

¿Cuál era la brecha de género de migrantes en el mercado laboral antes de la pandemia?



Los análisis de brechas de género permiten identificar las desigualdades entre hombres y mujeres en diferentes ámbitos. Estas brechas tienden a ampliarse, afectando de manera particular a mujeres, adolescentes y niñas que viven en condiciones de vulnerabilidad como la pobreza, los bajos niveles educativos, la pertenencia a grupos étnicos y la condición migratoria, entre otras.



En la actualidad, se estima que hay 5,4 millones de refugiados y migrantes venezolanos fuera de su país, de los cuales más de 1,7 millones se encuentran en Colombia, lo que genera importantes retos de atención e integración para esta población en la región y en el país (Plan Regional de Respuesta para Refugiados y Migrantes,

2021). Dicha situación ha creado y dejado en evidencia las desigualdades de género, que se trasladan directamente a la dificultad de acceder a un empleo en condiciones dignas que promueva un desarrollo económico para las migrantes y sus familias. Se encuentra que las mujeres venezolanas en Colombia enfrentan una doble desigualdad en el mercado labo-

ral —por ser mujeres y migrantes— y, en este sentido, con respecto a los hombres (colombianos y venezolanos) e, incluso frente a las colombianas, las mujeres migrantes tienen los peores indicadores y resultados en el mercado laboral, al igual que una baja afiliación al sistema de salud, principalmente. Y esta es solo la foto antes de la pandemia.

1. INTRODUCCIÓN

Para 2019, Colombia se había convertido en poco tiempo en el primer receptor de migrantes provenientes de Venezuela en el mundo, albergando a cerca de 1,8 millones, quienes salieron del país vecino dada la crisis económica, social y política, teniendo como especial destino las ciudades capitales. Cerca del 55 % de las personas migrantes se encuentran en el país en situación irregular, lo que dificulta su acceso a bienes y servicios. Esta llegada masiva sin precedentes en la historia de Colombia ha generado importantes retos para los diferentes niveles de gobierno en términos de atención e integración social y económica.

Son muchos los esfuerzos que ha realizado el Gobierno de Colombia, encaminados a la regularización de la población migrante, en particular, con la creación y las diferentes olas de Permisos Especiales de Permanencia (PEP)¹, el Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización (PEPFF)² y recientemente la aprobación de un Estatuto Temporal de Protección para Migrantes Venezolanos (ETPV), que busca la regularización masiva de los migrantes que se encuentren en el país a 31 de enero de 2021 y que tendrá una vigencia de diez años.

A pesar de estos esfuerzos, persisten brechas importantes en términos del acceso al mercado laboral y a bienes y servicios para la población migrante respecto a la colombiana. Si además se hacen desagregaciones por sexo, se evidencian brechas marcadas entre hombres y mujeres, tanto para nacionales como para migrantes; sin embargo, las más importantes se presentan en las mujeres migrantes.

En este documento se analizan las principales brechas de género, abarcando algunos de los temas que más preocupan en materia de política pública con enfoque poblacional: el acceso al mercado laboral y afiliación al Sistema de Seguridad Social en Salud. Este enfoque permite identificar, comprender y tomar en consideración las relaciones entre la dinámica demográfica y los aspectos socioeconómicos y ambientales con el fin de generar estrategias para la superación de las brechas (Fondo de Población de las Naciones Unidas, UNFPA).

La integración económica y productiva es una de las dimensiones más importantes en el proceso de integración de la población migrante, dado que les brinda herramientas para participar en la sociedad de manera autónoma y además abre la puerta al goce efec-

tivo de otros derechos. Esto sucede, si y solo si, la integración económica y productiva se da en condiciones de igualdad y formalidad. Para ello, se analizan cifras de la población colombiana y venezolana de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) con corte a diciembre de 2019, la cual permite tener una foto del estado de las brechas de género previa a la pandemia generada por la covid-19 y hace de este documento una línea base para el seguimiento de estas inequidades en ejercicios futuros, en particular, para analizar aquellas que ha exacerbado la pandemia.

Este informe se divide en cuatro secciones, incluyendo la presente introducción. La segunda expone qué son las brechas de género, realiza una revisión de literatura sobre estas brechas en el mercado laboral y muestra la posición de Colombia en el contexto regional. En la tercera sección se analizan las brechas existentes en el mercado laboral y afiliación al Sistema de Seguridad Social en Salud antes de la pandemia, tanto para población colombiana como para la migrante venezolana. Por último, se hacen unas reflexiones y recomendaciones de política pública orientadas a contribuir al cierre de estas brechas en el mercado laboral para la población migrante³.



Foto: Guillermo Torres - SEMANA

¹En total, se han implementado nueve olas de PEP desde el 2017, otorgando más de 689.766 permisos especiales, de los cuales el 66 % ha sido para población venezolana entre 18 y 39 años. Por género, el 51,6 % se ha otorgado a hombres y el restante 48,4 % a mujeres. Es de resaltar que este permite la permanencia en el país por dos años (prorrogables por dos adicionales) y permite trabajar y afiliarse a salud. El PEP es individual, es decir, no es extensible al núcleo familiar y no permite acumular tiempo para acceder a la visa de residente.

²El PEPFF (octava ola de los PEP) permite a las personas venezolanas que se encuentran en el país en condición irregular y que tengan una oferta de contratación laboral o por prestación de servicios permanecer en el país de acuerdo con la duración del contrato (hasta máximo 4 años continuos o discontinuos) y afiliarse a seguridad social en salud.

³Los cálculos de la población migrante se realizaron para el año móvil comprendido entre enero y diciembre de 2019, acumulando la muestra de la GEIH para esos doce meses. Se identifica como venezolanas a las personas que no hayan vivido siempre en el lugar de residencia al momento de la encuesta y que tengan por país de nacimiento Venezuela. El total de población venezolana puede diferir con la información de Migración Colombia y estas diferencias se deben, entre otras, al subregistro de esta población en Colombia, en particular la que se encuentra en situación irregular, y a que la GEIH se basa en una muestra y no en un censo de la población.



Foto: Juan Camilo Osorio - Acnur

2. ¿QUÉ SON LAS BRECHAS DE GÉNERO Y POR QUÉ ES IMPORTANTE SU ANÁLISIS PARTICULAR PARA LA POBLACIÓN MIGRANTE?

La paridad de género tiene una influencia fundamental en determinar si las economías y las sociedades prosperan o no. El desarrollo y despliegue de la mitad del talento disponible en el mundo tiene una gran influencia en el crecimiento, competitividad y preparación para el futuro de las economías y empresas de todo el mundo.

Las **brechas de género** son un concepto analítico y empírico que surge de la diferencia entre las categorías de una variable clasificada generalmente mediante tasas por sexo. El concepto es usado para destacar las desigualdades y las relaciones de poder que existen entre hombres y mujeres en el acceso, participación y control de recursos, servicios y oportunidades en diferentes ámbitos.

En este sentido, según cálculos del *Global Gender Gap Report* (GGGR)⁴ del Foro Económico Mundial (2018), en el mundo existe una brecha de género global promedio de 32 %, que tardaría 108 años en cerrarse. Puntualmente, la mayor disparidad de género se encuentra en el empoderamiento político⁵ de las mujeres, que hoy mantiene una brecha de 77,1 % frente a los hombres. Por su parte, la brecha de participación económica y de oportunidades laborales⁶ es la segunda más importante, con un 49,1 %, y se considera más difícil de cerrar, ya que se estima que tomaría alrededor de 202 años en erradicarse (*i.e.* el doble de

la brecha general). Es de resaltar también que la brecha de logro educativo⁷ entre hombres y mujeres es una de las más bajas, con 4,4 %.

La desigualdad de género no afecta o vulnera de manera uniforme a todas las mujeres, de ahí la importancia de entender cuáles son los grupos de mujeres que se encuentran en mayor condición de vulnerabilidad⁸. En este sentido, las brechas permiten reconocer las desventajas sociales de ciertos grupos poblacionales que enfrentan una doble afectación, en este caso, por su condición de mujeres y su pertenencia étnica, condición de discapacidad, identidad de género u orientación sexual diversa, situación migratoria, entre otras.

La desigualdad y las brechas de género están determinadas por factores como los roles, imaginarios y estereotipos de género, que hacen referencia a las normas sociales y culturales que determinan los comportamientos, las oportunidades a las que acceden y los roles sociales que asumen hombres y mujeres. Un ejemplo de estos imaginarios para la participación de la mujer en el mundo laboral es el que les ha atribuido el rol de cuidadoras y a los hombres el de proveedores. Es así como las mujeres enfrentan restricciones para priorizar una carrera profesional, para deconstruir la noción de la maternidad como único proyecto de vida y su rol asociado al cuidado.



Foto: Cortesía Migración Colombia

⁴El Índice Global de la Brecha de Género se construye con la información de 149 países mediante un promedio simple de cada puntaje de los subíndices: participación económica, logro educativo, salud y supervivencia y empoderamiento político. De esta forma, la puntuación más alta posible es 1 (paridad de género) y la puntuación más baja posible es 0 (no paridad), vinculando así las puntuaciones entre los puntos de referencia de desigualdad e igualdad a manera de porcentaje de brecha entre un género y otro. Para mayor información consultar documento disponible en <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2018/key-findings/>

⁵El subíndice de empoderamiento político del GGGR mide la proporción de mujeres con respecto a hombres en cargos ministeriales, parlamentarios y en términos de años en cargos ejecutivos (primer ministro o presidente) durante los últimos 50 años.

⁶El subíndice de participación y oportunidades laborales captura la brecha entre hombres y mujeres utilizando la diferencia en las tasas de participación en la fuerza laboral y la proporción de ingresos laborales estimados de mujeres y hombres.

⁷El subíndice de logro educativo captura la brecha entre el acceso actual de mujeres y hombres a la educación a través de las proporciones de mujeres y hombres en la educación primaria, secundaria y terciaria.

⁸Brechas de Género y Desigualdad: de los Objetivos de Desarrollo del Milenio a los Objetivos de Desarrollo Sostenible. UNFPA-ONU-Mujeres-USAID.

Como lo señala el Observatorio de Igualdad de Género de la CEPAL, para lograr una mayor autonomía es necesario liberar a las mujeres de la responsabilidad exclusiva del cuidado, incluyendo el ejercicio de los derechos reproductivos, erradicando cualquier forma de violencia y adoptando medidas que garanticen la participación de las mujeres en igualdad de condiciones⁹. Estas barreras se ven reflejadas en el acceso y participación de la mujer en el mercado laboral, ya que los estereotipos orientan sus propias decisiones laborales e incluso guían las decisiones de remuneración y reconocimiento de quienes las contratan.

