



# Las mujeres y el mercado laboral en Cartagena de Indias

Una mirada a los derechos laborales  
de las mujeres de los sectores populares



Lluís Casanovas  
(Coordinador)

A photograph of water splashing into a pool, with a large splash at the top and a column of water and bubbles falling towards the center. The background is a light pink gradient.

# *Las mujeres y el mercado laboral en Cartagena de Indias*

*–Una mirada a los derechos laborales  
de las mujeres de los sectores populares–*

## **Las mujeres y el mercado laboral en Cartagena de Indias**

-Una mirada a los derechos laborales de las mujeres de los sectores populares-

Investigación realizada en 2008-2009

Observatorio Derechos Sociales y Desarrollo

ISBN: 978-958-99168-7-2

© Equipo de investigación: Lluís Casanovas (investigador y coordinador)  
M<sup>a</sup> Consolación Arnaíz (investigadora)

Apoyo técnico: Tatiana Patrón

© Editor: Observatorio Derechos Sociales y Desarrollo  
Cartagena de Indias, Colombia

Primera edición: 2010

Hacemos un reconocimiento especial al aporte de la Mesa Permanente de Mujeres de Funsarep, que a través del desarrollo de la acción ciudadana por los Derechos laborales de las Mujeres contribuyó al desarrollo de la presente investigación.

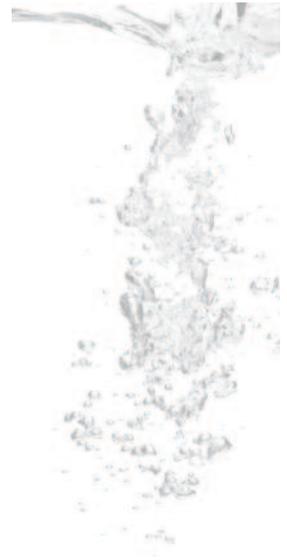
El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores. De ningún modo refleja la posición de las instituciones que apoyaron el estudio.

Diagramación e impresión  
Editorial Códice Ltda.  
Cra. 15 No. 54-32 Int.: 1  
Tels.: 2177010-2494992  
Bogotá, D. C.  
casaeditorial@etb.net.co

*El empleo constituye el vínculo más importante  
entre desarrollo económico y desarrollo social.*

SILVIA BERGER





## Contenido

1. Presentación .....	7
2. “Tener un empleo significa mucho para mí”. Relato de vida .....	9
3. Hitos importantes en el desarrollo de legislación favorable a los derechos laborales de las mujeres .....	13
4. Acceso al empleo y estado de los derechos laborales de las mujeres. Breve contextualización .....	21
4.1. Género, globalización y derechos humanos; una relación compleja	21
4.2. Aproximaciones a la situación laboral de las mujeres en Colombia ..	26
5. Las mujeres y el mercado laboral en Cartagena de Indias .....	31
5.1. Panorama sociodemográfico de las mujeres en Cartagena de Indias	31
5.2. El mundo del trabajo de las mujeres en Cartagena de Indias .....	50
5.3. Una aproximación a la vida laboral de las mujeres de los barrios populares de Cartagena de Indias.....	68
5.4. Una mirada a los Derechos económicos y laborales de las mujeres en el marco de la política pública “Cartageneras en pleno goce de nuestros derechos” .....	112
6. Una palabra final: lo que está en juego es la calidad de vida de las mujeres.....	117
Bibliografía .....	123







## 1 Presentación

En general, como señala Luz Gabriela Arango<sup>1</sup>, los estudios acerca de Género y Trabajo han adoptado diversas perspectivas. En primer lugar, la perspectiva de la división sexual del trabajo, cuyo principal aporte ha sido mostrar cómo la asignación de roles en el campo laboral ha contribuido a mantener la desigualdad. Una segunda perspectiva es el aporte del análisis de género, en la que mujeres y hombres son pensados como sujetos condicionados por el género y, en consecuencia, involucra un pensamiento relacional y procesual para dar cuenta de la producción, reproducción o transformación de las relaciones de género. En este enfoque se develan las interrelaciones entre el universo laboral y el ámbito de la familia, la reproducción y el trabajo doméstico. Un elemento muy importante en esta perspectiva es que se proporcionan criterios para entender las relaciones sociales y simbólicas intergéneros, e intragéneros (distintas categorías de mujeres y hombres). La tercera perspectiva para el análisis de la relación Género/Trabajo es la que aportan las corrientes feministas de la diferencia. Este enfoque modifica enfoques liberales y marxistas, y destaca particularidades de las experiencias femeninas, más allá de comparaciones desventajosas para las mujeres.

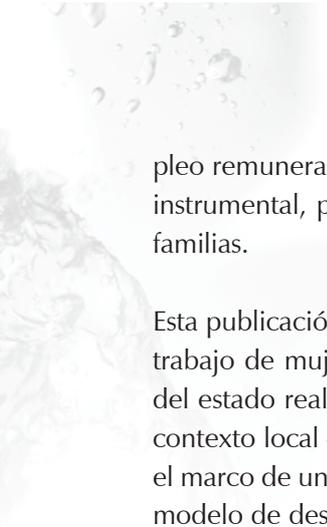
Por su parte, Lourdes Benería<sup>2</sup> propone cinco perspectivas para abordar el trabajo en perspectiva de género: la economía de subsistencia, el trabajo doméstico, el trabajo en el sector informal, el trabajo voluntario y el trabajo propiamente mercantil o em-

---

<sup>1</sup> Arango, Luz Gabriela. Género, trabajo e identidad en los estudios latinoamericanos. En: Millán de Benavides, Carmen y Estrada, Ángela María. *Pensar (en) género*. Pensar. Bogotá 2004.

<sup>2</sup> Benería, Lourdes: "La globalización de la economía y el trabajo de las mujeres", *Revista de Economía y sociología del trabajo*, 1991.





pleo remunerado. Todas ellas son actividades que las personas realizan con carácter instrumental, para obtener recursos y alcanzar bienestar, para sí mismas y para sus familias.

Esta publicación se centra en el conocimiento de algunas características asociadas al trabajo de mujeres con empleos remunerados, en Cartagena de Indias. Da cuenta del estado real de los derechos laborales de mujeres de los barrios populares en el contexto local –condiciones de empleo y grados de protección laboral y social–, en el marco de una aproximación a tendencias en las relaciones laborales, dentro de un modelo de desarrollo neoliberal.



## *"Tener un empleo significa mucho para mí"<sup>3</sup>*

### **Relato de vida**

En la raíz del análisis sobre el trabajo de las mujeres en Cartagena de Indias hay unas preguntas necesarias: ¿Qué importancia tiene para las mujeres un empleo? ¿A qué llaman ellas "trabajo digno", "trabajo decente"? ¿Qué dificultades están encontrando para disfrutar de un empleo en condiciones de dignidad, y cómo afecta la carencia de empleo su propia estima y el desarrollo de su vida cotidiana? ¿Qué frustraciones pueden estar experimentando al tratar de incursionar en el mercado laboral?

Son preguntas, cuestionamientos, que nos remiten a los significados que las mujeres otorgan a la experiencia vital de "tener un empleo".

Ana, una joven mujer que vive en un barrio popular de Cartagena, nos ofrece, a través de su relato, algunas respuestas:

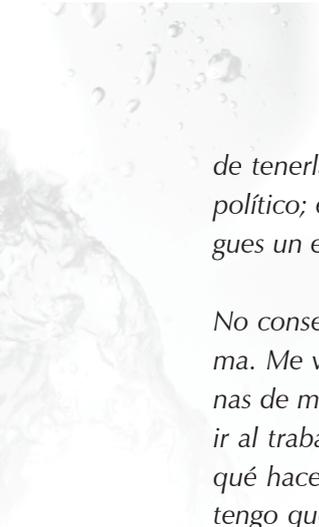
*"A veces –dice– pienso que sí, que es bueno haber estudiado una carrera a nivel técnico o tecnológico, o profesional, pero para conseguir un trabajo en aquello que me preparé; por mi parte, yo estudié promoción social, pero en el transcurrir de mi vida no he conseguido un trabajo acorde con mi profesión.*

*Yo he estudiado, he terminado una carrera, pero no se me abren campos laborales, casi siempre me piden "tener experiencia", pero no me dan la oportunidad*

---

<sup>3</sup> Transcripción de entrevista realizada a Ana Consuelo Reinoso Ariza. Mayo 22 de 2009.





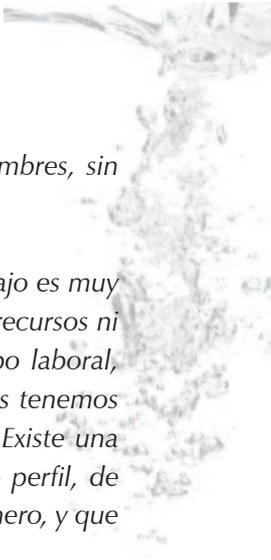
de tenerla; por otra parte, los trabajos todavía están vinculados al clientelismo político; en Cartagena, si no tienes un político que te apoye, difícilmente consigues un empleo.

No conseguir un empleo me genera mucha ansiedad. A veces me siento enferma. Me veo improductiva, disminuye mi autoestima...; todas las demás personas de mi familia trabajan o estudian, cada mañana se arreglan y preparan para ir al trabajo, salen de casa con ilusión porque les espera algo nuevo y creativo que hacer. De manera que yo soy la que se queda en casa, y eso supone que tengo que asumir los oficios domésticos. No es que el trabajo doméstico en la casa no sea importante, yo sí le doy valor a ese trabajo en la esfera doméstica, pero no puedo conformarme con eso. Aspiro a desarrollar mi potencial como mujer en otros campos. Siento la necesidad de trabajar para vivir cómodamente, sin depender de nadie, para conseguir mis propias cosas, para darme gusto en lo que yo quiero y sueño. Como madre, quiero tener un empleo, para darle a mi hijo todo lo que necesita, una buena educación y mejores condiciones de vida.

Para mí, tener un empleo significa mucho. Personalmente, me gustaría trabajar en una empresa o institución donde me paguen un salario con todas las prestaciones sociales, es decir, un trabajo digno.

Cuando una trabaja lo hace muchas veces por necesidad económica, pero a mí personalmente, me gusta hacerlo para ser independiente y autónoma, y para después poder ocupar mi tiempo libre en algo que beneficie mi cuerpo, mente y espíritu, ya que nuestras labores en el hogar como mujeres amas de casa no son reconocidas, y por tanto el poder de los hombres, que generalmente son los que trabajan asalariados, se hace más fuerte. La convivencia con la pareja a veces se hace difícil si él trabaja y la mujer no, pues prácticamente depende de él. No me parece justo que nosotras las mujeres no podamos tener nuestros propios intereses y satisfacer de manera autónoma nuestras necesidades, sin que nadie controle lo que una quiere gastar. Si los dos estuviéramos trabajando y devengando salario apartaríamos juntos a las necesidades del hogar, sin depender la una del otro, o al revés.

Tener un empleo digno es importante. Yo llamo “empleo decente” a aquel que es productivo en sí mismo, y produce un ingreso digno; que brinda seguridad en el lugar de trabajo, y amplia protección social; al que ofrece mejores perspectivas de desarrollo personal, e integración a la sociedad, y brinda igualdad



*de oportunidades, igualdad salarial y en el trato para mujeres y hombres, sin discriminación de género.*

*Yo creo que la situación de las mujeres en Cartagena respecto al trabajo es muy negativa, ya que en muchos casos experimentamos que no tenemos recursos ni herramientas suficientes para conseguir un buen puesto en el campo laboral, y seguimos desempeñándonos en actividades informales. Las mujeres tenemos muy difícil, con algunas excepciones, el acceso a un empleo digno. Existe una concentración de mano de obra femenina en trabajos de muy bajo perfil, de carácter informal, con menores ingresos, muy determinados por el género, y que reflejan estereotipos.*

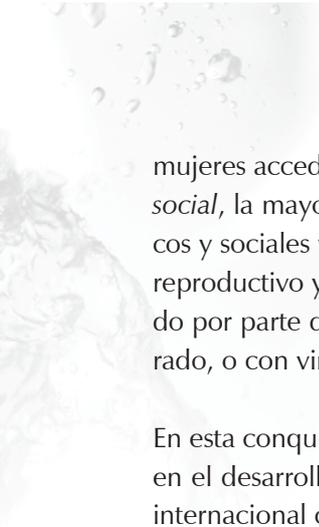
*En la actualidad, los derechos laborales de las mujeres poco se tienen en cuenta. Las mujeres, por el mismo trabajo realizado, no ganan lo mismo que los hombres; no tienen en general ninguna prestación social. Trabajan horas extras, pero no se les remuneran. Tampoco firman contrato, en general. No les pagan pensiones, y sólo en algunos casos tiene seguro de salud; en el caso de las empleadas en comercios, los contratos, además de precarios, son temporales.*

*¿Cómo veo mi futuro? Yo sigo motivada, no me conformo, valoro lo que he estudiado y pienso seguir insistiendo para tener mayor autonomía económica”.*

El relato de vida de Ana, condensa sentimientos y opiniones de muchas mujeres que, como ella, ven frustradas sus expectativas de una vida autónoma e independiente, precisamente por la dificultad de acceder a un empleo en condiciones de dignidad.

Este sueño de mayor autonomía, independencia y realización personal; la aspiración a una vida con calidad, para ellas y sus familias; su progresiva conquista del derecho al trabajo remunerado, a un empleo digno, y las transformaciones, lentas y difíciles, orientadas a la construcción de relaciones de igualdad en el ámbito reproductivo, hacen parte de las luchas de las mujeres por la vigencia y plenitud de sus derechos.

El movimiento de mujeres a nivel internacional, a partir de la crítica a un concepto de ciudadanía definido desde la mirada masculina, que no tiene en cuenta la realidad específica de las mujeres como sujetas de derechos, se ha propuesto la redefinición del conjunto de los derechos humanos, y la superación de una ciudadanía restringida. En efecto, la *ciudadanía civil*, consolidada en el siglo XVIII, sólo fue real para las mujeres (iy no para todas!) a partir del siglo XX. A la *ciudadanía política*, las



mujeres acceden en general en el siglo XX. Y en cuanto a la *ciudadanía económica y social*, la mayoría de las mujeres se encuentran excluidas de los derechos económicos y sociales vigentes, puesto que la división sexual del trabajo les asigna el trabajo reproductivo y no remunerado en el ámbito doméstico, sin el reconocimiento debido por parte del Estado, manteniéndolas al margen del trabajo productivo remunerado, o con vinculaciones inestables y precarias.

En esta conquista de los derechos de las humanas, las mujeres han logrado impactar en el desarrollo de una legislación favorable a sus derechos laborales, tanto a nivel internacional como nacional.



### 3

## Hitos importantes en el desarrollo de legislación favorable a los derechos laborales de las mujeres

Comencemos diciendo que los Derechos Laborales han sido ampliamente reconocidos como derechos humanos a nivel universal<sup>4</sup>:

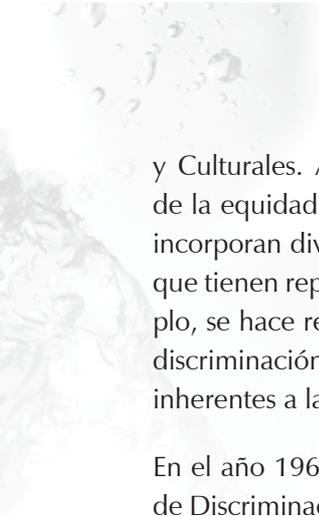
- En los artículos 23 y 25 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948).
- En el artículo 14 de la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre (1948).
- En los artículos 7 y 8 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966).
- En el artículo 6 del Protocolo adicional a la Convención Americana de Derechos Humanos, en materia de derechos económicos, sociales y culturales (1988).
- En el artículo 15 de la Carta africana de los Derechos Humanos y de los Pueblos (1981).

### Normatividad favorable a las mujeres en el campo laboral

Veamos, brevemente, al hilo de este proceso, algunos momentos e hitos particularmente favorables para las mujeres.

En 1966, es adoptado por la comunidad internacional el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales

<sup>4</sup> Rojas, Armando. "Fuero de maternidad. Garantía a la estabilidad laboral". En: *Revista de Derecho*, Universidad del Norte, nº 19. 2003. Pág. 130.



y Culturales. Ambos se constituyen en un importante avance para la promoción de la equidad de género en el ámbito tanto laboral como económico. Estos pactos incorporan diversos artículos basados en la Declaración de los Derechos Humanos, que tienen repercusión respecto a los derechos de género y reproductivos. Por ejemplo, se hace referencia al derecho de las mujeres a no ser objeto de ningún tipo de discriminación, al derecho a la libertad de reunión y asociación, y a los derechos inherentes a la familia.

En el año 1963, la convención Internacional sobre eliminación de todas las formas de Discriminación Racial, insta a los Estados a *“impedir las discriminaciones fundadas en motivos de raza, color u origen étnico, especialmente en materia de Derechos Civiles, acceso a la ciudadanía, educación, empleo, ocupación y vivienda”*.

En el año 1975, las Naciones Unidas declaran como Década de la mujer el tiempo comprendido desde esta fecha hasta 1985. Esto tuvo importantes repercusiones en el desarrollo de los derechos de las mujeres.

Otros eventos que influyeron decisivamente fueron las grandes Conferencias internacionales sobre la Mujer, impulsadas por Naciones Unidas: la de México en 1975, que hace un exhaustivo análisis de las condiciones de desigualdad que afectan al conjunto de las mujeres. La celebrada en Copenhague en 1980, que establece un consenso en temas claves como empleo, salud y educación. La Conferencia de Nairobi en 1985, que define a las mujeres como sujetos activos de derechos y beneficiarias de los logros del desarrollo. La Conferencia Internacional de Derechos Humanos en Viena (1993), que afirma que los derechos de las mujeres y las niñas son parte *“inalienable, integral e indivisible de los derechos humanos”*. La Conferencia sobre Población y Desarrollo celebrada en El Cairo en 1994, que significa un importante avance de los derechos de las mujeres, especialmente de los derechos reproductivos, y la más reciente, celebrada en Beijing en 1995. En ésta, uno de los grandes temas es precisamente *“la mujer y la economía”*.

La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, CEDAW (1979), es el hito más importante en este proceso de reconocimiento de los derechos de las mujeres como derechos humanos, y contiene en sus artículos 11, 13 y 14, disposiciones orientadas a erradicar la discriminación contra las mujeres en la actividad económica y en el empleo laboral. Esta Convención, ratificada por 180 países, es la culminación de más de treinta años de trabajo de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, creada en 1946. La llamada *“Convención de las Mujeres”* incorpora la mitad femenina de la humanidad a la esfera de los dere-

chos humanos en sus diversas manifestaciones. Tiene el valor de definir el significado de la igualdad y de proponer caminos para lograrla. Por esta razón, la CEDAW es no sólo una declaración internacional de derechos para las mujeres, sino un programa de acción para los Estados.

A nivel internacional existen otras normativas sobre derechos laborales con perspectiva de género, que se convierten en antecedentes importantes en la promoción de estos derechos<sup>5</sup>. En este sentido, hay que resaltar el papel jugado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en la lucha por los derechos laborales. Los Convenios y las recomendaciones de la OIT han posibilitado y garantizado la protección de los derechos de las mujeres bajo el principio de igualdad. Cuenta Pilar Folguera<sup>6</sup> cómo en la década de los años 20, terminada la primera guerra mundial, la necesidad de contar con mayor número de mujeres en diversos sectores del mercado de trabajo, propició mayor reconocimiento de los derechos sociales, sobre todo aquellos dirigidos a proteger la salud y las condiciones de trabajo de las mujeres trabajadoras, en especial de las embarazadas. La protección de los derechos de las mujeres en estado de embarazo ha sido especialmente tenida en cuenta, por sus especiales condiciones que la hacen más vulnerable al despido. Ya en 1919, concretan algunas normas de carácter internacional para la protección de la maternidad. Las décadas comprendidas entre los años 20 y finales de la década de los 30 del pasado siglo XX marcan el inicio de movimientos de mujeres a nivel internacional, y fueron muy significativas en cuanto a tratados internacionales referidos a la igualdad de derechos de las mujeres trabajadoras. En 1935, la Liga de Naciones introduce en su agenda el tema de ciudadanía política, económica y social de las mujeres, y considera que los derechos políticos y sociales de las mujeres, especialmente los referidos a las mujeres trabajadoras, debían hacer parte de la agenda de trabajo de la OIT<sup>7</sup>. En 1951, después de analizar la inequidad en los ingresos entre hombres y mujeres, a través del Convenio 100, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) establece igualdad de remuneración para trabajos de igual valor. El Convenio 111 de 1958 de la OIT, promueve la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación, sin ningún tipo de discriminación. Algo muy innovador y plenamente vigente fue sin duda el Convenio 156 (1981) sobre Trabajadores con Responsabilidades Familiares, orientado mejorar y satisfacer las necesidades de los trabajadores y la calidad de vida de sus familias, y a promover un equilibrio entre vida laboral y vida familiar. Posteriormente en el

<sup>5</sup> Sarmiento, Libardo y Vargas, Hernán. *El trabajo de las mujeres en Colombia*. 2002. Pág. 118.

<sup>6</sup> Folguera, Pilar. "La equidad de género en el marco internacional y europeo". En: Maquieira, Virginia (ed.): *Mujeres, globalización y derechos humanos*. Ediciones Cátedra. Madrid, 2006. Págs. 87-138.

<sup>7</sup> *Ibíd.*, págs. 126-127.



2000, la OIT asume en el Convenio 183 la revisión del Convenio 103 (1952) sobre la protección a la maternidad, señalando que la reproducción es una función social que debe recibir protección de la comunidad. La Recomendación número 198 de la OIT (2006), plantea a los Estados Partes la necesidad de ampliar esfuerzos para implementar medidas eficaces para la protección de trabajadoras y trabajadores, sobre todo abordando en las políticas nacionales la dimensión y la igualdad de género y en el caso de los/las migrantes, propone crear vínculos entre naciones para amparar los derechos de las personas migrantes en lo que tiene que ver con las relaciones de trabajo que mantienen en países extranjeros.

También en Colombia, durante todo el siglo XX y principios del XXI ha habido hechos importantes que han posibilitado la promoción de los derechos de las mujeres. Obviamente, *“nada les ha sido dado”*, sino que esa conquista progresiva es fundamentalmente fruto de las luchas de mujeres emblemáticas y del Movimiento Social de Mujeres por la superación de estructuras que mantienen y reproducen formas a veces aberrantes de discriminación, explotación y subordinación. En Colombia, entre esas luchas, cabe señalar por su carácter fundante y decisivo para el ejercicio de la ciudadanía femenina, la conquista del derecho al voto para las mujeres colombianas en el año 1954.

Décadas más tarde, en 1981, es incorporada a la legislación nacional la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). Esto marca un hito importante en la promoción de los Derechos Humanos de las Mujeres en Colombia.

Otro momento decisivo es la década de los 90, por dos razones: la primera, el proceso constituyente que culmina con la Constitución de 1991; y la segunda, la dinamización que supone la preparación y participación en la conferencia de Beijing.

La Constitución de 1991 significa un avance importante en el reconocimiento de los Derechos de las Mujeres, y en la especial protección a los derechos laborales. El trabajo es considerado un derecho fundamental de las personas. El artículo 54 de la Constitución señala que el Estado está obligado a *“propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar”* y con ello se adquiere el compromiso de elaborar políticas económicas tendientes al pleno empleo y a garantizar el derecho al trabajo a todas las personas.

El artículo 43 de la Constitución del 91 reconoce los derechos de las mujeres y plasma la aspiración de las mujeres a la igualdad en este texto: *“La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna*

*clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada. El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia”.*

Sobre la libertad en el trabajo, el artículo 26 señala que toda persona es libre de ejercer cualquier profesión u oficio.

Y, refiriéndose a la igualdad, la Constitución del 91, en su artículo 53, retoma el artículo 10 del Código Sustantivo del Trabajo (CST) y afirma la igualdad de oportunidades para los trabajadores y la protección especial a la mujer en el ámbito del trabajo. La igualdad salarial queda explícita en el artículo 143 del CST en donde se afirma *que no pueden establecerse diferencias en el salario por razones de edad, género, sexo nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales.*

Sin embargo, como en todos los países de América Latina, la igualdad de salarios entre hombres y mujeres no pasa de ser una declaración de principios: no hay –salvo la excepción confirmatoria de la regla– “idénticas condiciones” en el salario.

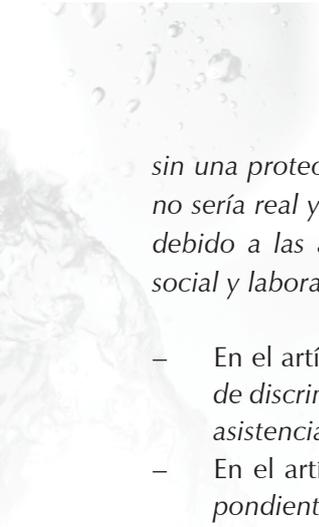
Existe normatividad asociada a la protección *especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad en el trabajo* (art. 53, Constitución del 91). Por ejemplo, el CST expresamente prohíbe, en el artículo 242, inciso 2 y 3, la vinculación de las mujeres en trabajos insalubres o peligrosos. Y de acuerdo a lo dispuesto en el Código del Menor, concordante con el CST (art. 171), se prohíbe el trabajo de los menores de catorce años, por ejemplo como empleadas domésticas.

Después de la promulgación de la Constitución del 91, se han sucedido una serie de normas legales y disposiciones generadoras de condiciones de equidad de género en el campo económico y laboral. Entre ellas, cabe señalar la ley 82 de 1993, por la cual se expiden normas para apoyar de modo especial a las mujeres con jefaturas de hogar.

En cuanto a los Derechos y protección de las mujeres en el trabajo, en momentos asociados a la maternidad, son numerosas las disposiciones existentes en la Constitución Nacional y en Código Sustantivo del Trabajo.

### ***Protección para la mujer trabajadora en estado de embarazo y maternidad***

Tal como interpreta la Sentencia T-373/98 de la Corte Constitucional, el especial cuidado que la Constitución nacional de 1991 *ordena en favor de la mujer embarazada es, en primer término, un mecanismo para amparar la dignidad y los derechos a la igualdad y al libre desarrollo de las mujeres* (CP arts. 1º, 13 y 43) ...En efecto,



*sin una protección especial del Estado a la maternidad, la igualdad entre los sexos no sería real y efectiva, y por ende la mujer no podría libremente elegir ser madre, debido a las adversas consecuencias que tal decisión tendría sobre su situación social y laboral.*

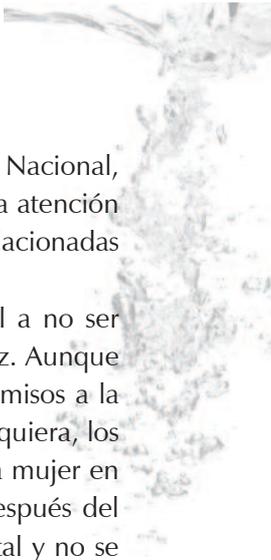
- En el artículo 43 se afirma ...“La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado...”
- En el artículo 53. *El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores, ...y protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.*

En concordancia con estos artículos, el Código Sustantivo del Trabajo atendiendo a la situación de especial vulnerabilidad de la mujer frente al empleo, consagra una especial protección para ella en estado de embarazo y para la maternidad.

- En el artículo 236. *Descanso remunerado en la época del parto, entre otras afirmaciones, dice: 1) Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de catorce (14) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso. 2) Si se tratare de un salario que no sea fijo, como en el caso de trabajo a destajo o por tarea, se toma en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicios, o en todo el tiempo si fuere menor. 5) La licencia de maternidad para madres de niños prematuros, tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las 14 semanas que se establecen en la presente ley. Cuando se trate de madres con parto múltiple, se tendrá en cuenta lo establecido en el inciso anterior sobre niños prematuros, ampliando la licencia en dos (2) semanas más. Así mismo se contempla que la licencia ha de iniciarse, por lo menos, dos semanas antes del parto.*
- En el artículo 239 Prohibición de despido, se afirma: 1) Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia. Se prohíbe despedir a la mujer embarazada hasta los tres meses posteriores al parto.

Otras disposiciones protegen a las mujeres en estado de gravidez y en el posparto:



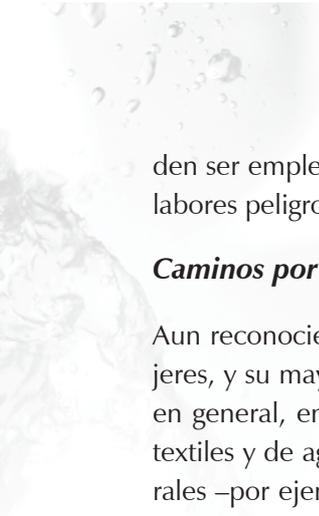
- 
- La ley 100 de 1993, basándose en el artículo 43 de la Constitución Nacional, ordena el cubrimiento de servicios de salud en el control prenatal, la atención al parto, el control del posparto y la atención de las afecciones relacionadas directamente con la lactancia (art. 166).

La mujer embarazada tiene el derecho constitucional fundamental a no ser discriminada en el campo laboral por razón de su estado de gravidez. Aunque no exista una norma que le ordene al empleador conceder los permisos a la trabajadora embarazada para la asistencia a las citas médicas que requiera, los artículos 43 y 53 de la Constitución Política de 1991, conceden a la mujer en estado de embarazo protección especial durante el embarazo y después del parto; por tanto da lugar a que tiene derecho a la asistencia prenatal y no se pueden negar los enunciados permisos.

En el Código Sustantivo del Trabajo:

- En la etapa de lactancia, la madre lactante tiene derecho a descanso remunerado durante la lactancia. El artículo 238 afirma que *1) El {empleador} está en la obligación de conceder a la trabajadora dos descansos, de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis (6) meses de edad. Y 2) El {empleador} está en la obligación de conceder más descansos que los establecidos en el inciso anterior si la trabajadora presenta certificado médico en el cual se expongan las razones que justifiquen ese mayor número de descansos.* Además, las empresas deberán establecer salas de lactancia o guarderías (Números 3 y 4).
- En caso de adopción el Artículo 236, *Descanso remunerado en la época del parto, en su numeral 4 afirma: Todas las provisiones y garantías establecidas en el presente capítulo para la madre biológica se hacen extensivas, en los mismos términos y en cuanto fuere procedente, para la madre adoptante. La licencia se extiende al padre adoptante sin cónyuge o compañera permanente.*
- En caso de aborto o parto prematuro no viable, se otorga a la mujer un permiso de dos a cuatro semanas ( art. 237).

En relación al trabajo que se desempeña, la Constitución deja claro la protección especial a la mujer embarazada y en el CST en su artículo 242. Trabajos Prohibidos, se explicita que: 2) Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajos de pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. 3) Las mujeres, sin distinción de edad, y los menores de dieciocho (18) años no pue-



den ser empleados en trabajos subterráneos de las minas ni, en general, trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos.

### ***Caminos por recorrer...***

Aun reconociendo los innegables avances en el campo de los derechos de las mujeres, y su mayor inserción en la economía, hay que precisar que ésta se ha hecho, en general, en los eslabones más bajos de las cadenas de producción, sobre todo textiles y de agroindustria; a costa de una mayor vulneración de sus derechos laborales –por ejemplo, persisten y se acrecientan condiciones de menores salarios por igual trabajo–; y recargando sobre las espaldas de las mujeres las consecuencias de la crisis económica. Hoy día, los hombres no son los únicos que se encargan de la manutención de los hogares, pues son cada vez más las mujeres que participan de las actividades económicas. El problema es que lo siguen haciendo en condiciones no equitativas con los hombres y asumiendo un costo considerable, puesto que siguen atendiendo, casi siempre de manera unilateral, las actividades domésticas y del cuidado en sus hogares. El tiempo que ambos dedican a sus actividades domésticas y del cuidado difiere de manera considerable. Esto ha supuesto una carga enorme para las mujeres. Las mujeres deben seguir combinando, en agotadoras jornadas, el trabajo remunerado con el trabajo doméstico no remunerado. De esta manera, y sin que avance significativamente una distribución más igualitaria de los roles domésticos por parte de los hombres, las mujeres están, de hecho, asumiendo de forma gratuita o sin reconocimiento de sus derechos laborales, trabajos del cuidado que suplen funciones propias del Estado. Estas diferencias entre hombres y mujeres respecto a la tarea que desempeñan en el mundo laboral y en el mundo doméstico, determinan algunas de las desigualdades de género más importantes en la actualidad. Es precisamente el mayor tiempo que dedican las mujeres al trabajo doméstico lo que restringe su inserción laboral y su participación en ámbitos como el de la política, situando a las mujeres en desventaja con respecto a los hombres; son estas situaciones las que limitan la autonomía económica de las mujeres.

En esta perspectiva, se ha venido abriendo camino en Colombia una legislación favorable a una nueva “economía del cuidado”. Es una iniciativa impulsada en el congreso de Colombia por las senadoras Cecilia López Montaña y Gloria Inés Ramírez, que busca visibilizar los aportes de las mujeres a las cuentas nacionales, pero, sobre todo, lograr que la carga del trabajo del hogar se distribuya entre el hombre, la mujer y el Estado, a través de la reglamentación de políticas públicas que regulen las oportunidades laborales en el país, dándole así más oportunidades a las mujeres para acceder a un trabajo formal y disminuir su carga de trabajo doméstico y reproductivo.



# 4

## Acceso al empleo y estado de los derechos laborales de las mujeres. Breve contextualización

*“La división social y sexual del trabajo está en el corazón de la opresión padecida por las mujeres”.*

ATTACC

### 4.1. Género, globalización y derechos humanos; una relación compleja

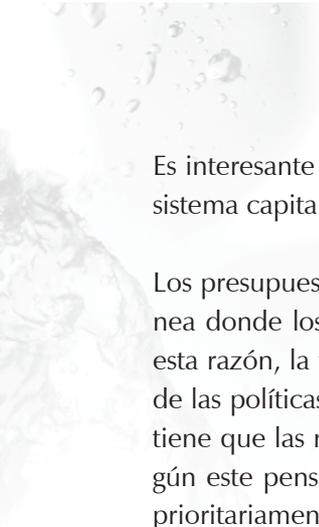
En la relación entre globalización y derechos humanos hay posiciones diferentes, desde quienes consideran que el modelo de globalización no es compatible con la lógica emancipatoria de los derechos humanos, a la de aquellos y aquellas (sobre todo aquellas) que piensan que la noción de derechos humanos universales se ha revigorizado por el desarrollo de instituciones globales<sup>8</sup>.

Algunos análisis feministas hacen énfasis en el despliegue de las posibilidades comunicacionales y de interconexión que se generan en el contexto de la globalización, las cuales fortalecen la búsqueda de la justicia, el aumento de redes de conciencia global y de marcos institucionales multilaterales<sup>9</sup>. Esto es innegable. Precisamente, es esta interconexión la que nos permite acceder al análisis de tendencias en el campo de las relaciones laborales en los últimos decenios<sup>10</sup>, el cual estaría poniendo en evidencia cómo, en el marco neoliberal, se fortalece el sexismo laboral.

<sup>8</sup> Maquieira, Virginia (ed.). *Mujeres, globalización y derechos humanos*. Ediciones Cátedra. Madrid. 2006. Pág. 47.

<sup>9</sup> *Ibíd.*, pág. 48.

<sup>10</sup> Solís de Alba, Ana Alicia. “Contenidos materiales y éticos de la política laboral sexista”. En: González Butrino, María Argelia y Núñez Vera, Miriam Aide. *Mujeres, género y desarrollo*. México, 1998.



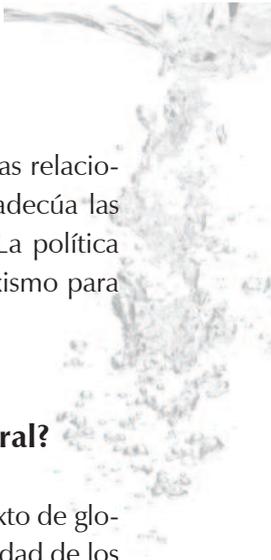
Es interesante que nos detengamos, por ejemplo, en el análisis de la relación entre sistema capitalista, en su expresión neoliberal, y opresión familiar<sup>11</sup>.

