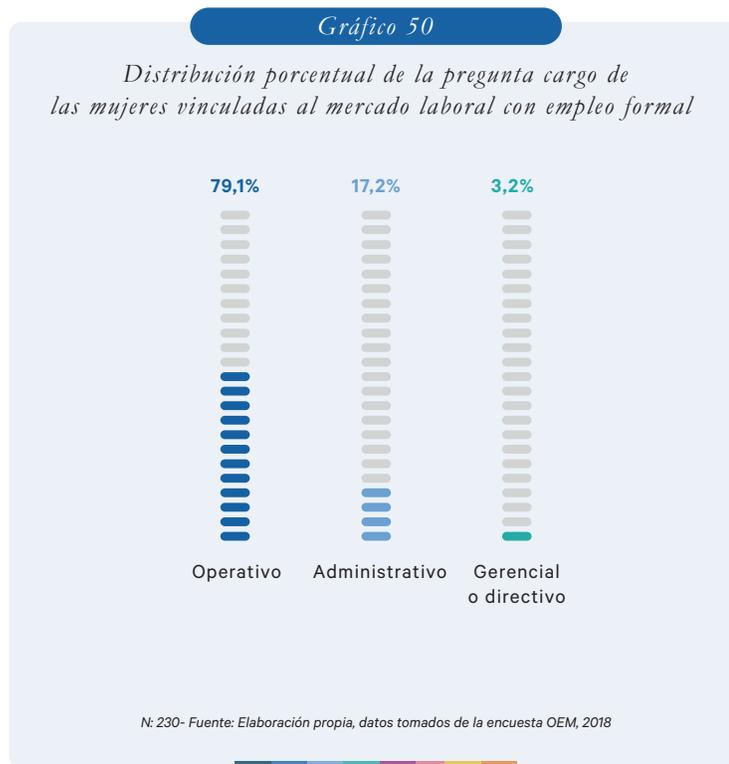
Acorde con lo anterior, de las mujeres que cuentan con contrato o tiene la certeza de ello (43,9%), aquellas que ganan menos de un salario mínimo son quienes cuentan con contrato verbal (8,7%), que como se veía antes es uno de los tipos menos eficientes y confiables. En general, la modalidad de contrato que predomina es a término indefinido. El 100% de las mujeres con ingresos entre cuatro y cinco SMLV gozan de este tipo de contrato y el 80% de las mujeres que ganan entre dos y cuatro SMLV también lo hacen.



3.4 Cargo de las mujeres vinculadas al mercado laboral con empleo formal.

Partiendo del 15,2% del total de las mujeres encuestas que se encuentran vinculadas al mercado laboral formal, los datos muestran que aquellas que logran vincularse a un empleo formal lo hacen en los siguientes cargos: En su mayoría trabajos operativos (79,1%); en muy poca medida administrativos (17,7%) y solo el 3,2% de ellas acceden a cargos directivos o gerenciales.

La mayoría de mujeres que se encuentran vinculadas en un trabajo formal, ejercen cargos operativos.



3.5 Cargo de las mujeres vinculadas al mercado laboral con empleo formal vs actividad desempeñada.

Siguiendo con las dinámicas en el mercado laboral formal, la gráfica 51 contiene los datos del 15,2% de mujeres que están en este mercado, y muestra la actividad que desempeñan por estas mujeres. Como se observa en la gráfica, las mujeres con cargos directivos ejercen actividades como directoras o coordinadoras ejecutivas en las entidades o empresas en las que se desempeñan (1,9%). Las mujeres con cargos operativos dicen ser empleadas en empresas particulares (38,8%) o comerciantes y vendedoras (12,3%). Por otra parte, las mujeres con cargos administrativos afirman en mayor medida ser comerciantes o vendedoras en un 11,6%.



Gráfico 51

Distribución porcentual de la pregunta cargo de las mujeres vinculadas al mercado laboral con empleo formal con relación a la actividad desempeñada



N: 230 - Fuente: Elaboración propia, datos tomados de la encuesta OEM, 2018

3.5.1. Cargo de las mujeres vinculadas al mercado laboral con empleo formal vs nivel de ingresos.

A lo largo de este boletín hemos visto como las mujeres reciben pocos ingresos y son muy pocas quienes acceden al mercado laboral formal. En este sentido, el 100% de las mujeres que ganan entre cuatro y cinco SMMLV son quienes cuentan con un mejor cargo en su lugar de trabajo. Por otra parte, es pequeño el porcentaje de mujeres que laboran en un cargo gerencial o directivo ganan entre uno y dos SMMLV. Finalmente, no podemos perder de vista el mayor porcentaje de mujeres en cargos operativos se encuentra ganando menos de un salario mínimo (86,7%).