Para determinar los obstáculos que enfrentan las mujeres para insertarse a la vida laboral es fundamental analizar el uso de su tiempo, dado que este se ve afectado porque la mayor parte del trabajo de cuidado no remunerado recae sobre ellas. Según la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT)¹⁰ del DANE, las mujeres dedican en promedio 3,8 horas diarias a quehaceres domésticos y de cuidado no remunerado, mientras que los hombres solo 1,1 horas diarias.

Por grupos de edad, las mujeres entre los 25 y 44 años dedican en promedio 4,6 horas diarias. Esta sobrecarga en las labores del hogar y de cuidado hacia las mujeres conlleva a dificultades para acceder a trabajos formales, de tiempo completo y mejor remunerados. Además, es una barrera importante para acceder a la educación, lo que resulta en mayores niveles de desempleo y mayor informalidad para las mujeres.

Históricamente, los indicadores de mercado laboral de las mujeres son estructuralmente diferentes a los de los hombres. Por lo general, ellas presentan menores tasas de participación y ocupación laboral y cuentan con tasas de desempleo superiores a las masculinas. Colombia no es la excepción. En este sentido, en 2018 el país ocupó el segundo puesto entre veinte países latinoamericanos con mayores brechas en las tasas de desocupación urbana de hombres y mujeres. Para dicho año, las colombianas contaron con una tasa de desocupación de 13,2 %, 4,3 puntos porcentuales más alta que la de los colombianos. La brecha es aún más significativa cuando se hace el análisis de las tasas de participación para dicho año, la cual es del 78 % para los hombres, 20,8 puntos porcentuales más alta que la de las mujeres, ubicando a Colombia en el decimoquinto lugar¹¹.



Foto: Archivo particular

Por otro lado, cuando las mujeres logran acceder al mercado laboral se enfrentan a otra situación de desigualdad: el salario. Según el Informe Mundial sobre Salarios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2018-2019), que abarca 70 países y alrededor del 80 % de las personas empleadas asalariadas de todo el mundo, muestra que, en promedio, las mujeres siguen ganando aproximadamente un 21 % menos que los hombres teniendo las mismas características (*i.e.* mismos niveles de cualificación o habilidades para el trabajo, edad, sectores económicos).

Esto es corroborado en el documento de brechas y desigualdad de la ONU, el cual identifica que generalmente las mujeres tienen remuneraciones inferiores a las de los hombres y, cuando tienen una mayor remuneración, la diferencia respecto a ellos es mínima. Aun cuando las mujeres están más calificadas, son contratadas para ejercer tareas que no requieren alto nivel educativo o que socialmente son consideradas como femeninas y, por ende, su remuneración es más baja. Incluso, este documento afirma que los hombres reciben ingresos mayores que las mujeres cuando desempeñan una ocupación tradicionalmente femenina, siendo valorados más positivamente¹².

Estas brechas de participación y remuneración afectan de manera diferencial a las

migrantes, quienes enfrentan las barreras anteriormente descritas de manera ampliada y más aún cuando están en condición irregular, situación que les impide contar con documentos de identificación válidos, permisos de trabajo o de permanencia en el país de acogida. Por ende, terminan desempeñándose en trabajos precarios, en particular en el sector informal, enfrentando también barreras para el acceso a servicios básicos de salud, educación, justicia, entre otros. Lo anterior pone de manifiesto su mayor vulnerabilidad en contextos de movilidad humana (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos —ACNUDH—, OIT y Unión Interparlamentaria —UI—, 2015).

La Organización Internacional de las Migraciones (OIM), en su informe sobre migraciones en el mundo (2020), encontró diferencias significativas en el proceso de migración e integración que experimenta la población migrante por género¹³. Por ejemplo, durante 2017, el 54 % de las mujeres migrantes en países de la Unión Europea (UE) se encontraban empleadas, mientras que este porcentaje fue del 73 % para los hombres migrantes, una brecha cercana a los 20 puntos porcentuales. Además, el 40 % de las mujeres migrantes empleadas estaban sobrecalificadas para los puestos que ocupaban y se concentraban en el servicio doméstico (OIM, 2020). Sin embar-

⁹Autonomías, Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe. CEPAL. <https://oig.cepal.org/es/autonomias>

¹⁰Encuesta del DANE que genera información sobre el tiempo dedicado por la población de 10 años y más a actividades de trabajo y personales (2016-2017).

¹¹Informe CEPAL/OIT sobre la coyuntura laboral de América Latina y el Caribe (N.º 21) octubre de 2019. Disponible en https://www.ilo.org/santiago/publicaciones/coyuntura-laboral-am%C3%A9rica-latina-caribe/WCMS_725432/lang-es/index.htm

¹²Brechas de Género y Desigualdad: de los Objetivos de Desarrollo del Milenio a los Objetivos de Desarrollo Sostenible. UNFPA-ONU-Mujeres-USAID, página 154

¹³Para mayor detalle, consultar el siguiente documento disponible en https://publications.iom.int/system/files/pdf/wmr_2020_es_ch_6.pdf

go, estas mediciones para población migrante se han desarrollado para países desarrollados y en América Latina y el Caribe no se encontraron estudios similares de brechas de género para migrantes en materia laboral.

Estos hallazgos para la UE son similares a los reportados por Kontos (2011), quien por medio del proyecto *Integration of Female Migrants in Labor Market and Society: Policy Assessment and Policy Recommendations* (FeMiPol)¹⁴ encontró que las mujeres migrantes con un alto nivel educativo estaban ocupadas en trabajos de baja calificación o de requerimientos educativos básicos, frente a las muje-

res nativas con el mismo nivel de educación. No es extraño entonces que las mujeres migrantes también tengan una remuneración inferior en comparación con las mujeres de los países de acogida con los mismos niveles de cualificación y experiencia.

Adicional a esto, el FeMiPol encontró que las brechas preexistentes por género tienden a ampliarse cuando se compara entre población migrante. La brecha de desempleo para 11 países de la UE entre mujeres y hombres nativos en edades entre los 15 y 24 años no superó el 5 %, mientras que cuando se compara entre hombres y mujeres migrantes

esta se duplica. Lo anterior implica que las brechas de género en la población migrante son estructuralmente diferentes a las ya existentes en la población del país de acogida y, además, se acentúan por nacionalidad, lo que genera barreras para la inclusión de las mujeres migrantes en el mercado laboral en lugares de destino.

¹⁴El proyecto FeMiPol se centra en la integración social de las mujeres migrantes, definida como su acceso a los recursos, participación y pertenencia. Para mayor detalle, consultar <https://www.migrationpolicy.org/article/between-integration-and-exclusion-migrant-women-european-labor-markets>

3. CARACTERÍSTICAS Y BRECHAS DE GÉNERO DE LA POBLACIÓN COLOMBIANA Y MIGRANTE VENEZOLANA

Con el anterior panorama en mente, para el año 2019¹⁵ se construye un análisis para Colombia a partir de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), estudiando variables clave relacionadas con el mercado laboral, con el fin de identificar tanto las brechas que se presentan entre mujeres y hombres colombianos, como aquellas entre mujeres y hombres provenientes de Venezuela. En esta sección se estudia la dinámica demográfica asociada al tamaño y estructura de la población colombiana y migrante venezolana en edad de trabajar¹⁶, se comparan las brechas de género existentes para ambas poblaciones

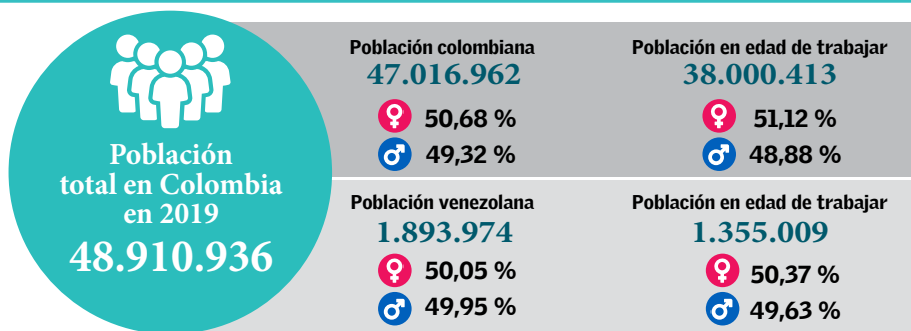
en aspectos de aseguramiento en salud y niveles de educación, y se hace un análisis más detallado de cómo se acentúan estas brechas en el mercado laboral para la población migrante.

• GENERALIDADES DEL TAMAÑO Y ESTRUCTURA DE LA POBLACIÓN DE ESTUDIO

Para 2019, las poblaciones colombiana y venezolana en Colombia comparten una distribución similar entre hombres y mujeres¹⁷; en ambos casos, **cerca de la mitad de la población total y en edad de trabajar son mujeres** (Ilustración 1).



ILUSTRACIÓN 1. POBLACIÓN TOTAL EN COLOMBIA (2019)



Fuente: Cálculos del Observatorio del Proyecto Migración Venezuela a partir de la GEIH, año móvil 2019.

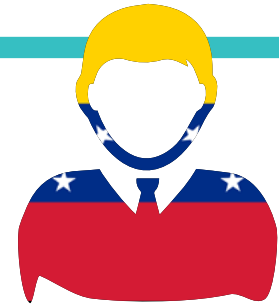
¹⁵Los cálculos de la población migrante se realizaron para el año móvil comprendido entre enero y diciembre de 2019, acumulando la muestra de la GEIH para esos doce meses. Se identifica como persona venezolana a quien no haya vivido siempre en el lugar de residencia del momento de la encuesta y que tenga por país de nacimiento Venezuela. El total de población venezolana puede diferir con la información de Migración Colombia. Las diferencias en los datos se deben, entre otros, al subregistro de esta población en Colombia, en particular la que se encuentra en situación irregular, y a que la GEIH se basa en una muestra y no en un censo de la población.

¹⁶La Población en edad de trabajar (PET) está constituida por todas las personas de 12 años y más para las zonas urbanas y de 10 años y más en las zonas rurales (DANE, 2019) <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral>

¹⁷La razón de sexo (calculada como el número de hombres sobre el número de mujeres multiplicada por 100) revela una proporción casi equivalente entre hombres y mujeres venezolanos y colombianos menores de 44 años. Mientras que en la población mayor de 44 años hay más mujeres que hombres, en efecto, la razón de sexo para el caso de la población colombiana es de 83 hombres por cada 100 mujeres y para la venezolana es de 62 por cada 100.