Los presupuestos neoliberales consideran que la familia es una asociación espontánea donde los individuos cuidan sus vidas privadas y sus intereses personales. Por esta razón, la familia y la posición de las mujeres en ella, escapa a la preocupación de las políticas públicas. Por otra parte, el pensamiento conservador neoliberal sostiene que las relaciones sociales se desarrollan sobre la base de leyes naturales. Según este pensamiento, las mujeres, por razones naturales e instintivas, se orientan prioritariamente a labores de procreación y atención a la familia (reproducción de la fuerza de trabajo), que perpetúan la división sexual del trabajo. En consecuencia, las diferencias entre los sexos en el mercado se ven como resultado de una elección individual racional, y no como determinadas por una forma particular, capitalista, de relaciones sociales, que implica el trabajo doméstico no remunerado de las mujeres para asegurar la reproducción de la fuerza de trabajo. La división del trabajo dentro de la familia surge de la ventaja comparativa biológicamente determinada que tienen las mujeres en el alumbramiento, amamantamiento y cuidado de los hijos. Esto disminuye su capacidad de obtener ingresos; por eso ellas se hacen responsables del trabajo doméstico, mientras que los hombres se convierten en proveedores, ya que tienen la ventaja de una participación ininterrumpida en el mercado de trabajo.

El desarrollo de la economía capitalista ha posibilitado ciertos niveles de emancipación en las mujeres, en la medida que éstas se han ido incorporando al mercado laboral (aunque se podría discutir si las condiciones en que participan son realmente emancipadoras...), pero continúa articulada a la institución familiar tradicional, que desempeña un rol regulador del mercado de trabajo. Por ejemplo, en la actual situación, en que la dinámica económica de acumulación entró en crisis, el Estado y los empleadores ven con buenos ojos que las mujeres se retiren total o parcialmente del mercado de trabajo, aunque queden sustancialmente reducidas sus condiciones salariales, su independencia y bienestar. La asignación de roles que profundizan las divisiones (los hombres como principales proveedores económicos, las mujeres desempeñando tareas ligadas al mantenimiento y la reproducción social y simbólica de la fuerza de trabajo y de la familia), vuelven a ser vistas como deseables por el establecimiento.

---

<sup>11</sup> ATTAC. Mujeres contra la explotación. La resistencia femenina en un mundo globalizado. Capital Intelectual. Buenos aires. 2007. Págs. 25-27.



¿A dónde conducen estos presupuestos? Con estas premisas, que basan las relaciones sociales en las leyes naturales, el modelo neoliberal/conservador readeúa las formas y los contenidos de la relación entre capitalismo y patriarcado. La política laboral y la política social implicadas en dicho modelo se basan en el sexismo para obtener sus propósitos.

### **¿Qué sucede con el empleo femenino en un contexto neoliberal?**

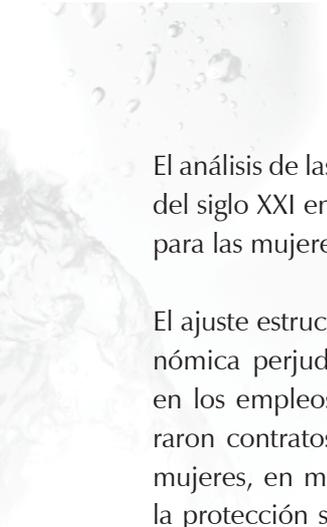
La organización y el funcionamiento del mercado de trabajo, en un contexto de globalización económica, condiciona no sólo la cantidad, sino también la calidad de los empleos, que son la principal fuente de ingresos de los hogares. La pregunta necesaria es qué sucede con el empleo femenino en este contexto. Es incuestionable, como se señalaba más arriba, el incremento, a partir de los años setenta, de la participación de las mujeres en el mercado laboral en América Latina y en Colombia en particular (aunque es preocupante ver cómo, sobre todo en zonas urbanas, este crecimiento se ha frenado en los últimos años. En el año 2008, hay en Colombia 9.206.000 mujeres inactivas, 62 por ciento de ellas dedicadas al trabajo reproductivo<sup>12</sup>). Este aumento de la participación femenina en el mercado laboral, la creciente “feminización” de la oferta de empleos y posibilidades ocupacionales, contribuye a mejores oportunidades para ellas. Como plantea Silvia Berger<sup>13</sup>, analizando los distintos argumentos económicos acerca del efecto de la globalización sobre las mujeres, la masiva incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, por fuera del hogar, pareciera estar otorgando mayor capacidad de negociación a las mujeres y modificando, así sea de manera limitada, las jerarquías de género. En este sentido, el acceso al mercado de trabajo puede considerarse un factor de empoderamiento para las mujeres, puesto que a partir de los ingresos propios generan mayor autonomía, libertad e independencia, así como más poder de negociación en el ámbito doméstico (aunque esto todavía no se traduzca lo suficiente en un mayor equilibrio en la distribución de las labores del cuidado).

Sin embargo, es necesaria una mirada crítica a esta participación laboral de las mujeres en tiempos de globalización.

---

<sup>12</sup> *Informe Nacional de Trabajo Decente 2008*. Ediciones Escuela Nacional Sindical, Plataforma colombiana Derechos humanos, Democracia y Desarrollo. Pág. 43.

<sup>13</sup> Girón, Alicia (coordinadora). *Género y globalización*. Clacso Libros. Buenos Aires. 2009. Pág. 62.



El análisis de las principales tendencias en los años 80, 90 y aún en la primera década del siglo XXI en la división sexual del trabajo<sup>14</sup>, permite identificar las consecuencias para las mujeres de las relaciones laborales en el marco del neoliberalismo.

El ajuste estructural y las políticas liberales que acompañaron a la globalización económica perjudicaron seriamente a las mujeres. Estas políticas generaron recortes en los empleos del sector público, donde ellas trabajaban especialmente. Proliferaron contratos de duración determinada. Aumentó el riesgo para la salud de las mujeres, en medio de una violación continua de las obligaciones en el campo de la protección social. En general, se produce una tendencia a mayor marginación y subordinación de las mujeres, y no se logra reducir la brecha salarial, que conduzca a la igualdad entre los géneros. De hecho, sigue existiendo una gran discriminación salarial y mayor explotación de la mano de obra femenina. En este sentido, es muy elocuente la conclusión a la que llega Silvia Berger<sup>15</sup>. Ella afirma, en su análisis sobre globalización, exclusión e inserción en la economía mundial, que *“los efectos de la globalización en el empleo y en los salarios implican una tendencia hacia una mayor inclusión de las mujeres en la economía remunerada, pero **bajo condiciones de explotación** relacionadas con la competencia intensa entre los países por su tajada en el mercado de exportaciones intensivas en mano de obra. No es de sorprender que haya pruebas de que el crecimiento de las exportaciones de bienes intensivos en mano de obra, así como el crecimiento económico, han sido más rápidos en aquellos países que tienen las diferencias salariales por sexo más amplias. Es especialmente significativo que aun en algunas de las economías asiáticas de crecimiento más rápido, las diferencias salariales, sólo explicadas por la discriminación –a igualdad de tareas y calificación–, no se hayan reducido”*.

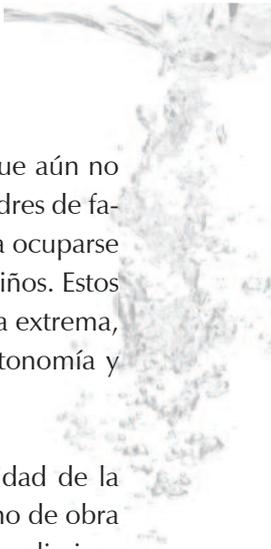
El desplazamiento de las responsabilidades del Estado hacia el espacio privado, ha generado mayor carga para las mujeres en el trabajo reproductivo. De esta manera se compensa la disminución de los servicios sociales por la caída del gasto público, y la privatización de los sistemas de seguridad social. Los recortes en las políticas y programas sociales que beneficiaban a las mujeres y les permitían organizarse para trabajar, se han convertido en un gran obstáculo para su independencia y empoderamiento.

En diversos países de América Latina, existe en la actualidad una proliferación de programas asistencialistas, basados en subsidios condicionados al bienestar de los

---

<sup>14</sup> ATTACC. Op. cit., pág. 15.

<sup>15</sup> Berger, Silvia: “Globalización, exclusión e inserción en la economía mundial”. En Giron, Alicia: Op. cit., pág. 71. El subrayado es nuestro.



niños y niñas y de las familias, que están centrados en las mujeres. Aunque aún no existen datos concluyentes, hay una tendencia a que muchas mujeres, madres de familia beneficiarias de los subsidios, abandonen trabajos remunerados para ocuparse de las funciones reproductivas, especialmente del cuidado de las niñas y niños. Estos programas parecen estar incidiendo en la reducción de niveles de pobreza extrema, pero a costa de pérdida de espacios y de grados de independencia, autonomía y empoderamiento personal y social, conquistados por las mujeres.

Sintetizando, podemos afirmar que se ha producido una mayor flexibilidad de la fuerza de trabajo femenina. En la actualidad, hay una apropiación de mano de obra femenina (sobre todo de mujeres jóvenes) explotable y a muy bajo costo. La eliminación de las barreras a las inversiones transnacionales, lejos de empoderar a las mujeres, les trajo malos empleos, y formas de trabajo donde están sujetas a discriminación y acoso sexual. Hay mayor número de mujeres con trabajos precarios o por cuenta propia, y una presencia femenina importante en empleos temporales. Se advierte mayor concentración del empleo femenino en ocupaciones en el sector exportador que requieren muy baja calificación.

Celia Amorós ilustra esta realidad de trabajo femenino en el contexto de la globalización: *“todo aquello que se devalúa se feminiza –y a la inversa– y, en la medida en que proliferan situaciones laborales devaluadas, revisten las características del tradicional trabajo doméstico transpuesto a los espacios y los tiempos del capitalismo de la era de la globalización... La “economía del trabajo doméstico fuera del hogar” asume su sentido literal al reclutar masivamente mujeres. Mujeres jóvenes, en los circuitos transfronterizos de las maquilas donde van a parar ciertas partes de una cadena de montaje global en su proceso de dislocación espacial”*<sup>16</sup>.

En este panorama, descrito por Amorós, emergen dos asuntos, dos fenómenos propios de esta etapa de globalización, sobre los que es necesario indagar con mayor profundidad: uno, el trabajo de las mujeres migrantes, generalmente trabajadoras domésticas y/o cuidadoras de día, todas ellas haciendo parte de la “feminización de la supervivencia”; y dos, la vinculación de mujeres, sobre todo jóvenes, a las redes internacionales de prostitución y servicios relacionados con ella, en condiciones de explotación sexual.

---

<sup>16</sup> Amorós P, Celia. *Mujeres e imaginarios de la globalización. Reflexiones para una agenda teórica global del feminismo*. Homo Sapiens Ediciones. Santa Fe, Argentina. 2008. Pág. 174.

## 4.2. Aproximaciones a la situación laboral de las mujeres en Colombia

Una mirada atenta al mundo del trabajo en Colombia, deja ver que la equidad de género es un asunto pendiente. Las mujeres siguen teniendo menos oportunidades que los hombres en el acceso al empleo y gozan de menos protección de sus derechos laborales<sup>17</sup>.

Un 46% de mujeres, en el año 2008, manifiestan estar ocupadas o en búsqueda de ocupación; en el caso de los hombres es el 71%. Entre la población en edad de trabajar, hay un 29% de hombres inactivos, mientras que en el caso de las mujeres es un 54%. Más de la mitad de la población femenina en edad de trabajar está inactiva<sup>18</sup>.

**Cuadro nº 1.** Tasa global de participación, tasa de ocupación, tasa global de participación, tasa de ocupación, tasa de desempleo y tasa de subempleo según sexo nacional

Concepto	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	
TGP	Hombre	75,9	75,1	75,4	74,2	73,5	71,9	71,0	71,1
	Mujer	49,6	49,8	50,8	49,1	48,0	46,8	46,0	46,4
TO	Hombre	66,9	65,7	67,2	66,3	66,9	65,2	64,8	64,8
	Mujer	40,0	40,0	41,5	40,5	40,5	39,1	39,2	39,6
TD	Hombre	11,9	12,6	10,9	10,7	9,1	9,2	8,7	8,9
	Mujer	19,4	19,8	18,5	17,6	15,8	16,1	14,7	14,7
TS	Hombre	32,5	35,7	32,4	32,1	31,9	34,5	35,7	29,1
	Mujer	31,7	33,3	31,9	31,4	32,3	33,0	34,0	29,0

Fuente: DANE -GEIH- Boletines de Prensa - Mercado Laboral por Sexo, Trimestres 2008, 2009 y 2010. Cálculos ODESDO.

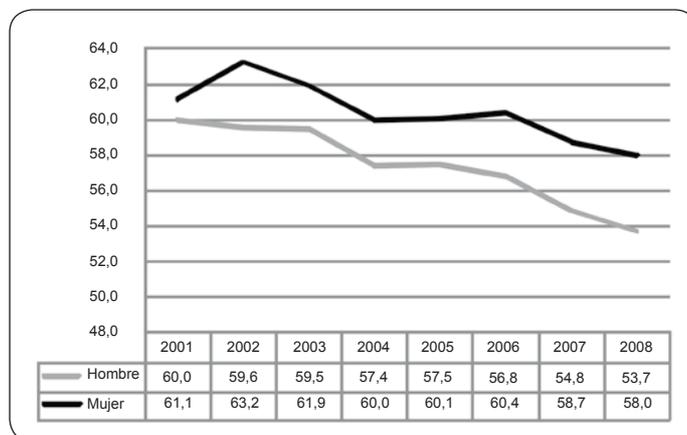
El mundo productivo de las mujeres se caracteriza por la inestabilidad; las cifras permiten observar que se reduce la participación de la mujer en el mercado laboral y disminuye la ocupación femenina. Paralelamente, hay una alta presencia de las mujeres en la economía informal (58%); aumenta la brecha salarial, ya que los ingresos son más bajos en el caso de las mujeres, y la cualificación educativa y profesional femenina no logra disminuir la brecha en el acceso al empleo y al salario.

<sup>17</sup> Informe Nacional de Trabajo Decente 2008. Op. cit., pág. 43.

<sup>18</sup> Aquí, cabe recordar que los indicadores laborales consideran el trabajo doméstico no remunerado como parte de la población económicamente inactiva y por tanto no se refleja en la TGP. Se deja por fuera una importante proporción de mujeres cuyas actividades no son reconocidas en términos sociales y salariales (trabajo doméstico no remunerado y amas de casa).



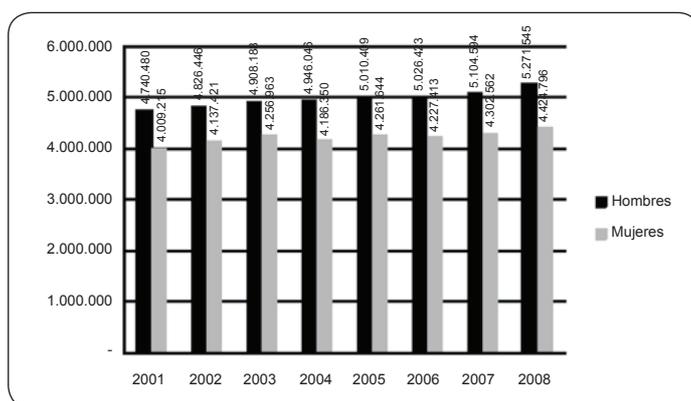
**Gráfica nº 1. Informalidad según sexo**  
 Período abril - junio 2001 - 2008  
 13 áreas metropolitanas



Fuente: DANE -ECH (abril - junio 2001 - 2006), GEIH (abril - junio 2007).  
 Boletín de Prensa, Principales indicadores del mercado laboral - Informalidad trimestre  
 abril-junio (2008).

Entre los años 2007 y 2008 la población económicamente activa creció en las 13 Áreas Metropolitanas de Colombia en un 3%; este hecho generó un incremento de la fuerza laboral femenina en el mercado, en concreto, 122.234 mujeres pasaron a engrosar la PEA. Paralelamente, la tasa de ocupación de las mujeres no tuvo una variación significativa (0,4 puntos) y el desempleo femenino no descendió en el año 2008, manteniéndose igual al año 2007 (14.7%).

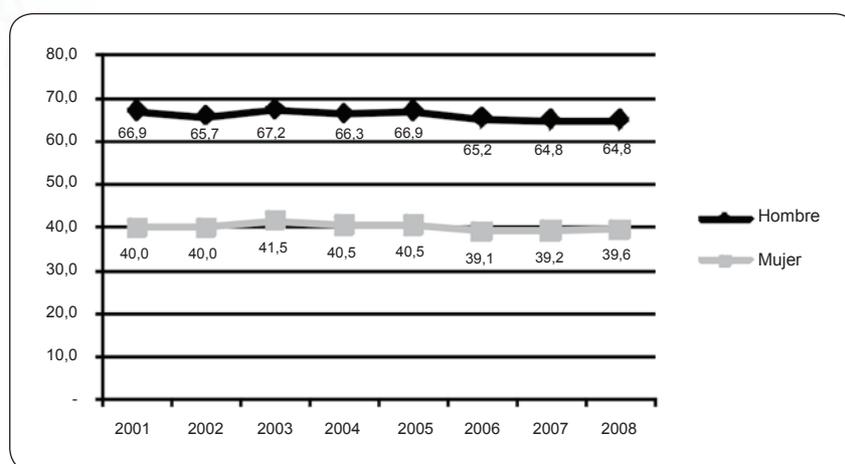
**Gráfica nº 2. Población económicamente activa (PEA), según sexo**  
 Promedio anual 2001 - 2008  
 13 áreas metropolitanas



Fuente: DANE -ECH- 2001 - 2006.  
 DANE - GECH 2007 Y 2008. Cálculos ODESDO.

Crece las dificultades de las mujeres para acceder al mercado laboral. Hay una falta de oportunidades que se manifiesta en mayor inactividad y mayor desempleo para las mujeres. Existe una diferencia entre el desempleo femenino y masculino de 6 puntos, desfavorable a las mujeres. Y la ocupación de las mujeres en los últimos tres años apenas alcanzó promedialmente una tasa del 39,3.

**Gráfica nº 3.** Tasa de ocupación, según sexo  
Promedio anual  
Nacional



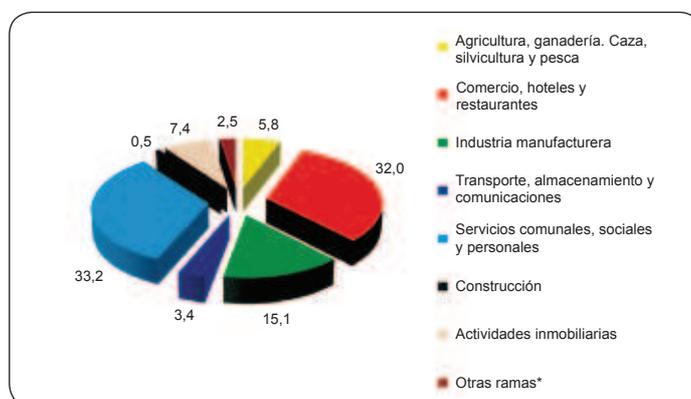
Fuente: DANE -GEIH- Boletines de Prensa - Mercado laboral por sexo, Trimestres 2008, 2009 y 2010. Cálculos ODESDO.

Lo que agrava esta situación es constatar la pérdida de estabilidad en el mercado formal de empleo por parte de las mujeres, motivada fundamentalmente por los recortes de personal tanto en la empresa privada como en el sector público, y por la flexibilización laboral y la emergencia de nuevas formas de contratación caracterizadas por la precariedad del trabajo que son desfavorables para las mujeres.

En general, las oportunidades de empleo que ofrecen mayor estabilidad a las mujeres, decrecen, y van en aumento aquellas que ofrecen menor bienestar y protección. De las mujeres ocupadas, el 33% de las mujeres se ubican en servicios; el 32% se ocupan en el comercio, hotelería y restaurante y el 15% en la industria manufacturera.

Por otra parte, no disminuye la brecha salarial entre mujeres y hombres. La distribución salarial por género confirma, en todos los países, la discriminación de las mujeres en el empleo. Según datos del DANE, del año 2001 al 2007, hubo un in-

**Gráfica nº 4.** Distribución porcentual de mujeres ocupadas, según rama de actividad  
Período octubre - diciembre 2008  
Nacional

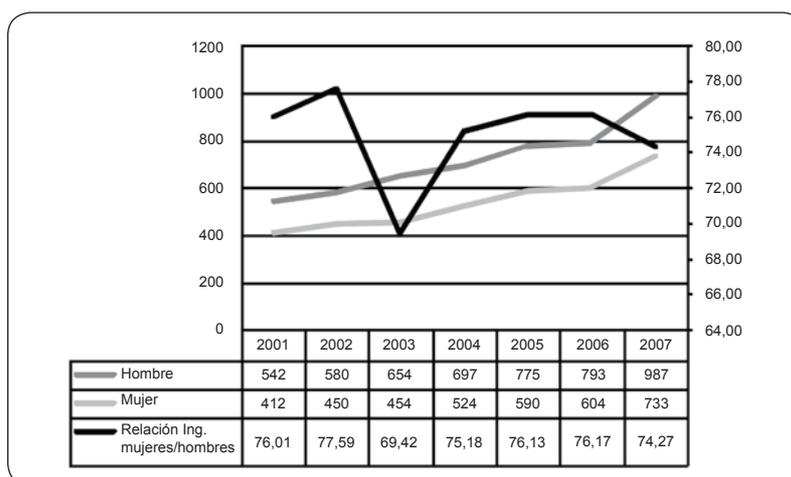


Fuente: DANE - GEIH - Boletines de Prensa - Mercado Laboral por Sexo, Trimestres 2008. Cálculos ODESDO.

\* Incluye: Explotación de minas y canteras, Intermediación financiera, Suministro de electricidad, gas y agua, no informa.

cremento de los ingresos masculinos de un 82%, mientras que en esa misma etapa, los ingresos de la población femenina aumentaron el 75%. Para el año 2007, las mujeres percibieron en promedio el 65 por ciento de los ingresos que percibieron los hombres.

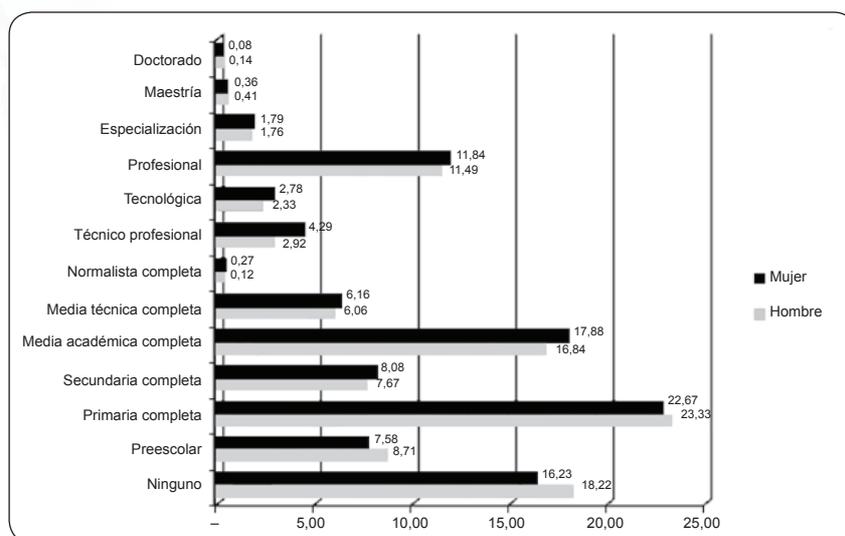
**Gráfica nº 5.** Promedio de ingresos laborales de la población ocupada, según sexo  
Período abril - junio 2001 - 2007, en miles de pesos  
13 áreas metropolitanas



Fuente: Informe Nacional de Trabajo Decente 2008 - DANE GEIH- abril - junio 2002 - 2007.

En esta situación, las mujeres experimentan un profundo desencanto, ya que aunque se han esforzado por capacitarse y profesionalizarse, esto no se traduce en mejores oportunidades de empleo, y siguen experimentando la desigualdad y la dependencia, y una mayor precariedad en las condiciones laborales.

**Gráfica nº 6.** Porcentaje de la población total por nivel educativo completo, según sexo nacional, censo 2005



Fuente: DANE - Censo ampliado 2005. Cálculos ODESDO.  
No incluye personas que no informan sobre el nivel de estudio ni año inválido.

Los mayores niveles de educación alcanzados por las mujeres, que superan a los de los hombres en muchos campos, no se traducen en relaciones equitativas en el empleo; las mujeres siguen encontrando esa barrera invisible que les obstaculiza llegar a condiciones de igualdad con los hombres.



## **5** Las mujeres y el mercado laboral en Cartagena de Indias

### 5.1. Panorama sociodemográfico de las mujeres en Cartagena de Indias

- **La dinámica poblacional**

De acuerdo con el Censo 2005 del DANE, en la ciudad de Cartagena de Indias se consolida un proceso de transición demográfica y el progresivo envejecimiento de la población<sup>19</sup>. Este proceso transicional se caracteriza por adoptar un perfil más constrictivo en la pirámide poblacional y afianzar una caracterización sociodemográfica urbana y moderna de la ciudad. Lo cual significa mayor nivel de urbanización y de adopción de nuevos patrones, hábitos y conductas urbanas. Estamos frente a una serie de comportamientos sociodemográficos que tienden, independientemente del origen, sexo y color, y de determinados diferenciales, a ser similares para los distintos grupos poblacionales de la ciudad.

#### **Composición de la población femenina cartagenera**

Cartagena de Indias, ciudad multiétnica y multirracial tiene en 2008, según el Censo 2005 del DANE, la población de 922.675<sup>20</sup> personas donde el 52% de la población son mujeres.

<sup>19</sup> Al respecto para mayor información ver Casanovas, Lluís (coord.) y equipo ODESDO. *Ciudad heterogénea, diversa y desigual*. Ed. Observatorio de Derechos Sociales y Desarrollo. Cartagena de Indias. 2009. Págs. 27 y 84.

<sup>20</sup> Al cierre de esta edición la población de Cartagena de Indias en el año 2009, según el Censo 2005 del DANE, era de 933.334 personas.



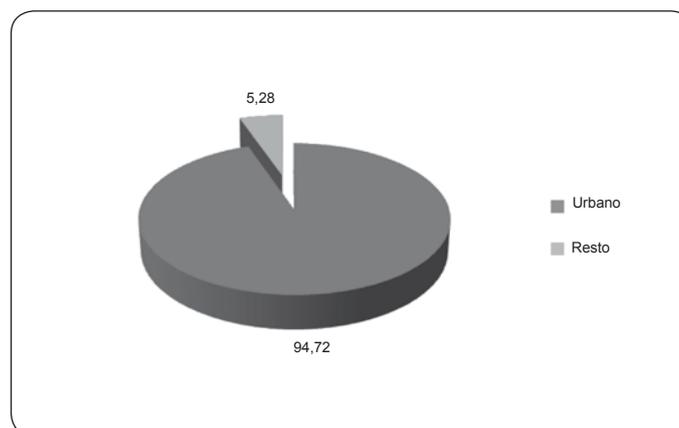
**Cuadro nº 2.** Población total ciudad según sexo y área geográfica  
Cartagena de Indias, 2008

Concepto	2008		
	Hombre	Mujer	Total
Población	443.922	478.753	922.675
Urbano	94,18%	94,72%	94,46%
Resto	5,82%	5,28%	5,54%

Fuente: DANE - Estimaciones de población 1985-2005 y Proyecciones de población 2005-2020, total departamentales y municipales, por sexo y grupos quinquenales de edad. A junio 30. Cálculos ODESDO.

La población del Distrito, según el área geográfica, se distribuye asimétricamente. De acuerdo al Censo de 2005 el 94,5% de la población reside en la zona urbana y el 5,5% habita en el área rural. La ciudad muestra una dinámica de concentración urbana y, atendiendo al análisis de la composición de sexos, un diferencial por sexos con una particular variación.

**Gráfica nº 7.** Porcentaje de mujeres de la ciudad, según área geográfica  
Cartagena de Indias, Censo 2005



Fuente: DANE - Censo 2005. Cálculos ODESDO.

La distribución de las mujeres en el ámbito territorial del distrito de Cartagena muestra un similar comportamiento; pero con la tendencia a una mayor concentración comparativamente con los hombres en el área urbana del distrito.

En el distrito la proporción de mujeres es mayor a la de los hombres. Pero atendiendo al espacio territorial se observa que comparativamente las proporciones en el ámbito rural se invierten. Se observa una tendencia a un despoblamiento femenino



en el área rural del distrito y, en consecuencia, se registra una mayor concentración de las mujeres en el ámbito urbano de la ciudad.

**Cuadro nº 3.** Proporción de la población total según sexo  
Cartagena de Indias, Censo 2005

Concepto	Porcentaje de la población por sexo		
	Hombre	Mujer	Total
Urbano	47,79	52,21	100
Rural	50,40	49,60	100
Total ciudad	47,94	52,06	100

Fuente: DANE - Censo 2005. Cálculos ODESDO.

\* La población no afrocolombiana no incluye indígenas, ROM ni mujeres que no informan sobre su pertenencia étnica (2,08% -9.692-).

La característica de la composición de la población femenina cartagenera por edad tiende a ser similar al perfil general demográfico de la ciudad. Las mujeres constituyen un grupo poblacional relativamente joven, pero con una tendencia a una reducción del grupo de las mujeres más jóvenes y un aumento paulatino y progresivo de las edades superiores (mujeres adultas y adultas mayores).

Las proyecciones del DANE permiten observar que en el año 2008 las mujeres jóvenes menores de 15 años representan el 14,3% del total de la población y el 9,4% (86.663) se ubica entre los 15 y 24 años de edad. Una población femenina mayoritariamente joven que plantea más allá de constataciones numéricas el proceso de evolución social e identifica una serie de componentes de las demandas y exigibilidades de las mujeres que deben ser garantizadas con la capacidad adecuada –igualdad y equidad– de respuesta de la sociedad y del gobierno local, para satisfacer los derechos humanos de las mujeres. Respuestas que, a nivel socio-económico, deberán tener en cuenta el número de mujeres de 15 a 44 años de edad que representa el 48,2% del total de las mujeres y el 71,6% de mujeres que integran el grupo de mujeres en edad de trabajar. (Ver cuadros nº 4 y 5).

### ***Las mujeres afrocolombianas***

La ciudad de Cartagena de Indias es una ciudad históricamente multiétnica y multi-racial donde el componente étnico-racial ha jugado y juega un papel determinante en el orden social y simbólico de la ciudad. La población negra ha conformado el sector mayoritario dentro de las clases sociales más pobres. Se la considera la

**Cuadro nº 4.** Distribución porcentual de la población total, según sexo y rangos de edad  
Cartagena de Indias

Cartagena Total	2005			2006			2007			2008		
	Hombre	Mujer	Total									
	428.154	464.391	892.545	433.241	468.919	902.160	438.525	473.740	912.265	443.922	478.753	922.675
0 a 14	31,54	28,33	29,87	31,21	28,09	29,59	30,83	27,83	29,27	30,41	27,53	28,91
15 a 64	63,61	65,52	64,60	63,96	65,75	64,89	64,27	65,91	65,12	64,57	66,06	65,34
65 y más	4,85	6,15	5,53	4,83	6,16	5,52	4,91	6,26	5,61	5,03	6,41	5,74
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: DANE - Estimaciones de población 1985-2005 y Proyecciones de población 2005-2020, total departamentales y municipales, por sexo y grupos quinquenales de edad.  
A junio 30. Cálculos ODESDO.

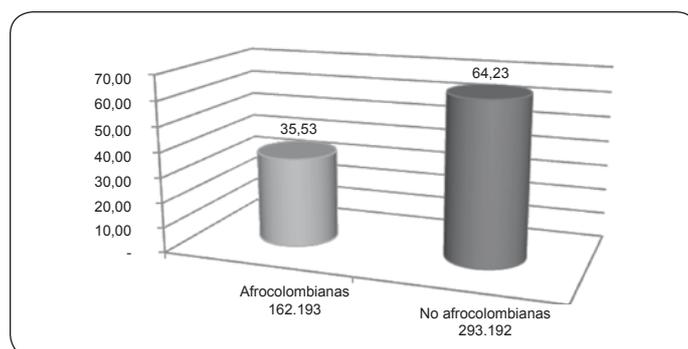
**Cuadro nº 5.** Población joven 2005-2008  
Cartagena de Indias

Años	Menores de 15 años			De 15 a 24 años			De 15 a 44 años			De 12 a 64 años		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
2005	135.029	131.558	266.587	84.388	89.237	173.625	208.461	229.969	438.430	299.041	330.209	629.250
	50,65	49,35	100	48,60	51,40	100	47,55	52,45	100	47,52	52,48	100
2006	135.219	131.740	266.959	84.801	88.502	173.303	210.030	230.316	440.346	304.027	334.367	638.394
	50,65	49,35	100	48,93	51,07	100	47,70	52,30	100	47,62	52,38	100
2007	135.183	131.823	267.006	85.176	87.570	172.746	211.475	230.503	441.978	308.928	338.536	647.464
	50,63	49,37	100	49,31	50,69	100	47,85	52,15	100	47,71	52,29	100
2008	134.975	131.815	266.790	85.591	86.663	172.254	213.009	230.730	443.739	313.836	342.851	656.687
	50,59	49,41	100	49,69	50,31	100	48,00	52,00	100	47,79	52,21	100

Fuente: DANE - Estimaciones de población 1985-2005 y Proyecciones de población 2005-2020, total departamentales y municipales, por sexo y grupos quinquenales de edad. A junio 30. Cálculos ODESDO.

de menor estatus, ostenta la mayoría de estereotipos sociales negativos y acumula históricamente las mayores desventajas e inequidades. La población de mujeres cartageneras no es ajena a esta realidad de diferencias étnico-raciales. Del total de la población cartagenera el 52,1% son mujeres y de ellas, según DANE-Censo 2005, el 35,5% son mujeres que se autorreconocen afrocolombianas.

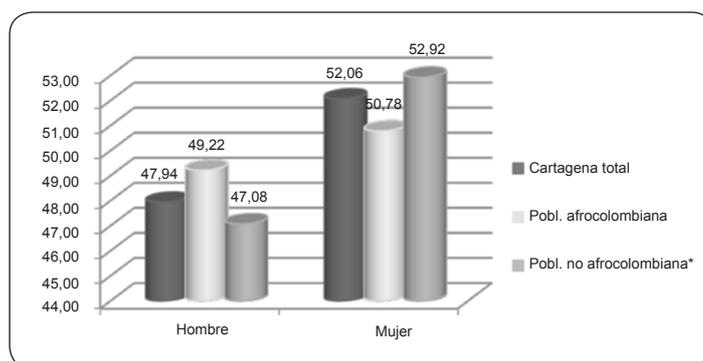
**Gráfica nº 8.** Distribución porcentual de mujeres afrocolombianas y no afrocolombiana Cartagena de Indias, Censo 2005



Fuente: DANE - Censo 2005. Cálculos ODESDO.  
 Nota: La población no afrocolombiana no incluye indígenas (0,15%) ni ROM (0,09%).  
 No se incluyen mujeres que no informan sobre su pertenencia étnica (2,08% -9.692-).

Asimismo, la población de mujeres afrocolombianas alcanza a ser el 50,8% del total de la población que se autorreconoce afrocolombiana en la ciudad y el 18,1% del total de la población del Distrito.

**Gráfica nº 9.** Distribución porcentual de la población total, afrocolombiana y no afrocolombiana según sexo Cartagena de Indias, Censo 2005



Fuente: DANE - Censo 2005. Cálculos ODESDO.  
 \* La población no afrocolombiana no incluye indígenas 0,17% (1.469), ROM 0,10% (911) ni personas que no informan sobre su pertenencia étnica 2,20% (19.670).

De acuerdo con la distribución territorial de la población, la zona urbana concentra la mayor proporción de mujeres afrocolombianas (88,5%), mientras que en el área rural residen el 11,5% de la población femenina afrocolombiana. Una tendencia de concentración urbana similar, pero de inferior proporción (88,5%) a la registrada por las mujeres no afrocolombianas (98,2%) de la ciudad.

**Cuadro nº 6.** Distribución porcentual de mujeres afrocolombianas y no afrocolombianas por área geográfica  
Cartagena de Indias, Censo 2005

Concepto	Total ciudad	Afrocolombianas	No afrocolombianas*
Urbano	94,72	88,45	98,21
Rural	5,28	11,55	1,79
Total	100	100	100

Fuente: DANE - Censo 2005. Cálculos ODESDO.

\* La población no afrocolombiana no incluye indígenas, ROM ni mujeres que no informan sobre su pertenencia étnica (2,08% -9.692-).