Gráfico 52

Distribución porcentual de la pregunta cargo de las mujeres vinculadas al mercado laboral con empleo formal con relación al nivel de ingresos



N: 230 - Fuente: Elaboración propia, datos tomados de la encuesta OEM, 2018

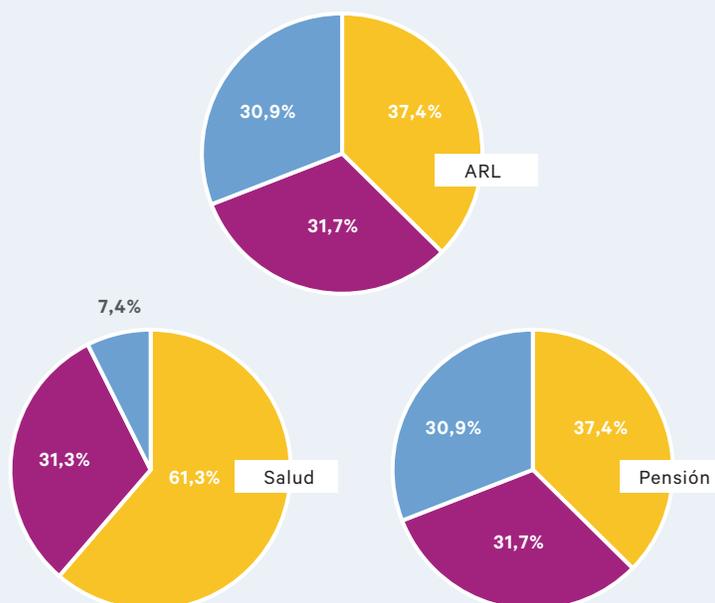


3.6. Afiliación a seguridad social.

De las mujeres vinculadas a un empleo formal se puede ver el alto nivel de desconocimiento sobre temas de contratación legal, así como la obligatoriedad de contar con seguridad social.

Gráfico 23

Distribución porcentual de la pregunta afiliación a la seguridad social.



N: 230 - Fuente: Elaboración propia, datos tomados de la encuesta OEM, 2018



Consideraciones finales

El presente boletín se empezó a elaborar antes de la llegada del decreto de confinamiento derivado del COVID 19. Sin embargo, se logró concluir ya llegada la crisis, en medio de una realidad distinta. Leer estos datos en un momento distinto muestra el preocupante panorama de las mujeres en Colombia. Los datos aquí descritos acerca de la autonomía económica evidencian que las mujeres, antes de la contingencia, tenían ingresos menores que sus pares varones y una menor independencia en las decisiones sobre los gastos, inversiones y movilidad de recursos financieros en el hogar. Esto va acompañado, en la representación de la realidad que construyen estos datos, de unos exiguos hábitos de ahorro, una participación marginal en las dinámicas de aseguramiento y unos índices de alfabetización financiera escasos. Para completar el panorama, el trabajo remunerado de las mujeres se ve vinculado a economías no formalizadas en un mayor porcentaje, es decir, con menos garantías y prerrogativas conexas; como la seguridad social, por ejemplo. La porción de dichas mujeres que goza de garantías laborales plenas al vincularse con el mercado laboral formal, evidencia otras formas de persistencia de la inequidad. Tales como brechas salariales, hostigamientos en el espacio de trabajo y déficit en la posibilidad de ascenso. Pareciera que no hay lugar de excepción para la inequidad de la mujer desde la mirada económica.

El panorama que construye aquí el observatorio en torno a los ingresos, gastos y decisiones de las mujeres, sus dinámicas económicas y la vinculación e inequidad en el mercado laboral, no es entonces alentador. Menos lo es, si se tiene en cuenta la interdependencia de las dimensiones de autonomía que analiza el OEM². De esta forma, la dependencia económica que se dibuja como patrón de la mujer vallecaucana –según estos datos– hace más frecuente los déficit en la autonomía personal (aumenta la posibilidad de ser víctima de violencia doméstica) y está relacionada con ausencias en la participación pública (mujeres con menos independencia económica en lo privado tendrán menos participación e injerencia en los debates públicos). Esto es, mujeres más empobrecidas tendrán menos seguridades físicas y emocionales en sus espacios

domésticos, menos capacidad de negociación familiar y menos reconocimiento en el escenario público.

La alerta ahora es importante. Este panorama habla de una realidad adversa para las mujeres, que ahora se ve ensombrecida aún más debido a la crisis. El sector más afectado por la crisis será el informal, de prevalencia femenina, y los sectores de la economía más menguados (manufacturas, confección, comercio, salud y bienestar) están también feminizados. Es un momento de crisis para las mujeres, con bases endebladas: Estos datos muestran cómo, al menos en el Valle del Cauca, las mujeres están más empobrecidas, cuentan con menos fuentes de ingreso, poseen redes de apoyo más débiles y esquemas de aseguramiento frente a las crisis casi nulos (no hay ahorro, ni seguros, las mujeres poseen menos experiencia crediticia y menos conocimientos sobre comportamiento financiero básico). La invitación entonces es a actuar por y para ellas. Estos datos son entonces el primer paso para discusiones intensas en políticas públicas que, en medio de la crisis, busquen combatir los problemas estructurales de inequidad de las mujeres.

Lina Fernanda Buchely-Ibarra
Directora OEM

2. El OEM desarrolla su análisis a partir de las siguientes tres dimensiones: autonomía personal y familiar, económica y financiera y de participación pública.





Observatorio para la Equidad de las Mujeres

Edición N° 4 | Marzo 2020

#oemcolombia



info@oemcolombia.com
www.oemcolombia.com
5552334 ext. 8122