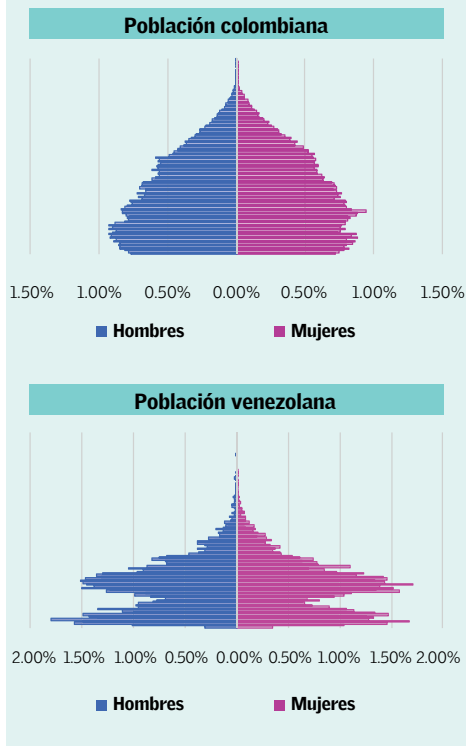


Foto: Milena Bernal Becerra



El 62,2 % de la población venezolana emigró a Colombia por la necesidad de buscar mayores recursos económicos para sostener a su familia, según la encuesta realizada por el Observatorio del Proyecto Migración Venezuela en febrero de 2019 a 1.500 personas venezolanas en las cinco ciudades con mayor concentración de población migrante¹⁸.

GRÁFICO 1 - DISTRIBUCIÓN POR EDAD DE LA POBLACIÓN COLOMBIANA Y VENEZOLANA (2019)



Fuente: Cálculos de UNFPA y el Observatorio del Proyecto Migración Venezuela con base en la GEIH, 2019.



Foto: Guillermo Torres - SEMANA

Quienes migran son en promedio más jóvenes que los colombianos y existe una proporción importante de menores de 10 años, con concentración en edades de 0 a 6 años (Gráfico 1). La estructura poblacional denota que en la población venezolana hay un mayor número de mujeres entre los 21 y 29 años, y un grupo importante de población entre 0 y 10 años frente a la población colombiana.

Por el contrario, la población venezolana entre los 11 y 19 años y mayor de 40 tiene una menor proporción, en comparación con estos mismos rangos para los connacionales, donde la base de la pirámide es más amplia y más homogénea (forma de pera) y la cúspide es menos reducida (Gráfico 1).

¹⁸Ver resultados de la encuesta realizada para las ciudades de Bogotá, Cúcuta, Medellín, Barranquilla y Cali. <https://migravenezuela.com/web/articulo/venezolanos-en-barranquilla/1567>

Informe de mercado laboral

La razón de sexo revela una proporción casi equivalente entre hombres y mujeres venezolanos y colombianos menores de 44 años. Para la población de ambas nacionalidades mayores a esta edad, la razón de sexo es menor, es decir que hay más mujeres que hombres, en especial en el rango etario superior a los 60 años. En efecto, para el caso de la población colombiana la razón es de 83 hombres por cada 100 mujeres y para la venezolana es de 62 por cada 100 (Gráfico 2).

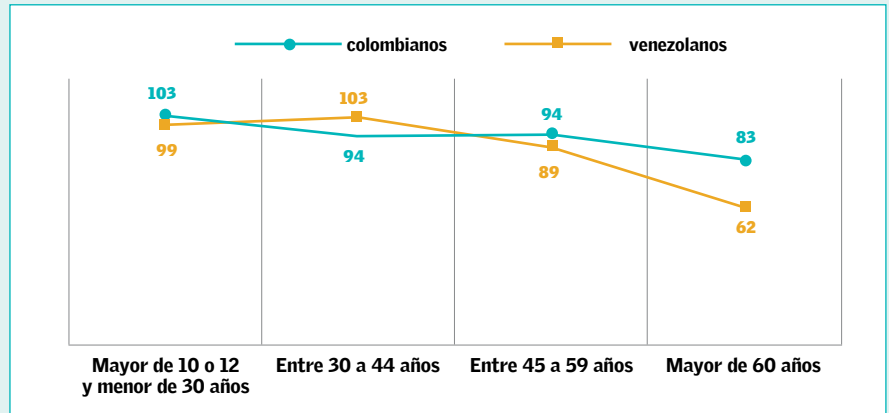
● BRECHAS EN NIVELES DE EDUCACIÓN Y AFILIACIÓN A SALUD POR GÉNERO

Educación

Las mujeres, en general, presentan niveles educativos más altos que los hombres. Según datos de la GEIH para el año 2019, el 33,1 % de las mujeres venezolanas contaba con un título de educación superior, mientras que para el mismo año el 24,7 % de los hombres venezolanos contaba con un título en dicho nivel educativo —diferencia que es más del doble que la de los connacionales— (Gráfico 3). Lo mismo ocurre con las mujeres colombianas: un 36,5 % de estas contaba con un título técnico/tecnológico, universitario o de posgrado, frente al 32,4 % de los hombres colombianos. Además, cabe resaltar que dentro del grupo de personas que no cuenta con ningún nivel educativo hay más hombres que mujeres, tanto migrantes como no migrantes (Gráfico 3).

Pese a que el nivel educativo es una variable que se relaciona positivamente con los resultados obtenidos en el mercado laboral, parece no ser suficiente para tener acceso en condiciones de paridad frente a los hombres, como se verá más adelante.

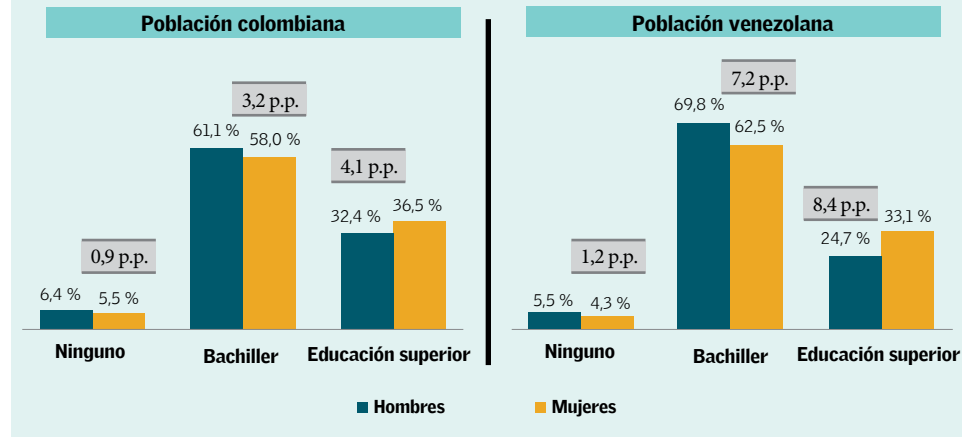
GRÁFICO 2 - RAZÓN DE SEXOS (2019)



Fuente: Cálculos de UNFPA y el Observatorio del Proyecto Migración Venezuela con base en la GEIH, 2019.

GRÁFICO 3 - TÍTULO DE EDUCACIÓN OBTENIDO POR LA POBLACIÓN COLOMBIANA Y VENEZOLANA

LAS MUJERES COLOMBIANAS Y VENEZOLANAS CUENTAN CON NIVELES DE EDUCACIÓN SUPERIOR MÁS ALTOS QUE LOS HOMBRES.



Nota: Puntos porcentuales (p.p.)
Fuente: Cálculos de UNFPA y el Observatorio del Proyecto Migración Venezuela con base en la GEIH, 2019.



Foto: Cortesía Casa Loma

Afiliación a salud

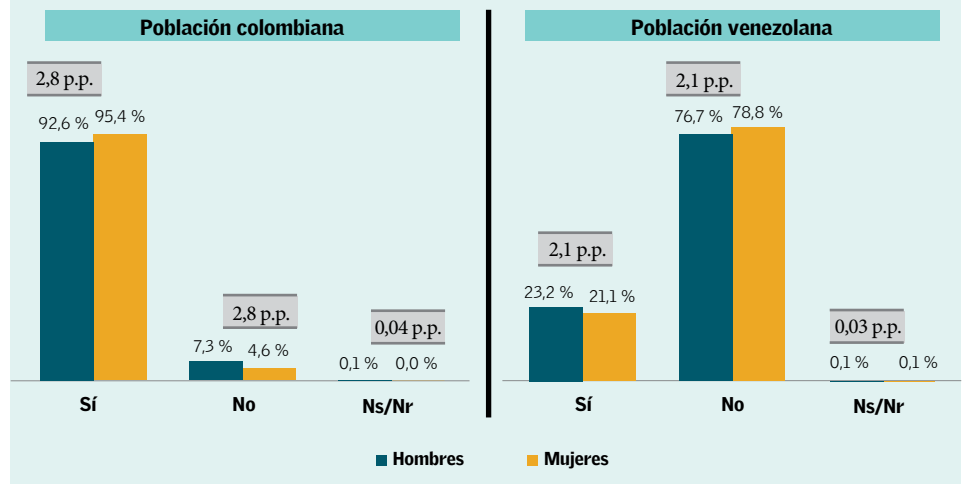
Las diferencias en términos de afiliación a salud no son significativas por sexo, pero sí por nacionalidad. Apenas el 22,2 % de las personas venezolanas en edad de trabajar está afiliada a algún régimen de seguridad social en salud. Este porcentaje es del 94 % para las personas colombianas (Gráfico 4).

Respecto a la población no afiliada venezolana (77,8 %), es más alto el número de mujeres que no cuenta con afiliación a salud en comparación con los hombres, con una diferencia de 2,14 puntos porcentuales. Mientras que, en la población colombiana, hay más hombres no afiliados que mujeres, con una diferencia muy baja (Gráfico 4).

La falta de afiliación al Sistema General de Seguridad Social en Salud es una barrera para el goce efectivo del derecho a la salud. Aunque la población no afiliada (incluyendo a la migrante) tiene derecho a recibir atención de urgencias, no puede acceder a seguimiento o tratamiento para enfermedades crónicas ni tiene acceso a actividades de prevención, entre otros servicios, que sí están incluidos en el Plan Básico de Salud (PBS) al cual tienen acceso los afiliados.

Aunque las diferencias por sexo no son tan importantes como las que se encuentran por nacionalidad, se debe tener en cuenta que las mujeres tienen una carga reproductiva que impacta su acceso y permanencia en el mercado laboral. Por esta razón, factores como el acceso a servicios e insumos de salud sexual y reproductiva por parte de las mujeres, así como la garantía de sus derechos sexuales y reproductivos, tienen un impacto directo en su participación en el mercado laboral. En relación a esto, el acceso a educación sexual es una variable clave que permite el ejercicio de la autonomía tanto de hombres como de mujeres y, en el caso específico de las mujeres, les permite tomar decisiones libres y autónomas sobre su cuerpo y sus vidas¹⁹.