En relación a la composición por edades, se observa que la población de mujeres afrocolombianas es una población relativamente joven. La distribución porcentual indica que la población de mujeres afrocolombianas es una población más joven con respecto al conjunto de mujeres no afrocolombianas del Distrito. El porcentaje de mujeres jóvenes por debajo de los 25 años de edad es más alto en la población de mujeres afrocolombianas (49,2%) que en la población de mujeres no afrocolombianas (46,9%).

**Cuadro nº 7.** Distribución porcentual de mujeres total ciudad, afrocolombianas y no afrocolombianas, según rango de edad  
Cartagena de Indias, Censo 2005

Rango de edad	Total ciudad	Afrocolombianas	No afrocolombianas *
	466.162	162.193	293.192
0 a 14	27,72	29,43	27,22
0 a 24	47,33	49,19	46,92
15 a 24	19,62	19,76	19,71
15 a 64	66,10	64,99	66,52
65 y más	6,18	5,58	6,26

Fuente: DANE - Censo 2005. Cálculos ODESDO.

\* La población no afrocolombiana no incluye indígenas, ROM ni mujeres que no informan sobre su pertenencia étnica (2,08% -9.692-).

## La jefatura femenina en los hogares

En la ciudad, de acuerdo al Censo de 2005, la proporción de mujeres jefas de hogar alcanza el 33% del total de jefaturas. Las mujeres afrocolombianas ostentan el 31,6% de las jefaturas de los hogares afrocolombianos, mientras que el porcentaje de mujeres jefas de hogar no afrocolombianas es ligeramente superior, representando el 33% de los hogares no afrocolombianos.

**Cuadro nº 8.** Porcentaje jefatura de hogar ciudad afrocolombianos y no afrocolombianos, según sexo  
Cartagena de Indias, 2005

Concepto	Hombre	Mujer	Total
Afrocolombiano	68,40	31,60	100
No afrocolombiano*	67,07	32,93	100
Total ciudad	66,96	33,04	100

Fuente: DANE - Censo 2005. Cálculos ODESDO.

Nota: El total de jefes de hogar en Cartagena de Indias - Censo 2005 es de 206.634. Las proporciones de jefes de hogar se establecen a partir de 198.221 hogares (no incluye indígenas (544) ni ROM (294)). Un total de 8.413 hogares que no informaron de su pertenencia étnica.

\* No incluye población indígena (544) ni ROM (294).

La tasa de jefatura de hogar femenina de la ciudad de Cartagena de Indias es de 18,8 y tiene un comportamiento marcadamente diferencial como era presumible, según área geográfica. En la zona urbana las tasas femeninas son superiores (18.9) con respecto a la zona rural (16.5), puesto que hay más mujeres que hombres en el área urbana del Distrito. De igual manera, se pueden registrar comportamientos diferenciales para la población afrocolombiana y no afrocolombiana. La tasa de jefatura femenina (18,9) en los hogares afrocolombianos del Distrito es superior a las tasa de jefatura (17,6) de las mujeres no afrocolombianas.

**Cuadro nº 9.** Tasas de jefatura femenina de hogar según pertenencia étnica y área geográfica  
Cartagena de Indias, Censo 2005

Concepto	Total ciudad	Afrocolombianas	No afrocolombianas
Urbano	18,88	19,18	17,65
Rural	16,50	16,33	16,91
Total	18,77	18,87	17,64

Fuente: DANE - Censo Básico 2005. Cálculos ODESDO.

Nota: En los cálculos de los distintos grupos poblacionales no afrocolombiana no incluye indígenas, ROM ni mujeres que no informan sobre su pertenencia étnica (2,08% -9.692-).

\* No incluye hogares indígenas (544) ni ROM (294).

La distribución porcentual indica que es en el grupo de edad entre los 40-49 años de edad en donde se concentra el mayor número de mujeres del Distrito con jefatura de hogar (25,6%) mostrándose en ambos grupos poblacionales prácticamente iguales proporciones (el 25,6% en mujeres afrocolombianas y el 25,6% en mujeres no afrocolombianas). Pero en la población afrocolombiana la mayor proporción de jefaturas de hogar femeninas se registran en las edades entre 30 a 49 años (45,7%), mientras que las jefaturas de las mujeres no afrocolombianas se concentran en las edades comprendidas entre 40-59 años (46,1%).

**Cuadro nº 10.** Distribución porcentual de jefatura de hogar de la población afrocolombiana y no afrocolombiana según sexo y grupos de edad  
Cartagena de Indias, Censo 2005

Edades	Afrocolombiano			No afrocolombiano*		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
12 a 14	0,01	0,08	0,03	0,01	0,05	0,02
15 a 19	0,67	1,07	0,79	0,42	0,76	0,53
20 a 29	14,95	10,21	13,45	12,93	10,23	12,04
30 a 39	27,55	20,14	25,21	26,52	19,00	24,05
40 a 49	26,48	25,57	26,19	27,00	25,58	26,53
50 a 59	16,47	19,75	17,50	17,58	20,49	18,54
60 a 69	8,29	12,72	9,69	9,24	12,59	10,35
70 y más	5,57	10,47	7,12	6,30	11,28	7,94
Total	100	100	100	100	100	100

Fuente: DANE - Censo 2005. Cálculos ODESDO.

Nota: El total de jefes de hogar en Cartagena de Indias - Censo 2005 es de 206.634. Las proporciones de jefes de hogar se establecen a partir de 198.221 hogares. Un total de 8.413 hogares no informaron de su pertenencia étnica.

\* No Incluye Indígenas (544) ni ROM (294).

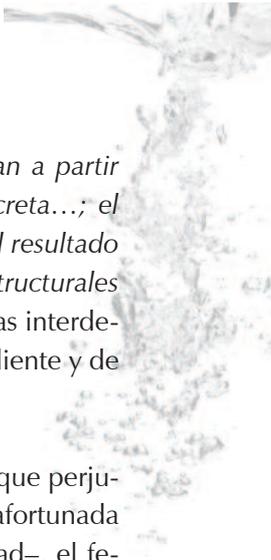
## • El contexto social de las mujeres en la ciudad

La realidad social y económica de la ciudad de Cartagena de Indias, como se mencionó en otras ocasiones<sup>21</sup>, se ha caracterizado históricamente y en la actualidad por la pobreza y por las condiciones de vida indigna que afectan a la mayoría de la población cartagenera. Como subrayan Cimadamore y Cattani<sup>22</sup> "la pobreza y

<sup>21</sup> En el apartado se hace referencia a distintos aspectos señalados por Lluís Casanovas "El derecho a la vida digna" en Op. cit. Págs. 85-117.

<sup>22</sup> Cimadamore, Alberto D. y Cattani, Antonio D. (Coords.). "La construcción de la pobreza y la desigualdad en América Latina: una introducción". En: *Producción de pobreza y desigualdad en América Latina*. Clacso, Buenos Aires. 2008. Pág. 9.





*la desigualdad son construcciones sociales que se desarrollan y consolidan a partir de estructuras, agentes y procesos que les dan una forma histórica concreta...; el concepto de construcción se utiliza aquí para destacar que la pobreza es el resultado de la acción concreta de agentes y procesos que actúan en contextos estructurales históricos a largo plazo*". Estas interrelaciones entre agentes y procesos y las interdependencias entre pobreza y desigualdad se identifican de manera sobresaliente y de forma particular en el Distrito Turístico de Cartagena.

En el Distrito, –lejos de la extendida visión de la pobreza como una lacra que perjudica y daña la imagen de la ciudad, y como aquella causa adversa y desafortunada que obstaculiza el progreso, la modernización y el desarrollo de la ciudad–, el fenómeno colectivo de la pobreza está estrechamente vinculado con la desigualdad social, las relaciones de poder –dominación y subordinación– y las discriminaciones étnico-raciales estructurales.

La pobreza es efecto de un modelo de desarrollo local que en complicidad con los intereses económicos y los distintos grupos que ostentan el poder en la ciudad conduce a una escandalosa concentración de la riqueza, produce y reproduce las desigualdades y acrecienta la fragmentación social. Pero, también es consecuencia de un acumulado histórico de inequidades y desventajas sociales vinculadas a problemas de explotación y subordinaciones tanto económicas como de género y étnicas.

Junto a ello, ante una realidad inocultable y persistente, se asiste a un renovado discurso hegemónico del desarrollo local donde se retoman los mitos de un modelo economicista y modernizante. Y, en donde subyacen clásicas nociones y viejos estilos que prometen la superación de la pobreza y el acceso al bienestar en base al mero crecimiento económico y la promoción de la integración regional y la economía global. Con el crecimiento económico llegará por añadidura el mejoramiento de las condiciones de vida para la mayoría de la población.

Hoy por hoy, el resultado del modelo promovido bajo los conocidos “principios rectores” que se promueven en cualquier región o ciudad del mundo: gobernabilidad, competitividad, seguridad, desarrollo social y sostenibilidad; y el fomento de las clásicas políticas públicas fragmentadas, focalizadas y de carácter asistencial sobre la llamada población vulnerable, sólo consiguen profundizar y multiplicar la brecha socioeconómica sin alcanzar logros significativos en los objetivos sociales propuestos.

Lejos de garantizar en la ciudad procesos de inclusión e igualdad, se produce un aumento de la concentración de la riqueza, un incremento de las exclusiones y nuevas formas de desigualdades y de explotación del trabajo. Podría decirse que la ciudad es un diciente ejemplo donde cada vez se hace más evidente la ecuación de Carlos Barba<sup>23</sup>: *la liberalización de la economía + crecimiento económico promovido exclusivamente por actores privados + políticas sociales fundamentalmente residuales no sólo no han disminuido significativamente la pobreza crónica ni alterado los viejos patrones de desigualdad y exclusión social, sino que han generado nuevas formas de pobreza, desigualdad y exclusión*. La ciudad, con su apuesta de modernización y competitividad, no deja de ser un ejemplizante modelo de dicha ecuación.

**Cuadro nº 11.** Incidencia de la pobreza y extrema pobreza  
Período 2002 - 2008  
Cartagena de Indias

Concepto	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Pobreza	43,2	35,4	34,2	31,5	-	-	35,8
Extrema pobreza	11,7	8,0	8,6	5,6	-	-	8,9

Fuente: Cálculos MESEP 2008; GECH 2002 - 2005: serie de ingresos ECH empalmados para el total nacional.

Nota: en agosto de 2009, la MESEP oficializó las cifras de pobreza, indigencia y desigualdad correspondientes al período 2002 a 2008 (excluyendo 2006 y 2007).

### Mujeres y pobreza

La vida de las mujeres, en este contexto, no ha mejorado. El modelo de desarrollo economicista de la ciudad caracterizado por un régimen de acumulación flexibilizado ha afectado y afecta tanto a hombres como a mujeres. No obstante, las consecuencias negativas del incremento de la pobreza, los bajos salarios, la profundización de la desigualdad social y la ausencia de auténticas políticas sociales activas e integrales han perjudicado principalmente a las mujeres.

La situación de empobrecimiento, como ha sucedido en distintos países<sup>24</sup>, repercute en los hogares convirtiéndose en el resguardo para mitigar las adversidades y afectando directamente, de manera negativa, a las mujeres tanto en su ámbito reproductivo como productivo. Como es ampliamente reconocido, los efectos sobre las mujeres no son uniformes ni homogéneos dependen de su inserción socioeconómica, de las posibilidades equitativas del trabajo dentro y fuera del hogar, y de sus propias capacidades para acceder al mercado de trabajo<sup>25</sup>, pero en general la vida de las mujeres es

<sup>23</sup> Barba Solano, Carlos (Comp.). *Retos para la integración social de los pobres*. Clacso. Buenos Aires. 2008. Pág. 17.

<sup>24</sup> Benería, Lourdes. *Género, desarrollo y globalización*. Ed. Hacer. Barcelona. 2005. Págs. 59-63.

<sup>25</sup> Como afirman Libardo Sarmiento A. y Hernán Vargas C., "Depende de su ubicación en el aparato reproductivo, de sus restricciones personales para participar en el mercado de trabajo mercantil y de la correspondencia entre su perfil y las nuevas demandas". Op. cit. Pág. 72.

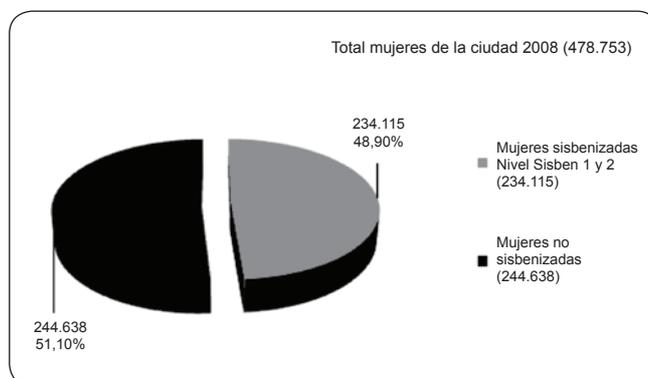


sometida a una doble explotación. Además de los condicionantes desfavorables que viven cotidianamente las mujeres de acuerdo a su inserción socioeconómica se suma la misión de paliar el deterioro progresivo de la calidad de vida familiar. Se acentúa su trabajo doméstico para garantizar la subsistencia y la protección de los miembros de la familia y se incrementa su participación en el mercado de trabajo de una manera precaria y discriminatoria para contribuir a la sostenibilidad económica del hogar.

La mayor participación de la mujer en el mercado de trabajo no significa que la situación laboral mejore y que sus condiciones de vida se dignifiquen. Si bien, su contribución en los ingresos del hogar implica una ganancia de poder, la vinculación al mercado laboral no se ha acompañado de una transformación en los roles de los hombres en el hogar ni ha evitado la sobrecarga de trabajo ni de estrés.

En el Distrito, de acuerdo a los datos del Sistema de Beneficiarios (Sisben)<sup>26</sup> en el año 2008 las mujeres en el nivel 1 y 2 del Sisben representan el 50,7% (234.115 mujeres) del total de la población sisbenizada (461.987 personas) viviendo en condiciones de pobreza y extrema pobreza.

**Gráfica nº 10.** Distribución de mujeres en la ciudad, según sistema de identificación y clasificación de potenciales beneficiarios para programas sociales “SISBÉN”  
Cartagena de Indias, 2008



Fuente: Secretaría de Planeación Distrital - Base de datos sisben de 2008, base certificada por el DNP. Total de población: 814.312  
Pop. mujeres de la ciudad de Cartagena: DANE -Estimaciones de población 1985-2005 y Proyecciones de población 2005 - 2020, total departamentales y municipales, por sexo y grupos quinquenales de edad. A junio 30. Cálculos ODESDO.  
Nota: las series de estimaciones y proyecciones de población aquí presentadas, están sujetas a ajustes de acuerdo con la disponibilidad de nueva información.  
Fecha de actualización de la serie: lunes 29 de marzo de 2010.

<sup>26</sup> En el año 2009 se realizó, a nivel nacional, una depuración de la base de datos del Sisben. La ciudad de Cartagena pasó de 865.000 inscritos a 548.290, a 28 de julio de 2009, en base certificada por el Departamento Nacional de Planeación (DNP).

Estos datos indican que alrededor de un 48,9% del total de las mujeres del Distrito viven en condiciones de pobreza y extrema pobreza afectando, particularmente, a las mujeres comprendidas en el rango de edad entre los 18 y 26 años.

**Cuadro nº 12.** Población de la ciudad, según niveles siben 1 y 2 por sexo y rangos de edad  
Cartagena de Indias, 2008

Edades	Población sisbenizada niveles 1 y 2			Distribución porcentual de población sisbenizada niveles 1 y 2		
	Hombre	Mujer	Total ciudad	Hombre	Mujer	Total ciudad
0-5 años	25.667	25.753	51.420	11,26	11,00	11,13
6-11 años	53.944	51.877	105.821	23,67	22,16	22,91
12-17 años	17.098	16.710	33.808	7,50	7,14	7,32
18-26 años	72.688	75.719	148.407	31,90	32,34	32,12
27-35 años	58.475	64.056	122.531	25,66	27,36	26,52
Total	227.872	234.115	461.987	100	100	100

Fuente: Secretaría de Planeación Distrital - Base de datos sisben de 2008, base certificada por el DNP.

Considerando la distribución poblacional en la ciudad se puede observar que las Unidades Comuneras de Gobierno (UCG) con la mayor población inscrita en los mencionados niveles del SISBEN 1 y 2 son las UCG 2, UCG 4, UCG 5, UCG 6, UCG 14 y UCG 15.

**Cuadro nº 13.** Población sisbenizada niveles 1 y 2, según ucg y sexo  
Cartagena de Indias, 2008

UCG	Hombre	Mujer	Total
1	587	636	1.223
2	17.647	19.054	36.701
3	13.481	14.321	27.802
4	20.500	20.611	41.111
5	22.395	22.391	44.786
6	30.835	31.396	62.231
7	7.978	8.250	16.228
8	9.801	10.159	19.960
9	9.937	9.900	19.837
10	11.682	12.108	23.790
11	9.076	8.926	18.002
12	6.409	6.726	13.135
13	6.813	7.112	13.925
14	22.861	23.763	46.624
15	15.164	15.820	30.984
Urbano	205.166	211.173	416.339
Rural	22.706	22.942	45.648
Total ciudad	227.872	234.115	461.987

Fuente: Secretaría de Planeación Distrital - Base de datos sisben de 2008, base certificada por el DNP.



La distribución territorial nos permite observar cómo el mayor número de mujeres viviendo en condiciones de pobreza y extrema pobreza residen en las Unidades Comuneras: UCG 2 (72,6%), UCG 4 (58,5%), UCG 5 (85,8%), UCG 6 (90%), UCG 11 (65%) y UCG 14 (97,7%) de la ciudad.

**Cuadro nº 14.** Porcentaje de población sisbenizada, población de mujeres y distribución porcentual de mujeres afrocolombiana y no afrocolombianas, según UCG en Cartagena

Unidades comuneras	Porcentaje de población en nivel 1, 2 y 3 de Sisben/Po. Total	Mujeres sisbenizadas (C.DNP)	Porcentaje de mujeres pobres/ total de mujeres	Total población estimada (mujeres)	Densidad poblacional mujeres afrocolombianas	Densidad poblacional mujeres no afrocolombianas
UCG 1	2,28	636	1,76	36.079	3,63	9,82
UCG 2	100	19.054	72,60	26.246	6,86	4,85
UCG 3	89,04	14.321	44,37	32.274	7,69	6,36
UCG 4	83,20	20.611	58,46	35.256	10,95	5,57
UCG 5	100	22.391	85,76	26.109	6,95	4,58
UCG 6	100	31.396	90,03	34.872	8,50	6,12
UCG 7	53,91	8.250	37,03	22.280	2,75	5,82
UCG 8	63,49	10.159	25,55	39.763	4,98	9,96
UCG 9	58,40	9.900	32,49	30.473	5,94	6,73
UCG 10	66,25	12.108	40,65	29.788	6,22	5,83
UCG 11	89,86	8.926	65,15	13.702	3,19	2,54
UCG 12	24,50	6.726	17,47	38.490	3,65	10,28
UCG 13	66,05	7.112	35,00	20.318	3,59	4,52
UCG 14	73,78	23.763	97,67	24.330	4,32	5,42
UCG 15	87,31	15.820	34,98	45.224	9,23	9,80
Total urbano	69,33	211.173	46,39	455.203	88,45	98,21
Resto	100	22.942	90,45	25.363	11,55	1,79
Total ciudad	71,53	234.115	48,72	480.566	100	100

Fuente: Población Afrocolombiana: DANE - Censo 2005.

Niveles Sisben: Secretaría de Planeación Distrital - septiembre de 2007. Alcaldía mayor de Cartagena. Secretaría de Planeación Distrital - Base de datos sisben 2008, base certificada por el DNP. Cálculos ODESDO.

Población Estimada 2008: Cálculos a partir de Proyecciones Municipales 2006 - 2020 - DANE marzo 2008.

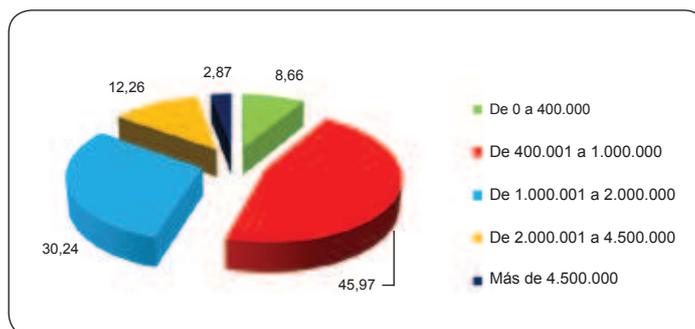
Así mismo, la distribución territorial urbana nos permite observar cómo las mujeres afrocolombianas se concentran en las Unidades Comuneras de Gobierno con mayores índices de pobreza según el Sisben. Las Unidades Comuneras: UCG 2, UCG 3, UCG 4, UCG 5, UCG 6, y UCG 15 con mayor número de mujeres afrocolombianas, presentan porcentajes por encima del 80% de personas viviendo en condiciones de pobreza. Por el contrario, aquellas Unidades Comuneras con menor porcentaje de mujeres afrocolombianas presentan los índices de menor pobreza según el Sisben 2008.

## Mujeres e ingresos

Si observamos el nivel de ingresos adecuados para el hogar en el Distrito, el Censo 2005 nos muestra también importantes diferenciales, de acuerdo a la ubicación territorial y según la inserción socioeconómica de las personas. La distribución porcentual de ingresos para el hogar expresa una situación social muy diferenciada y pone en evidencia la segregación socioeconómica y socioespacial de la ciudad.

En este sentido, al analizar los ingresos adecuados para el hogar en el Distrito, el Censo 2005, nos muestra que el 8,7% de las mujeres cartageneras residen en hogares que estiman percibir ingresos por debajo de 400.000 pesos y el 46 por ciento tienen ingresos entre 400.000 y 1 millón de pesos<sup>27</sup>. Mientras la proporción de mujeres disminuye ostensible a partir de ingresos superiores a un millón de pesos.

**Gráfica nº 11.** Distribución de la población femenina por ingresos adecuados para el hogar Cartagena de Indias, Censo 2005



Fuente: DANE - Censo ampliado 2005. Cálculos ODESDO.  
No Incluye personas que no informan y no saben sobre los ingresos.

Al comparar los ingresos de los hogares en la población del Distrito los datos registran importantes diferenciales, como era de esperar, entre la población que reside en la zona urbana y aquella población que habita el área rural. Mientras en la población cartagenera rural se observa un 22,8% de hogares con ingresos inferiores a 400.000 pesos y un alta proporción 69,3% de hogares entre los 400.000 y 1 millón de pesos de ingresos estimados; en la zona urbana las proporciones disminuyen indicando el 7,9% y 45,2% respectivamente. Las diferencias, también, se hacen evidentes al

<sup>27</sup> Según Planeación Nacional y de acuerdo con los parámetros internacionales, el concepto de pobreza se aplica a familias integradas en promedio por cuatro miembros, cuyos ingresos oscilan entre los 400 mil pesos y un millón de pesos mensuales y se gastan en alimentación, vivienda, vestuario, servicios básicos. Y la pobreza extrema –indigencia– se aplica a familias cuyos ingresos son inferiores a los 400 mil pesos mensuales y únicamente se invierten en alimentación (2008).



comparar las distintas Unidades Comuneras de Gobierno en el perímetro urbano del Distrito. Existen en la ciudad importantes asimetrías y fuertes inequidades a nivel de ingresos de acuerdo con la zona de residencia. Y la mayor proporción de mujeres cartageneras residen en los hogares de las Unidades Comuneras de Gobierno que registran menos ingresos adecuados por hogar.

**Cuadro nº 15.** Promedio ingresos adecuados por hogares según Unidad Comunera de Gobierno Cartagena de Indias, Censo 2005

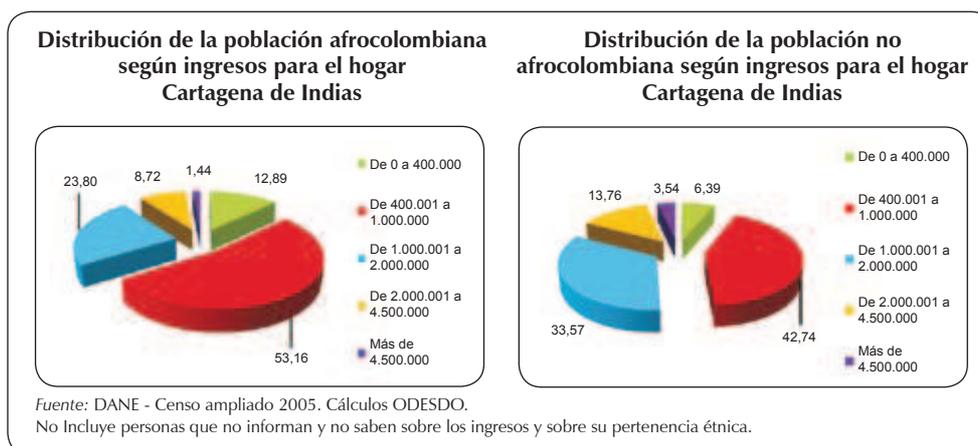
UCG	De 0 a 400.000	De 400.001 a 1.000.000	Más de 4.500.000
UCG 1	1,75	11,41	19,92
UCG 2	6,13	52,83	0,84
UCG 3	12,83	54,01	1,78
UCG 4	14,02	57,68	0,26
UCG 5	18,85	53,64	1,16
UCG 6	15,15	61,29	0,50
UCG 7	5,50	48,32	0,38
UCG 8	4,25	38,75	1,12
UCG 9	5,00	39,82	5,59
UCG 10	7,80	42,46	0,36
UCG 11	16,87	58,66	1,20
UCG 12	3,92	36,90	1,82
UCG 13	2,01	31,12	3,84
UCG 14	4,20	49,89	1,74
UCG 15	5,57	48,97	0,58
Total urbano	7,96	45,24	2,89
Rural	22,86	69,37	0,50
Total ciudad	8,81	46,62	2,75

Fuente: DANE - Censo ampliado 2005. Cálculos ODESDO.  
No incluye personas que no informan y no saben sobre los ingresos.

Al analizar los ingresos estimados de los hogares de la población afrocolombiana, en términos generales, se muestra un diferencial significativo desfavorable frente a los ingresos estimados de la población no afrocolombiana en la ciudad. La proporción de hogares afrocolombianos (12,89%) que estiman ingresos inferiores a 400.000 pesos es significativamente superior a los hogares de la población no afrocolombiana (6,39%). Y, de igual forma, la proporción de hogares afrocolombianos (53,16%) que estiman ingresos entre 400.000 y 1 millón de pesos es superior al de los hogares no afrocolombianos (42,74%). Por el contrario, las proporciones se invierten a favor de la población no afrocolombiana al analizar los ingresos superiores a un millón de pesos mensuales (niveles por encima de la pobreza).

En este sentido, el 33.57% de los hogares no afrocolombianos estiman ingresar entre 1 millón y 2 millones de pesos al mes mientras sólo el 23.80% de los hogares afrocolombianos se ubican en este rango. Y el 13.76% de los hogares no afrocolombianos oscilan sus ingresos entre 2 millones y 4.5 millones de pesos al mes, frente al 8.72% de los hogares afrocolombianos. De igual forma en los hogares con mayores ingresos el diferencial sigue siendo favorable a la población no afrocolombiana. El 3.54% de los hogares de la población no afrocolombiana registran ingresos mensuales superiores a cuatro millones y medio de pesos frente al 1.44% de los hogares de la población afrocolombiana de la ciudad. En términos generales se aprecian desigualdades por ingresos por zona de residencia y de acuerdo a la adscripción étnica. Las diferencias entre ambos grupos poblacionales son significativas, existiendo mayores y fuertes diferenciales en los ingresos bajos y medios que en los ingresos altos, pero siempre favoreciendo a la población no afrocolombiana del Distrito.

Gráfica n° 12

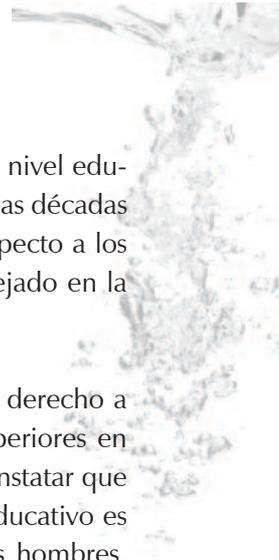


### Mujeres y educación

La educación se considera uno de los satisfactores fundamentales de los seres humanos para su desarrollo pleno. De igual manera, se entiende como uno de los pilares para el desarrollo de un país puesto que el mayor nivel educativo se refleja en la cualificación de la fuerza de trabajo.

La dinámica educativa de la ciudad sigue la tendencia a los avances importantes del país, en las últimas décadas, en materia de educación. El mayor nivel educativo ha

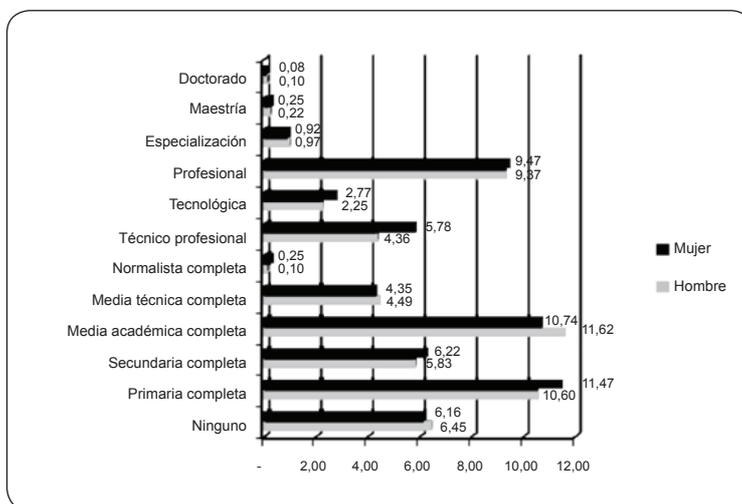




favorecido de manera particular a las mujeres. No sólo se ha igualado el nivel educativo y se cerró la brecha entre hombres y mujeres, sino que en las últimas décadas las mujeres ocupadas presentan incluso más años de educación con respecto a los hombres. Los esfuerzos realizados en materia de educación se han reflejado en la cualificación de la mujer.

En la ciudad, de acuerdo a la investigación de ODESDO, en relación al derecho a educación<sup>28</sup>, las mujeres presentan también promedios ligeramente superiores en indicadores educativos. Al comparar según el sexo, el análisis permite constatar que la proporción de hombres (6,45%) y mujeres (6,16%) sin ningún nivel educativo es prácticamente igual en ambos sexos, siendo levemente superior en los hombres. En los distintos niveles educativos completos, es notorio el avance de las mujeres, visibilizándose significativamente los mayores diferenciales a favor de las mujeres en los niveles tecnológicos y registrándose unas similares proporciones en los estudios profesionales y postgrado frente a los hombres (incluso, los porcentajes muestran un diferencial a nivel profesional levemente superior a favor de las mujeres). El porcentaje de los hombres sólo es superior de manera relativamente relevante frente al de las mujeres en los niveles de la media académica (11,62% vs. 10,74%).

**Gráfica nº 13.** Porcentaje de la población total por nivel educativo completo, según sexo  
Cartagena de Indias, Censo 2005

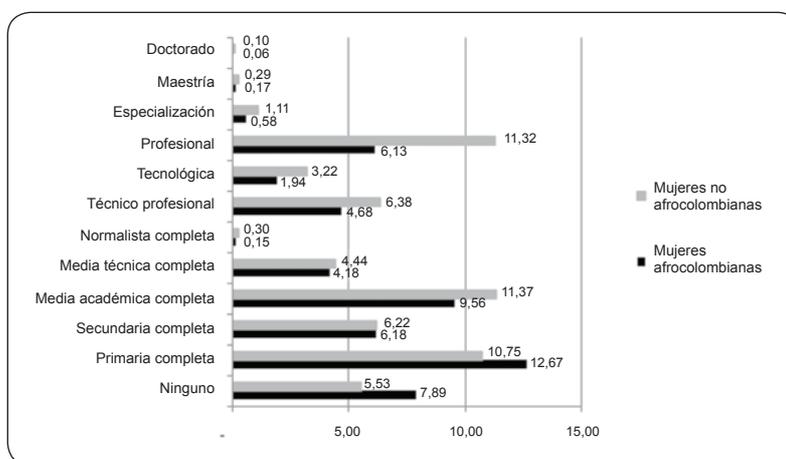


Fuente: DANE - Censo Básico 2005. Cálculos ODESDO.

<sup>28</sup> Al respecto para mayor información ver Casanovas, Lluís (coord.) y equipo ODESDO. Op. cit. Págs. 175-188.

Sin embargo, dentro de esta dinámica favorable persisten fuertes desigualdades y significativas inequidades que están interrelacionadas con la inserción socioeconómica, el componente étnico y el género. En el Distrito existe una importante brecha educativa entre la población afrocolombiana y la no afrocolombiana, apreciándose la mayor diferencia en el nivel profesional. En los niveles educativos de la población afrocolombiana<sup>29</sup>, se muestra que las mujeres afrocolombianas alcanzan mayores logros educativos que los hombres. El porcentaje de hombres afrocolombianos por nivel educativo completo sólo es superior al de las mujeres afrocolombianas en la media académica y en la media técnica. Y en los niveles profesionales, a diferencia de la población no afrocolombiana, existe una ligera mayor proporción de mujeres afrocolombianas profesionales (6,94%) que hombres afrocolombianos (6,51%). No obstante, cabe señalar que a pesar del avance educativo de las mujeres afrocolombianas, todavía persisten diferenciales significativos desfavorables frente a la proporción de mujeres no afrocolombianas en los distintos niveles educativos pero particularmente en el nivel profesional.

**Gráfica nº 14.** Población de mujeres afrocolombianas y no afrocolombianas, según nivel educativo completo  
Cartagena de Indias, Censo 2005

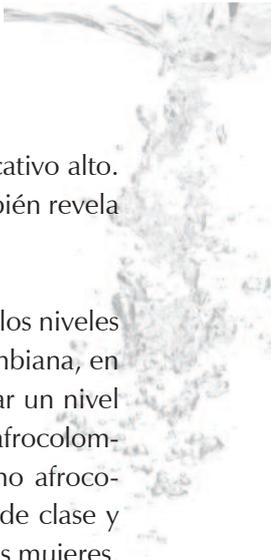


Fuente: DANE - Censo Básico 2005. Cálculos ODESDO.  
No incluye indígenas, ROM ni personas que no informan.

En el distrito de Cartagena, las diferencias socioeconómicas condicionan el acceso y el derecho a una educación de calidad, y se afianza la importancia de la inserción socioeconómica y de la procedencia social como determinantes para alcanzar el

<sup>29</sup> Ibid. Págs. 188-194.





logro educativo y tener una mayor probabilidad para lograr un nivel educativo alto. Por otro, el análisis descriptivo de la dinámica educativa en la ciudad también revela importantes diferencias en el logro educativo según pertenencia étnica.

En la ciudad, en términos generales, hay una significativa diferencia entre los niveles de educación de la población afrocolombiana y la población no afrocolombiana, en la cual la población afrocolombiana tiene menor probabilidad de alcanzar un nivel educativo alto –desigualdad que afecta, particularmente, a los hombres afrocolombianos–. Y si bien, las diferencias entre las mujeres afrocolombianas y no afrocolombianas son menores, en ambas opera el sexismo y la discriminación de clase y género que se traducen en una falta de igualdad de oportunidades para las mujeres, incidiendo en la segmentación horizontal y vertical del mercado laboral<sup>30</sup>, y tienen como efecto prejuicios y discriminación social, que reducen sus probabilidades de movilidad social, de cualificación para el desempeño laboral, de mejor posición socio-ocupacional y de mejoramiento en los ingresos económicos. La educación para las mujeres no es garantía para estar empleadas ni tener una remuneración laboral justa.

---

<sup>30</sup> La segmentación horizontal del mercado laboral hace referencia a la tendencia a concentrar a las mujeres en ciertas ramas de actividad (servicios, educación, salud, comercio, manufacturera, etc.). La segmentación vertical del mercado de trabajo se refiere a la tendencia en la que las mujeres ocupan puestos de trabajo bajos y tienen menos estatus ocupacional.