GRÁFICO 4 - POBLACIÓN COLOMBIANA Y VENEZOLANA AFILIADA A SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD POR SEXO (2019)



Fuente: Cálculos de UNFPA y el Observatorio del Proyecto Migración Venezuela con base en la GEIH, 2019.

● BRECHAS EN EL MERCADO LABORAL POR GÉNERO²⁰

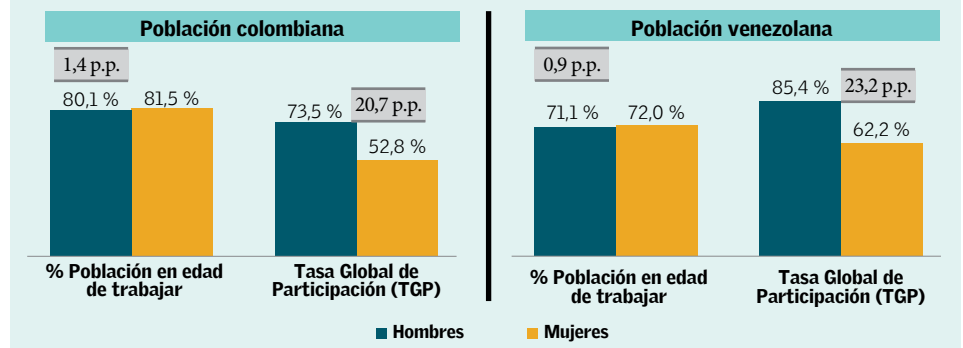
Las brechas de género en el mercado laboral prevalecen tanto para la población colombiana como para la venezolana, revelando que la nacionalidad solo intensifica la brecha ya existente en el país. Tanto en la población migrante como en la colombiana, los hombres tienen una mayor tasa global de participación (TGP)²¹ en el mercado laboral que las mujeres. En efecto, la participación de hombres venezolanos es del 85,4 % —incluso superior a la de los hombres colombianos—, mientras que la de las mujeres es del 62,2 %, lo que representa una brecha de 23,2 p.p. (Gráfico 5). Para el caso de la población colombiana, su participación con relación a la población económicamente activa (PEA)²² no es alta por sexo, como sí lo es para la población venezolana; sin embargo, mantienen una brecha cercana (20,7 p.p.), como se aprecia en el Gráfico 5.



Foto: José Puentes Ramos

GRÁFICO 5 - POBLACIÓN EN EDAD DE TRABAJAR Y TASA GLOBAL DE PARTICIPACIÓN EN COLOMBIA POR NACIONALIDAD Y SEXO (2019)

SER MUJER EN COLOMBIA Y DE NACIONALIDAD VENEZOLANA SIGNIFICA TENER UNA MENOR PARTICIPACIÓN EN EL MERCADO LABORAL.



Fuente: Cálculos de UNFPA y el Observatorio del Proyecto Migración Venezuela con base en la GEIH, 2019.

¹⁹No obstante, las condiciones de vida precarias que impiden su acceso a estos derechos, servicios e insumos implican también mayores posibilidades de embarazos no deseados, deserción escolar, morbilidad materna, acceso a prevención y tratamiento de infecciones de transmisión sexual como el VIH/SIDA y sufrir violencia basada en género (VBG). Así, aunque no se cuenta con suficiente información frente al acceso y garantía de los derechos y de la salud sexual y reproductiva de mujeres venezolanas y colombianas, esta es sin duda una deuda para seguir profundizando el análisis de situación.

²⁰Las brechas trabajadas en esta sección por grupos de edad quinquenal se desagregan solo para la población colombiana y venezolana mayor de 15 años con el objetivo de mostrar cifras representativas.

²¹Relación porcentual entre la población económicamente activa (PEA) (i.e. las personas que se encuentran trabajando o están buscando un empleo) y la población en edad de trabajar (PET).

²²La Población Económicamente Activa (PEA) está compuesta por las personas que se encuentran trabajando (ocupados) o están buscando un empleo (desempleados).

Características y brechas en la población ocupada

En general, son más los hombres que se emplean en relación con las mujeres. La tasa de ocupación (TO) que mide la relación entre las personas que trabajan y quienes se encuentran en edad de trabajar evidencia que existe una brecha de ocupación de 28,9 p.p. entre hombres y mujeres venezolanos y de 21,7 p.p. entre hombres y mujeres colombianos (Gráfico 6).

Las altas brechas por sexo en las tasas de ocupación están también acompañadas de un alto porcentaje de empleos informales²³, que es donde se emplea la mayoría de la población tanto migrante como colombiana. Por lo menos 9 de cada 10 migrantes se ocupan de manera informal, proporción que es 6 de cada 10 en nacionales. Es importante resaltar que en este indicador las diferencias por género son pequeñas, pero aquellas por nacionalidad son significativas. Por ejemplo, la tasa de informalidad

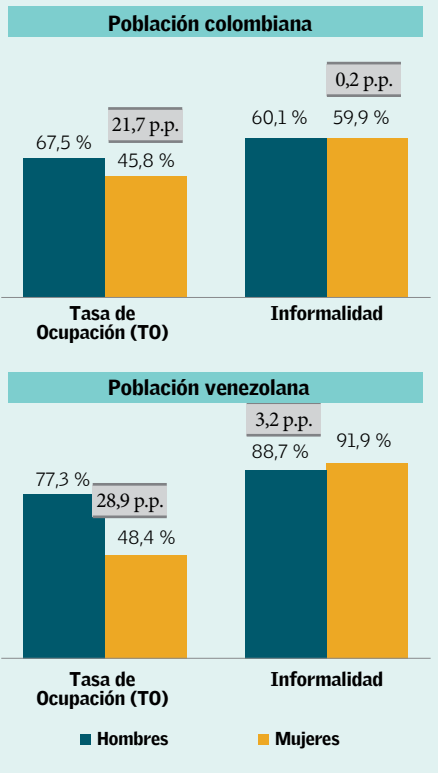
para las mujeres migrantes es superior a la de las colombianas, con una diferencia de 32 puntos porcentuales (Gráfico 6).

Por grupos etarios, la mayor brecha de género para ambas poblaciones en la tasa de ocupación se presenta en las personas de 45 a 59 años, donde para la población venezolana es de 36 p.p. y 29,2 p.p. para la colombiana. La segunda brecha de género más importante se presenta en el rango entre 30 y 44 años, con diferencias en las tasas entre hombres y mujeres de 28,2 p.p. para la población migrante y 24,5 p.p. para la colombiana. Lo anterior deja en evidencia que los jóvenes venezolanos que han migrado a nuestro país tienen múltiples barreras para acceder al mercado laboral, las cuales se exacerbaban para las mujeres (Gráfico 7).

La informalidad está relacionada con la estructura ocupacional de la población colombiana y migrante, donde tanto hombres como mujeres se concentran en una mayor proporción en el trabajo por cuenta propia.

GRÁFICO 6 - TASA DE OCUPACIÓN E INFORMALIDAD EN COLOMBIA POR NACIONALIDAD Y SEXO (2019)

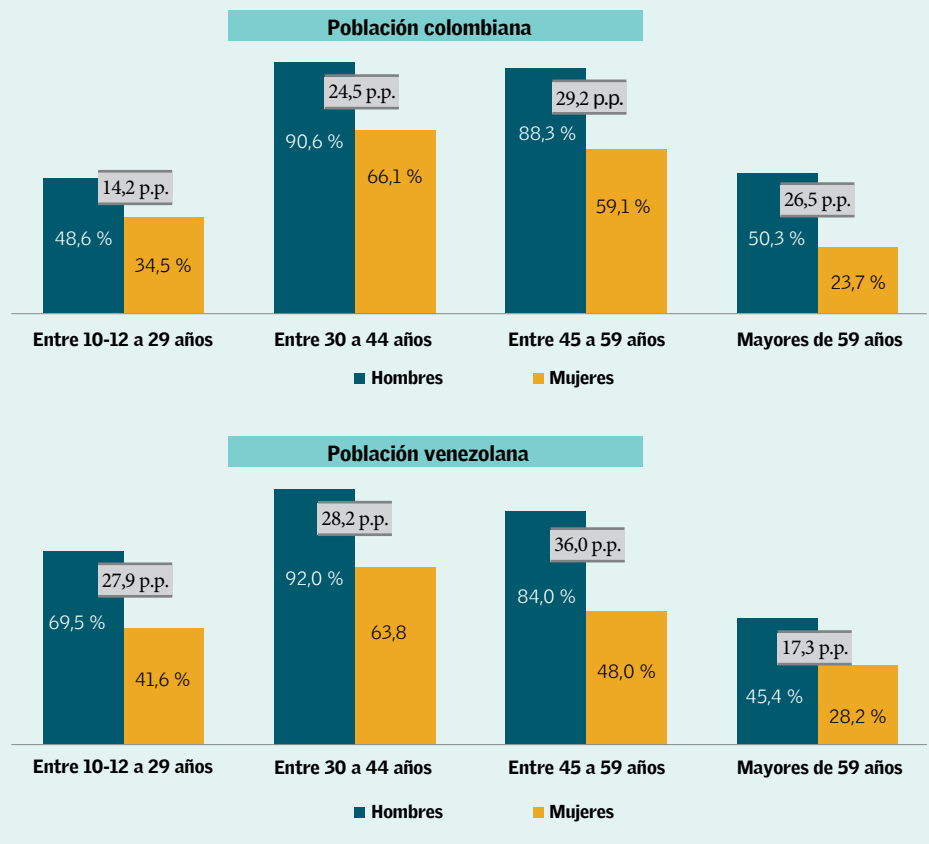
LA TASA DE OCUPACIÓN DE LA POBLACIÓN MIGRANTE ES SUPERIOR A LA DE LOS COLOMBIANOS, A DIFERENCIA DE LA INFORMALIDAD, QUE ES MAYOR EN LA POBLACIÓN MIGRANTE.



Fuente: Cálculos de UNFPA y el Observatorio del Proyecto Migración Venezuela con base en la GEIH, 2019.

GRÁFICO 7 - TASA DE OCUPACIÓN POR NACIONALIDAD, EDAD Y SEXO (2019)

EN TODOS LOS GRUPOS ETARIOS, TANTO PARA PERSONAS COLOMBIANAS COMO VENEZOLANAS, LA TASA DE OCUPACIÓN FEMENINA ES INFERIOR A LA MASCULINA.