## 5.2. El mundo del trabajo de las mujeres de Cartagena

La presencia de las mujeres en el mundo laboral cartagenero no es un fenómeno nuevo. La actividad económica de las mujeres en la ciudad se ha venido incrementando ante las necesidades familiares y sociales. No obstante, la feminización del mercado laboral, no significa que la mayoría de las mujeres tengan un trabajo remunerado y decente, que la división sexual del trabajo no siga plenamente vigente en el seno de la sociedad cartagenera, que la brecha del trabajo remunerado entre mujeres y hombres no sea amplia, que la discriminación en términos de oportunidades de empleo no se mantenga y que no existan pronunciadas retiradas de las mujeres del mercado laboral con las consecuentes pérdidas salariales, de protección social, ingresos y posibilidades de autonomía económica.

La evolución del trabajo extradoméstico de las mujeres en Cartagena de Indias se caracteriza por una creciente diversificación y está repleto de actividades informales. La precarización del trabajo femenino y el deterioro de las condiciones laborales acompañan a la mayoría de las actividades laborales de las mujeres, que se traduce con frecuencia en una reducción de perspectivas y horizontes y una vida restringida y precaria. Se puede afirmar que la feminización del empleo en el distrito es un reflejo ilustrativo de la teoría de *la superexplotación del trabajo sostenida por distintos autores*<sup>31</sup>.

- **Participación empleo y desempleo**

### ***La participación en el mercado laboral***

La participación de las mujeres cartageneras en el mercado laboral en los últimos ocho años presenta un comportamiento fluctuante. Pero, en términos generales, mantiene una tendencia creciente como efecto del proceso de urbanización, la necesidad de ingresos económicos en el hogar y las dinámicas de la globalización económica; y también como producto del mayor nivel de formación y educación formal de las mujeres, de su aumento de autonomía y de los cambios socioculturales y políticos en la sociedad.

---

<sup>31</sup> Distintos autores, particularmente brasileños teorizan sobre la dinámica de la súper explotación del trabajo y la súper explotación urbana. Entre otros Ruy Mauro Marini, Francisco de Oliveira y Lucio Kowarik. Ver al respecto, para una descripción de las teorizaciones sobre la producción de la pobreza urbana, a Sonia Álvarez Leguizamón. "La producción de la pobreza masiva y su persistencia en el pensamiento social latinoamericano" en *Producción de pobreza y desigualdad en América Latina*. Pág. 95.

Al observar el comportamiento de la participación femenina en el mercado laboral se constata la permanente desigualdad en términos de oportunidades laborales para las mujeres con respecto a los hombres. Mientras la población femenina en edad de trabajar es siempre 1,5 veces más que la de los hombres, las mujeres ocupadas o que están buscando trabajo (población femenina económicamente activa) representan dos veces menos que los hombres<sup>32</sup>.

**Cuadro nº 16.** Población en edad de trabajar (PET) y población económicamente activa (PEA), según sexo  
Período 2001 - 2008  
Cartagena de Indias

Concepto	PET		PEA	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
2001	282.536	321.113	190.128	142.685
2002	287.344	326.040	190.465	135.355
2003	292.075	330.873	193.204	142.713
2004	296.811	335.702	193.838	137.942
2005	301.694	340.642	202.398	155.085
2006	307.278	345.738	205.915	159.126
2007	313.203	351.191	210.486	172.979
2008	319.292	356.966	206.206	151.969

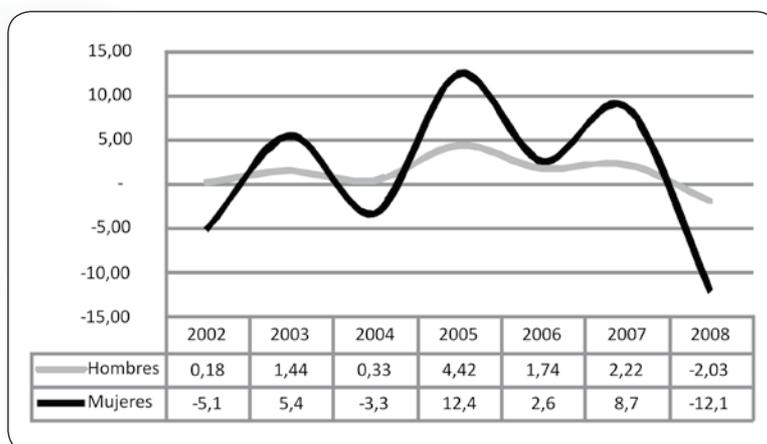
Fuente: DANE - ECH. Trimestres años 2001-2008.  
Nota. Promedios anuales 2001 - 2008.

La variación de la PEA y las fluctuaciones de la tasa de ocupación según sexo ponen de manifiesto la permanente inequidad de oportunidades para las mujeres en el mundo laboral. La caída de la participación laboral de las mujeres puede estar relacionada con el desaliento y desánimo por la falta de un trabajo decente y las políticas asistenciales de subsidios que terminan por reforzar el papel reproductivo de la mujer.

En este sentido, las cifras de la tasa global de participación femenina en los últimos ocho años, reflejan el comportamiento creciente pero oscilante de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo cartagenero. La participación femenina pasó de 43,5% en el 2001 a 41,3% en el 2008. En este período se alcanzó su valor máximo en el año 2007 (51,1%) y evidenció el retroceso más significativo en el año 2008.

<sup>32</sup> Al respecto ver la nota pie de página nº 18 de la página 26.

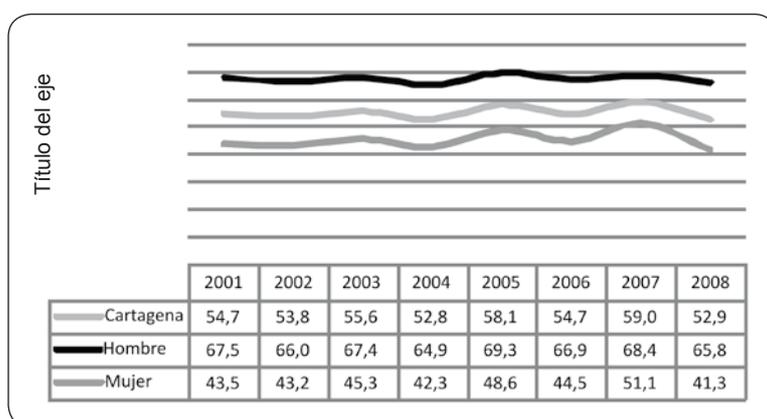
**Gráfica nº 15.** Variación de la población económicamente activa (PEA) según sexo  
Período 2001 - 2008  
Cartagena de Indias



Fuente: DANE - ECH. Trimestres años 2001-2008. Nota. Promedios anuales 2001 - 2008.

En el año 2008 de cada 100 mujeres que están en edad de trabajar 57 son mujeres inactivas mientras en los hombres la cifra está en 35. Y de cada 100 mujeres 43 están ocupadas o buscando trabajo (151.969 mujeres) mientras que la misma proporción en los hombres es de 65 (206.206 hombres).

**Gráfica nº 16.** Tasa global de participación, según sexo y total ciudad  
Período 2001 - 2008  
Cartagena de Indias

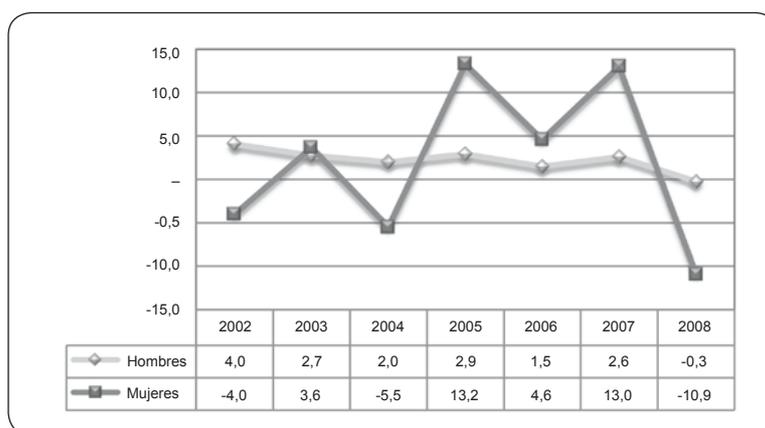


Fuente: DANE - ECH - GEIH. Octubre-diciembre 2001 - 2008.

Al analizar la dinámica del descenso de la participación laboral en la ciudad, se hace evidente que fue a expensas de las mujeres. La tasa de participación de las mujeres

en el mercado laboral durante el año 2008 mostró una caída de 10 puntos, pasando de 51,1 en el año 2007 a 41,3 en el 2008. El número de mujeres disminuyó en el mercado laboral y como resultado la población de mujeres ocupadas registró una caída significativa.

**Gráfica nº 17.** Variación de la población ocupada según sexo  
Período 2001 - 2008  
Cartagena de Indias



Fuente: DANE - ECH. Trimestres años 2001-2008.  
Nota. Promedios anuales 2001 - 2008.

El peso de la caída de la tasa ocupacional de la ciudad es asumido casi todo por las mujeres. En octubre-diciembre de 2008, la población ocupada en el Distrito fue de 319.394 personas representando 25.180 personas menos que en el mismo período del año 2007. El número de mujeres ocupadas se redujo ostensiblemente pasando de 150.673 a 125.910 mujeres. Si bien, en este mismo período descendió la tasa de desempleo femenino (de 15,8 en 2007 pasó a 15,2 en el año 2008), abandonaron el mercado laboral 24.763 mujeres.

En este año 2008, las mujeres ejercen menor presión sobre el mercado laboral debido a que una amplia proporción dejaron de trabajar, no tuvieron trabajo productivo ni lo buscaron. Muy probablemente, las mujeres por el desánimo ante los bajos salarios y la ausencia de empleos decentes, y por la oportunidad de disponer de ingresos por efecto de la expansión de las políticas focalizadas de subsidios condicionados, reducen su participación en el mercado laboral, y se dedican al trabajo reproductivo del hogar.

**Cuadro n 17.** Población ocupada según posición ocupacional y sexo (en miles)  
Período octubre - diciembre 2007 - 2008  
Cartagena de Indias

Posición ocupacional	2007		2008	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Empleado particular	67.831	48.452	61.228	42.821
Empleado del Gobierno	13.239	10.202	14.548	11.739
Empleado doméstico	541	20.916	549	15.487
Cuenta propia	104.369	65.728	112.645	51.619
Patrón o empleador	4.860	1.260	3.456	347
Trab. familiar sin remuneración	2.802	3.854	951	3.792
Trabajador sin remuneración en empresas de otros hogares	259	261	107	-
Otro	-	-	-	105
Ocupados Cartagena	193.901	150.673	193.484	125.910

Fuente: DANE ECH- GEIH. Octubre - diciembre 2007-2008.

### ***El empleo y el desempleo***

El comportamiento de la ocupación en la ciudad indica que las iniciativas en materia económica adelantadas, después de la crisis de finales de los noventa, no han podido contrarrestar los efectos del desempleo, la informalidad y la pobreza que caracterizan de manera permanente el mundo laboral y la realidad social cartagenera. Las tasas de ocupación de la ciudad son de las más bajas entre las principales ciudades y áreas metropolitanas del país. Y las tasas de desempleo se han mantenido con dos dígitos durante estos últimos nueve años, incluso cuando en los últimos años se ha observado una recuperación temporal de la economía y la reactivación del empleo a nivel nacional (ver gráfica nº 18).

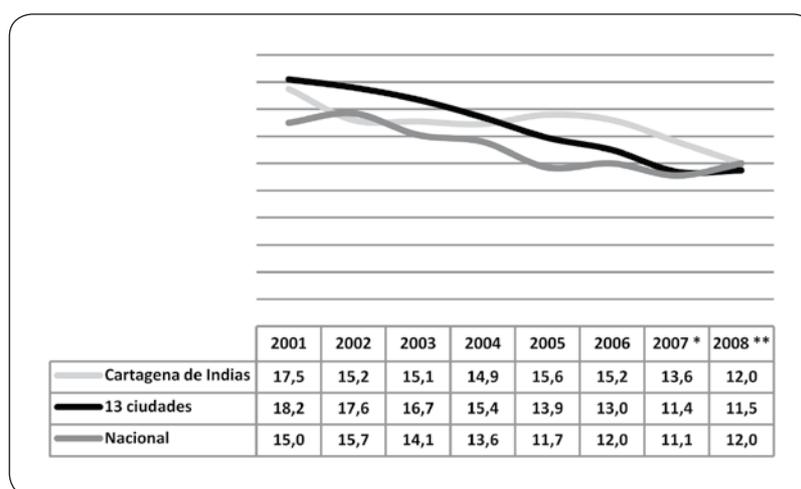
Si bien la tasa global de participación femenina, es decir el porcentaje de mujeres económicamente activas con respecto al total de mujeres en edad de trabajar se incrementó del 43,5% (2001) al 51,1% (2007)<sup>33</sup>, la tendencia refleja que, una vez se accede al mercado de trabajo, las condiciones laborales de las mujeres muestran una diferencia significativa con respecto a los hombres por la discriminación de género existente que se traduce en mayor desempleo y trabajo informal, salarios más bajos,

<sup>33</sup> Para el año 2008 la Tasa Global de Participación Femenina evidenció un significativo retroceso ubicándose en el 41,3 y siendo la cifra de Tasa Global de Participación más baja de los últimos ocho años. (Ver gráfica nº 9).



mayor precariedad laboral y más desprotección social y pensional. La mujer incrementa su vinculación al mercado laboral de forma precaria e inestable. La evolución del mercado de trabajo del distrito muestra no sólo una exclusión económica y social sino una persistencia en la profundización de las desigualdades e inequidades de género.

**Gráfica nº 18.** Tasa de desempleo Cartagena de Indias, nacional y 13 áreas metropolitanas



Fuente: DANE (Mercado Laboral - Gran Encuesta Integrada de Hogares 2001 - 2006)

\* DANE GEIH. Enero - diciembre de 2007/enero 2008.

\*\* DANE - GEIH. Promedio anual 2008

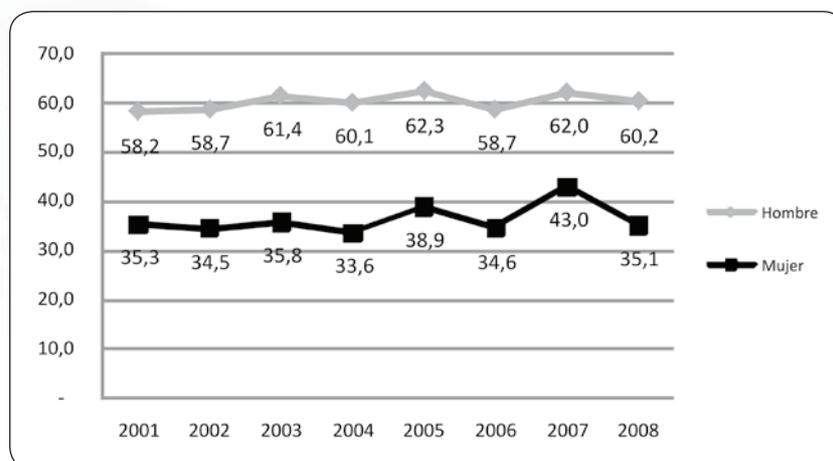
Nacional 2008: DANE - GEIH. Enero - marzo 2008.

13 Ciudades: Medellín, Barranquilla, Bogotá, Cartagena, Manizales, Montería, Villavicencio, Pasto, Cúcuta, Pereira, Bucaramanga, Ibagué y Cali.

La tasa de ocupación oscila, promedialmente alrededor del 35,1, mientras que en los hombres es 60,2. A lo largo del período 2001 a 2008, la tasa de ocupación siempre es significativamente inferior en las mujeres en relación con los hombres diferenciándose alrededor de 20 puntos. En este mismo período, se observa que la tasa de ocupación de las mujeres tiene un comportamiento oscilante; pero con una tendencia al ascenso que se ve interrumpido con una pronunciada caída en el año 2008 al descender en 8 puntos en relación al 2007. Se registra una tendencia a la feminización del mercado laboral en la ciudad; pero con pronunciadas fluctuaciones que indican la inestabilidad de las mujeres en su participación laboral (ver gráfica nº 19).

Como es reconocido, en los ciclos laborales de las personas incide tanto la edad como el sexo. El comportamiento de los ciclos de vida laboral mercantil de hombres

**Gráfica nº 19.** Tasa de ocupación según sexo  
Período octubre - diciembre 2001 - 2008  
Cartagena de Indias



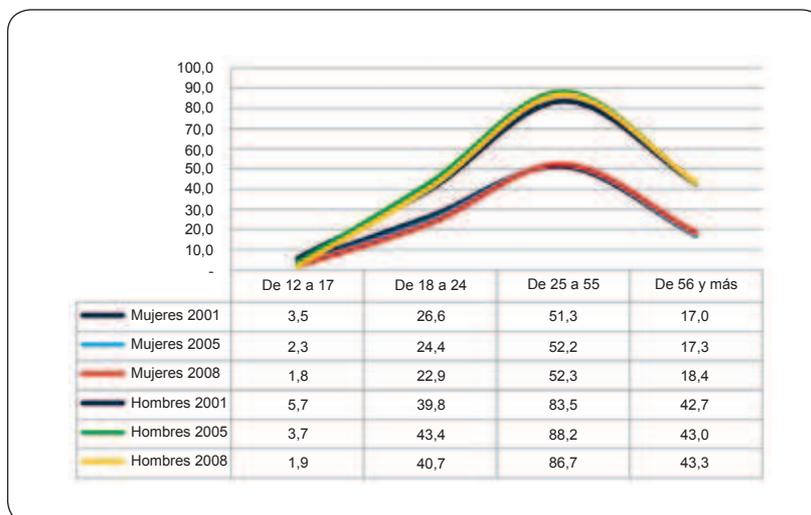
Fuente: DANE - ECH - GEIH. Octubre-diciembre 2001 - 2008. Cálculos ODESDO.

y mujeres es distinto<sup>34</sup>. Si bien, en los últimos años, el comportamiento experimenta cambios debido a distintos factores tanto económicos como socioculturales, en términos generales las mujeres, comparativamente, se integran en edades más tardías y permanecen menor tiempo.

En este sentido, se ha ido reduciendo el ciclo laboral de las mujeres en la ciudad de Cartagena. La tendencia de las mujeres en los últimos años es incorporarse al mercado laboral más tarde. La tasa de ocupación de las mujeres jóvenes (18 a 24 años de edad) registra, en los últimos años, una progresiva reducción. Muy probablemente, la escasa oferta laboral para la población de mujeres jóvenes (para mujeres de 18 y 24 años de edad en el año 2008 la tasa de desempleo es de 35,4), y la prolongación de sus tiempos educativos influyen en este comportamiento. Adicionalmente, la falta de empleo implica para muchas jóvenes, particularmente las más pobres y más necesitadas que no tienen oportunidad ni posibilidades de estudiar, quedarse en el hogar desempeñando el trabajo doméstico sin remuneración.

<sup>34</sup> Ver al respecto Sarmiento A., Libardo y Vargas C., Hernán. Op. cit. Pág. 86.

**Gráfica nº 20.** Tasa de ocupación según sexo rangos de edad  
Cartagena de Indias



Fuente: DANE - GEIH. Años 2001 - 2008. Cálculos ODESDO.  
Nota: Promedios anuales.

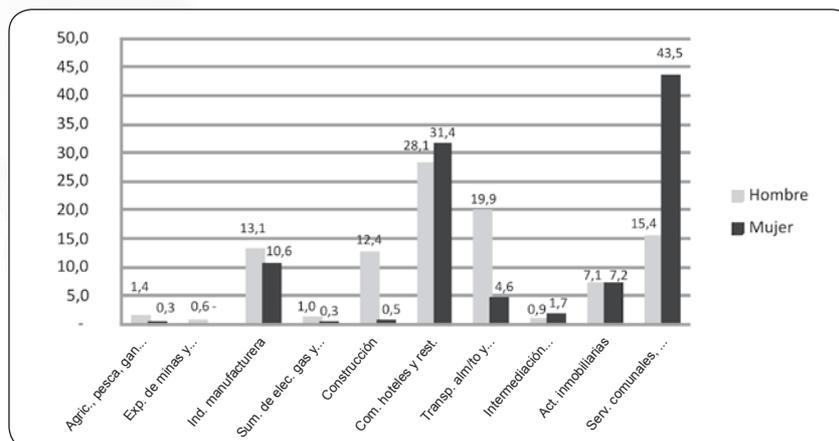
### ***La ocupación femenina según actividad***

La ocupación femenina se concentra en el sector terciario de la economía. Son el comercio y los servicios, las ramas de actividad que generan mayor empleo para las mujeres. Los porcentajes de mujeres ocupadas en el año 2008 en comercio (31,4%), servicios comunales (43,5%) y sistema financiero (1,7%) son superiores con respecto a los hombres; mientras que en el resto de las ramas de actividad los hombres se encuentran participando en mayor proporción (ver gráfica nº 21).

En este sentido, el comportamiento de la ocupación de las mujeres se muestra en consonancia con las dinámicas globales del mercado. Las actividades del proceso de tercerización de la economía tienden a incorporar principalmente a las mujeres en relación a las otras ramas de actividades primarias y secundarias.

La distribución de la posición ocupacional según sexo, refleja que en el año 2008 el aumento de trabajo por cuenta propia es superior en los hombres (58,2%) que en las mujeres ocupadas (41%). En este mismo año 2008, el 55,6% de las mujeres son asalariadas frente al 39,4 % de los hombres. La diferencia significativa entre hombres y mujeres se debe al alto porcentaje de mujeres en el servicio doméstico (12,3%) frente a los hombres (0,3%).

**Gráfica nº 21.** Distribución porcentual de la población ocupada, según ramas de actividad y sexo  
Octubre - diciembre 2008  
Cartagena de Indias



Fuente: DANE - ECH - GEIH. Octubre - Diciembre 2008. Cálculos ODESDO.  
Nota: No incluye personas que no informan.

**Cuadro nº 18.** Población ocupada según posición ocupacional y sexo  
Período octubre - diciembre 2005 - 2008  
Cartagena de Indias

Posición ocupacional	2005		2006		2007		2008	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Empleado particular	63.307	51.477	61.634	45.762	67.831	48.452	61.228	42.821
Empleado del gobierno	14.746	13.299	16.564	12.199	13.239	10.202	14.548	11.739
Empleado doméstico	1.319	23.743	231	21.511	541	20.916	549	15.487
Cuenta propia	122.791	60.690	115.348	57.024	104.369	65.728	112.645	51.619
Patrón o empleador	3.898	1.440	4.427	2.195	4.860	1.260	3.456	347
Trab. familiar sin remuneración	169	1.685	1.394	3.638	2.802	3.854	951	3.792
Trabajador sin remuneración en empresas de otros hogares	-	-	-	313	259	261	107	-
Jornalero o peón	-	-	-	209	-	-	nd	nd
Otro	85	-	105	-	-	-	-	105
Ocupados Cartagena	206.315	152.334	199.703	142.851	193.901	150.673	193.484	125.910

Fuente: DANE - ECH - GEIH. Octubre - diciembre 2005 - 2008.

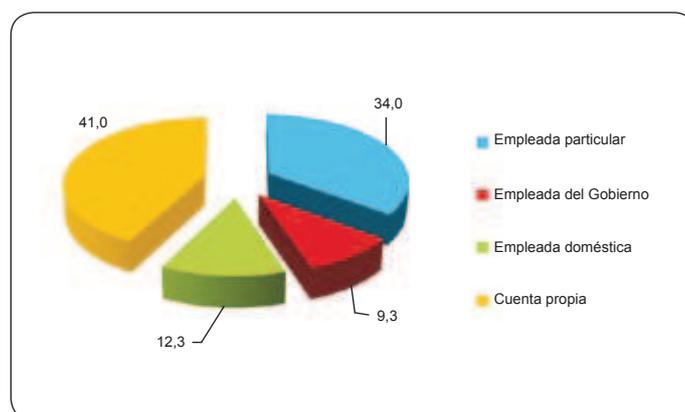
La distribución de la participación laboral muestra que las mujeres se concentran en los servicios comunales y sociales; una gran proporción se encuentran laborando en el trabajo doméstico remunerado, sector de menor remuneración y protección laboral. Esta alta participación de las mujeres como empleadas domésticas, indica



cómo el servicio doméstico todavía representa una gran proporción del empleo femenino de la ciudad y pone de manifiesto cómo la participación laboral de la mujer se adelanta significativamente desde trabajos de menor productividad y mayor precariedad.

De igual forma, cabe resaltar que en el trabajo familiar sin remuneración también existen diferenciales significativos desfavorables para las mujeres con respecto a los hombres. El porcentaje de mujeres (3%) que desempeñan un trabajo familiar sin remuneración es superior al de los hombres (0,5%).

**Gráfica nº 22.** Distribución porcentual de mujeres ocupadas según posición ocupacional (Asalariadas y Cuenta Propia)  
Octubre - diciembre 2008  
Cartagena de Indias



Fuente: DANE - ECH - GEIH. Octubre - Diciembre 2008. Cálculos ODESDO.

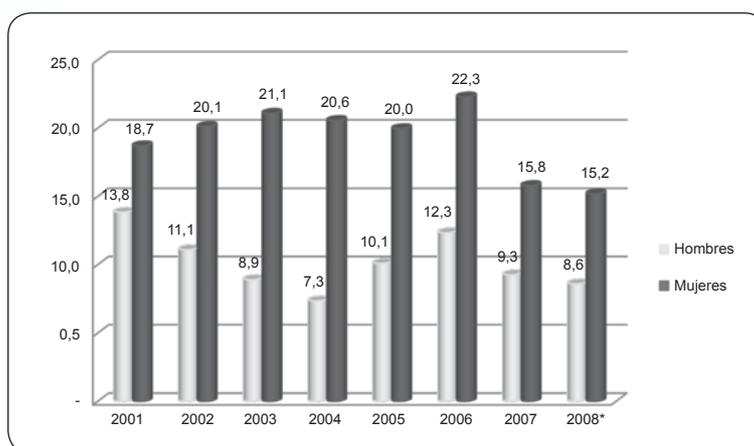
### ***El desempleo de las mujeres***

Si bien, el desempleo de la ciudad puede obedecer al comportamiento cíclico de la economía –esencialmente, atendiendo a su carácter temporal–, tiende a ser de tipo estructural debido a un modelo de desarrollo local en el que se identifica un permanente desequilibrio entre la oferta y demanda de trabajo. Un modelo cuya caracterización primordial es la poca capacidad de elevar la productividad laboral y generar empleo para los que desean incorporarse al mundo del trabajo.

Se ha privado sistemáticamente del derecho al trabajo a un gran porcentaje de la ciudadanía y se ha condenado a una inmensa mayoría a un empleo indigno y precario. Los constantes desequilibrios entre la oferta y demanda de trabajo han con-

ducido a privar y limitar de manera permanente la participación de la población en edad de trabajar en el mercado formal de trabajo, ofreciéndole como opción a una inmensa mayoría el desempleo, el subempleo y en el mejor de los casos la participación en la informalidad laboral.

**Gráfica nº 23.** Tasa de desempleo por sexo  
Período octubre - diciembre 2001 - 2008  
Cartagena de Indias



Fuente: DANE - ECH - GEIH. Octubre - Diciembre 2001 - 2007. Cálculos ODESDO.  
\* DANE - GEIH. Período octubre - diciembre de 2008.

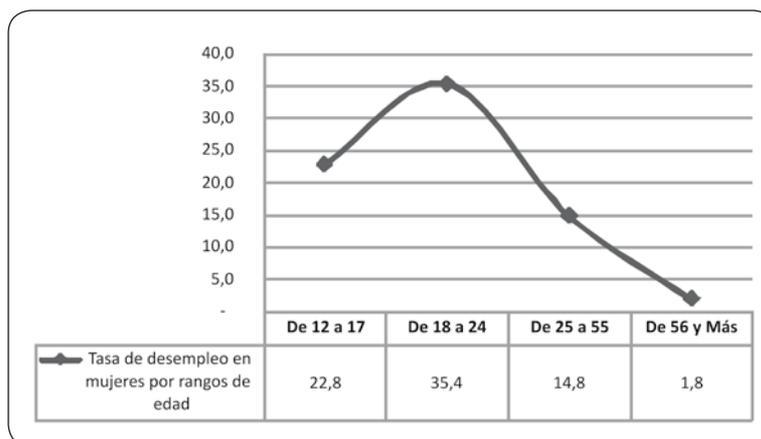
Es una situación que expone a una gran parte de la población cartagenera a condiciones de precariedad laboral, bajos ingresos monetarios, desprotección social y menos oportunidades para la realización de sus necesidades. Dinámica laboral de la ciudad que afecta de manera particular y dramática a las mujeres y a la población afrocolombiana de la ciudad. Dinámica que produce y reproduce la permanente exclusión económica y social, y refuerza la marginalidad tanto étnica y de género como etaria y socioespacial.

En este sentido, el desempleo de las mujeres se ha mantenido promedialmente en valores del 20% superando significativamente las tasas de los hombres. El crecimiento de la participación laboral de la mujer no se corresponde con la oferta ni con la creación de puestos de trabajo, lo cual conduce a cifras de desempleo femenino muy superiores a las de los hombres.

De acuerdo a lo mencionado anteriormente, el mercado laboral tiene una dinámica de discriminación tanto por la edad como por los niveles educativos que va a reforzarse con la discriminación racial y de género. Si bien, la oferta laboral favorece a las mujeres

jóvenes no afrocolombianas y con mayores niveles de educación, en términos generales el desempleo incide en las mujeres jóvenes con mayor cualificación educativa.

**Gráfica nº 24.** Tasa de Desempleo en mujeres según rangos de edad  
Promedio anual 2008  
Cartagena de Indias



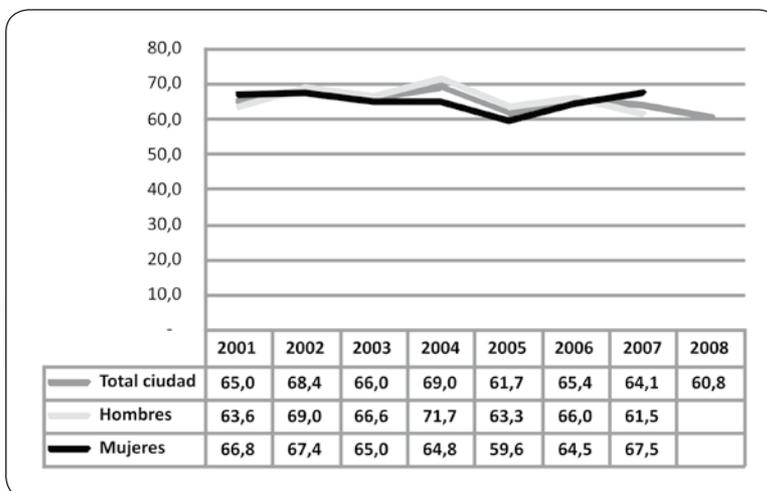
Fuente: DANE - GEIH 2008. Cálculos ODESDO.

### ***Subempleo e informalidad***

La principal característica de la ocupación del mercado laboral del distrito de Cartagena es la oferta de la precariedad laboral que se pone de manifiesto con el subempleo y la informalidad. La informalidad por encima del 60% y el subempleo en progresivo ascenso son una constante en los últimos años (ver gráfica nº 25).

Los niveles de informalidad de las mujeres fluctúan. Si bien ésta descendió en el 2005, volvió aumentarse en los años 2006 y 2007 de manera sostenida. En términos generales los hombres presentan una mayor tasa de informalidad, pero cuando se observa una mejoría de los niveles de ocupación, las mujeres presentan una elevación de su tasa de informalidad. Las mujeres entran al mercado laboral desde una oferta de precarización, inestabilidad e informalidad a través de subcontratos, cuentapropistas en las calles, vendedoras puerta a puerta, el trabajo doméstico remunerado, etc. que termina reflejándose, por una parte, en una insatisfacción creciente, sea por empleo inadecuado por ingresos, competencia o insuficiencia de horas de trabajo. Y, por otra, impidiendo el acceso de las mujeres, como trabajadoras, a todos los derechos laborales, a la seguridad social y a sus prestaciones previsionales.

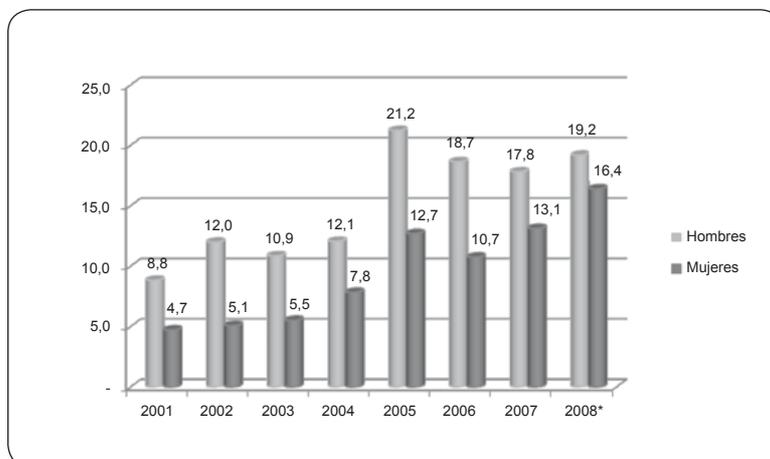
**Gráfica nº 25.** Porcentaje del empleo informal total ciudad y sexo  
Cartagena de Indias



Fuente: DANE - GEIH. Abril - Junio 2007.

\*DANE-Principales indicadores del mercado laboral. Abril-junio 2008.

**Gráfica nº 26.** Tasa de subempleo por sexo  
Cartagena de Indias, 2008



Fuente: DANE - ECH - GEIH. Octubre - Diciembre 2001 - 2007.

\* DANE - GEIH. Período octubre - diciembre de 2008.

## Ingresos laborales

Al comparar los ingresos, las desigualdades sociales y las diferencias e inequidades de género se hacen evidentes. Si bien, en la ciudad las personas ocupadas perciben salarios promediales bajos (la mayoría tienen ingresos inferiores a un millón de pesos) y se concentran, como era de esperar, en aquellas posiciones ocupacionales de ingresos promedio más bajos, al diferenciarlos por sexos se muestra que es a expensas esencialmente de las mujeres. Mientras el 57,2% de las mujeres se encuentran con promedio de ingresos laborales por debajo del salario mínimo, de acuerdo a su posición ocupacional, los hombres en su mayoría están entre uno y dos salarios mínimos.

En todas las posiciones ocupacionales el promedio de ingresos es desfavorable a las mujeres, registrándose, especialmente, la desigualdad con ingresos significativamente bajos frente a los hombres en el empleo doméstico y el trabajo independiente por cuenta propia. Se observa, como era esperado, que el trabajo asalariado –exceptuando el servicio doméstico remunerado–, ofrece una mayor equidad de género incidiendo en unos mejores ingresos y una mayor protección social para las mujeres.

**Cuadro nº 19.** Promedio de ingresos laborales de la población ocupada según posición ocupacional y sexo  
Período octubre - diciembre 2007  
Cartagena de Indias

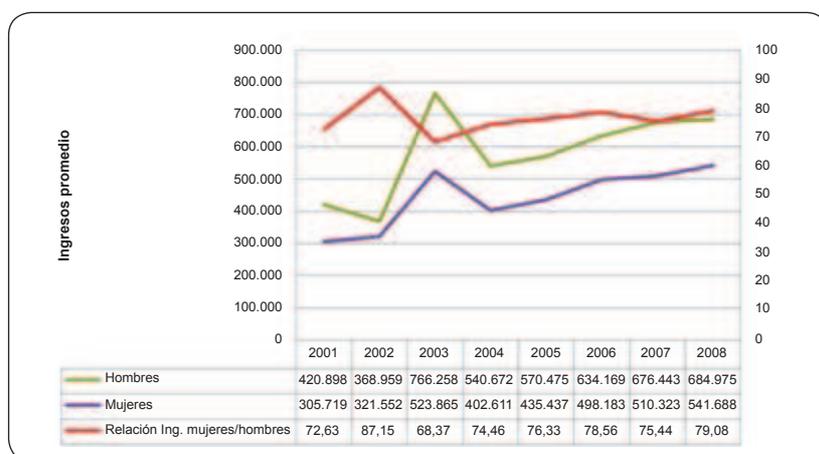
Posición ocupacional	Ciudad	Ingresos laborales		Porcentaje población ocupada	
		Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Ocupados Cartagena	598.254	692.887	484.828	-	-
Empleado particular	722.407	779.781	647.206	35,6	32,38
Empleado del Gobierno	1.338.880	1.416.585	1.242.860	7,0	6,8
Empleado doméstico	375.313	763.449	367.338	0,3	13,9
Cuenta propia	426.110	519.617	287.005	53,0	43,3
Patrón o empleador	1.636.911	1.699.922	1.450.786	2,6	0,8
Trab. familiar sin remuneración	150.000	150.000	-	1,5	2,6
Trabajador sin remuneración en empresas de otros hogares			-	0,1	0,2
Jornalero o peón			-	-	-
Otro		-	-	-	-

Fuente: DANE - ECH - GEIH. Octubre - Diciembre 2001 - 2007. Cálculo ODESDO.

Todas estas características de la actividad laboral de las mujeres ponen en evidencia en la ciudad, la persistencia de la discriminación de género que obstaculiza la igualdad en materia de salarios y es causante de mayor vulnerabilidad y desprotección social y pensional. Es también evidente que en el promedio general de ingresos de la población ocupada se evidencian diferencias muy significativas a lo largo de los últimos años. En el año 2007 el promedio de ingresos laborales de las mujeres ocupadas (\$484.828) no es solo inferior al de la ciudad (\$598.254), sino significativamente menor, en un 42,9%, que el del promedio de los hombres ocupados (\$692.887), reflejando el comportamiento asimétrico de los ingresos en detrimento de las mujeres.

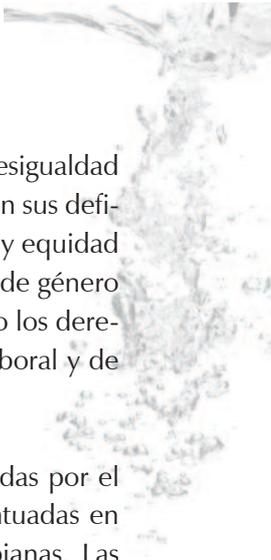
Esta situación diferencial y desigual se corrobora en la relación entre los salarios femeninos y los masculinos, donde se observa no sólo la persistencia de las disparidades salariales de género, sino la acentuación de la brecha salarial de género en el último año 2007 (69,97%).

**Gráfica nº 27.** Relación ingresos promedio laborales de la población ocupada según sexo  
Período 2001 - 2008  
Cartagena de Indias



Fuente: DANE - ECH - GEIH. Octubre - Diciembre 2001 - 2006.  
2007 - 2008: DANE - GEIH, serie anual. Cálculos ODESDO.

En la sociedad cartagenera, a igual trabajo, los salarios de las mujeres son más bajos. Así mismo, en los renglones donde se ubica en el mercado laboral una gran proporción de las mujeres, los salarios promedios están por debajo del salario mínimo, como es el caso de la posición ocupacional de empleado doméstico, por cuenta propia y trabajo familiar sin remuneración. El crecimiento económico de la ciudad



se apoya en general en la discriminación de género y en particular en la desigualdad de género salarial. El modelo de desarrollo implementado en la ciudad, con sus deficiencias en la implementación de políticas públicas a favor de la igualdad y equidad de género, sólo ha afianzado los mecanismos que reproducen la pobreza de género y la discriminación social y económica de las mujeres, y no ha garantizado los derechos de ciudadanía de las mujeres en todo lo concerniente a la esfera laboral y de actividad económica.

En la sociedad cartagenera estas desigualdades e inequidades determinadas por el género en el acceso laboral y estatus socio-ocupacional, están más acentuadas en las mujeres afrocolombianas con respecto a las mujeres no afrocolombianas. Las desigualdades observadas en el mercado laboral de Cartagena no se explican únicamente por el origen social y el nivel educativo alcanzado, sino también por la discriminación racial y de género. La pertenencia racial en Cartagena genera fuertes y significativas diferencias a favor de la población no afrocolombiana para alcanzar niveles educativos altos y es, particularmente, para las mujeres afrocolombianas frente a las no afrocolombianas, un factor de fuertes desigualdades e inequidades para lograr una posición-socio-ocupacional de mayor calificación<sup>35</sup>.

- **Sistema de afiliación y protección social en las mujeres**

#### ***Afiliación al sistema de seguridad social de salud***

Con la Constitución política de 1991, se han alcanzado significativos avances en las coberturas de los servicios sociales, pero los objetivos de alcanzar un sistema de seguridad social universal, inclusivo y equitativo para toda la población no se han logrado. Diversos factores tanto económico-financieros como políticos son los causantes de no poder alcanzar no sólo la cobertura sino la igualdad y equidad en las prestaciones sociales tanto de salud como pensionales.

En salud, la afiliación de las mujeres al sistema de salud en gran parte se hace a expensas del régimen subsidiado. El 52,74% del total de personas afiliadas al régimen Subsidiado en el Distrito son mujeres (253.383/2008). Esto significa que el 53% de las mujeres cartageneras acceden a los servicios de salud a través de unas prestaciones restringidas con respecto al régimen contributivo.

---

<sup>35</sup> Al respecto para mayor información ver Lluís Casanovas (coord.) y equipo ODESDO. Op. cit. Págs. 128-138.

**Cuadro nº 20.** Porcentaje de hombres y mujeres afiliados EPS - S  
Cartagena de Indias - 2008

Total		TOTAL
Hombres	Mujeres	
227.045	253.383	480.428
47,26	52,74	100

Fuente: Departamento Administrativo Distrital de Salud - DADIS, año 2008.

La mera cobertura de afiliación no garantiza a la mayoría de mujeres cartageneras los principios de universalidad, oportunidad, igualdad y equidad en la atención en salud. A la mayoría de mujeres que viven en condiciones de mayor vulnerabilidad, con bajos ingresos y menor calidad de vida, se les limita, y condicionan los servicios de atención y no se les cubre de manera integral y oportuna las necesidades y requerimientos en salud en las mismas condiciones que aquellas personas que disponen de más recursos y posibilidades<sup>36</sup>.

### ***Afiliación al sistema de seguridad social de pensiones***

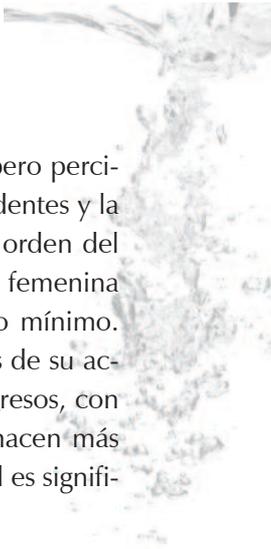
En términos generales en el país, la afiliación al sistema obligatorio de pensiones cubre alrededor de un 57% de la PEA, pero de ese grupo de trabajadores tan solo el 42% son cotizantes activos<sup>37</sup>. La cobertura del Sistema General de Pensiones es baja y el sistema es inequitativo porque favorece, particularmente, a las personas de altos ingresos.

El acceso a la seguridad social es adverso para las mujeres. Las condiciones laborales y salariales indican claras desventajas y discriminaciones para las mujeres en su acceso al sistema de seguridad social. El 65% de las mujeres trabaja en la economía informal. Esto significa que de entrada 65 mujeres de cada 100 ocupadas están excluidas de las cotizaciones previsionales. Así mismo el alto índice de desempleo para las mujeres en la ciudad (15,2/2008) agrava la situación de protección suspendiendo la cotización de todas aquellas mujeres que pierden su trabajo formal. Estos factores, junto a la precariedad contractual y la evasión respecto a las obligaciones en la afiliación a la seguridad social, impiden el acceso a la protección social de la mayoría de mujeres condicionado su vejez.

<sup>36</sup> Al respecto para mayor información ver Casanovas, Lluís (coord.) y equipo ODESDO. Op. cit. Págs.139-146.

<sup>37</sup> Helmsdorff, Loredana. *Ampliación de cobertura del sistema pensional colombiano y atención al adulto mayor*. Pág. 18. Documento preparado para la Misión para el diseño de una estrategia para la reducción de la pobreza y la desigualdad (MERPD). Bogotá. 2007.





En términos de salarios, más mujeres se incorporan al mercado laboral, pero percibiendo salarios inferiores a los hombres. Las diferencias salariales son evidentes y la brecha que separa los ingresos salariales de hombres y mujeres esta del orden del 65-75% en los últimos años. Alrededor del 60% (2007) de la población femenina ocupada que participa en el mercado laboral percibe menos del salario mínimo. Estas realidades a nivel de remuneración de las mujeres y las condiciones de su acceso al mercado laboral –cada vez más precarias, flexibles, con bajos ingresos, con historia laboral fragmentada y muchas veces sin prestaciones sociales– hacen más difícil acceder a la pensión, y en los casos que se logra el monto pensional es significativamente menor que el de los hombres.

Las condiciones laborales y salariales indican claras desventajas para las mujeres en su acceso al sistema de seguridad social. El derecho a una pensión para muchas mujeres es apenas una ilusión. Y la mayoría de mujeres que acceden al sistema probablemente lo harán con pensiones de montos cercanas al salario mínimo.

### 5.3. Una aproximación a la vida laboral de las mujeres de los barrios populares de Cartagena de Indias

Al observar el mercado laboral, se puede constatar que la inequidad de género es una acentuada realidad en relación a las oportunidades entre hombres y mujeres. Una aproximación a la realidad de los barrios de Cartagena de Indias permite observar que esta situación no sólo se confirma sino que se agrava cuando se contempla el mundo laboral y productivo de las mujeres de los distintos barrios que configuran el amplio ámbito de los sectores populares de la ciudad. Observadas las dinámicas y tendencias generales, se hace necesario aproximarse a la dimensión particular de las mujeres de los sectores populares que representan a una gran mayoría de la población femenina de Cartagena participante en el mundo del trabajo.

El mercado laboral para las mujeres de los sectores populares se precariza, tanto a nivel de las oportunidades laborales como en su remuneración. Asimismo, en ellas recae con mayor intensidad la división sexual del trabajo. Persiste una concentración de oportunidades en el mercado laboral que guarda relación con los estereotipos socioculturales que asignan a las mujeres funciones tradicionales relacionadas con el cuidado de los demás y con menor estatus ocupacional.

El ciclo de la vida laboral de la mayoría de las mujeres de los barrios populares responde a múltiples factores. Es una realidad cotidiana que está determinada por un constante acúmulo de obstáculos para el acceso al mercado del trabajo y una persistente situación de injusticias e inequidades en relación a la remuneración y al reconocimiento de sus derechos laborales. Es una realidad que amplía y reproduce las discriminaciones de género y la segmentación horizontal del mercado de trabajo, que tiende a concentrar a las mujeres en determinadas ramas de la producción e ignora constantemente los derechos laborales de las mujeres y el derecho al trabajo decente<sup>38</sup>.

---

<sup>38</sup> El concepto de trabajo decente (OIT, 1999) como una noción rector de los propósitos que el desarrollo debe alcanzar, contempla cinco pilares: a) empleos productivos y protegidos; b) con retribuciones justas; c) regidos por normas laborales sustentadas en los derechos fundamentales en el trabajo; d) sin discriminaciones de ningún tipo; e) en contextos donde el diálogo social y la negociación colectiva sean mecanismos plenamente vigentes. El concepto de «trabajo decente» fue acuñado por Juan Somavía, en su primer informe como Director General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1999. 87ª Conferencia. Conferencia Internacional del Trabajo (OIT, junio de 1999).



## Características de las mujeres trabajadoras de los sectores populares

La información obtenida, a partir de los resultados de una encuesta dirigida a 500 mujeres de los distintos barrios de la ciudad, con la finalidad de tener un panorama descriptivo y referencial para el trabajo de la promoción de los derechos laborales de las mujeres residentes en los barrios populares<sup>39</sup>, nos permite una mirada exploratoria acercándonos a las características concretas de la inserción y participación de una gran mayoría de las mujeres cartageneras de los sectores populares al mercado de trabajo.

La encuesta del estudio realizada a 500 mujeres, seleccionadas de forma aleatoria, residentes en 15 barrios de la ciudad, en edad económicamente activa y que desarrollaban una actividad productiva extradoméstica, pone en evidencia que –a pesar de que existen normas y disposiciones que protegen a las mujeres en materia laboral– se impulsa, en la ciudad, un modelo de desarrollo centrado en el mercado donde se agudizan las desigualdades económicas, aumenta la polarización social y se profundiza la disparidad e inequidad de género en la participación laboral y económica.

- **Aspectos sociodemográficos**

### *Inserción y residencia*

Las mujeres encuestadas residen en 15 barrios de la ciudad pertenecientes a 9 Unidades Comuneras de Gobierno y a las tres Localidades. Barrios, en su mayoría, de estrato 1, 2 y 3 y que se encuentran ubicados por toda la geografía urbana. Algunos hacen parte de los sectores históricos populares de la ciudad con más de cincuenta años de fundación y ubicados en zonas nodales y estratégicas de la ciudad; y otros, de más reciente conformación e historia, situados en entornos más periféricos del Distrito.

En este sentido, las mujeres trabajadoras encuestadas constituyen un grupo poblacional que se distribuye por gran parte de la ciudad residiendo en la mayoría de las Unidades Comuneras de Gobierno urbanas de la ciudad.

---

<sup>39</sup> Estudio realizado por el Observatorio de Derechos Sociales y Desarrollo (ODESDO) conjuntamente con la Mesa Permanente de Mujeres de Funsarep en el marco del desarrollo de la Acción Ciudadana por los Derechos Laborales de las Mujeres. Iniciativa acompañada por el área de Mujeres, Desarrollo y Ciudadanía de Funsarep.

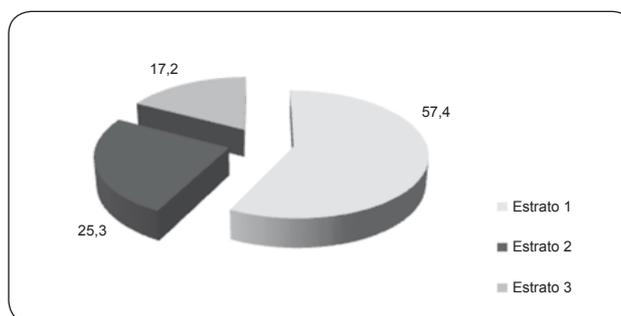
**Cuadro nº 21.** Mujeres según barrio, unidades comuneras de gobierno y estrato  
Encuesta 2008

Nº	Barrio/sector	Estrato	UCG	Localidad
1	Bosque	3	10	(1) Localidad Histórica y del Caribe Norte
2	La María	2	3	(1) Localidad Histórica y del Caribe Norte
3	Pedro A. Salazar	3	2	(1) Localidad Histórica y del Caribe Norte
4	Santa Rita y Comuneros	2	2	(1) Localidad Histórica y del Caribe Norte
5	San Francisco	2	3	(1) Localidad Histórica y del Caribe Norte
6	Siete de Agosto	2	3	(1) Localidad Histórica y del Caribe Norte
7	Fredonia	1	6	(2) Localidad de la Virgen y Turística
8	María Auxiliadora	1	4	(2) Localidad de la Virgen y Turística
9	Olaya Herrera (sector del Líbano, Sector Las Palmeras y Sector playas de Acapulco)	1	5 y 6	(2) Localidad de la Virgen y Turística
10	Pozón (sector 1ro de Mayo, sector La Paz y sector 20 de Enero)	1	6	(2) Localidad de la Virgen y Turística
11	Pozón (sector la Unión, sector la Islita, sector Zalabanda y sector Camilo Torres)	1	5 y 6	(2) Localidad de la Virgen y Turística
12	Trece de Junio	2	7	(2) Localidad de la Virgen y Turística
13	Campestre	3	12	(3) Localidad Industrial de la Bahía
14	Nelson Mandela	1	14	(3) Localidad Industrial de la Bahía
15	San Fernando	2	14	(3) Localidad Industrial de la Bahía

Fuente: cálculos ODESDO 2008.

De acuerdo, a la observación de la estratificación socio-económica, el 57,4% de las mujeres encuestadas residen en barrios de estrato 1 y el 25,3% en estrato 2. El 82,7% de las mujeres encuestadas viven en situación de pobreza y extrema pobreza (el sistema de estratificación asimila los estratos 1 y 2 a condiciones de pobreza). Las mujeres que viven en estrato 3 representan el 17,2% de las mujeres encuestadas.

**Gráfica nº 28.** Mujeres, según estrato 1, 2 y 3  
Encuesta 2008



Fuente: cálculos ODESDO 2008.

Nota: no se incluyen mujeres que no informan sobre la localidad a la cual pertenecen (30). Total mujeres encuestadas: 500.

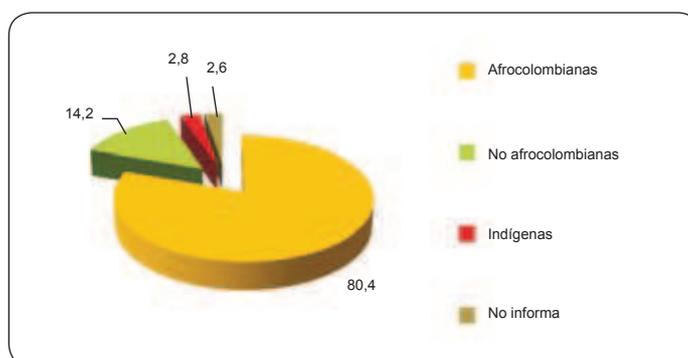


La estratificación de los barrios donde residen las mujeres encuestadas pone en evidencia que este grupo de mujeres interactúa cotidianamente con la realidad urbana a partir de una inserción socioeconómica baja, caracterizada por generar y reproducir determinantes y condicionantes amplios de exclusión y marginalización ligados a las distintas formas y dinámicas de inequidad (económicas, sociales, políticas y culturales) en la vida social de la ciudad. A nivel laboral, la falta de oportunidades laborales y las escasas posibilidades de obtener adecuados ingresos implicarán una participación en los procesos de trabajo que no darán respuesta adecuada a sus necesidades humanas fundamentales. Las condiciones precarias del mercado laboral producirán y reproducirán limitaciones a los satisfactores de las necesidades de las mujeres y a su propia vida cotidiana implicando persistentes bajos niveles de calidad de vida y restringiendo las posibilidades de ampliar las opciones de vida.

### **Realidad multiétnica**

Las encuestas nos reflejan la realidad multiétnica y multirracial del Distrito. El 80,4% de las mujeres se autorreconocieron afrocolombianas, el 14,2% no afrocolombianas y el 2,8% indígenas; mientras el 2,6% no informaron de su pertenencia étnica.

**Gráfica nº 29.** Mujeres según pertenencia étnica  
Encuesta 2008



Fuente: cálculos ODESDO 2008.

El autorreconocimiento étnico/racial de las mujeres en el estudio muestra el comportamiento de la distribución y el peso poblacional correspondiente de la población afrocolombiana en el territorio local urbano. El autorreconocimiento de las mujeres afrocolombianas tiene un valor importante y significativo en cuanto a su

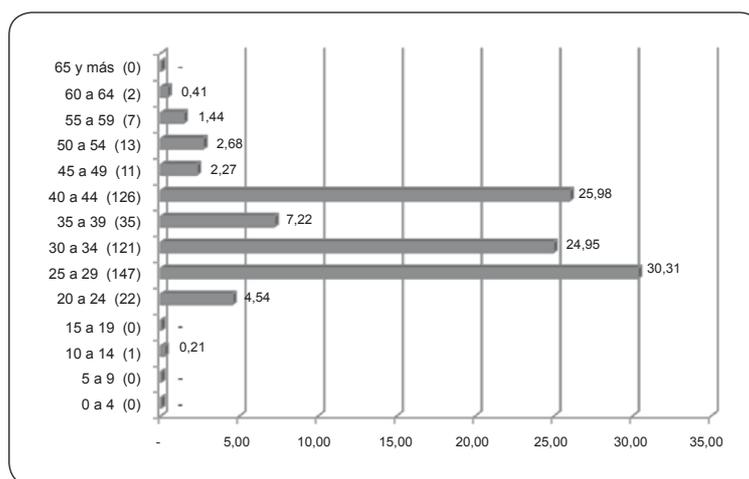
sentido de pertenencia étnica/racial, su autoestima y dignidad ante una sociedad caracterizada por la discriminación étnico/racial y los estereotipos negativos a la población negra.

Con ello, también, se vuelve visible la ubicación geográfica no estrictamente periférica ni territorialmente marginal de la población afrocolombiana en la ciudad. Y se constata la correlación con la alta concentración de la población afrocolombiana en los sectores populares con mayor pobreza de la ciudad. El mayor número de mujeres y hombres afrocolombianos urbanos residen en aquellos sectores residenciales populares de menor estrato socioeconómico (1 y 2).

### Edad

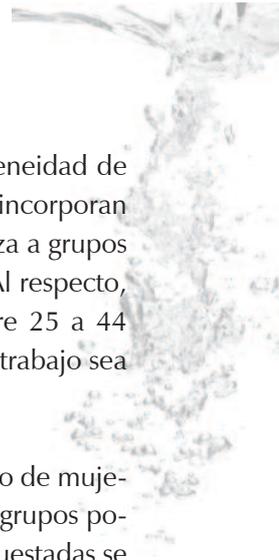
Según la edad de las mujeres encuestadas, se observa que el rango de edad está comprendido entre las edades de los 12 a los 65 años. El mayor número de mujeres constituyen el grupo de edad entre los 25 y 29 años alcanzando el 30,3% del total de las mujeres encuestadas. El segundo grupo se ubica en el rango de edad entre los 40 y 44 años de edad representando el 25,9% de las mujeres; y le sigue el tercer grupo con un porcentaje del 24,9% mujeres entre los 30 y 34 años de edad. El menor número de mujeres encuestadas figuran en el grupo entre los 10 a 14 años de edad (0,21%) y en el grupo de edades comprendidas entre los 60 a 64 años de edad (0,41%).

**Gráfica nº 30.** Total de mujeres según rangos de edad  
Encuesta 2008



Fuente: cálculos ODESDO 2008.

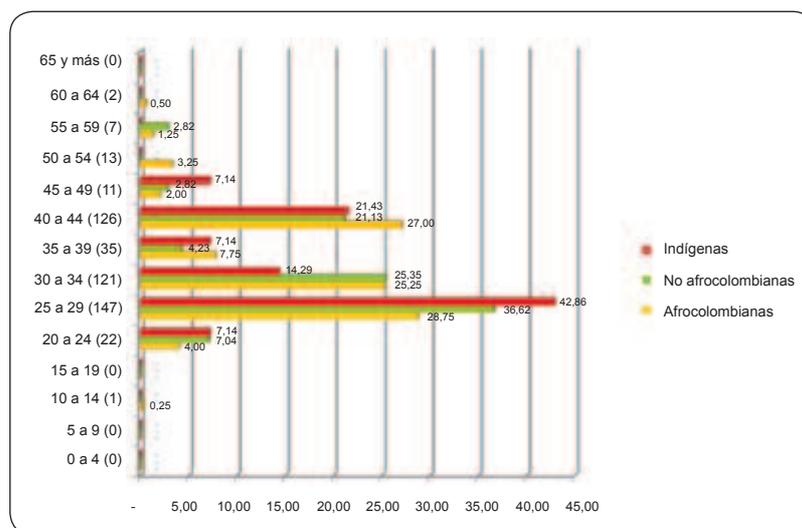
Nota: no incluye mujeres que no informan sobre su pertenencia étnica (13) y sobre la edad (2).



En las mujeres trabajadoras encuestadas se observa una amplia heterogeneidad de edades. Se muestra, que si bien desde edades tempranas las mujeres se incorporan en el mercado laboral, la curva del ciclo laboral de las mujeres se desplaza a grupos etarios de mayor edad. Entran más tardíamente al mercado de trabajo. Al respecto, cabe resaltar que son las mujeres jóvenes y adultas comprendidas entre 25 a 44 años de edad aquellas que tienen una mayor presencia en el mundo del trabajo sea formal o informal.

Atendiendo a la edad según pertenencia étnica, la distribución del número de mujeres en los rangos de edad con mayor concentración es similar en los tres grupos poblacionales. En la población afrocolombiana el 28,7% de las mujeres encuestadas se ubican en el grupo de edad comprendido entre los 25 y 29 años de edad, mientras en este mismo grupo de edad la población no afrocolombiana representa el 36,6% y en la población indígena alcanza el 42,9% de las mujeres encuestadas.

**Gráfica nº 31.** Mujeres según rangos de edad y pertenencia étnica  
Encuesta 2008



Fuente: cálculos ODESDO 2008.  
Nota: no incluye mujeres que no informan sobre su pertenencia étnica (13) y sobre la edad (2).

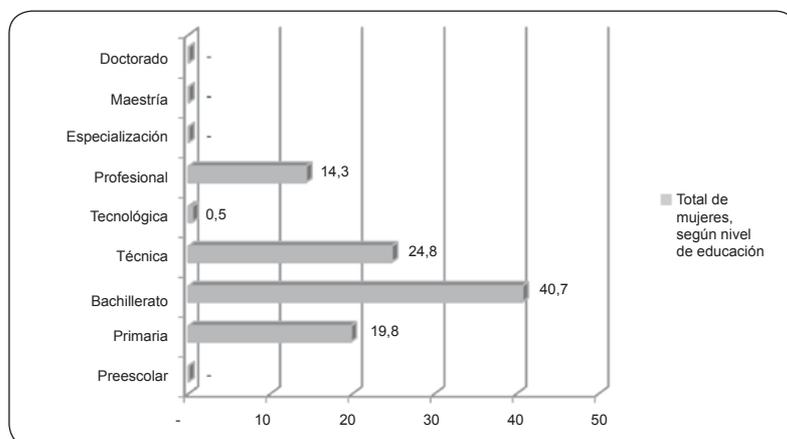
La menor proporción de mujeres en la población afrocolombiana se registró entre los 10 a 14 años, mientras en la población no afrocolombiana se registra en los grupos de edad entre los 45 a 49 años y 55 a 59 años de edad con 2,8%, y en la población indígena en los grupos de 35 a 39 años y 45 a 49 años de edad con 7,1%.

En términos generales, se registra el mayor número de mujeres encuestadas trabajando entre los 25 y 34 años de edad. En este rango de edad, la mayor proporción se encuentra en la población no afrocolombiana (62%) mientras en la población indígena se concentra el 57% y en la población afrocolombiana el 54%. Por el contrario, en edades mayores entre los 40 y 60 años la proporción de mujeres trabajando es superior en la población afrocolombiana que en la no afrocolombiana e indígena.

### Niveles educativos

El análisis de los distintos niveles educativos de las mujeres encuestadas que informan<sup>40</sup> acerca de sus estudios realizados indica que el 40,7% de las mujeres están graduadas de bachillerato; un 25,3% de las mujeres registran estudios en los niveles técnico-tecnológicos y el 14,3% disponen de estudios profesionales. El porcentaje restante (19,8%) registra la proporción de mujeres encuestadas con nivel educativo hasta primaria. Registros significativos que muestran los avances importantes que han tenido las mujeres cartageneras en los últimos dos décadas, en materia de indicadores educativos y, en particular en el aumento de años promedio de educación y de la participación de las mujeres en la educación superior.

**Gráfica nº 32.** Porcentaje del total de mujeres, según nivel de educación  
Encuesta 2008



Fuente: cálculos ODESDO 2008.

Nota: no incluye mujeres que no informan sobre su pertenencia étnica (13) y sobre el nivel educativo (47).

Si bien, existen en la ciudad unas ganancias significativas en términos educativos para las mujeres, esto no significa que no persistan discriminaciones y barreras sexis-

<sup>40</sup> Del total de las mujeres encuestadas (500), 47 mujeres no informaron sobre su nivel educativo.

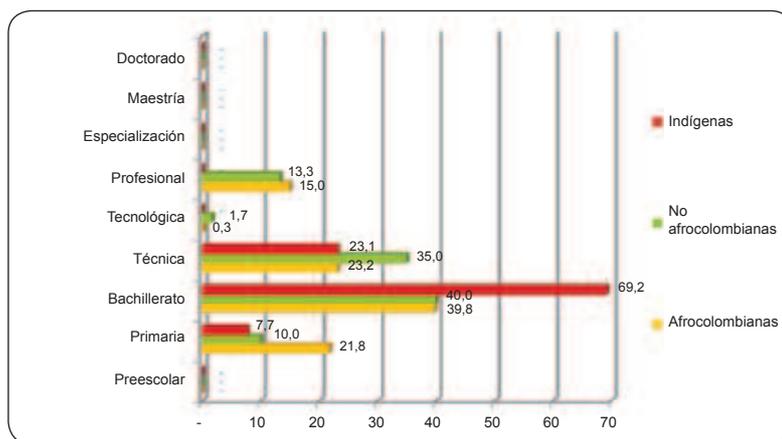
tas motivadas por los condicionantes socioculturales y socioeconómicos que inciden, todavía, en la baja probabilidad de poder alcanzar un nivel educativo más alto; y repercuten tanto en la accesibilidad como en los resultados educativos que reducen las expectativas de las mujeres pobres. Condicionantes que se reflejan, de manera particular, en la división sexual del trabajo e impiden insertarse en una mejor posición socio-ocupacional y tener mejor remuneración laboral.

Al analizar los niveles educativos se puede observar que la proporción de mujeres no afrocolombianas (10%) con el nivel educativo más bajo (primaria) es significativamente inferior al de las mujeres afrocolombianas (21,8%) e indígenas (7,7%). Por el contrario, el porcentaje de mujeres afrocolombianas con estudios profesionales (15%) es superior con respecto al 13,3% de las mujeres no afrocolombianas y a ninguna mujer indígena profesional.

Los estudios de bachillerato constituyen el nivel educativo más alcanzado por las mujeres en todos los grupos poblacionales. En las mujeres indígenas el nivel educativo del bachillerato registra el 69,2%, mientras en la población de mujeres afrocolombianas alcanza el 39,8% y en las mujeres no afrocolombianas el 40%.

Los niveles educativos tecnológicos y técnicos representan la mayor proporción en las mujeres no afrocolombianas con el 36,7% con respecto al 23,5% de las mujeres afrocolombianas y 23,1% de las mujeres indígenas encuestadas.

**Gráfica nº 33.** Porcentaje de mujeres afrocolombianas, no afrocolombianas e indígenas, según nivel de educación  
Encuesta 2008



Fuente: cálculos ODESDO 2008.

Nota: no incluye mujeres que no informan sobre su pertenencia étnica (13) y sobre el nivel educativo (47).

En términos generales, en las mujeres encuestadas sólo aproximadamente el 40% de las mujeres tienen acceso a estudios superiores a la secundaria. Este porcentaje se observa superior en el grupo de mujeres no afrocolombianas (50%) mientras que para las mujeres afrocolombianas representan el 38,5% y para las mujeres indígenas el 23%. Asimismo, como era de esperar, esta mayor proporción de estudios superiores se registra en la edades más jóvenes comprendidas entre los 20 y 34 años de edad.

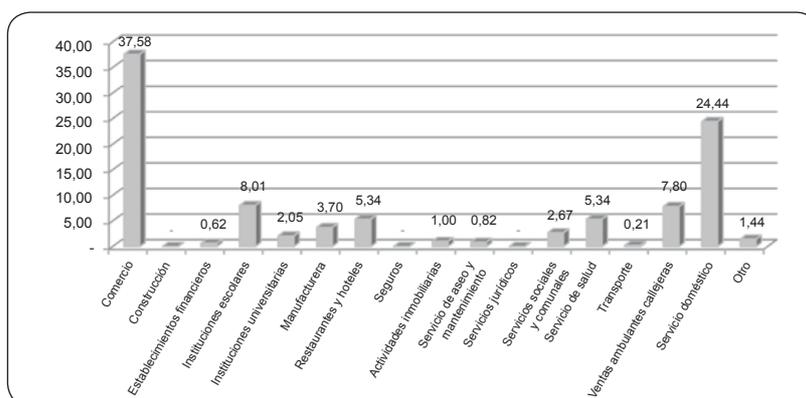
- **Participación en el mercado laboral**

***Participación de las mujeres ocupadas según actividad***

La participación laboral de las mujeres encuestadas refleja cómo, fundamentalmente, el acceso de las mujeres populares al mercado laboral se realiza a través de su participación en el comercio y los servicios. Las actividades terciarias concentran más del 95% del trabajo mercantil femenino. El 46% de las mujeres encuestadas trabajaban en el comercio (37,6%) y ventas ambulantes (7,8%), mientras el 49% se ubican en actividades de servicios. Sólo el 0,6% están ocupadas en los servicios financieros, el 0,2% en el transporte y el 3,7% en las actividades de la industria manufacturera.

La feminización del empleo por parte de las mujeres populares indica también que las mujeres realizan actividades de trabajo mercantil (32%) tanto en la calle (ventas ambulantes), como en otra vivienda (trabajo doméstico remunerado). El 24,4% de las mujeres encuestadas trabajan en el servicio doméstico remunerado y el 8% en ventas ambulantes callejeras, reflejando la precarización e informalidad del trabajo femenino.

**Gráfica nº 34.** Mujeres según ramas de actividad  
Encuesta 2008



Fuente: cálculos ODESDO 2008.

Nota: no incluye mujeres que no informan sobre su pertenencia étnica (13).



## **Participación de las mujeres ocupadas según actividad y edad**

La distribución de la ocupación de las mujeres populares encuestadas, según rama de actividad y de acuerdo a las edades, indica que a partir de los 30 años las dificultades de acceso al mercado laboral son mayores y las condiciones son más desfavorables.

Las mujeres comprendidas en el grupo de edad de 25 a 29 años representan el 43% de las mujeres encuestadas ocupadas en el comercio, el 43,3 % en las instituciones escolares y universitarias, el 69,23% en los servicios de restaurantes y hoteles y el 61,54% en servicios sociales y comunales. Por el contrario las mujeres de 40 a 44 años de edad se ubican en 11% en el comercio, el 20,26% en instituciones educativas, el 3,85% en restaurantes y hoteles y el 7,69% en servicios sociales y comunales.

En el trabajo doméstico remunerado el 65,25% de las mujeres tienen edades comprendidas entre los 40 a 44 años de edad mientras sólo el 5,93% tienen entre 25 a 29 años de edad. De igual manera, en las ventas ambulantes informales la mayor proporción de mujeres se encuentra entre los 40 a 44 años de edad (34,21%) y entre los 30 a 34 años (31,58%).

**Cuadro nº 22.** Mujeres según ramas de actividad y grupos de edad  
Encuesta 2008

Ramas de actividad	10 a 14	20 a 24	25 a 29	30 a 34	35 a 39	40 a 44	45 a 49	50 a 54	55 a 59	60 a 64	Total
Comercio	0,55	8,24	42,86	26,92	7,69	10,99	1,10	0,55	0,55	0,55	100
Construcción	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Establecimientos financieros	-	-	33,33	66,67	-	-	-	-	-	-	100
Instituciones escolares	-	12,82	33,33	7,69	7,69	10,26	7,69	10,26	10,26	-	100
Instituciones universitarias	-	-	10,00	70,00	-	10,00	-	10,00	-	-	100
Manufacturera	-	-	22,22	27,78	5,56	33,33	5,56	5,56	-	-	100
Restaurantes y hoteles	-	3,85	69,23	19,23	3,85	3,85	-	-	-	-	100
Seguros	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Servicio de aseo y mantenimiento	-	-	-	25,00	25,00	25,00	25,00	-	-	-	100
Servicios jurídicos	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Servicios sociales y comunales	-	-	61,54	23,08	-	7,69	7,69	-	-	-	100
Servicio de salud	-	-	23,08	46,15	11,54	7,69	-	3,85	3,85	3,85	100
Transporte	-	-	-	100,00	-	-	-	-	-	-	100
Ventas ambulantes o informal	-	-	18,42	31,58	5,26	34,21	2,63	7,89	-	-	100
Servicio doméstico	-	-	5,93	16,10	8,47	65,25	1,69	1,69	0,85	-	100

Fuente: cálculos ODESDO 2008.

Nota: no incluye mujeres que no informan de su pertenencia étnica (13) ni de su edad (2).

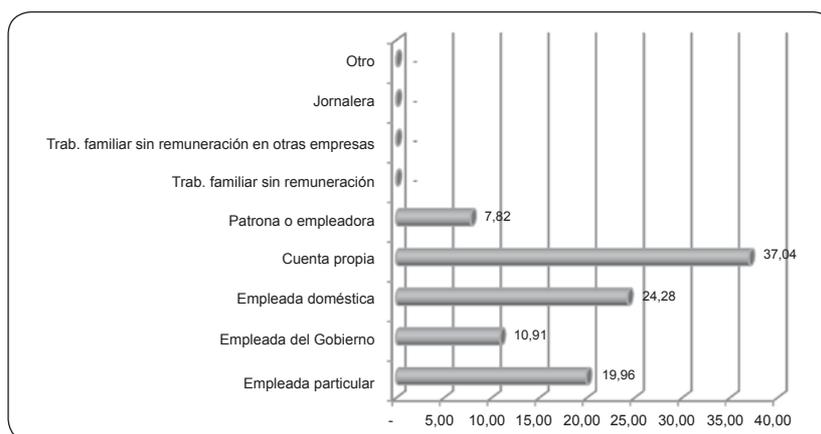
En la rama de actividad manufacturera, la participación porcentual de la ocupación femenina del estudio, se concentra en tres grupos de edad. El mayor porcentaje, 33,3% de las mujeres, se encuentran en el grupo de edad entre los 40 a 44 años de edad, seguido del grupo etario de los 30 a 34 años con un 27,8% y el de las edades comprendidas entre los 25 a 29 años de edad representando un 22,2% del total de las mujeres.