Fuente: Cálculos de UNFPA y el Observatorio del Proyecto Migración Venezuela con base en la GEIH, 2019.



Foto: Guillermo Torres - SEMANA

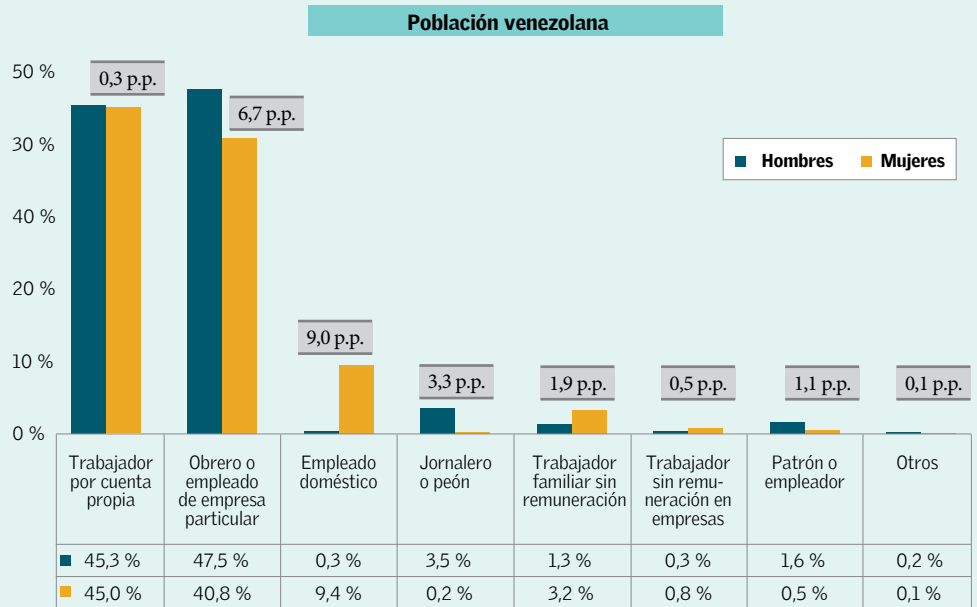
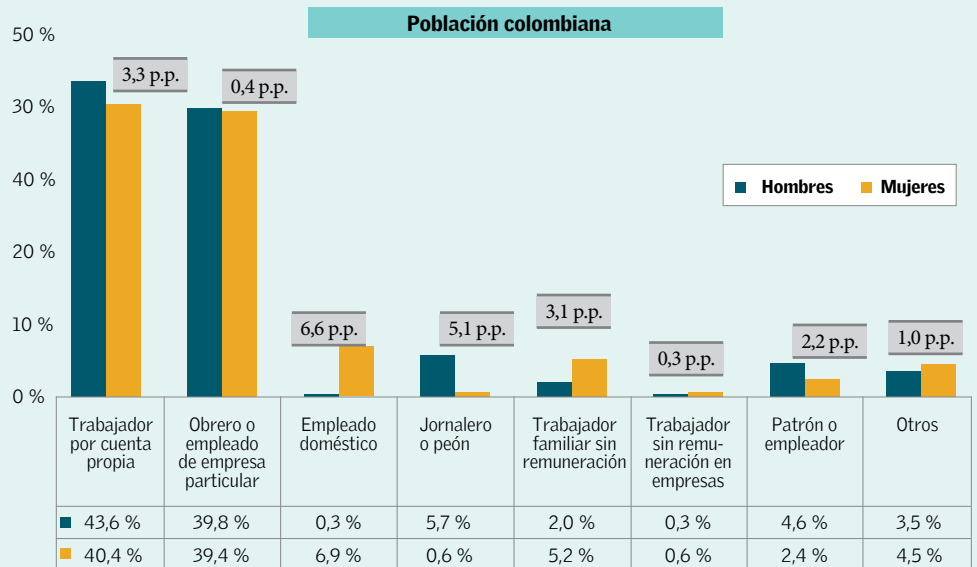
²³Como criterio para medir la informalidad se usa el de cotización al Sistema General de Seguridad Social en pensiones.



Fotos: Guillermo Torres - SEMANA

GRÁFICO 8 - ESTRUCTURA OCUPACIONAL POR NACIONALIDAD Y SEXO (2019)

TANTO MIGRANTES COMO NO MIGRANTES SE CONCENTRAN EN LOS SEGMENTOS “CUENTA PROPIA” Y “EMPLEADOS”.



Fuente: Cálculos de UNFPA y el Observatorio del Proyecto Migración Venezuela con base en la GEIH, 2019.

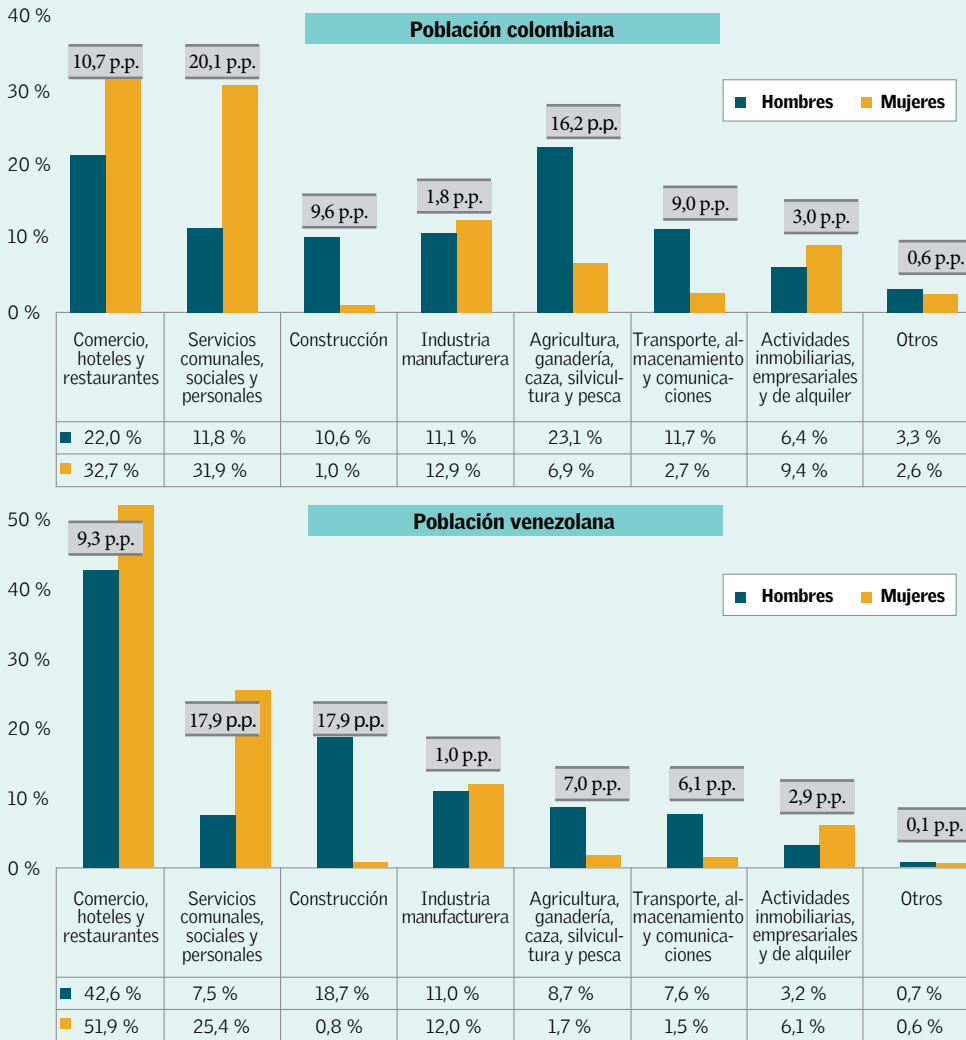
En relación con los hombres, existe una menor proporción de mujeres migrantes trabajando como empleadas en empresas particulares, con una brecha de 6,7 p.p. a diferencia de la brecha de género de los colombianos en esa ocupación, que es apenas de 0,4 p.p. Asimismo, el empleo doméstico es desarrollado principalmente por las mujeres —tanto migrantes como no migrantes—, que llega a representar el 9,4 % de las mi-

grantes ocupadas y el 6,9 % de las colombianas ocupadas, evidenciando brechas de 9,1 p.p. y 6,6 p.p., respectivamente, frente a los hombres de estas nacionalidades (Gráfico 8).

En las demás ocupaciones sigue siendo más alta la proporción de hombres, excepto por el trabajo sin remuneración, especialmente el familiar, donde las brechas entre hombres y mujeres son de 1,9 p.p. para la población migrante y de 3,1 p.p. para los colombianos.

GRÁFICO 9 - RAMA DE ACTIVIDAD POR SEXO (2019)

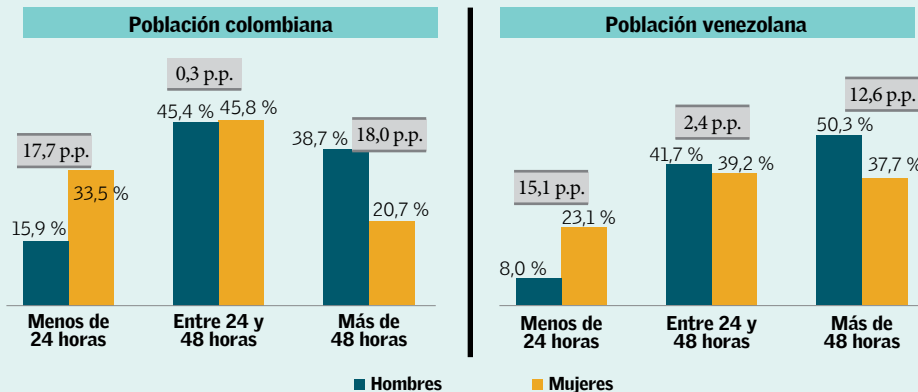
LA POBLACIÓN MIGRANTE Y COLOMBIANA SE CONCENTRA EN EL SECTOR DE COMERCIO, HOTELES Y RESTAURANTES; SIN EMBARGO, LA PARTICIPACIÓN DE LOS MIGRANTES EN ESTE SECTOR ES CASI EL DOBLE QUE LA DE LOS COLOMBIANOS.



Fuente: Cálculos de UNFPA y el Observatorio del Proyecto Migración Venezuela con base en la GEIH, 2019.

GRÁFICO 10 - HORAS TRABAJADAS A LA SEMANA POR NACIONALIDAD Y SEXO (2019)

EN COMPARACIÓN CON LA POBLACIÓN COLOMBIANA, LA VENEZOLANA TIENE JORNADAS MÁS LARGAS DE TRABAJO, INCLUSO POR ENCIMA DE LO LEGALMENTE ESTABLECIDO.



Fuente: Cálculos de UNFPA y el Observatorio del Proyecto Migración Venezuela con base en la GEIH, 2019.

El sector donde más personas se ocupan en el país es el de comercio, hoteles y restaurantes, y, en particular, las mujeres son las que más se emplean en esta actividad económica, seguido por los servicios comunales y la industria manufacturera. Por el lado de los hombres, la mayor proporción se ocupa en el comercio, agricultura, construcción y manufactura (Gráfico 9).

Las brechas de género más amplias en la población venezolana se evidencian en las actividades relacionadas con los servicios comunales, sociales y personales, donde las mujeres participan un 17,9 p.p. más que los hombres, y en la rama de la construcción, donde los hombres participan 17,9 p.p. más que las mujeres. En el caso de la población colombiana, las mujeres participan 20,1 p.p. más en actividades de servicios comunales que los hombres, mientras que ellos participan 16,2 p.p. más en actividades relacionadas con el sector primario (Gráfico 9). Este comportamiento refleja estereotipos asociados a las labores que desempeñan hombres y mujeres: en temas de bienestar social, las mujeres predominan, y en relación con actividades de fuerza física, la participación de los hombres es mayor.

De acuerdo con el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, en Colombia, la jornada laboral máxima es de 8 horas diarias y 48 horas semanales. Sin embargo, la norma no se cumple a cabalidad y menos cuando la mayoría se emplea en labores informales. Para este caso, son los hombres quienes tienen trabajos con jornadas laborales más largas, en especial si son migrantes, dado que el 50,3 % de los hombres migrantes trabaja más de 48 horas a la semana versus un 38,7 % de los hombres colombianos (Gráfico 10). En cuanto a las mujeres, el 37,7 % de las venezolanas trabaja más de 48 horas semanales frente al 20,7 % de las colombianas (Gráfico 10).

Se resalta que las mujeres laboran menos horas a la semana sin importar su nacionalidad. En efecto, el 79,3 % de las mujeres colombianas y el 62,3 % de las migrantes trabajan menos de 48 horas a la semana frente a un 61,3 % de los hombres colombianos y el 49,7 % de los migrantes (Gráfico 10). Además, el trabajo a tiempo parcial se concentra más en las mujeres, en particular en las colombianas, dado que la brecha por género para el rango de menos de 24 horas trabajadas a la semana es de 17,7 p.p. en la población colombiana y 15,1 p.p. para la población migrante. Estos patrones de menores horas trabajadas a la semana por parte de las mujeres pueden estar relacionados al cuidado de menores y mayor carga en las labores del hogar.

Además, la brecha salarial mensual promedio²⁴ refleja que las mujeres reciben ingresos laborales inferiores a los hombres, más aún si son migrantes. En el país, la brecha salarial entre hombres y mujeres colombianos es del 12,6 %, mientras que en el caso de la población venezolana es del 26,5 % (Gráfico 11a). Lo anterior implica que, por cada 100 pesos recibidos por los hombres nacionales por concepto de ingresos laborales, las mujeres colombianas reciben 87,4 pesos; y por cada 100 pesos recibidos por los hombres venezolanos por concepto de ingresos laborales, las mujeres venezolanas reciben 73,5 pesos. No obstante, la brecha de ingresos por sexo entre la población migrante venezolana es prácticamente el doble que la de los colombianos.

Las diferencias no solo son importantes por sexo, también lo son por nacionalidad. Por ejemplo, los hombres colombianos tienen un ingreso laboral mensual promedio de 1,24 millones de pesos y los venezolanos de 892.000 pesos, es decir que existe una brecha de 28,3 % (i.e. si un hombre colombiano gana 100 pesos, el hombre venezolano gana 71,7 pesos). Por su parte, las mujeres colombianas perciben un ingreso laboral mensual promedio de 1,08 millones de pesos, mientras que las venezolanas reciben 656.000 pesos, lo que implica una brecha de 39,6 % —si una mujer colombiana

percibe 100 pesos, una mujer venezolana percibe 60,4 %— (Gráfico 11a).

Asimismo, la brecha de ingreso laboral promedio por hora para la población venezolana es de 13,5 %; es decir que los hombres ganan 13,5 % más que las mujeres por una hora de trabajo (Gráfico 11b). Por el contrario, las mujeres colombianas reciben un ingreso laboral promedio por hora 4,6 % más alto que los hombres (Gráfico 11b); sin embargo, es claro que los ingresos laborales tanto de las mujeres venezolanas como colombianas, son inferiores a los de los hombres, dado que invierten menos horas a la semana en el trabajo remunerado que el sexo masculino de ambas nacionalidades, como se mostró en el Gráfico 10.

Con lo anterior, se concluye que las mujeres venezolanas obtienen los peores resultados en el mercado laboral, dado que es el grupo que menores ingresos recibe y sus indicadores laborales son los menos favorables. Si se comparan los ingresos entre hombres colombianos y mujeres migrantes venezolanas, se encuentra que estas últimas ganan casi la mitad de lo que ganan sus contrapartes colombianas.

²⁴La fórmula de cálculo de la brecha es el ingreso laboral promedio de ((hombres-mujeres) / hombres)*100. Esto significa que si la brecha es positiva, los hombres ganan más en el porcentaje correspondiente. Si es negativa, las mujeres ganan más en dicho porcentaje (DANE, 2020).

GRÁFICO 11 - BRECHA SALARIAL PROMEDIO Y HORAS TRABAJADAS

LAS MUJERES PERCIBEN SALARIOS MENORES QUE LOS HOMBRES Y ADEMÁS TRABAJAN MENOS HORAS REMUNERADAS.

GRÁFICO 11a - Ingreso laboral mensual promedio

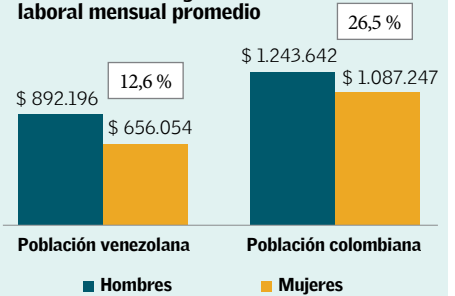
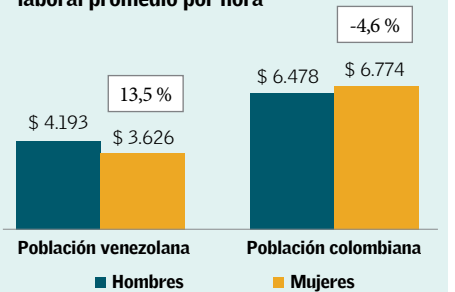


Gráfico 11b - Ingreso laboral promedio por hora



Fuente: Cálculos de UNFPA y el Observatorio del Proyecto Migración Venezuela con base en la GEIH, 2019.



Foto: Guillermo Torres - SEMANA

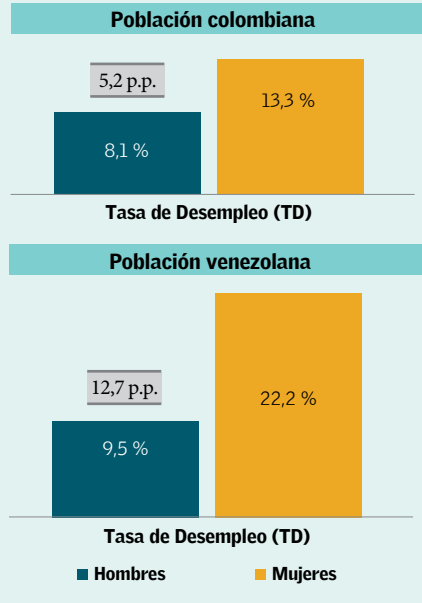
Características y brechas en la población desempleada

En el mercado laboral colombiano son los hombres —migrantes y colombianos— quienes tienen mayores tasas de ocupación; las mujeres, por el contrario, tienen mayores tasas de desempleo. En efecto, la tasa de desempleo²⁵ de las venezolanas (22,2 %) es más del doble que la de los hombres de la misma nacionalidad (9,5 %). Esta brecha es menor (5,2 p.p.) para el caso de la población colombiana; sin embargo, este indicador es estructuralmente más alto para las mujeres independientemente de su nacionalidad (Gráfico 12). Es importante resaltar también que las mujeres de nacionalidad venezolana presentan una tasa de desempleo superior a las connacionales, con una diferencia de casi 9 puntos porcentuales (Gráfico 12).

Para las mujeres de ambas nacionalidades las tasas de desempleo son superiores a las de los hombres. Sin embargo, la brecha de género más amplia se presenta para el rango etario menor de 30 años y se acentúa en el caso de la población venezolana (Gráfico 13). En ese caso, las mujeres migrantes tienen una tasa de desempleo de 31,2 %, mientras que este indicador para los hombres es de 11,5 % (Gráfico 13). Es importante resaltar que en todos los rangos etarios las mujeres venezolanas tienen tasas de desempleo mucho más importantes que las de sus homólogas colombianas y la tasa de desempleo más elevada se presenta en las mujeres venezolanas entre 45 y 59 años, con 32,8 % (Gráfico 13).

Este análisis de desempleo responde a las múltiples barreras que enfrentan las mujeres para incorporarse al mercado laboral. Como se mencionaba, la discriminación profesional por género —sin importar el nivel de estudios—, el limitado acceso a servicios in-

GRÁFICO 12 - TASA DE DESEMPLEO POR NACIONALIDAD Y SEXO (2019)
EL DESEMPLEO EN LAS MUJERES ES SUPERIOR AL DE LOS HOMBRES, INDEPENDIEMENTE DE SU NACIONALIDAD.



Fuente: Cálculos de UNFPA y el Observatorio del Proyecto Migración Venezuela con base en la GEIH, 2019.