Se evidencian desigualdades según la edad de las mujeres. Una de las características de la dinámica del mercado laboral para las mujeres populares es la tendencia a discriminar por la edad y por los niveles educativos. La mejor oferta laboral y con mayor estatus ocupacional favorece a las mujeres jóvenes y con mayores niveles de educación. Las mujeres mayores de 40 años acceden a empleos de menor cualificación, más desgaste físico y menor remuneración.

### **Participación de las mujeres según posición ocupacional**

La distribución de la ocupación femenina según posición ocupacional pone en evidencia que la mayor participación en el mercado laboral se realiza por cuenta propia (37%) y el trabajo doméstico remunerado (24%). El 20% participan como obreras y empleadas privadas y el 11% como empleadas del gobierno. El 8% de las mujeres encuestadas en el estudio son empleadoras. La distribución de la participación laboral, según posicional ocupacional, está en concordancia con la dinámica urbana donde ser cuentapropista y patrón (45%) –no asalariados y no cobijados legalmente por el salario mínimo– constituyen la principal manera de acceder al mundo laboral.

**Gráfica n° 35.** Mujeres según posición ocupacional  
Encuesta 2008



Fuente: cálculos ODESDO 2008.

Nota: no incluye mujeres que no informan sobre su pertenencia étnica (13).

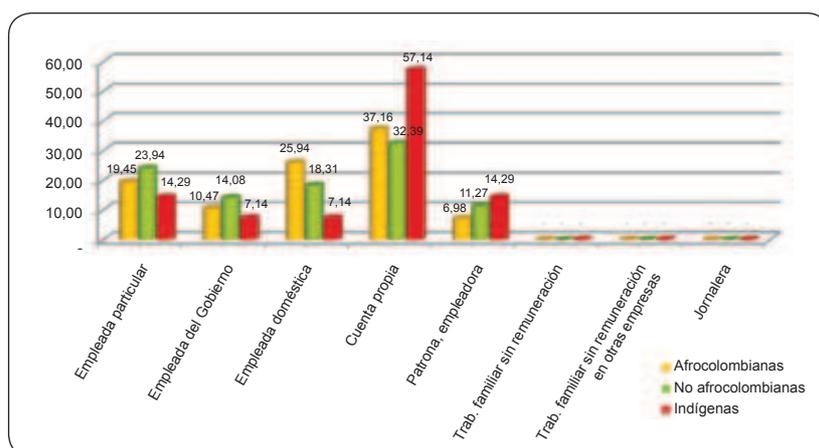


## Posición ocupacional y perspectiva étnica

Una mirada a la posición ocupacional de las mujeres que integran el estudio desde la perspectiva étnica permite observar que la mayor proporción de mujeres ocupadas se registran como cuentapropistas en los tres grupos poblacionales.

Es en las mujeres indígenas (57%) donde se observa la mayor proporción; mientras representan el 37% en el grupo de las mujeres afrocolombianas y el 32% de las mujeres no afrocolombiana. Del mismo modo, son las mujeres indígenas que muestran la mayor proporción de patronas (14%) seguidas de las mujeres no afrocolombianas con el 11%, mientras las mujeres afrocolombianas registran la menor proporción con el 7%.

Gráfica nº 36. Mujeres por pertenencia étnica, según posición ocupacional  
Encuesta 2008



Fuente: cálculos ODESDO 2008.

Nota: no incluye mujeres que no informan sobre su pertenencia étnica (13).

Las mujeres ocupadas como empleadas particulares y del gobierno se observan con mayor proporción (38%) en el grupo poblacional de las mujeres no afrocolombianas. El 24% se ocupan como obreras y empleadas particulares y un 14% se registra en la posición ocupacional de empleadas del gobierno sobre el total de mujeres no afrocolombianas.

En comparación, las mujeres que se autorreconocen afrocolombianas registran un 19% de mujeres en la posición ocupacional de obreras y empleadas particulares y

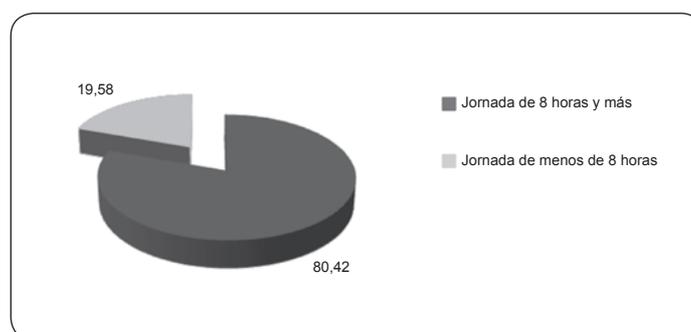
un 10,5% ocupadas como empleadas del Gobierno. Mientras, las mujeres indígenas muestran las menores proporciones porcentuales con el 14% como obreras y empleadas privadas; y sólo el 7% como empleadas del gobierno.

- **Las condiciones laborales**

*El tiempo de dedicación*

El 80,42 de las mujeres encuestadas manifiestan que sus jornadas laborales son de más de 8 horas diarias y de dedicación completa.

**Gráfica nº 37.** Porcentaje total mujeres, según jornada laboral  
Encuesta 2008



Fuente: cálculos ODESDO 2008.

Nota: no incluye mujeres que no informan sobre su pertenencia étnica (13 ni sobre las condiciones laborales (7).

Es en los grupos de las mujeres independientes (cuentapropistas (90%) y patronas (97%), donde se registra un mayor número de mujeres trabajando con largas jornadas de trabajo. Por el contrario, es en el grupo de mujeres empleadas particulares donde se observa una mayor proporción de mujeres con jornadas de menores tiempos de dedicación (ver cuadro nº 23).

Desde una perspectiva étnica se observa que el 93% de las mujeres indígenas del estudio trabajan en jornadas de más de ocho horas; mientras en las mujeres afrocolombianas y no afrocolombianas las mujeres a dedicación completa representan el 81% y el 75% respectivamente. La mayor proporción de mujeres con jornadas de más de ocho horas en los tres grupos poblacionales se registra en la posición ocupacional de las patronas o empleadoras. En la población afrocolombiana las empleadas



particulares muestran la menor proporción (62%); en la población no afrocolombiana se observa en las empleadas del gobierno y en la población indígena en las cuentapropistas (ver cuadro nº 24).

**Cuadro nº 23.** Distribución del total de mujeres según jornada laboral y posición ocupacional  
Encuesta 2008

Posición ocupacional	Jornada de 8 horas y más	Jornada de menos de 8 horas	Total
Empleada particular	63,92	36,08	100
Empleada del Gobierno	80,77	19,23	100
Empleada doméstica	73,04	26,96	100
Cuenta propia	90,50	9,50	100
Patrona o empleadora	97,30	2,70	100
Trab. familiar sin remuneración	-	-	-
Trab. familiar sin remuneración en otras empresas	-	-	-
Jornalera	-	-	-
Otro	-	-	-
Total	80,42	19,58	100

Fuente: cálculos ODESDO 2008.

Nota: no incluye mujeres que no informan sobre su pertenencia étnica (13).

**Cuadro nº 24.** Distribución de mujeres por pertenencia étnica según jornada laboral y posición ocupacional  
Encuesta 2008

Posición ocupacional	Afrocolombianas		No afrocolombianas		Indígenas	
	Jornada de 8 horas y más	Jornada de menos de 8 horas	Jornada de 8 horas y más	Jornada de menos de 8 horas	Jornada de 8 horas y más	Jornada de menos de 8 horas
Empleada particular	61,54	38,46	70,59	29,41	100	-
Empleada del Gobierno	82,93	17,07	70,00	30,00	100	-
Empleada doméstica	72,55	27,45	75,00	25,00	100	-
Cuenta propia	93,24	6,76	73,91	26,09	87,50	12,50
Patrona o empleadora	96,43	3,57	100	-	100	-
Total	80,86	19,14	75,36	24,64	92,86	7,14

Fuente: cálculos ODESDO 2008.

Nota: no incluye mujeres que no informan sobre su pertenencia étnica (13) ni la jornada laboral (7).

La mayoría de mujeres encuestadas trabajan jornadas de más de ocho horas y perciben ingresos inferiores al salario mínimo. Las mujeres que tienen más de 35 años

trabajan más de ocho horas. En términos generales, en los grupos de mayor edad, se evidencia mayor número de horas trabajando y menor ingresos, sea por el tipo de trabajo que desempeñan o por la baja remuneración que perciben.

**Cuadro nº 25.** Distribución de mujeres por pertenencia étnica según Jornada laboral y rangos de edad Encuesta 2008

Edad	Afrocolombianas		No afrocolombianas		Indígenas		Total	
	Jornada de 8 horas y más	Jornada de menos de 8 horas	Jornada de 8 horas y más	Jornada de menos de 8 horas	Jornada de 8 horas y más	Jornada de menos de 8 horas	Jornada de 8 horas y más	Jornada de menos de 8 horas
10 a 14	100,00	-	-	-	-	-	100,00	-
15 a 19	-	-	-	-	-	-	-	-
20 a 24	62,50	37,50	40,00	60,00	100,00	-	59,09	40,91
25 a 29	79,13	20,87	80,77	19,23	83,33	16,67	79,59	20,41
30 a 34	87,76	12,24	76,47	23,53	100,00	-	86,32	13,68
35 a 39	90,00	10,00	100,00	-	100,00	-	91,18	8,82
40 a 44	75,00	25,00	78,57	21,43	100,00	-	76,00	24,00
45 a 49	87,50	12,50	50,00	50,00	100,00	-	81,82	18,18
50 a 54	76,92	23,08	-	-	-	-	76,92	23,08
55 a 59	100,00	-	50,00	50,00	-	-	83,33	16,67
60 a 64	100,00	-	-	-	-	-	100,00	-
65 y más	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	80,86	19,14	75,36	24,64	92,86	7,14	80,42	19,58

Fuente: cálculos ODESDO 2008.

Nota: no incluye mujeres que no informan sobre su pertenencia étnica (13) y su edad (2).

## ***Prestaciones sociales y vínculo laboral***

### **✓ *Contratadas***

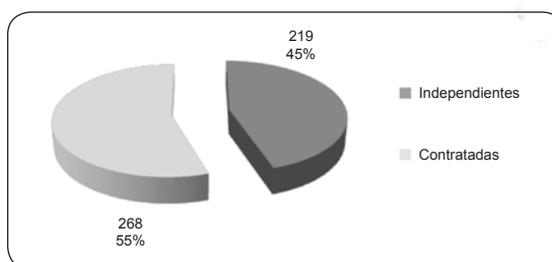
De las mujeres encuestadas, el 55% refieren tener contrato mientras el 45% trabajan de forma independiente. Del conjunto de mujeres con contrato, la mayor proporción de mujeres (57%) disponen de un contrato verbal. Apenas el 43% de las mujeres trabajadoras encuestadas refieren tener contrato escrito.

Del 43% de las mujeres con vínculo laboral por medio de contrato escrito, el mayor número de mujeres están entre los 25 y 34 años de edad (67,54%). Las mujeres comprendidas entre los grupos de edad entre los 40 a 44 años de edad están, prácticamente en su totalidad, contratadas de forma verbal (51,3%). Si bien, las mujeres jóvenes asalariadas presentan mayor oportunidad de tener contrato escrito que las



mujeres de mayor edad, el porcentaje de mujeres jóvenes que trabajan como empleadas sin escrituración del contrato es alto (18,4%). Esta forma de informalidad es grave para las mujeres, ya que no sólo viola la ley vigente del código de trabajo sino que impide el acceso a la seguridad social con la consiguiente pérdida de protección ante la posible maternidad y la futura vejez –pérdida de cotizaciones pensionales– (ver cuadro nº 26).

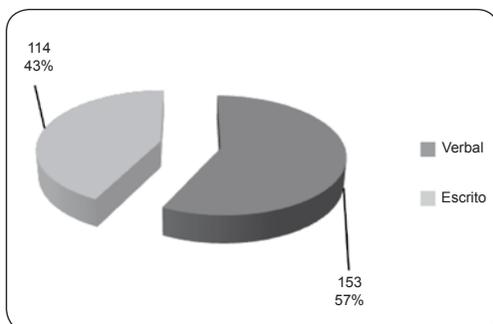
**Gráfica nº 38.** Mujeres según condiciones laborales  
Encuesta 2008



Fuente: cálculos ODESDO 2008.

Nota: no incluye mujeres que no informan sobre su pertenencia étnica (13).

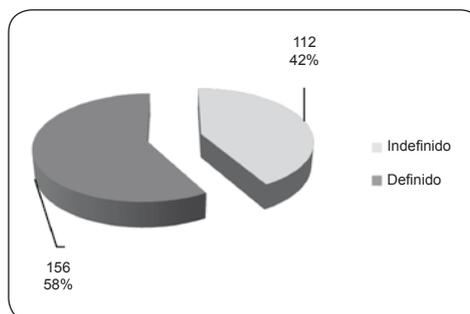
**Gráfica nº 39.** Mujeres según condiciones laborales  
(Verbal o escrito)  
Encuesta 2008



Fuente: cálculos ODESDO 2008.

Nota: no incluye mujeres que no informan sobre su pertenencia étnica (13).

**Gráfica nº 40.** Mujeres según condiciones laborales  
(Definido o indefinido)  
Encuesta 2008



Fuente: cálculos ODESDO 2008.

Nota: no incluye mujeres que no informan sobre su pertenencia étnica (13).

**Cuadro nº 26.** Mujeres contratadas e independientes según rangos de edad  
Encuesta 2008

Concepto	10 a 14	15 a 19	20 a 24	25 a 29	30 a 34	35 a 39	40 a 44	45 a 49	50 a 54	55 a 59	60 a 64	65 y más	Total
	Verbal	-	-	3,29	15,13	17,76	7,24	51,32	2,63	1,97	0,66	-	-
Escrito	-	-	4,39	38,60	28,95	7,02	7,89	3,51	5,26	3,51	0,88	-	100
No informa	-	-	-	-	100,00	-	-	-	-	-	-	-	100
Independientes	0,46	-	5,50	36,70	27,52	7,34	17,89	1,38	1,83	0,92	0,46	-	100
Total	0,21	-	4,54	30,31	24,95	7,22	25,98	2,27	2,68	1,44	0,41	-	100

Fuente: cálculos ODESDO 2008.

Nota: no incluye mujeres que no informan sobre su pertenencia étnica (13) ni sobre su edad (2).

**Cuadro nº 27.** Porcentaje de mujeres contratadas según condiciones laborales (verbal o escrito)  
Encuesta 2008

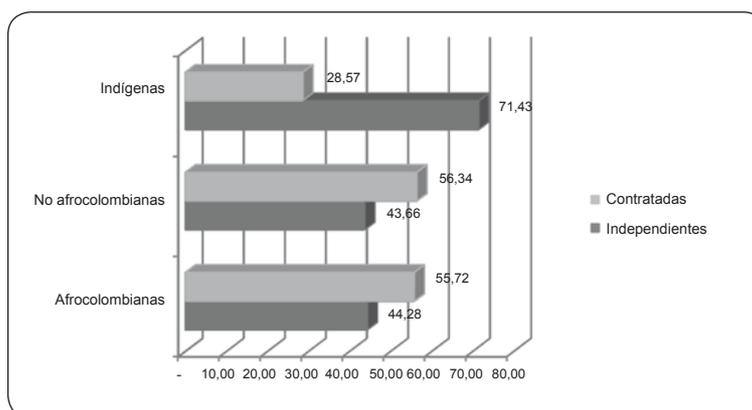
Posición ocupacional	Afrocolombianas			No afrocolombianas			Indígenas			Total		
	Verbal	Escrito	Total	Verbal	Escrito	Total	Verbal	Escrito	Total	Verbal	Escrito	Total
Empleada particular	33,33	66,67	100	35,29	64,71	100	50,00	50,00	100	34	66	100
Empleada del Gobierno	4,88	95,12	100	-	100	100	-	100	100	4	96	100
Empleada doméstica	100	-	100	100	-	100	100	-	100	100	-	100
Total	59,19	40,81	100	47,50	52,50	100	50,00	50,00	100	57,30	42,70	100

Fuente: cálculos ODESDO 2008.

Nota: no incluye mujeres que no informan sobre su pertenencia étnica (13) ni condiciones laborales (1).

Desde la perspectiva étnica el 55,7% de las mujeres afrocolombianas manifiestan tener contrato (59,2% verbal y 40,8% escrito). Similar proporción se registra en las mujeres no afrocolombianas donde el 56,3% refieren tener contrato, pero la proporción de mujeres con contrato escrito es significativamente superior (52,5%).

**Gráfica nº 41.** Mujeres según condiciones laborales y pertenencia étnica  
Encuesta 2008



Fuente: cálculos ODESDO 2008.

Nota: no incluye mujeres que no informan sobre su pertenencia étnica (13).

### ***Afiliación al sistema de seguridad social***

Del total de las mujeres encuestadas, el 98% refieren tener protección en salud, pero la inmensa mayoría acceden a través de la afiliación al régimen subsidiado en salud (75%). Sólo el 23% registra ser afiliadas al régimen contributivo y, en consecuencia, ser beneficiarias de unas prestaciones de salud en servicios y atención más integrales y favorables. El resto de mujeres (77%) acceden a una seguridad social de salud restringida y limitada de acuerdo a su afiliación a través del régimen subsidiado y a su condición de personas vinculadas al sistema.

**Cuadro nº 28.** Distribución afiliación en salud, según regímenes  
Encuesta 2008

Concepto	Independientes	Contratadas	Total
Régimen subsidiado	96%	58%	75%
Régimen contributivo	1%	41%	23%
Vinculadas*	3%	1%	2%
Total	100	100	100

Fuente: cálculos ODESDO 2008.

Nota: no incluye mujeres que no informan sobre su pertenencia étnica (13) ni afiliación en salud (6).

\*personas vinculadas son aquellas que no están afiliadas por ninguno de los dos regímenes al sistema de seguridad social en salud.

De las mujeres encuestadas con contrato, el 41% tienen régimen contributivo en salud, mientras un 1% no está afiliadas a ningún régimen y el 58% se encuentran en el régimen subsidiado. Por el contrario, la mayoría de las mujeres que trabajan de forma independiente están afiliadas en el régimen subsidiado en salud (96%).

Desde una perspectiva étnica, el 76% de las mujeres afrocolombianas están en el régimen subsidiado mientras el 23% están afiliadas al régimen contributivo. En las mujeres no afrocolombianas, la proporción se incrementa en el régimen contributivo con el 29%, mientras en el régimen subsidiado se ubican un 69% de las mujeres de este grupo poblacional. Es en la población de mujeres no afrocolombianas donde se registra la mayor proporción de mujeres sin afiliación con un 3% mientras en la población afrocolombiana es sólo del 1,5% (ver cuadro nº 29).

En cuanto a la afiliación a salud según los distintos grupos poblacionales, cabe señalar que mientras en las mujeres no afrocolombianas con contrato, el 51% tienen acceso a la seguridad social en salud por medio del régimen contributivo, en las mujeres afrocolombianas esta proporción solo alcanza el 39% de las mujeres con contrato. En ambos grupos poblacionales la mayoría de mujeres con contrato verbal tienen régimen subsidiado –en las mujeres afrocolombianas 96,2% subsidiado y 3,8% contributivo; en las mujeres no afrocolombianas el 94,4% régimen subsidiado y el 5,6% sin afiliación– (ver cuadro nº 30).

**Cuadro nº 29.** Mujeres afrocolombianas y no afrocolombianas, contratadas e independientes, según afiliación en salud  
Encuesta 2008

Concepto	Independientes		Contratadas		Total	
	Afro-colombianas	No afrocolombianas	Afro-colombianas	No afrocolombianas	Afro-colombianas	No afrocolombianas
Régimen subsidiado	95,45	96,77	60,54	46,15	75,94	68,57
Régimen contributivo	1,70	-	39,01	51,28	22,56	28,57
Vinculadas*	2,84	3,23	0,45	2,56	1,50	2,86
Total	100	100	100	100	100	100

Fuente: cálculos ODESDO 2008.

Nota: no incluye mujeres que no informan sobre afiliación en salud.

\*personas vinculadas son aquellas que no están afiliadas por ninguno de los dos regímenes al sistema de seguridad social en salud.



**Cuadro nº 30.** Mujeres afrocolombianas y no afrocolombianas por tipo de contrato, según afiliación en salud y pensión  
Encuesta 2008

Afiliación en salud								
Tipo de contrato	Afrocolombianas				No afrocolombianas			
	Régimen subsidiado	Régimen contributivo	No afiliación	Total	Régimen subsidiado	Régimen contributivo	No afiliación	Total
Verbal	96,18	3,82	-	100	94,44	-	5,56	100
Escrito	9,89	89,01	1,10	100	4,76	95,24	-	100
Total	60,81	38,74	0,45	100	46,15	51,28	2,56	100

Afiliación en pensión								
Tipo de contrato	Contributivo	Otro	No Afiliación	Total	Contributivo	Otro	No Afiliación	Total
Verbal	3,82	-	96,18	100	-	-	100	100
Escrito	87,91	1,1	10,99	100	95,24	-	4,76	100
Total	38,29	0,45	61,26	100	51,28	-	48,72	100

Fuente: cálculos ODESDO 2008. Nota: no incluye mujeres que no informan sobre afiliación (2) y tipo de contrato (1).

### Pensiones

A nivel de la protección pensional, sólo el 23% de las mujeres encuestadas registran afiliación al régimen contributivo pensional. Del total de mujeres contratadas, el 41% están afiliadas al régimen contributivo pensional y el 59% no disponen de afiliación a la seguridad social en pensiones. En el ámbito laboral de las mujeres independientes se observa que el 99% no tienen ningún tipo de afiliación en pensiones. Y sólo el 3,3% (5) de las mujeres con contrato verbal manifiestan tener afiliación pensional.

**Cuadro nº 31.** Distribución de mujeres contratadas e independientes, según afiliación en pensión  
Encuesta 2008

Concepto	Independientes	Contratadas	Total
Afiliadas	1%	41%	23%
No afiliadas	99%	59%	77%
Total	100	100	100

Fuente: cálculos ODESDO 2008.

Nota: no incluye mujeres que no informan sobre su pertenencia étnica (13) ni afiliación en pensión (6).

De acuerdo a la posición ocupacional, prácticamente la totalidad de las mujeres que se desempeñan como empleadas del gobierno se encuentran en el régimen contributivo y tienen afiliación pensional. Le sigue el grupo de empleadas particu-

lares y obreras con el 61% de las mujeres encuestadas. Y sólo el 3% de las mujeres empleadoras están cotizando en pensiones. La totalidad de las mujeres encuestadas cuya actividad laboral es como empleadas domésticas y cuentapropistas no refieren tener prevención pensional.

**Cuadro nº 32.** Distribución de mujeres afiliadas a pensión según posición ocupacional Encuesta 2008

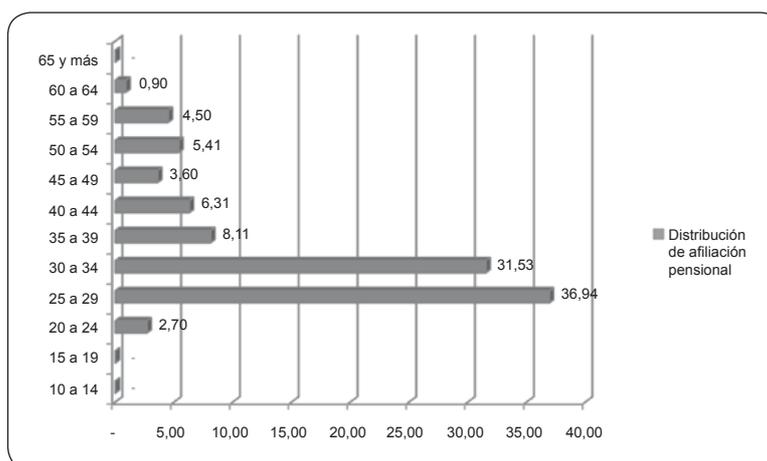
Posición ocupacional	Afiliación pensión			Total
	Contributivo	Otro	No tiene	
Empleada particular	60,82	-	39,18	100
Empleada del Gobierno	90,38	1,92	7,69	100
Empleada doméstica	-	-	100	100
Cuenta propia	-	-	100	100
Patrona o empleadora	2,63	-	97,37	100
Total	22,25	0,21	77,55	100

Fuente: cálculos ODESDO 2008.

Nota: no incluye mujeres que no informan sobre su pertenencia étnica (13) ni afiliación en pensión (6).

El mayor número de mujeres con afiliación en pensión se encuentran en las edades comprendidas entre los 25 y 34 años de edad. De la totalidad de mujeres encuestadas de 40 a 44 años de edad (128) solamente 7 (5%) refieren tener afiliación pensional.

**Gráfica nº 42.** Distribución de mujeres afiliada a pensión, según rangos de edad Encuesta 2008



Fuente: cálculos ODESDO 2008.

Nota: no incluye mujeres que no informan sobre su pertenencia étnica (1).



Las mujeres no afrocolombianas (29%), son el grupo poblacional con mayor proporción de mujeres afiliadas en pensiones, en relación a la población afrocolombiana (22%). La afiliación pensional, en ambos grupo poblacionales, se observa mayoritariamente en las mujeres con vínculo laboral con contrato (mujeres afrocolombianas (39%), y las no afrocolombianas (51%). Como se ha mencionado anteriormente, el mayor porcentaje de mujeres contratadas corresponde a las que tienen contrato escrito (97%).

**Cuadro nº 33.** Mujeres afrocolombianas y no afrocolombianas, contratadas e independientes, según afiliación en pensión  
Encuesta 2008

Concepto	Independientes		Contratadas		Total	
	Afro-colombianas	No afro-colombianas	afro-colombianas	No afro-colombianas	Afro-colombianas	No afro-colombianas
Afiliadas	1,14	–	39,01	51,28	22,31	28,57
No afiliadas	98,86	100,00	60,99	48,72	77,69	71,43
Subtotal	100	100	100	100	100	100

Fuente: cálculos ODESDO 2008.

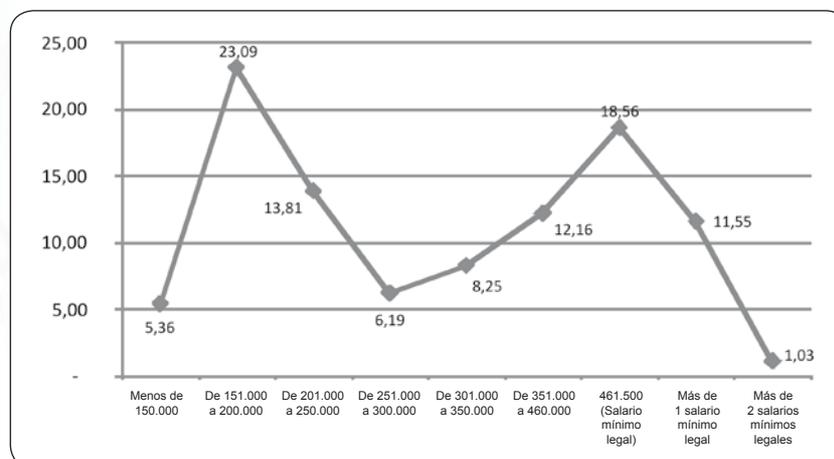
Nota: no incluye mujeres que no informan sobre afiliación en pensión.

La informalidad laboral determina la precariedad en términos de protección social. Del total de las mujeres encuestadas sólo el 23% de las mujeres refieren tener prestaciones sociales y haber accedido a la seguridad social (salud y pensiones) mientras el 77% participan en el mercado laboral sin cotizaciones al sistema de protección social. Las mujeres, en su mayoría, no pueden inscribirse en el régimen contributivo de la seguridad social quedando desprotegidas y en condiciones de mayor vulnerabilidad y dependencia tanto en el presente como en su vejez. Las mujeres más pobres, más necesitadas y más mayores presentan los peores niveles de protección y previsión social.

### ***Ingresos laborales***

En términos generales e independientemente de las horas trabajadas, los ingresos mensuales de las mujeres encuestadas provenientes de sus jornadas de trabajo son significativamente bajos. Esta situación se refleja en la distribución de los ingresos percibidos. El 69% de las mujeres trabajadoras encuestadas devengan por su trabajo menos de un salario mínimo legal (SML) y el 99% perciben menos de dos SML. Así, se evidencia que el 19% de las mujeres encuestadas reciben ingresos equivalentes al salario mínimo legal y sólo el 30% perciben ingresos entre 1 y 2 SML.

**Gráfica n° 43.** Distribución porcentual de mujeres por ingresos  
Encuesta 2008



Fuente: cálculos ODESDO 2008.

Nota: no incluye mujeres que no informan sobre su pertenencia étnica (13) ni los ingresos (2).

De acuerdo a la encuesta y atendiendo a la distribución del ingreso según la posición ocupacional, se puede observar que el grupo de mujeres trabajadoras con salarios más bajos (96% perciben menos de 250.000 pesos) corresponde a las mujeres que trabajan como empleadas domésticas. Por el contrario, la proporción de mujeres mejor remuneradas (más de un SML) se concentra en el grupo de empleadas particulares. Y el grupo con la casi totalidad de mujeres percibiendo ingresos entre uno y dos salarios mínimos son las empleadas del gobierno.

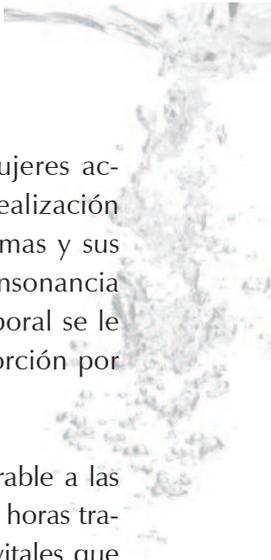
**Cuadro n° 34.** Porcentaje total mujeres, según ingresos y posición ocupacional  
Encuesta 2008

Posición ocupacional	Menos de 150.000	De 151.000 a 200.000	De 201.000 a 250.000	De 251.000 a 300.000	De 301.000 a 350.000	De 351.000 a 460.000	461.500 (salario mínimo legal)	Más de 1 salario mínimo legal	Más de 2 salarios mínimos legales	Total
Empleada particular	4,12	2,06	3,09	3,09	10,31	15,46	34,02	25,77	2,06	100
Empleada del Gobierno	-	1,89	-	3,77	-	3,77	81,13	9,43	-	100
Empleada doméstica	2,56	65,0	29,1	3,4	-	-	-	-	-	100
Cuenta propia	10,00	17,22	15,56	7,22	15,56	20,00	5,56	7,78	1,11	100
Patrona o empleadora	2,63	5,26	5,26	21,05	5,26	15,79	10,53	31,58	2,63	100
Total	5,36	23,09	13,81	6,19	8,25	12,16	18,56	11,55	1,03	100

Fuente: cálculos ODESDO 2008.

Nota: no incluye mujeres que no informan sobre su pertenencia étnica (13) ni los ingresos (2).





El trabajo remunerado es un elemento fundamental para que las mujeres accedan a los medios aceptables, no sólo para subsistir, sino para la realización personal de sus necesidades y para tener una vida digna para sí mismas y sus familias. La situación de los ingresos que refleja el estudio está en consonancia con la preocupante realidad de la ciudad, donde a la precariedad laboral se le añade una distribución inequitativa de los salarios con una alta proporción por debajo del salario mínimo.

Una realidad que afecta de forma particular y de manera muy desfavorable a las mujeres de los sectores populares es que muchas mujeres, a pesar de las horas trabajadas diariamente, no logran con sus ingresos cubrir las necesidades vitales que requieren para ellas y su familia, ni expandir sus propias capacidades. En los hogares de inserción socioeconómica baja se requieren mínimamente dos ingresos de salario mínimo en el hogar para acceder a la canasta familiar básica<sup>41</sup>. Con los ingresos percibidos por las mujeres muchas veces no se alcanza a pagar la canasta familiar, suponiendo que el compañero o cónyuge no esté desempleado y devengue al menos un salario mínimo.

Si se observan los ingresos laborales según grupos de edad, la proporción de mujeres que devengan un mejor ingreso son las mujeres entre los 25 y 29 años de edad concentrándose la mayor proporción entre los 351.000 y SML. Por el contrario, los ingresos más bajos se concentran en las mujeres trabajadoras con mayor edad, particularmente entre los 40 y 44 años de edad con ingresos promediales mensuales entre 150.000 y 250.000 pesos. Es importante resaltar la baja remuneración que perciben las mujeres más jóvenes con más años de educación que ingresan al mercado laboral (el 59% refieren tener ingresos inferiores a 350.000 pesos). Asimismo, cabe señalar que aquellas mujeres encuestadas con edades superiores a 45 años y que devengan salario superior al salario mínimo, tienen un nivel educativo alto (profesional).

---

<sup>41</sup> Ver al respecto nota 26, pág. 44. La proporción de hogares afrocolombianos (53,16%) que estiman ingresos entre 400.000 y 1 millón de pesos es superior al de los hogares no afrocolombianos (42,74%). La proporción de hogares afrocolombianos (12,89%) que estiman ingresos inferiores a 400.000 pesos es significativamente superior a los hogares de la población no afrocolombiana (6,39%). Al respecto para mayor información ver Casanovas, Lluís (coord.) y equipo ODESDO. Op. cit. Págs. 85-117.

**Cuadro nº 35.** Distribución porcentual de mujeres, según ingresos y grupos de edad  
Encuesta 2008

Edad	Menos de 150.000	De 151.000 a 200.000	De 201.000 a 250.000	De 251.000 a 300.000	De 301.000 a 350.000	De 351.000 a 460.000	461.500 (salario mínimo legal)	Más de 1 salario mínimo legal	Más de 2 salarios mínimos legales	Total
0 a 4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5 a 9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
10 a 14	-	-	-	100,00	-	-	-	-	-	100
15 a 19	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
20 a 24	13,64	18,18	13,64	9,09	4,55	13,64	18,18	9,09	-	100
25 a 29	1,37	12,33	6,85	8,22	12,33	20,55	23,97	13,01	1,37	100
30 a 34	5,93	20,34	9,32	4,24	12,71	13,56	18,64	13,56	1,69	100
35 a 39	-	18,92	27,03	5,41	2,70	8,11	24,32	10,81	2,70	100
40 a 44	8,73	43,65	22,22	4,76	3,17	3,97	5,56	7,94	-	100
45 a 49	-	18,18	18,18	18,18	-	18,18	27,27	-	-	100
50 a 54	15,38	7,69	7,69	-	7,69	-	38,46	23,08	-	100
55 a 59	-	-	28,57	-	-	-	57,14	14,29	-	100
60 a 64	50,00	-	-	-	-	-	-	50,00	-	100
65 y más	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	5,36	23,09	13,81	6,19	8,25	12,16	18,56	11,55	1,03	100

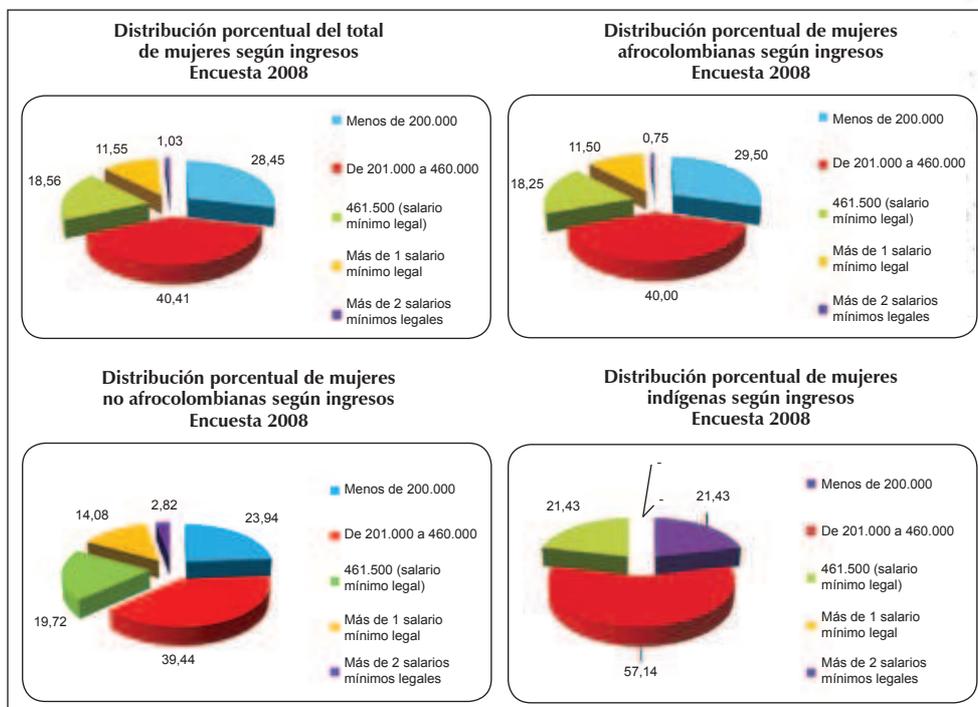
Fuente: cálculos ODESDO 2008.