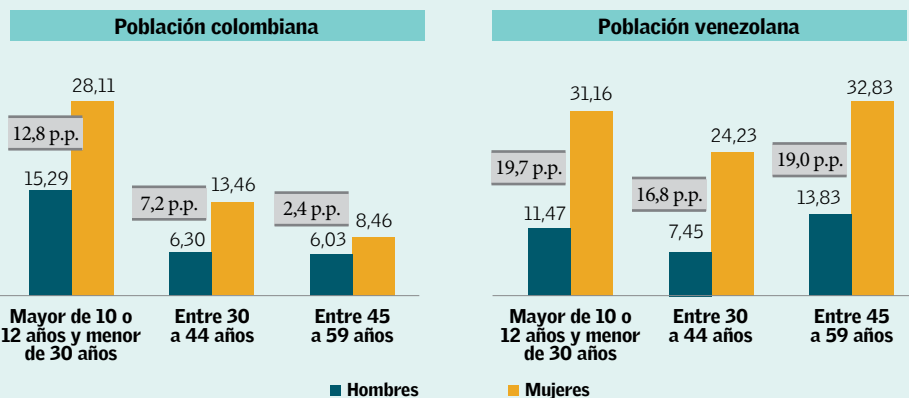
tegrales de salud —incluidos los servicios e insumos de salud sexual y reproductiva— y la sobrecarga de labores de cuidado y del hogar no remuneradas podrían explicar dicha brecha, la cual se amplía en mujeres de nacionalidad venezolana.

²⁵La tasa de desempleo se calcula como el número de personas desocupadas dividido la Población Económicamente Activa (PEA).



Fotos: Guillermo Torres - SEMANA

GRÁFICO 13 - TASA DE DESEMPLEO POR NACIONALIDAD, SEXO Y EDAD (2019)
EL DESEMPLEO ES MAYOR PARA LAS MUJERES MENORES DE 30 AÑOS PARA AMBAS NACIONALIDADES, ESPECIALMENTE PARA LAS MIGRANTES.



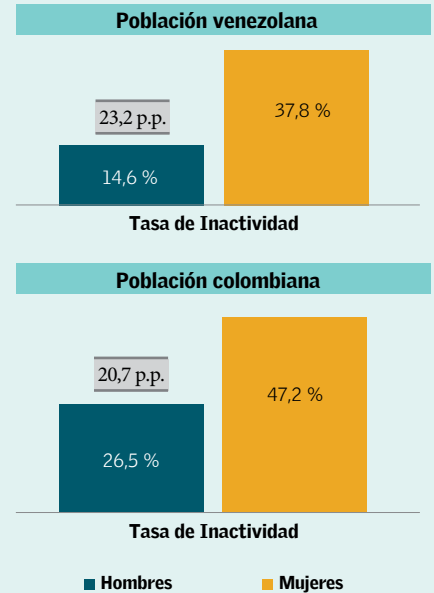
*No se incluye la población mayor de 60 años, dado que su coeficiente de variación es superior al 30 %. Fuente: Cálculos de UNFPA y el Observatorio del Proyecto Migración Venezuela con base en la GEIH, 2019.



Foto: Guillermo Torres - SEMANA

GRÁFICO 14 - TASA DE INACTIVIDAD POR NACIONALIDAD, SEXO Y EDAD (2019)

EXISTE UNA MAYOR PROPORCIÓN DE POBLACIÓN COLOMBIANA INACTIVA EN COMPARACIÓN CON LA VENEZOLANA.



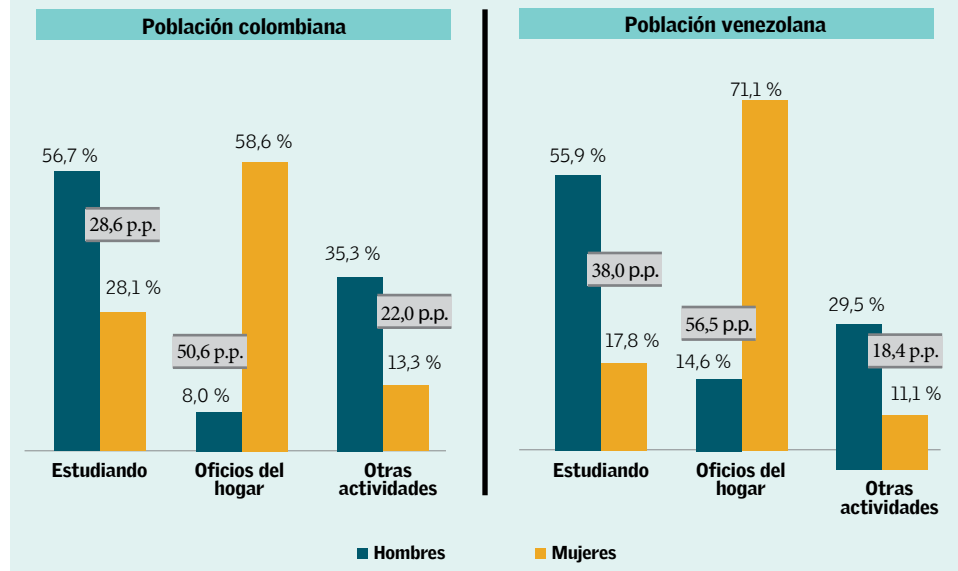
Características y brechas en la población inactiva

Las tasas de inactividad²⁶ son más altas para la población colombiana (37,1 %) en comparación con la población migrante (26,3 %). En ambos casos, las brechas de género son cercanas a los 20 p.p., donde prevalece la inactividad en las mujeres (Gráfico 14).

La mayoría de las mujeres colombianas y venezolanas que son económicamente inactivas dedican su tiempo, principalmente, a realizar oficios del hogar, con el 58,6 % y el 71,1 %, respectivamente. Las brechas de género en este frente son significativamente altas: estas son de 56,5 p.p. para la población venezolana y 50,6 p.p. para la población colombiana (Gráfico 15).

Quienes son considerados inactivos por estar estudiando son en mayor proporción hombres, sin distinguir nacionalidad. En este sentido, el 55,9 % de los hombres migrantes inactivos se encuentra estudiando, porcentaje que es del 17,8 % para las mujeres de la misma nacionalidad. Asimismo, el 56,7 % de los colombianos considerados inactivos se encuentra estudiando, porcentaje que es del 28,1 % para las mujeres nacionales (Gráfico 15).

GRÁFICO 15 - TIPO DE ACTIVIDAD POR NACIONALIDAD, SEXO Y EDAD (2019)
6 DE CADA 10 MUJERES COLOMBIANAS SE DEDICAN A ACTIVIDADES DOMÉSTICAS, RELACIÓN QUE ES 7 DE CADA 10 EN LAS VENEZOLANAS.



²⁶En la inactividad se incluyen todas las personas en edad de trabajar que no se emplean porque no necesitan, no pueden o no están interesadas en realizar una actividad remunerada. La tasa se calcula como la población inactiva con respecto a la PET. Fuente: Cálculos de UNFPA y el Observatorio del Proyecto Migración Venezuela con base en la GEIH, 2019.

3. CONSIDERACIONES FINALES Y RECOMENDACIONES DE POLÍTICA



Foto: Guillermo Torres - SEMANA

La literatura ha documentado que las brechas de género afectan negativamente a las mujeres en diferentes aspectos de sus vidas cotidianas. Para indagar acerca de las brechas, en este documento se analizó información de la GEIH para el año móvil de enero a diciembre de 2019 (periodo antes de la pandemia), y se encuentran importantes desigualdades entre hombres y mujeres en aspectos tales como la afiliación a seguridad social en salud, nivel educativo y participación en el mercado laboral. Estas brechas, por lo general, juegan en contra de las mujeres, poniéndolas en situaciones de desventaja frente a sus contrapartes masculinos y generando limitaciones para la garantía de sus derechos, su autonomía, empoderamiento y participación en la sociedad. Estas brechas se amplían y acentúan para la población migrante. En efecto, las mujeres venezolanas son las menos favorecidas en acceso a salud y, aunque al igual que las mujeres colombianas tienen un nivel educativo superior al de los hombres, sus indicadores laborales son peores que los de los demás grupos estudiados (*i.e.* hombres colombianos y venezolanos y mujeres colombianas).

Al hacer análisis por grupos de edades, hay mayores desigualdades tanto en indicadores generales como cuando estos se analizan por sexo en los rangos etarios más jóvenes. Sin embargo, las brechas de género persisten en todas las edades y juegan en contra de las mujeres, especialmente contra las migrantes.

Así, es posible observar que la población migrante venezolana llega al país y se inserta en un mercado laboral que tiene una dinámica previamente establecida, la cual se caracteriza por (i) sustanciales brechas de género que persisten tanto al momento de emplearse como en los salarios devengados, pues a pesar de que el nivel educativo de las mujeres es superior al de los hombres, perciben ingresos más bajos y trabajan menos horas remuneradas; (ii) una alta informalidad, la cual afecta el acceso a trabajos con prestaciones y a servicios, tales como la salud; y (iii) una menor participación en el mercado laboral de jóvenes y personas mayores de 59 años, siempre siendo las mujeres más afectadas por estos patrones frente a los hombres. Adicionalmente, es un mercado laboral que tiene una marcada feminización de ciertas labores y roles, incluidos el trabajo no remunerado y las labores de cuidado.

De esta manera, una parte importante de la población migrante se inserta en esta dinámica laboral con una condición de vulnerabilidad adicional dada por los retos para acceder a la documentación que permite su permanencia en el país y su posibilidad de acceder a servicios de salud y al mercado laboral formal. Esto, en varios aspectos analizados, implica un aumento en las brechas de género y hace que la participación de las mujeres venezolanas en el mercado laboral colombiano esté marcada por un mayor des-

empleo, informalidad e inactividad, menores tasas de ocupación y de participación que los hombres migrantes, menos horas trabajadas a la semana y menores ingresos laborales.

Para cambiar este panorama es importante trabajar en varios aspectos:

Ver esta situación como una oportunidad para reconocer y hacer mayores esfuerzos por lograr que el mercado laboral colombiano dé mejores condiciones a todas las personas que participan en él.

Más allá de la nacionalidad de las mujeres, hasta que el mercado laboral colombiano no deje de discriminarlas por su condición de género no será posible dar mejores oportunidades de participación, ocupación y calidad de empleo a la mitad de la población que se encuentra en el país. En este sentido, es necesario reconocer que esta brecha está marcada por determinantes culturales y sociales que deben ser transformados y deconstruidos, para lo cual es necesario dar un impulso decidido a las políticas de igualdad de género. Adicionalmente, el incremento de la participación de las mujeres en la actividad productiva tiene un beneficio económico potencial que se obtiene por lo que actualmente se entiende como el bono de género: una oportunidad para el ejercicio de la autonomía económica de la mujer, la garantía de sus derechos sexuales y reproductivos y una distribución más equitativa entre hombres y mujeres en las labores de cuidado no remuneradas.

Así mismo, se debe trabajar porque las oportunidades de empleo con las que cuentan las personas en Colombia no estén principalmente marcadas por la informalidad, la cual tiene graves repercusiones en la pobreza monetaria y multidimensional, en la afiliación al Sistema General de Seguridad Social en Salud y en la garantía de los derechos económicos, sociales y culturales de todas las personas.

2 Contar con medidas que mejoren las condiciones de vida de las personas migrantes provenientes de Venezuela en el país.

El flujo migratorio mixto proveniente de Venezuela se caracteriza porque más de la mitad de la población migrante que reside en el país se encuentra en condición irregular, lo que en parte explica las condiciones precarias que esta población enfrenta en el mercado laboral colombiano. Lo anterior dado que la condición de irregularidad migratoria no les permite acceder a empleo formal, afiliarse a salud, genera dificultades para acceder a la educación y a productos financieros, entre otros. Por lo anterior, la aprobación por parte del Gobierno nacional de un Estatuto Temporal de Protección que busca la regularización masiva de los ciudadanos venezolanos que se encontraban en el país a 31 de enero de 2021 es una decisión acertada, dado que no solo le da un tratamiento de largo plazo a un fenómeno que ha mostrado ser estructural, sino que además permitirá la identificación plena de los migrantes que se encuentran en el país, abriéndoles así las puertas a la formalidad laboral y al goce efectivo de derechos por un periodo de diez años.

Por ahora, mientras se reglamenta e implementa esta medida se debe realizar mucha pedagogía por parte del Gobierno y diferentes sectores de la sociedad para que tanto el ciudadano de a pie como el migrante entiendan sus beneficios y su funcionamiento, y para que, en particular, la población migrante se acoga a esta medida dejando sus temores de lado.

En adición, para disminuir las disparidades en el acceso al mercado laboral, también es importante revisar por qué las mujeres venezolanas tienen una menor participación cuando tienen niveles educativos superiores a los de sus contrapartes masculinos. En este sentido, es importante acompañar las políticas de regularización con una flexibilización y agilización de los procesos de convalidación de títulos profesionales, implementar procesos de orientación vocacional, brindar mejor información sobre vacantes en el mercado laboral y fortalecer el sistema público de empleo para incrementar el emparejamiento entre oferta y demanda de trabajo orientado a mujeres migrantes.



Fotos: Cortesía Fernando Hernández / Aenur

3 Implementar medidas, incluidas medidas afirmativas, para el acceso al mercado laboral de las mujeres venezolanas.

Para mejorar el acceso de las mujeres migrantes al mercado laboral y mejorar sus condiciones de empleo es necesaria la vinculación del sector privado, brindando empleos dignos y formales a las mujeres migrantes. En este sentido, se deben generar estrategias que permitan la flexibilización de procesos y la adaptación a las necesidades de la mujer migrante de modelos de empleo inclusivos, como por ejemplo aquellos que se han implementado recientemente para población vulnerable y migrante (Fundación ANDI et al., 2020). De igual forma, es importante promover una cultura de cero tolerancia con la discriminación de género, especialmente entre los empleados, empresarios y funcionarios públicos que tienen entre sus funciones aquellas de atender a la población migrante.

Otra de las razones que pueden explicar la menor participación de la mujer migrante en el mercado laboral colombiano es la alta carga que tienen en las labores del hogar, en particular, aquellas relacionadas con el cuidado. Como se analizó en el documento, la población migrante en edad de trabajar es más joven que la colombiana y existe una mayor proporción de la población dependiente entre los 0 y 10 años. Por ende, resulta fundamental aliviar esta carga que se encuentra históricamente sesgada hacia las mujeres. En este frente, se requiere una política pública que permita igualar las condiciones de hombres y mujeres que desean tener hijos e hijas, de forma que las mujeres no sean las únicas penalizadas en el mercado laboral por estar en edad fértil o tener menores de edad que requieren de tiempo para su cuidado. De igual forma, es clave permitir un mayor acceso a centros de cuidado estatales, para así posibilitar la participación de la mujer migrante en el mercado laboral y aliviar sus cargas.

Además, la salud sexual y reproductiva tiene un impacto diferenciador en el acceso al mercado laboral. Las mujeres venezolanas tienen necesidades insatisfechas en este frente (Profamilia y OFDA, 2020), lo que tiene implicaciones directas sobre embarazos no deseados, embarazos en adolescentes, muertes maternas y violencia de género. En este sentido, se debe garantizar el acceso a los servicios de salud sexual y reproductiva independientemente de la nacionalidad y eliminar las barreras que se puedan presentar para la atención de mujeres migrantes.

Por último, las brechas encontradas en este documento son una foto de la situación de desventaja que tienen las mujeres, en particular las migrantes, en el mercado laboral antes de la pandemia; brechas que segura-

mente habrán empeorado con la crisis económica que se desprende de las medidas decretadas en el país para contener la covid-19. En este sentido, este documento es una línea de base para realizar posteriores ejercicios de seguimiento a la evolución de las brechas de género en el mercado laboral para la población migrante, aprovechando que el DANE recientemente publicó los microdatos del módulo de migrantes, que llevaba casi un año sin publicar. Lo anterior permitirá contar con datos ciertos sobre la situación de la población migrante y las afectaciones diferenciales que ha tenido la pandemia sobre la mujer migrante para la toma de decisiones en términos de políticas públicas que permitan una mayor equidad en el mercado laboral colombiano.

REFERENCIAS

ANDI, Fundación ANDI, USAID, ACDI/VOCA y Fundación Corona. (2020). *Inclusión laboral de los migrantes, una apuesta del sector privado*. Fundación Corona: <https://www.fundacioncorona.org/es/biblioteca/documentos-tecnicos/inclusion-laboral-de-migrantes-una-apuesta-del-sector-privado>

CEPAL. (2018). *Brechas de género*. Tercera reunión de la conferencia regional sobre población y desarrollo de América latina y el Caribe. Cepal: https://crpd.cepal.org/3/sites/crpd3/files/presentations/panel2_marcelaeternod.pdf

CEPAL. (14 de marzo de 2019). Indicadores que visibilizan las brechas de género en el mercado laboral. Cepal: https://www.cepal.org/sites/default/files/presentations/mesa_7_i_vaca_t.pdf

CEPAL. (2013). *Participación laboral femenina y bono de género en América Latina*. Cepal: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/35897-participacion-laboral-femenina-bono-genero-america-latina>

Foro Económico Mundial. (2020). *Global Gender Gap Report*. Weforum: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf

Kontos, M. (2011). *Between Integration and Exclusion: Migrant Women in European Labor Markets*. Instituto de Política Migratoria: www.migrationpolicy.org/article/betweenintegration-and-exclusion-migrant-women-european-labor-markets

Fondo de Población de las Naciones Unidas UNFPA. (s.f.). *Plan Decenal de Salud Pública 2012-2021*. Consultado en febrero de 2021. <https://cancer.gov.co/images/pdf/POLITICA-PLANES-PROGRAMAS-Y-COMPRAS/planes%20y%20programas/Plan%20Decenal%20de%20Salud%20P%C3%BAblica%202012-2021.pdf>

Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe. Tipos de autonomía. Consultado en septiembre 12 de 2020: <https://oig.cepal.org/es/autonomias>

Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH), Organización Internacional del Trabajo (OIT) y Unión Interparlamentaria (UI). (2015). *Migración, derechos humanos y gobernanza*. Ohchr: <https://www.ohchr.org/SP/AboutUs/Pages/MissionStatement.aspx>

ONU Mujeres (s.f.). *En la mira: Mujeres refugiadas y migrantes*. Consultado en septiembre 12 de 2020, de <https://www.unwomen.org/es/news/in-focus/women-refugees-and-migrants>

Organización Internacional de las Migraciones, OIM. (2020). *Informe sobre las Migraciones en el Mundo-Capítulo 6. Migración, inclusión y cohesión social: Retos, novedades recientes y oportunidades*. IOM: https://publications.iom.int/system/files/pdf/wmr_2020_es_ch_6.pdf

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2018-2019) *Informe Mundial sobre Salarios*. ILO: https://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-wage-report/WCMS_650653/lang-es/index.htm

Profamilia y Oficina de los Estados Unidos de Asistencia para Desastres en el Extranjero (OFDA-USAID). (2020). *Desigualdades en salud de la población migrante y refugiada venezolana en Colombia. ¿Cómo mejorar la respuesta local dentro de la emergencia humanitaria?* Bogotá D.C.

UNFPA Colombia. (2019). *Cartilla: Una vida libre de violencia: Es tu derecho*. UNFPA: <https://colombia.unfpa.org/es/publicaciones/cartilla-una-vida-libre-de-violencia-es-tu-derecho>

UNFPA. (2019). *Brechas de igualdad de género y desigualdad. De los Objetivos del Milenio a los Objetivos de Desarrollo Sostenible*. UNFPA: https://colombia.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/PDF%20WEB%20BRECCHAS%20DE%20GENERO%20Y%20DESIGUALDAD_versionfinal.pdf

UNFPA. (2019). *Estrategia de igualdad de género del UNFPA 2018 - 2021*. UNFPA: https://www.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/19-132_UNFPA_GenderStrategy-SP.pdf



Es un producto de Proyectos Semana S.A. financiado con el apoyo de la Agencia de Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID), a través del programa de Alianzas para la Reconciliación operado en Colombia por ACDI/VOCA. Los contenidos son responsabilidad de Proyectos Semana S.A. y no necesariamente reflejan las opiniones de USAID o del Gobierno de Estados Unidos.



Gerente:
Alejandra Corchuelo Marmolejo
Directora del proyecto:
Adriana Sabogal Moreno
Editor General:
Andrés Leonardo Rosales García
Profesional en Economía:
Ana María Restrepo
Diseñadora:
Carolina Pérez Sánchez

Proyectos Semana S.A.
Gerente general:
Sandra Suárez Pérez
Directora de coordinación y producción editorial
Angélica Sánchez
Gerente de audiencias:
Adriana Méndez
Gerente administrativa:
Carol Ramírez
Gerente de Finanzas y Planeación:
Miguel Cepeda Ramos
Directora de contabilidad:
Consuelo Quintero
Jefe de tesorería:
Ligia Yaneth Gómez Cuellar
Directora de servicios administrativos:
Norcy Janeth Sánchez Panche
Gerente jurídico:
Julia Inés Prado Cantillo



Fondo de Población de las Naciones Unidas - UNFPA - Colombia

Representante
Aída Verónica Simán
Representante Auxiliar
Martha Lucía Rubio
Asesora de Género, Derechos e Interculturalidad
Laura Lozano Ruiz
Asesor Población y Desarrollo
Paulo Javier Lara
Profesional Demógrafo
Carlos Arturo Ramírez
Consultora del área de Género, Derechos e Interculturalidad
Yessica Carabali Mendoza

Esta publicación contó con el apoyo de:
J. Sebastián Ruiz-Santacruz PhD GRUMIS
- Universidad de Nariño.