Nota: no incluye mujeres que no informan sobre su pertenencia étnica (13) ni sobre los ingresos (2).

Atendiendo a los distintos grupos poblacionales, la mayor proporción de mujeres con ingresos inferiores al salario mínimo se observa en las mujeres indígenas (79%) con respecto a las mujeres afrocolombianas (70%) y a las mujeres no afrocolombianas (63%). En relación a los ingresos percibidos por el valor del salario mínimo, las mujeres indígenas (21%) son las que registran la mayor proporción, seguidas de las mujeres no afrocolombianas (20%) y de las mujeres afrocolombiana (18%). Y, en cuanto a la proporción de mujeres que reciben una remuneración superior al salario mínimo por su trabajo se registra el mayor número en las mujeres no afrocolombianas con el 17% en relación a las mujeres afrocolombianas (12%) y ninguna de las mujeres indígenas.



**Gráfica nº 44.** Distribución porcentual de mujeres encuestadas según ingresos  
Encuesta 2008



Fuente: cálculos ODESDO 2008.

Nota: no incluye mujeres que no informan sobre su pertenencia étnica (13) ni los ingresos (2).

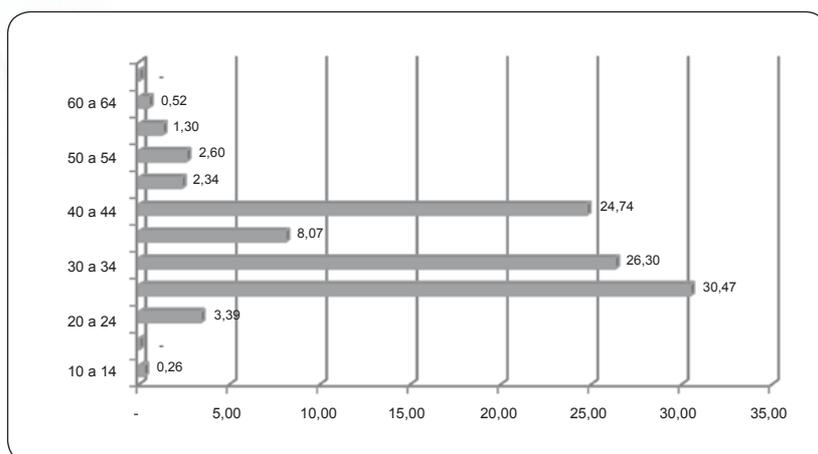
Las mujeres se vinculan al mercado laboral en medio del empobrecimiento en el que viven sus hogares y perciben ingresos bajos en todos los grupos poblacionales. Como era de esperar, el estudio adelantado muestra unas diferencias entre grupos poblacionales que favorecen a las mujeres no afrocolombianas. Las desventajas históricas acumuladas y la discriminación étnica que subyace en las relaciones laborales se reflejan también en las mujeres de los sectores populares cuando acceden al mercado laboral.

- Acerca de la Jornada de Trabajo

Como se mencionó anteriormente, del total de las mujeres encuestadas, el 80% tienen una dedicación de jornada completa extradoméstica que, en muchas ocasiones, supera las ocho horas.

La mayor proporción de mujeres (31%) que trabajan en jornada completa se ubican en el grupo etario de 25 a 29 años de edad, seguido de aquellas que se encuentran en las edades entre 30 y 34 años (26%) y las de 40 a 44 años de edad que representan el 25%.

**Gráfica nº 45.** Total de mujeres con jornada de 8 horas y más, según rangos de edad Encuesta 2008



Fuente: cálculos ODESDO 2008.

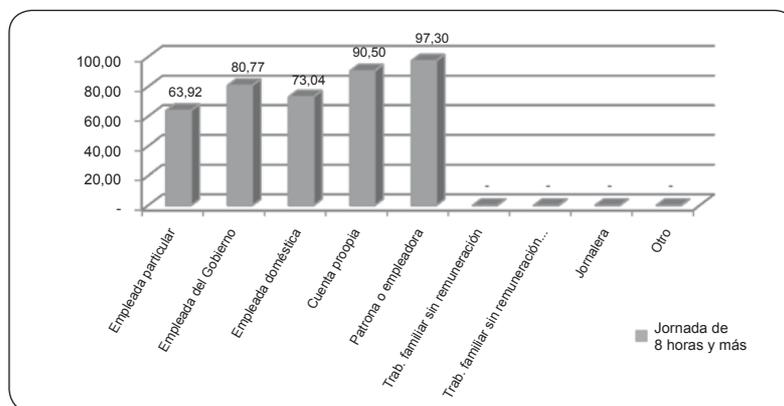
Nota: no incluye mujeres que no informan sobre su pertenencia étnica (7) ni su edad (2).

Es en los grupos de las mujeres cuentapropistas (91%) y patronas (97%) en donde se registra un mayor número de mujeres trabajando con largas jornadas de trabajo. Asimismo, es en las mujeres empleadas del gobierno (81%), y en las empleadas particulares (64%) que trabajan a tiempo completo, donde se ajustan más las jornadas a 8 horas diarias. Las mujeres que trabajan jornadas de 8 horas y más como empleadas domésticas, representan el 73% de las encuestadas (ver gráfica nº 46).

A nivel educativo, la mayoría de mujeres que tienen jornadas laborales de dedicación completa refieren tener estudios de secundaria (35%). Asimismo, el 27% estudios técnicos; 24% primaria y un 15% estudios profesionales. Las mujeres jóvenes (de 25 a 29 años) son las que muestran más altos niveles de educación: el 17% son profesionales; el 38% tienen estudios técnicos; el 43% realizaron secundaria y el 3% refieren sólo estudios de primaria. Por el contrario, en las mujeres por encima de 40 años de edad, la gran mayoría (47%) tiene su máximo nivel de educación en la primaria; el 28% tienen estudios de bachillerato; un 13% estudios técnicos y el 12% han cursado estudios profesionales (ver cuadro nº 36).



**Gráfica n° 46.** Porcentaje total mujeres con jornada de 8 horas y más, según posición ocupacional Encuesta 2008



Fuente: cálculos ODESDO 2008.

Nota: no incluye mujeres que no informan sobre su pertenencia étnica (13) ni jornada laboral (7).

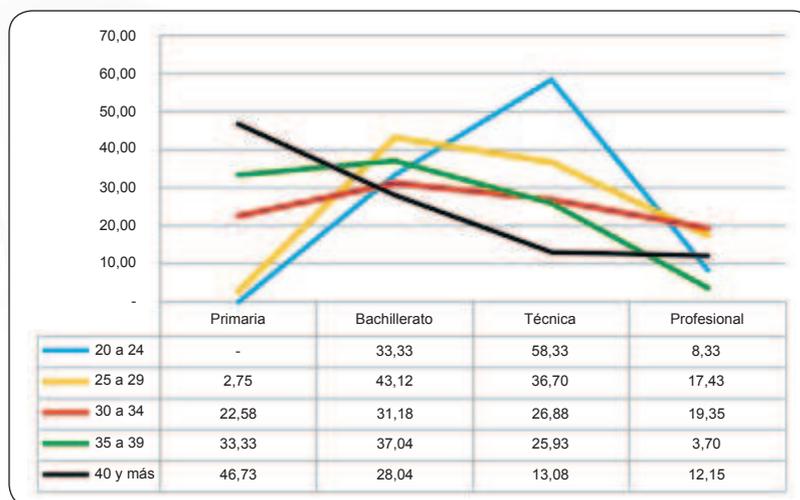
**Cuadro n° 36.** Distribución del total de mujeres con jornada de 8 horas y más, según nivel de educación y rangos de edad Encuesta 2008

Edad	Nivel de Educación									Total
	Preescolar	Primaria	Bachillerato	Técnica	Tecnológica	Profesional	Especialización	Maestría	Doctorado	
10 a 14	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
15 a 19	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
20 a 24	-	-	33,33	58,33	-	8,33	-	-	-	100
25 a 29	-	2,75	43,12	36,70	-	17,43	-	-	-	100
30 a 34	-	22,58	31,18	26,88	-	19,35	-	-	-	100
35 a 39	-	33,33	37,04	25,93	-	3,70	-	-	-	100
40 a 44	-	53,49	29,07	12,79	-	4,65	-	-	-	100
45 a 49	-	42,86	28,57	14,29	-	14,29	-	-	-	100
50 a 54	-	11,11	33,33	11,11	-	44,44	-	-	-	100
55 a 59	-	-	-	-	-	100,00	-	-	-	100
60 a 64	-	-	-	100,00	-	-	-	-	-	100
65 y más	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	-	23,85	34,48	26,72	-	14,94	-	-	-	100

Fuente: cálculos ODESDO 2008.

Nota: no incluye mujeres que no informan sobre su pertenencia étnica (7), nivel de educación (36) ni su edad (2).

**Gráfica nº 47.** Distribución del total de mujeres con jornada de 8 horas y más, según nivel de educación y rangos de edad  
Encuesta 2008



Fuente: cálculos ODESDO 2008.

Nota: no incluye mujeres que no informan sobre su pertenencia étnica (7), nivel de educación (36) ni su edad (2).

Atendiendo al nivel de educación y de posición ocupacional se observa, como era de esperar, que aquellas mujeres con mayores niveles educativos se ubican en posiciones ocupacionales asalariadas. El mayor porcentaje de mujeres con menor nivel de educación trabajan como empleadas domésticas. Las mujeres cuentapropistas en su mayoría tienen estudios de secundaria y las mujeres empleadoras una gran proporción han realizado estudios técnicos.

**Cuadro nº 37.** Distribución del total de mujeres con jornada de 8 horas y más, según nivel de educación y posición ocupacional  
Encuesta 2008

Edad	Total de mujeres									Total
	Preescolar	Primaria	Bachillerato	Técnica	Tecnológica	Profesional	Especialización	Maestría	Doctorado	
Empleada particular	-	-	13,79	41,38	-	44,83	-	-	-	100
Empleada del Gobierno	-	-	2,78	50,00	-	47,22	-	-	-	100
Empleada doméstica	-	55,00	43,75	1,25	-	-	-	-	-	100
Cuenta propia	-	25,85	42,86	25,85	-	5,44	-	-	-	100
Patrona o empleadora	-	6,90	48,28	41,38	-	3,45	-	-	-	100
Total	-	24,00	34,57	26,57	-	14,86	-	-	-	100

Fuente: cálculos ODESDO 2008.

Nota: no incluye mujeres que no informan sobre su pertenencia étnica (7) y nivel de educación (36).



Según los ingresos percibidos, el 66% de mujeres que trabajan jornadas laborales de dedicación completa devengan ingresos por un valor inferior a un salario mínimo<sup>42</sup> siendo la totalidad de las mujeres que trabajan en el servicio doméstico; el 82% de las cuentapropistas y el 23% empleadas particulares.

La totalidad de las mujeres que laboran en el sector público perciben en su totalidad entre un salario y dos salarios mínimos legales, (el 81% con SML y 17% más de un SML). En el grupo de empleadas particulares, el 40% perciben un SML; el 34% entre uno y dos SML; el 3% más de dos SML y el 23% por debajo del SML. Mientras, la totalidad de empleadas en servicio doméstico perciben una remuneración inferior a los 300.000 pesos (se oscila entre 150.000 y 300.000 pesos al mes).

**Cuadro nº 38.** Distribución del total de mujeres con jornada de 8 horas y más, según ingresos y posición ocupacional  
Encuesta 2008

Posición ocupacional	Ingresos									Total
	Meno de 150.000	151.000 a 200.000	201.000 a 250.000	251.000 a 300.000	301.000 a 350.000	De 351.000 a 460.000	461.500 (salario mínimo legal)	Más de 1 salario mínimo legal	Más de 2 salarios mínimos legales	
Empleada particular	-	-	1,61	3,23	3,23	14,52	40,32	33,87	3,23	100
Empleada del Gobierno	-	-	-	2,38	-	-	80,95	16,67	-	100
Empleada doméstica	-	57,14	38,10	4,76	-	-	-	-	-	100
Cuenta propia	7,98	16,56	14,72	7,36	14,72	20,86	6,13	10,43	1,23	100
Patrona o empleadora	2,86	-	5,71	22,86	8,57	17,14	5,71	34,29	2,86	100
Total	3,63	19,43	15,28	6,99	7,51	12,69	18,39	14,77	1,30	100

Fuente: cálculos ODESDO 2008.

Nota: no incluye mujeres que no informan sobre su pertenencia étnica (7).

El 51% de las mujeres que tienen una jornada de trabajo de ocho horas y más son independientes. Del 49% de las mujeres contratadas, el 49% tienen contrato escrito y el 51% tienen contrato verbal (totalidad de empleadas domésticas y el 18% de las mujeres que se ubican como empleadas particulares). Y sólo el 47% dicen tener un contrato indefinido. Cabe resaltar que las mujeres empleadas públicas muestran mayor estabilidad laboral, al tener en su totalidad contrato escrito y prácticamente, la mayoría contrato indefinido (95%).

<sup>42</sup> El salario mínimo legal vigente para el año 2008 es de 461.500 pesos.

En cuanto a las prestaciones sociales, sólo el 24% de las mujeres que refieren trabajar jornadas laborales de dedicación completa tienen afiliación al sistema de seguridad social tanto de salud como pensional. La mayoría de mujeres con jornada de trabajo de ocho horas y más (75%) acceden a los derechos prestacionales en salud a través del régimen subsidiado.

**Cuadro nº 39.** Distribución del total de mujeres con jornada de 8 horas y más, según condiciones laborales y posición ocupacional  
Encuesta 2008

Posición ocupacional	Independientes	Contratadas	Total	Indefinido	Definido	Total	Verbal	Escrito	Total
Empleada particular	-	100,00	100	74,19	25,81	100	17,74	82,26	100
Empleada del Gobierno	-	100,00	100	95,24	4,76	100	2,44	97,56	100
Empleada doméstica	-	100,00	100	1,19	98,81	100	100	-	100
Cuenta propia	100,00	-	100	-	-	-	-	-	-
Patrona o empleadora	100,00	-	100	-	-	-	-	-	-
Total	51,00	49,00	100	46,60	53,40	100	51,00	49,00	100

Fuente: cálculos ODESDO 2008.

Nota: no incluye mujeres que no informan sobre su pertenencia étnica (7), ni las condiciones laborales (1).

**Cuadro nº 40.** Porcentaje del total de mujeres con jornada de 8 horas y más, por posición ocupacional según afiliación a salud y pensión  
Encuesta 2008

Edad	Contratadas e independientes	Afiliación salud				Afiliación pensión			
		Régimen subsidiado	Régimen contributivo	No	Total	Contributivo	Otro	No	Total
Empleada particular	61	16,39	83,61	-	100	80,33	1,64	18,03	100
Empleada del Gobierno	42	4,76	95,24	-	100	97,62	-	2,38	100
Empleada doméstica	84	98,81	-	1,19	100	-	-	100	100
Cuenta propia	163	98,77	-	1,23	100	-	-	100	100
Patrona o empleadora	36	97,22	2,78	-	100	2,78	-	97,22	100
Total	386	75,32	23,90	0,78	100	23,64	0,26	76,10	100

Fuente: cálculos ODESDO 2008.

Nota: no incluye mujeres que no informan sobre su pertenencia étnica (7), ni las condiciones laborales (1).

La vida laboral de las mujeres de los sectores populares que tienen una dedicación laboral de jornadas de ocho horas y más, está caracterizada por la precariedad de la relación laboral; un alto porcentaje (76%), se encuentra con empleos sin protección integral y sin garantías de sus derechos laborales. Junto a la precariedad de las condiciones laborales se observa la alta informalidad laboral



manifestada, por un lado, con empleos independientes (a pesar de muchos de ellos ser subordinados) y por otro, el alto porcentaje de asalariadas sin contrato escrito, el no pago de cotización a la seguridad social, la mera afiliación al régimen subsidiado de salud y una alta concentración de mujeres en niveles remuneracionales muy bajos.

Desde una perspectiva étnica, se observa que el 93% de las mujeres indígenas del estudio trabajan en jornadas de más de ocho horas; mientras en las mujeres afrocolombianas y no afrocolombianas las mujeres a dedicación completa representan el 81% y el 75% respectivamente. La mayor proporción de mujeres con jornada a tiempo completo en los tres grupos poblacionales, se registra en la posición ocupacional de las patronas o empleadoras. Por el contrario, en la población afrocolombiana las empleadas particulares muestran la menor proporción (62%), mientras en la población no afrocolombiana se observa en las empedadas del gobierno (70%).

**Cuadro nº 41.** Total mujeres por pertenencia étnica, según jornada laboral y posición ocupacional  
Encuesta 2008

Posición ocupacional	Afrocolombianas		No afrocolombianas		Indígenas		Total	
	Tiempo completo	Medio tiempo	Tiempo completo	Medio tiempo	Tiempo completo	Medio tiempo	Tiempo completo	Medio tiempo
Empleada particular	61,54	38,46	70,59	29,41	100	-	63,92	36,08
Empleada del Gobierno	82,93	17,07	70,00	30,00	100	-	80,77	19,23
Empleada doméstica	72,55	27,45	75,00	25,00	100	-	73,04	26,96
Cuenta propia	93,24	6,76	73,91	26,09	87,50	100	90,50	9,50
Patrona o empleadora	96,43	3,57	100,00	-	100,00	-	97,30	2,70
Total	80,86	19,14	75,36	24,64	92,86	100	80,42	19,58

Fuente: cálculos ODESDO 2008.

Nota: no incluye mujeres que no informan sobre su pertenencia étnica (7).

- **Acerca del Empleo en Servicio Doméstico**

Del total de las mujeres encuestadas, como se observó anteriormente, el 24% de las mujeres trabajan como empleadas en el servicio doméstico, constituyéndose en la segunda oferta de empleo para las mujeres populares, después de las ocupaciones por cuenta propia.

La mayor proporción de mujeres ocupadas en el servicio doméstico se observa en la población afrocolombiana con el 26%. Para la población de mujeres no afrocolom-

bianas, el servicio doméstico representa el tercer lugar como posición ocupacional, con el 18,% de las mujeres ocupadas. Y en las mujeres indígenas la participación porcentual es la más baja con el 7% (muy probablemente por la dificultad que tienen las mujeres indígenas por estereotipos sociocultural y discriminación étnica a acceder a esta ocupación).

**Cuadro nº 42.** Porcentaje de mujeres del servicio doméstico según pertenencia étnica  
Encuesta 2008

Posición ocupacional	Afrocolombianas	No afrocolombianas	Indígenas	Total
Empleada doméstica	25,94	18,31	7,14	24,28

Fuente: cálculos ODESDO 2008.

Nota: no incluye mujeres que no informan sobre su pertenencia étnica (13).

El servicio doméstico se convierte en la forma de empleo asalariado más importante de las mujeres populares, y en particular de las mujeres afrocolombianas. El gran porcentaje de mujeres en esta posición ocupacional indica que el servicio doméstico para las mujeres pobres y más necesitadas es la primera y casi única puerta de entrada al mercado laboral asalariado. Y, en especial para las mujeres de mayor edad.

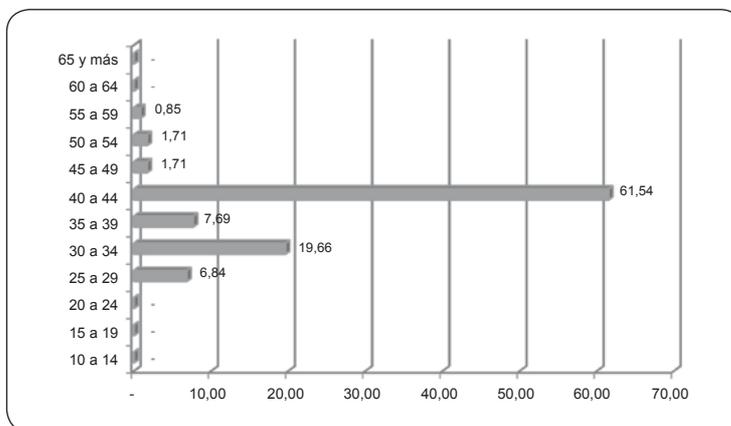
Al respecto, cabe resaltar que la mayor proporción de mujeres encuestadas que trabajan como empleadas del servicio doméstico registran edades ente los 40 a 44 años de edad ( 62%), seguidas de las mujeres comprendidas entre los 30 a 34 años (20%) (ver gráfica nº 48).

Unido a las edades avanzadas, una característica de las mujeres encuestadas que trabajan como empleadas domésticas son los bajos niveles educativos que tienen. El 56% de las mujeres encuestadas refieren solamente haber cursado primaria; el 42% tienen los estudios de secundaria y un 3% tiene formación técnica (ver gráfica nº 48).

Atendiendo al análisis étnico, se puede observar que en la población de mujeres afrocolombianas que se dedican al servicio doméstico el 58% tienen estudios de primaria mientras el resto tienen estudios en secundaria (39%) y técnicos (3%). Por el contrario, en las mujeres no afrocolombianas el porcentaje mayor de mujeres que trabajan como empleadas domésticas refieren tener estudios de secundaria (64%).



**Gráfica nº 48.** Distribución del total de mujeres del servicio doméstico, según rangos de edad  
Encuesta 2008



Fuente: cálculos ODESDO 2008. Nota: no incluye mujeres que no informan sobre su pertenencia étnica (3), ni edad (1).

**Cuadro nº 43.** Distribución de mujeres del servicio doméstico, según nivel educativo y pertenencia étnica  
Encuesta 2008

Pertenencia étnica	Nivel de educación									Total
	Preescolar	Primaria	Bachillerato	Técnica	Tecnológica	Profesional	Especialización	Maestría	Doctorado	
Afrocolombianas	-	57,84	39,22	2,94	-	-	-	-	-	100
No afrocolombianas	-	36,36	63,64	-	-	-	-	-	-	100
Indígenas	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	-	55,75	41,59	2,65	-	-	-	-	-	100

Fuente: cálculos ODESDO 2008.

Nota: no incluye mujeres que no informan sobre su pertenencia étnica (3) ni el Nivel Educativo (5).

Del grupo mayoritario de edad comprendido entre los 40 a 44 años, el 57% de las mujeres tienen estudios de primaria y el 43% alcanzaron a terminar el bachillerato. La edad avanzada, unida a niveles bajos de estudio junto a la escasa oferta laboral, disminuyen las posibilidades de acceder a otro tipo de trabajo con mejores condiciones laborales y adecuados ingresos. Por otro lado, doce años de educación no es garantía suficiente para estar empleada y tener una remuneración justa.

**Cuadro nº 44.** Distribución de mujeres del servicio doméstico, según nivel Educativo y rangos de edad  
Encuesta 2008

Edad	Nivel educativo				Total
	Preescolar	Primaria	Bachillerato	Técnica	
10 a 14	-	-	-	-	-
15 a 19	-	-	-	-	-
20 a 24	-	-	-	-	-
25 a 29	-	33,33	50,00	16,67	100
30 a 34	-	52,17	39,13	8,70	100
35 a 39	-	77,78	22,22	-	100
40 a 44	-	56,52	43,48	-	100
45 a 49	-	100,00	-	-	100
50 a 54	-	-	100,00	-	100
55 a 59	-	-	100,00	-	100
60 a 64	-	-	-	-	-
65 y más	-	-	-	-	-
Total	-	55,75	41,59	2,65	100

Fuente: cálculos ODESDO 2008.

Nota: no incluye mujeres que no informan sobre su pertenencia étnica (3), ni sobre su Nivel Educativo (5).

La mayoría de las mujeres encuestadas y que trabajan como empleadas del servicio doméstico tiene un tiempo de dedicación completo (73%), mientras que el 27% refieren trabajar media jornada. Así mismo, como se observa en el cuadro nº 39 cabe señalar que la totalidad de las mujeres que trabajan como empleadas domésticas y tienen dedicación completa, su vínculo laboral es a través de la no escrituración del contrato de trabajo.

**Cuadro nº 45.** Mujeres del servicio doméstico, según pertenencia étnica y jornada laboral  
Encuesta 2008

Posición ocupacional	Afrocolombianas		No afrocolombianas		Indígenas		Total	
	Tiempo completo	Medio tiempo	Tiempo completo	Medio tiempo	Tiempo completo	Medio tiempo	Tiempo completo	Medio tiempo
Empleada doméstica	72,55	27,45	75,00	25,00	100	-	73,04	26,96

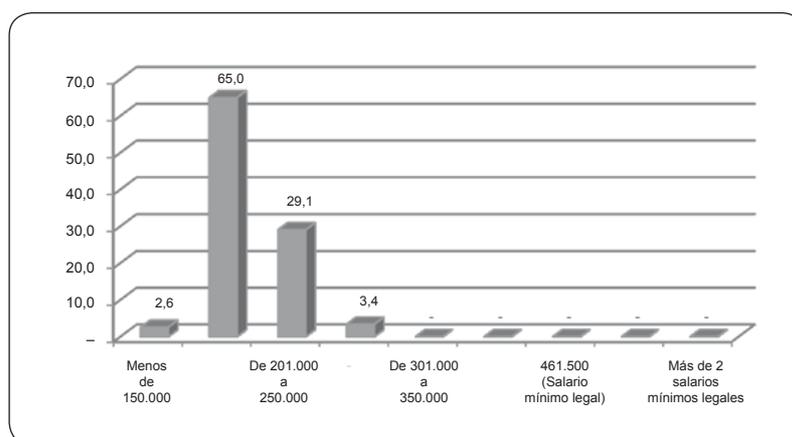
Fuente: cálculos ODESDO 2008.

Nota: no incluye mujeres que no informan sobre su pertenencia étnica (7).

A nivel de ingresos las mujeres encuestadas que trabajan en el servicio doméstico perciben todas ingresos por debajo de \$300.000 pesos mensuales. La mayoría de

mujeres (65%) reciben una remuneración entre los \$151.000 a \$200.000 pesos. El 29% registran percibir entre 201.000 y 250.000 pesos; mientras el 2,6% ingresan menos de \$150.000 pesos. Sólo un 3,4% tiene una remuneración por su trabajo entre los 251.000 y 300.000 pesos mensuales.

**Gráfica nº 49.** Distribución porcentual de mujeres del servicio doméstico, según ingresos Encuesta 2008



Fuente: cálculos ODESDO 2008.

Nota: no incluye mujeres que no informan sobre su pertenencia étnica (3) ni sus Ingresos (1).

Cuando se observa el nivel de ingresos de acuerdo al tiempo de dedicación, se constata que las condiciones desfavorables de remuneración no varían. El 57% de las empleadas domésticas que trabajan a tiempo completo perciben unos ingresos entre los 151.000 y 200.000 pesos; el 38% reciben una remuneración por su trabajo entre los 201.000 a 250.000 pesos y el 5% refieren tener ingresos que oscilan entre los 251.000 y 300.000 pesos. Todas las mujeres encuestadas que trabajan en el servicio doméstico y refieren tener una dedicación laboral completa perciben una remuneración por su trabajo inferior al salario mínimo legal (461.500 pesos, 2008).

**Cuadro nº 46.** Porcentaje de mujeres del servicio doméstico según afiliación a salud y pensión Encuesta 2008

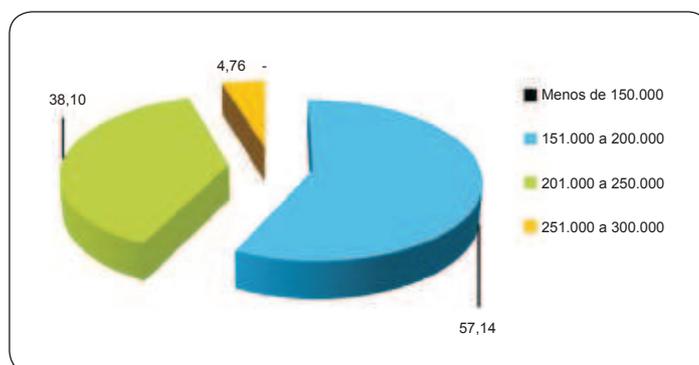
Concepto	Afiliación salud				Afiliación pensión			
	Subsidiado	Contributivo	No	Total	Contributivo	Otro	No	Total
Empleada doméstica	99,14	-	0,86	100	-	-	100,00	100

Fuente: cálculos ODESDO 2008.

Nota: no incluye mujeres que no informan sobre su pertenencia étnica (13) ni afiliaciones (6).

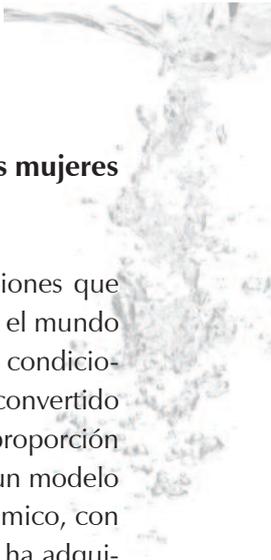
Esta situación de baja remuneración laboral se complementa con una preocupante desprotección social de las mujeres empleadas del servicio doméstico. El 99% están afiliadas al régimen subsidiado en salud y ninguna refiere tener afiliación al sistema pensional. Condiciones que ponen en evidencia las adversidades que enfrentan las mujeres empleadas del servicio doméstico en la ciudad de Cartagena, en un contexto de precariedad laboral y desprotección social que condiciona su futuro. Un futuro preocupante, que se agrava para las mujeres que tienen más de 40 años de edad.

**Gráfica nº 50.** Distribución porcentual de mujeres del servicio doméstico con jornada de 8 horas y más según ingresos Encuesta 2008



Fuente: cálculos ODESDO 2008.

Nota: no incluye mujeres que no informan sobre su pertenencia étnica.



## **Reflexiones y consideraciones finales acerca de la vida laboral de las mujeres de los barrios populares de Cartagena de Indias**

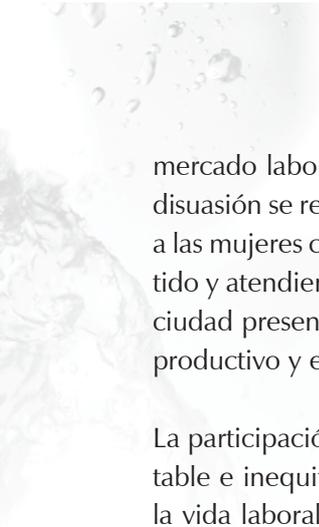
El propósito de esta mirada exploratoria se limita a observar las condiciones que actualmente viven las mujeres de los sectores populares que participan en el mundo laboral. No es nada nuevo afirmar que la marginalidad, precariedad y las condiciones de explotación impuestas por el modelo capitalista patriarcal se han convertido en las características de la experiencia del mercado laboral para una gran proporción de las mujeres cartageneras. Pero con la apuesta, estos últimos años, por un modelo de desarrollo urbano impulsado –centrado en el mero crecimiento económico, con base en la apertura y competitividad en el mercado global– el fenómeno ha adquirido nuevas dimensiones, agravándose la situación y las condiciones del mercado laboral, particularmente femenino.

La vida laboral de las mujeres trabajadoras de los sectores populares no es ajena al modelo de desarrollo de la ciudad y a su dinámica económica y laboral –en relación con las políticas del país y su dependencia a nivel internacional- promovida por la Administración local y las élites económicas de la ciudad. Su caracterización de precariedad y discriminaciones refleja ampliamente los impactos de un modelo de desarrollo local que fundamenta su crecimiento y la generación de beneficios y nuevas oportunidades para unos pocos, en la precariedad del trabajo para muchos y la profundización de las desigualdades y exclusiones.

La precarización del empleo, los bajos ingresos y la expansión de las actividades informales, que experimentan una amplia mayoría de trabajadores y trabajadoras de la ciudad, afecta particularmente a la vida laboral de las mujeres de los sectores populares cartageneros y, en especial, a las mujeres más pobres y más necesitadas.

Una creciente informalización e inseguridad laboral para las mujeres de los sectores populares ha venido acentuado las desigualdades y las sobrecargas tanto laborales como familiares y ha conducido a una agudización de la feminización de la pobreza en los hogares más pobres. Situación que afecta más a las mujeres pobres afrocolombianas e indígenas de la ciudad y se agrava, particularmente, en los hogares de las áreas rurales del distrito.

Si bien en la ciudad ha venido incrementándose la participación laboral de las mujeres, en los últimos años no sólo se aprecia un estancamiento sino, incluso, un retroceso. Dificultades, desigualdades y discriminación de género en el acceso al



mercado laboral desincentivan la participación laboral de las mujeres. E incluso, la disuasión se refuerza con las políticas de subsidios familiares que tienen como centro a las mujeres como responsables del hogar y fortalecen su rol doméstico. En este sentido y atendiendo a la encuesta realizada, las mujeres de los sectores populares de la ciudad presentan los peores indicadores en términos de participación en el mundo productivo y en el trabajo remunerado.

La participación laboral de las mujeres ha sido creciente, pero profundamente inestable e inequitativa. El crecimiento de la economía se apoya en la informalidad de la vida laboral de las mujeres. Y se genera un proceso de empobrecimiento en las mujeres, particularmente en las mujeres de los sectores populares.

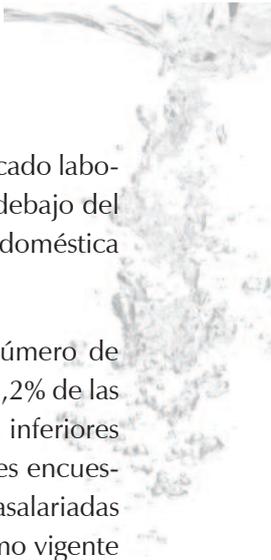
El acceso a la participación laboral permite corroborar la tendencia a la segmentación del mercado laboral tanto horizontal como vertical<sup>43</sup>. La mayor participación de la mujer popular en el mercado laboral se implementa a partir de una división social del trabajo que determina mayor discriminación y subordinación de las mujeres, en particular de las más pobres. Se tiende a concentrar a las mujeres en ciertas ramas de la producción o actividades tradicionales y feminizadas. El 49% de las mujeres están en servicios y 24,4% servicio doméstico remunerado.

En estas ramas de producción, la mayor oferta laboral para las mujeres de los sectores populares es el trabajo como cuentapropistas y en el servicio doméstico. En las mujeres encuestadas, estas posiciones ocupacionales representaban el 61,32% del total de mujeres encuestadas (37,04% por cuenta propia y 24,28% empleadas domésticas) y en las mujeres afrocolombianas alcanzaba el 63,1%. Trabajos menos reconocidos socialmente, baja calidad en el empleo y en general menor remuneración.

El promedio de ingresos laborales de las mujeres ocupadas en la ciudad, en términos generales es significativamente menor que el promedio de los hombres ocupados. Esta situación diferencial y desigual impuesta por la cultura patriarcal se refleja en la brecha del ingreso femenino con respecto al masculino en la ciudad de Cartagena que alcanzó en el año 2007 el 69,9%. La dinámica laboral, en diversos estudios, muestra que si bien las mujeres acceden a distintas ramas ocupaciones con mejores remuneraciones, los salarios que reciben son inferiores con respecto a los hombres. A igual trabajo, los salarios de las mujeres son más bajos. Asimismo, la distribución

---

<sup>43</sup> La segmentación horizontal del mercado de trabajo tiende a concentrar a las mujeres en ciertas ramas de la producción. La segmentación vertical del mercado de trabajo tiende a ocupar a las mujeres en las posiciones ocupacionales bajas o medias con mayor precariedad laboral y bajos salarios.



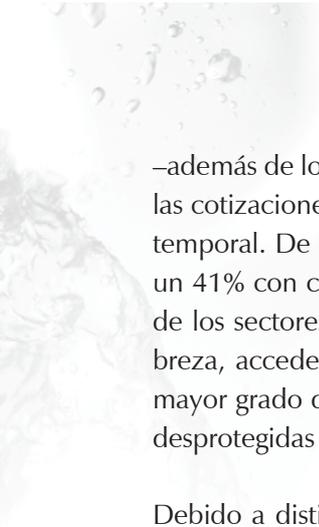
del ingreso proveniente del trabajo muestra que donde se ubica en el mercado laboral una gran proporción de las mujeres, los salarios promedios están por debajo del salario mínimo, como es el caso de la posición ocupacional de empleada doméstica y por cuenta propia.

Un primer elemento de la precariedad laboral que afrontan un gran número de mujeres trabajadoras de los sectores populares son los bajos ingresos. El 66,2% de las mujeres encuestadas que trabajan más de ocho horas devengan ingresos inferiores al salario mínimo vigente (461.500 pesos, 2008). De las mujeres populares encuestadas con un desempeño laboral de jornada completa sólo el 48,3% son asalariadas y de ellas el 53,15% reciben ingresos promedios inferiores al salario mínimo vigente y sólo el 1% perciben una remuneración por encima de dos salarios mínimos. Con estos niveles de remuneración tan bajos difícilmente en los hogares se puede adquirir la canasta básica familiar y se ponen en evidencia como indicador de precariedad la relación entre salarios y pobreza por ingresos. La mayoría de las mujeres de los sectores populares acceden al trabajo laboral en medio del empobrecimiento de los hogares, ocupan los empleos de menor calificación, en condiciones de deterioro laboral y con ingresos promedio inferiores al salario mínimo. El trabajo remunerado es un elemento fundamental para que las mujeres accedan a los medios aceptables no sólo para subsistir sino para la realización personal de sus necesidades y tener una vida digna para sí mismas y sus familias. La situación de los ingresos que refleja el estudio está en consonancia con la preocupante realidad de la ciudad, donde a la precariedad laboral se le añade una distribución inequitativa de los salarios con una alta proporción por debajo del salario mínimo.

Los mayores niveles educativos de las mujeres y su mayor grado de estudios se reflejan en todos los ámbitos y en la cualificación de la fuerza de trabajo y sirve para acceder a una participación creciente en el mercado laboral. Pero para las mujeres de los sectores populares no es una garantía de estar ocupadas, particularmente las más jóvenes, y tener acceso a un trabajo decente y un salario digno.

Como era de esperar, en las mujeres encuestadas, el trabajo asalariado –exceptuando el servicio doméstico– ofrece una mayor equidad de género en el mercado laboral. Las mujeres de los sectores populares que pueden acceder a trabajos asalariados como empleadas particulares o del gobierno, y en particular, estas últimas, tienen mayores garantías laborales y una mayor protección social para las mujeres.

La informalidad laboral es otro elemento de la precariedad del mercado de trabajo que afecta, particularmente, a las mujeres más pobres y más necesitadas. Se refleja,



–además de los ingresos bajos–, en la no escrituración del contrato, en el no pago de las cotizaciones a la seguridad social, pérdida de aseguramiento pensional y trabajo temporal. De las mujeres encuestadas sólo el 43% refieren contrato escrito, apenas un 41% con cotizaciones pensionales y régimen contributivo de salud. Las mujeres de los sectores populares, y en particular las que viven en situación de mayor pobreza, acceden a trabajos más precarios y de menor valorización, enfrentando un mayor grado de vulnerabilidad laboral, sin acceso a la seguridad social y quedando desprotegidas de las cotizaciones pensionales para la vejez.

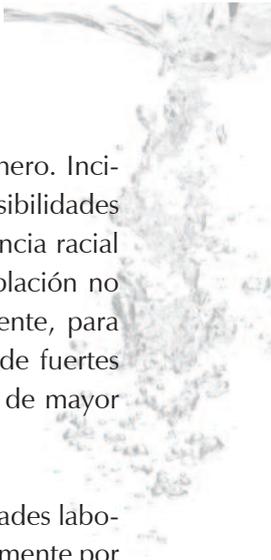
Debido a distintos determinantes sociales, culturales y económicos, es sabido que las mujeres permanecen menos tiempo en el mercado laboral. Acceden más tarde y su permanencia es menor que la de los hombres. Por otra parte, un mayor nivel educativo no garantiza obtener empleo ni mejor ingresos. Y la falta de oportunidades de trabajo en el grupo de mujeres de los sectores populares (independientemente de la edad) conduce a quedarse en la casa desempeñando las actividades reproductivas para el mantenimiento del hogar o buscar empleos extradomésticos de menores ingresos como es el servicio doméstico. El 42% de las mujeres empleadas en el servicio doméstico tienen el bachillerato.

Asimismo, en el ciclo laboral de las mujeres no se ha logrado una igualdad y una equidad en el acceso ni en el mejoramiento del estatus ocupacional. La discriminación por edad y por el color de la piel subyace en la dinámica laboral de la ciudad. En la cultura laboral cartagenera cuando hay demanda laboral que favorece a las mujeres, los empleadores tienen en cuenta los niveles educativos; pero también, la edad, los atributos físicos y el color de la piel. Las mujeres jóvenes y con estudios, cuando hay demanda laboral, tienen mayor facilidad para entrar en el mercado laboral. A las mujeres mayores de 30-35 años de edad se les reduce las oportunidades laborales y las posibilidades reales de un empleo digno. Esta realidad se acentúa más en las mujeres pobres y les obliga a incorporarse en el sector informal. En las mujeres encuestadas el servicio doméstico es la primera y casi única puerta de entrada al mercado laboral como empleadas para las mujeres de los sectores populares mayores de 40 años –independientemente de su nivel educativo–. En la encuesta la mayoría de mujeres jóvenes se ubican como empleadas.

Como se ha mencionado anteriormente, y se corrobora con distintos estudios<sup>44</sup> en la ciudad la existencia de la discriminación laboral por el color de la piel es un factor

---

<sup>44</sup> Al respecto para mayor información ver Casanovas, Lluís (coord.) y equipo ODESDO. Op. cit. Pág. 133.



más de la desigualdad social y de género en el mercado laboral cartagenero. Incide, en particular, sobre las mujeres populares y pobres, restringe sus posibilidades de oportunidades y obstaculiza el acceso al mercado laboral. La pertenencia racial en Cartagena genera fuertes y significativas diferencias a favor de la población no afrocolombiana para alcanzar niveles educativos altos y es, particularmente, para las mujeres afrocolombianas frente a las no afrocolombianas, un factor de fuertes desigualdades e inequidades para lograr una posición socio-ocupacional de mayor calificación<sup>45</sup>.

En la ciudad, si bien no se reconoce la discriminación racial, las desigualdades laborales de las mujeres observadas en el mercado laboral no se explican únicamente por el origen social y el nivel educativo alcanzado<sup>46</sup>. En la encuesta realizada mientras el 24% y el 14% del total de las mujeres no afrocolombianas trabajaban como empleadas particulares y del gobierno respectivamente, en el grupo de las mujeres que se autorreconocían afrocolombianas las empleadas particulares, que representaban el 19,4%, referían ser empleadas particulares y el 10,4% empleadas del gobierno. Por el contrario, el 26% de las mujeres afrocolombianas trabajaban como empleadas domésticas frente al 18,3% de las mujeres no afrocolombianas. Evidentemente, estos diferenciales por sí mismos no significan que existan inequidades o discriminaciones por efecto de la raza en el mercado laboral puesto que pueden afectarse por otras variables (inserción social, nivel educativo, experiencia, capital social, etc.), pero obliga a valorar los efectos raciales en los análisis sobre la estructura de la fuerza de trabajo de la población cartagenera y en cada grupo poblacional, puesto que hay dinámicas de desigualdades y disparidades sociales que afectan desfavorablemente a la población afrocolombiana<sup>47</sup>.

La alta concentración de mujeres trabajadoras con niveles tan bajos de ingresos pone de manifiesto las desigualdades sociales y de inequidad de género en el mercado laboral cartagenero, la informalidad y precariedad laboral a que están condenadas las mujeres; y la constante violación al derecho al trabajo decente de la mayoría de las mujeres, en particular de las que habitan en los sectores populares.

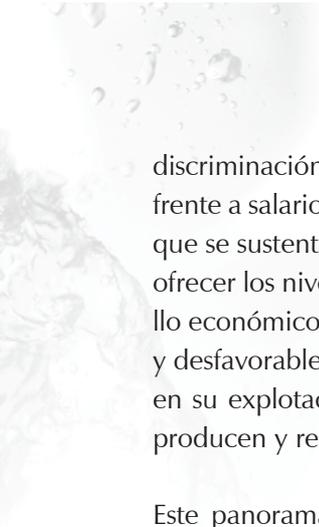
Y explica, en gran parte, la concentración de la riqueza y el crecimiento económico de la ciudad. Un crecimiento económico de la ciudad que se apoya en general en la

---

<sup>45</sup> *Ibíd*em, pág. 134.

<sup>46</sup> *Ibíd*em, pág. 133.

<sup>47</sup> *Ibíd*em, pág. 131 el autor.



discriminación de género y, en particular, en la desigualdad e inequidad de género frente a salarios y oferta laboral (informalidad femenina). Un crecimiento económico que se sustenta en las condiciones de trabajo inestable, inseguridad económica y en ofrecer los niveles más bajo de producción para las mujeres. Un modelo de desarrollo económico patriarcal de la ciudad que no sólo las afecta de manera pronunciada y desfavorable sino que sitúa a las mujeres en un plano de inferioridad y se sustenta en su explotación. Se traduce en una vida precaria y afianza los mecanismos que producen y reproducen la feminización de la pobreza en los hogares más pobres.

Este panorama de precariedad en calidad y condiciones laborales y de extensas jornadas laborales para muchas mujeres de los sectores populares, se traduce en una vida con una permanente inseguridad económica, con graves sobrecargas y un intenso desgaste físico y psíquico. Desigualdades sociales y económicas que repercuten sobre la vida y la salud de las mujeres y se constituyen en riesgos que afectan la salud física y mental de la mujer (riesgos tóxicos, carenciales, fatiga, problemas emocionales, etc.). Desventajas, discriminaciones e insatisfacciones acumuladas que no permiten a las mujeres populares expandir sus potencialidades ni tener las garantías ni oportunidades para la realización de su desarrollo pleno e integral.

No hay duda que las mujeres de los sectores populares se sitúan en una posición de desventaja y en condiciones altamente desiguales en el mercado laboral. Además del trabajo extradoméstico, cotidianamente, la mayoría deben asumir las tareas del hogar y los costos de la economía del cuidado. Esta realidad explica cómo ante tantas insatisfacciones, en ocasiones, se tiene como solución dejar el trabajo. Los efectos de esa participación desigual y a menudo frustrante y tensionante son ampliamente contradictorios. Su mayor presencia y participación representa un significativo avance que va más allá de la dimensión económica, puesto que ha contribuido, también, a mejorar sus ingresos y aumentar su autonomía con respecto al hombre, autonomía que permite mayor poder de negociación y favorece la emancipación de las mujeres frente a la subordinación en relación al hombre.

No obstante, pese a la centralidad que ocupa el trabajo remunerado tanto para la realización como la autonomía y emancipación de las mujeres, los avances son escasos. En la ciudad, las variables clase y raza-etnicidad interactúan con la de género reforzando las discriminaciones que enfrentan las mujeres en el mercado laboral. A un déficit en la participación laboral se le suma un empleo femenino caracterizado por una particular y significativa precariedad y vulnerabilidad. Se promueve un modelo de desarrollo de la ciudad que no sólo afecta de manera pronunciada y desfavorable

a las mujeres sino que se sustenta en su explotación, en la negación de trabajo decente y una constante violación a sus derechos laborales. Pese a todo ello y al conjunto de normas y disposiciones legales vigentes, no parece vislumbrarse una apuesta seria y profunda que proteja a las mujeres y reduzca las inequidades de género en la participación en el mercado laboral. Y tampoco se distingue una preocupación por incorporar, de manera eficaz, la perspectiva de género de forma transversal en las políticas públicas y, particularmente, en aquellas de carácter económico.

#### **5.4. Una mirada a los derechos económicos y laborales de las mujeres en el marco de la política pública “Cartageneras en pleno goce de nuestros derechos”**

El 9 de marzo del año 2009 fue públicamente presentada a la ciudadanía la política pública “Cartageneras en pleno goce de nuestros derechos”. Era la culminación de una aspiración largamente acariciada, y trabajada, por las organizaciones de mujeres en la ciudad, y de un proceso de formulación impulsado por la administración distrital, en interlocución con el Movimiento social de mujeres de Cartagena, y con la asesoría técnica de la cooperación bilateral al desarrollo.

Esta política hace suyos los compromisos de erradicación de la discriminación contra las mujeres que emanan especialmente de la CEDAW (Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. 1979); de la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la Mujer (1994), de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995), y, en el marco teórico que la anima, asume una de las metas propuestas por los Objetivos del Milenio: “promover la igualdad de género y la potenciación de las mujeres”.

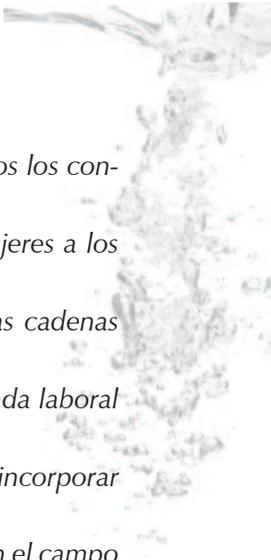
En esta perspectiva, desde el punto de vista económico y laboral, la política propone un eje específico, llamado “Mujeres con autonomía económica”, en el cual se señalan unas metas y se establecen entidades responsables de su implementación.

Cuatro son las metas propuestas en este campo: 1) la inclusión de mujeres en un 30% de los empleos generados por contrato de servicios y obras públicas; 2) al menos un 20% de las compras y suministros para estas obras, se hagan a microempresas lideradas por mujeres; c) establecimiento de un pacto social que prohíba la prueba de embarazo en los procesos de selección de personal en las empresas del distrito, y 4) mejoramiento de las condiciones de trabajo del cien por ciento de mujeres que trabajan en las playas.

Es importante señalar que estas metas carecen de indicadores de logro, por lo cual resulta casi imposible verificar su cumplimiento y su impacto en el mejoramiento de la calidad y dignidad de la vida de las mujeres.

Para el desarrollo de las metas establecidas, la política propone dos programas fundamentales. El primero de ellos es el programa “Derecho al empleo formal con dignidad”. Las acciones previstas en este programa son las siguientes:



- 
- *establecer una cuota para el acceso de las mujeres al empleo en todos los contratos que se realicen*
  - *definir mecanismos y facilidades de acceso de organizaciones de mujeres a los contratos de obras y servicios*
  - *establecer estímulos para que empresas de mujeres participen en las cadenas productivas contempladas en el Plan de Desarrollo del distrito*
  - *cualificación de la mano de obra femenina en áreas de mayor demanda laboral en la ciudad*
  - *impulsar y liderar un mayor compromiso de los empresarios para incorporar mano de obra femenina, y*
  - *difundir la legislación existente acerca de la protección a las mujeres en el campo laboral.*

El segundo programa previsto en el campo de la construcción de mayor autonomía económica es “Mujeres Empresarias”.

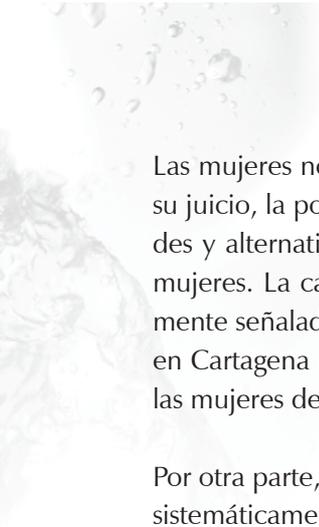
Las acciones que la política propone son:

- *fomento de la contratación por parte de la administración distrital de microempresas de mujeres*
- *promoción de la bancarización y ahorro programados*
- *asesoría legal y facilidades de acceso a crédito para fortalecer empresas o crear otras nuevas.*

Es importante señalar que muchas de estas acciones corresponden a los programas focalizados, impulsados desde el ámbito nacional por la Acción Social de la Presidencia de la república.

El análisis llevado a cabo por mujeres de las organizaciones populares de las tres localidades de Cartagena a través de las jornadas “Camaroncitas que se duermen se las lleva la corriente” (2009), señala los límites de las metas trazadas en el campo económico y laboral.

Valoran la apuesta por construir “autonomía económica” desde y para las mujeres, pero identifican varios problemas. El primero de ellos es la ambigüedad presente en el concepto “empleo formal con dignidad”. Las mujeres concluyen que “*desde las acciones que se proponen en los programas, la política pública no especifica a qué llama “empleo formal con dignidad”.*”



Las mujeres no ven despejadas las rutas hacia esa autonomía económica, ya que, a su juicio, la política no señala claramente de qué manera se van a crear oportunidades y alternativas dignas que garanticen los derechos laborales y económicos a las mujeres. La carencia de indicadores que permitan medir los resultados, insistentemente señalada por varios analistas de la política pública para la equidad de género en Cartagena (citar boletín 1 de Odesdo), estaría corroborando esta apreciación de las mujeres de los sectores populares.

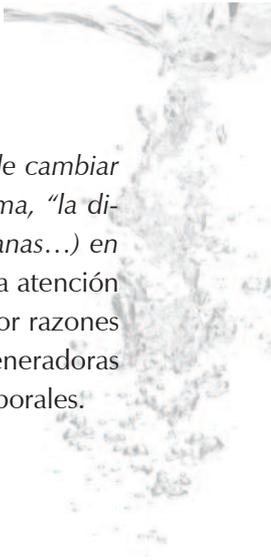
Por otra parte, las mujeres identifican en su análisis dos grupos específicos a quienes sistemáticamente les son vulnerados sus derechos laborales en la ciudad de Cartagena. Uno es el colectivo de mujeres adultas y mayores: *“las mujeres que pasan de los 35 años ya no son aceptadas en ninguna empresa, a menos que sea temporal o por influencias políticas, o mejor dicho, politiqueras”*. Otro colectivo importante, puesto que representa el 50.78 por ciento de la población femenina del Distrito, es el de las mujeres que se autorreconocen como afrocolombianas. Mujeres afrodescendientes dedicadas a las ventas ambulantes, *“han sido perseguidas a través de los años por la autoridad pública..., de igual manera, existe una discriminación racial hacia las mujeres a la hora de contratar.”*

En su informe sobre la ciudad de Cartagena, ODESDO sustenta esta afirmación de las mujeres de las Localidades, al señalar cómo *“el efecto del color de la piel muestra que el ser persona afrocolombiana en Cartagena de Indias hace menos probable tener igualdad salarial”*, y citando los hallazgos de C. Viáfara López y F. Urrea Giraldo (2006)<sup>48</sup> señala que *“las desigualdades observadas en el mercado laboral no se explican únicamente por el origen social y el nivel educativo alcanzado, sino también por la discriminación racial y de género. La pertenencia racial en Cartagena genera fuertes y significativas diferencias a favor de la población no afrocolombiana para alcanzar niveles educativos altos y es, particularmente, para las mujeres afrocolombianas frente a las no afrocolombianas, un factor de fuertes desigualdades para lograr una posición-socio-ocupacional de mayor calificación”*.<sup>49</sup>

---

<sup>48</sup> Viáfara López, C.A. y Urrea Giraldo, F. “Efectos de la raza y el género en el logro educativo y estatus socio-ocupacional para tres ciudades colombianas”. *Desarrollo y Sociedad* 58. Segundo Semestre 2006.

<sup>49</sup> El estudio de Viáfara López, C.A. y Urrea Giraldo, F. muestra que en la ciudad de Cartagena el nivel educativo y los orígenes sociales (estatus socioeconómico familiar) tienen efecto significativo sobre la estructura socio-ocupacional presentando fuertes desigualdades en el acceso a ocupaciones de mayor estatus en la población afrocolombiana (ver págs. 135-141). Los resultados sugieren el efecto significativo de los niveles de educación del ego, la educación del padre, la cohorte de nacimiento, género y raza en la determinación del estatus socio-ocupacional mostrando que ser afrocolombiano/a hace menos probable alcanzar una posición socio-ocupacional de mayor calificación y más probable alcanzar una posición ocupacional de menor estatus. Y que las inequidades en la estructura ocupa-

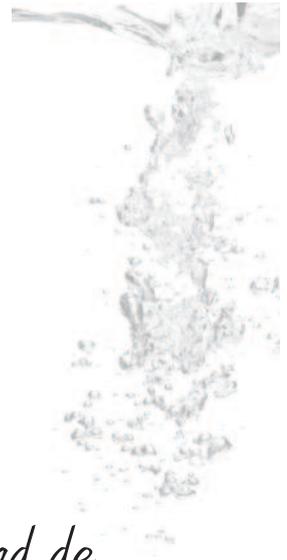


Con todo, las mujeres son optimistas, cuando afirman que *“esto se puede cambiar a través de la política pública, si se tiene en cuenta, como en ella se afirma, “la diversidad de las mujeres” (jóvenes, adultas, adultas mayores, afrocolombianas...) en el desarrollo de los programas para conseguir la autonomía económica”*. La atención explícita que la política pública otorga a la *“diversidad de las mujeres”*, por razones étnicas o de edad, puede transformar estas prácticas discriminatorias, generadoras de desigualdades en el acceso y disfrute de los derechos económicos y laborales.

---

cional afectan de manera especial a las mujeres afrocolombianas. Sin embargo, cabe destacar que en Cartagena, comparado con otras ciudades, al valorar la probabilidad de que un individuo obtenga una ocupación de mayor estatus que otro individuo, el factor raza por sí solo no presentó un efecto significativo en el acceso a ocupaciones de mayor estatus; pero cuando este factor interactúa con el género se revelan fuertes y significativas desigualdades para las mujeres afrocolombianas del Distrito frente a las mujeres no afrocolombianas y en comparación con los hombres afrocolombianos (ver págs. 146-152).





# 6

## Una palabra final: Lo que está en juego es la calidad de vida de las MUJERES

*“El desarrollo social se puede medir con exactitud  
por la posición social de la mujer”.*

Karl Marx

Las mujeres, como nos recuerda el relato de vida inicial, reivindican el derecho al trabajo como un derecho fundamental para la realización de la vida humana, en condiciones de dignidad.

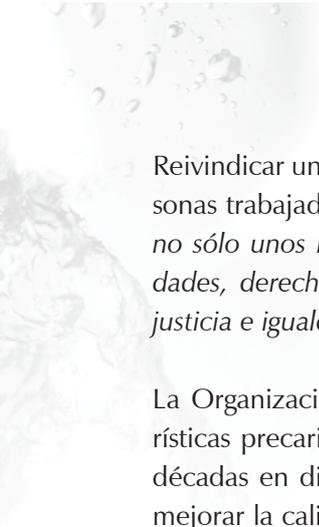
Un trabajo digno posibilita enfrentar la desigualdad social y disminuir los efectos de la pobreza. El empleo constituye el vínculo más importante entre desarrollo económico y desarrollo social, ya que es la principal fuente de ingreso en los hogares<sup>50</sup>. Posibilita, además, una mayor autonomía y capacidad de negociación a las mujeres.

Algunos indicadores que permiten medir la dignidad en el trabajo son *“el respeto y promoción de los derechos humanos laborales, la incorporación y el reconocimiento de las libertades sindicales, y el pleno disfrute del trabajo como un derecho central en la vida cotidiana de hombres y mujeres<sup>51”</sup>.*

<sup>50</sup> Girón, Alicia (coordinadora). Op. cit. Pág. 60.

<sup>51</sup> Informe nacional de trabajo decente 2008. Págs. 61 y 62.





Reivindicar un trabajo en condiciones de dignidad es una vieja aspiración de las personas trabajadoras que se traduce en *“condiciones laborales que permitan obtener, no sólo unos ingresos suficientes para tener una vida digna sino también oportunidades, derechos, voz, reconocimiento, estabilidad familiar y desarrollo personal, y justicia e igualdad de género”*<sup>52</sup>.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), después de analizar las características precarias del tipo de empleo que se ha venido extendiendo en las últimas décadas en diversos sectores del mercado de trabajo, hace un urgente llamado a mejorar la calidad del empleo. El trabajo decente, el empleo digno, y en condiciones de igualdad, es una meta importante para todas las personas trabajadoras, pero especialmente para las mujeres, que son las que en todos los países están sometidas a situaciones de discriminación por la división sexual del trabajo, la diferenciación salarial, la segregación ocupacional y el desigual reparto del trabajo doméstico<sup>53</sup>.

Según el concepto manejado por la OIT, la definición de *“trabajo decente”* contiene *“oportunidades para que hombres y mujeres tengan un trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana”*.

Es obvio que un empleo digno, con calidad, actúa como un mecanismo fundamental para el avance de las mujeres y el desarrollo de los pueblos. Sin embargo, en el caso de las mujeres encuestadas en barrios populares de la ciudad de Cartagena, persisten profundas brechas de desigualdad que deben ser corregidas, entre otras, la precarización del trabajo femenino, la falta de iguales oportunidades para el acceso al empleo y la discriminación salarial.

## **NUEVAS MIRADAS, NUEVAS CONQUISTAS**

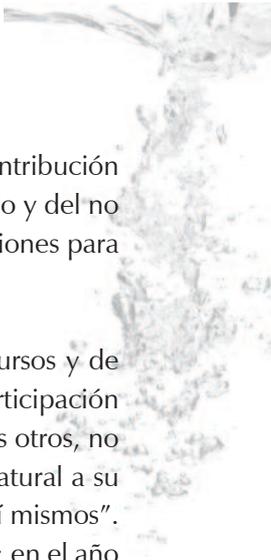
La calidad de vida de las mujeres, referida al trabajo, toca también otras dimensiones de gran actualidad, como el desarrollo de una *“economía del cuidado”*.

Desde el enfoque de género, el trabajo remunerado no se puede analizar sin su contraparte complementaria, el trabajo doméstico o el trabajo reproductivo, orientado

---

<sup>52</sup> *Ibíd.*, pág. 6.

<sup>53</sup> García Sainz, Cristina: *“Trabajo para el desarrollo. Aproximación a las características actuales en las regiones latinoamericana y europea”*, en: Maquieira Virginia (edit.). *Op. cit.* Pág. 184.



al “cuidado de la vida”, que no es remunerado. La valoración de la contribución económica de las mujeres a las sociedades a través del trabajo remunerado y del no remunerado, y la necesidad de aplicar medidas orientadas a crear condiciones para una mayor igualdad entre mujeres y hombres son tareas prioritarias.

Las mujeres tienen graves limitaciones para el uso autónomo de sus recursos y de su tiempo, para el acceso a mejores oportunidades laborales, para la participación política y ciudadana. Su tiempo es, en general, el tiempo “de” y “para” los otros, no para “sí mismas”. Tiempo invisibilizado y desvalorizado, por cierto, connatural a su condición femenina. Por el contrario, el tiempo de los hombres es para “sí mismos”. El informe varias veces citado en este trabajo<sup>54</sup>, aporta un interesante dato: en el año 2008, el 61.14 por ciento de hombres inactivos laboralmente estaba estudiando y, por tanto, generando mejores condiciones para el acceso al empleo; en ese mismo año, solamente un 29.3 por ciento de mujeres inactivas se encontraba estudiando. No es difícil deducir en qué estaban ocupadas. Esta situación conduce a la profundización de las dificultades que las mujeres tienen para acceder al mercado laboral. I. Arriagada<sup>55</sup> plantea cómo la pobreza de las mujeres tiene relación con la discriminación en que se encuentran respecto al acceso a la propiedad y a los recursos económicos, sociales y políticos, pero también respecto al tiempo libre disponible y al tiempo destinado a ocupaciones no remuneradas. Analiza que la débil relación de las mujeres con el empleo, que está en la raíz de la exclusión social, se debe a cuatro causas: los mecanismos precarios de inserción laboral, el desempleo, el trabajo no remunerado y la falta de oportunidades para desarrollar sus potencialidades.

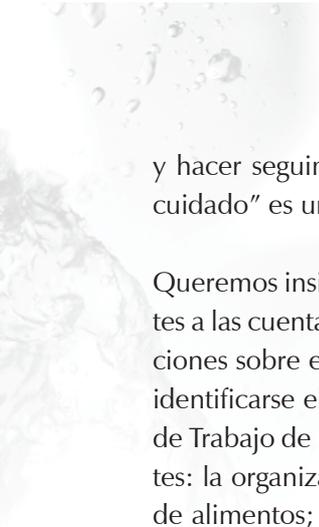
En este sentido, se hace necesario seguir construyendo nuevas relaciones entre los géneros, y transformar prácticas y creencias culturales cotidianas que mantienen la desigualdad en la división sexual del trabajo, recargando a las mujeres con los trabajos domésticos y del cuidado de la vida.

Por otra parte, una legislación favorable a las personas en situación de dependencia, y a sus cuidadoras y cuidadores, contribuye a una mayor calidad de vida de mujeres y hombres. Estudios realizados acerca de iniciativas que concilian vida laboral y doméstica, muestran cómo la oferta de servicios sociales por parte de las administraciones públicas constituye un mecanismo de apoyo que permite compaginar el empleo con las responsabilidades domésticas y reproductivas. Poner en el centro del debate,

---

<sup>54</sup> Informe nacional de trabajo decente 2008. Pág. 44.

<sup>55</sup> Citada por García Sainz, Cristina. Op. cit.



y hacer seguimiento, si ya existen, a iniciativas legislativas sobre la “economía del cuidado” es un reto para las organizaciones sociales.

Queremos insistir en la importancia del trabajo femenino no remunerado y sus aportes a las cuentas nacionales. Visibilizar este trabajo implica la realización de investigaciones sobre el uso del tiempo de ciudadanas y ciudadanos, de manera que pueda identificarse el tiempo que unas y otros dedican a lo que se consideran Actividades de Trabajo de Hogar y de Cuidado No Remunerado. Estas actividades son las siguientes: la organización, distribución y supervisión de tareas domésticas; la preparación de alimentos; la limpieza y mantenimiento de vivienda y enseres; limpieza y mantenimiento del vestido; el cuidado, formación e instrucción de los niños y niñas; el cuidado de personas ancianas y enfermas; la realización de las compras, pagos o trámites relacionados con el hogar; las reparaciones al interior del hogar, y los servicios a la comunidad y ayudas no pagadas a otros hogares de parientes, amigos y vecinos.

Las problemáticas asociadas al trabajo femenino son muchas y complejas, puesto que éste se sitúa en un doble proceso: el que hace referencia a la producción y cuidado de la vida, y a la reproducción de la fuerza de trabajo, y el que se realiza en el ámbito de la producción de bienes y servicios como medios de existencia<sup>56</sup>. Esta complejidad exige respuestas desde distintos ángulos:

Frente a la ideología patriarcal, que permanentemente legitima el orden de cosas que sitúa a las mujeres en el ámbito exclusivamente reproductivo, no remunerado, es necesario defender el derecho a un trabajo remunerado en condiciones justas.

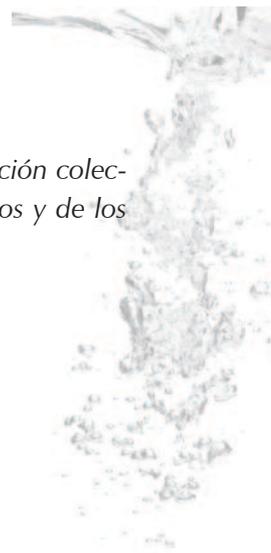
Frente a las presiones que vienen desde la globalización neoliberal, con sus políticas de ajustes que precarizan el trabajo femenino, es preciso defender los derechos de las mujeres a mejores condiciones laborales.

La estructura laboral, y las diferencias establecidas en la socialización por género, mantienen el desequilibrio existente en la distribución de actividades domésticas entre mujeres y hombres. Frente a la inequidad en el ámbito familiar, hay que seguir afirmando el derecho a la igualdad en la división sexual del trabajo, que supone un reparto equitativo del trabajo doméstico y del cuidado entre mujeres y hombres.

---

<sup>56</sup> Sarmiento, L. Op. cit. Pág. 21.

*“La solución no puede buscarse en el plano individual. Sólo una movilización colectiva y el desarrollo de una dinámica de luchas en el seno de los sindicatos y de los movimientos sociales podrán contribuir a una justicia mayor”.<sup>57</sup>*



---

<sup>57</sup> ATTAC. Pág. 75.





## Bibliografía

Amorós P., Celia: *Mujeres e imaginarios de la globalización. Reflexiones para una agenda teórica global del feminismo*. Homo Sapiens Ediciones. Santa Fe, Argentina. 2008.

Arango, Luz Gabriela: "Género, trabajo e identidad en los estudios latinoamericanos". En *Pensar (en) Género*. Pensar. Bogotá. 2004.

ATTAC. *Mujeres contra la explotación. La resistencia femenina en un mundo globalizado*. Capital Intelectual. Buenos aires. 2007.

Barba Solano, C. (Comp.) *Retos para la integración social de los pobres*. Clacso. Buenos Aires. 2008.

Benería, Lourdes. *Género, desarrollo y globalización*. Hacer. Barcelona. 2005.

Benería, Lourdes: "La globalización de la economía y el trabajo de las mujeres", *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*. 1991.

Berger, Silvia: "Globalización, exclusión e inserción en la economía mundial". *Género y globalización*. Clacso. Buenos Aires. 2009

Carpio, J. y Novacovsky, I.(comp.). *De igual a igual*. Flacso y Fondo de Cultura Económica de Argentina. Buenos Aires. 1999.

Casanovas Pla, Ll. (coord.). *Ciudad heterogénea, diversa y desigual*. Observatorio de Derechos Sociales y Desarrollo. Cartagena de Indias. 2009.

Cimadamore, A. D. y Cattani, A.D. (Coords.). *Producción de pobreza y desigualdad en América Latina*. Clacso y Siglo del Hombre Editores. Bogotá. 2008.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). *Censo Básico 2005*. Bogotá.

———. *Estimaciones de población 1985-2005 y proyecciones de población 2005-2020, total, departamentales y municipales, por sexo y grupos quinquenales de edad*. Bogotá. 2008.

———. *Principales indicadores del mercado laboral. Informalidad. Períodos secuenciales del año 2007*. Bogotá.

———. *Principales indicadores del mercado laboral. Informalidad. Períodos secuenciales del año 2008*. Bogotá.

———. *Mercado laboral por sexo. Gran encuesta integrada de hogares. Períodos secuenciales del año 2007*. Bogotá.

———. *Mercado laboral por sexo. Gran encuesta integrada de hogares. Períodos secuenciales del año 2008*. Bogotá.

Departamento Nacional de Planeación (DNP). *Bases certificadas Sisben*. Bogotá. 2008.

De Villota, Paloma (ed). *Economía y Género*. Icaria. Barcelona. 2003.

Folguera, Pilar: "La equidad de género en el marco internacional y europeo", en *Mujeres, globalización y derechos humanos*. Ediciones Cátedra, Madrid. 2006.

García Sainz, Cristina: "Trabajo para el desarrollo. Aproximación a las características actuales en las regiones latinoamericana y europea", en *Mujeres, globalización y derechos humanos*. Ediciones Cátedra, Madrid. 2006.

Girón, Alicia (coord.) *Género y globalización*. Clacso. Buenos Aires. 2009.

Helmsdorff, Loredana: *Ampliación de cobertura del sistema pensional colombiano y atención al adulto mayor*. Documento preparado para la Misión para el diseño de una estrategia para la reducción de la pobreza y la desigualdad (MERPD). Bogotá. 2007.

Maquieira, Virginia (ed.). *Mujeres, globalización y derechos humanos*. Ediciones Cátedra, Madrid. 2006.

Plataforma Derechos Humanos, Democracia y Desarrollo y Escuela Nacional Sindical. *Informe Nacional de Trabajo Decente 2007*. Ediciones Escuela Nacional Medellín. 2008.

———. *Informe Nacional de Trabajo Decente 2008*. Ediciones Escuela Nacional Medellín. 2009.

Rojas, Armando: "Fuero de maternidad. Garantía a la estabilidad laboral". En: *Revista de Derecho* n° 19. Universidad del Norte. 2003.

Sarmiento Anzola, Libardo y Vargas, Hernán: *El trabajo de las mujeres en Colombia*. Corporación Región, ENS y Viva la Ciudadanía. Bogotá. 2002.

Secretaría de Planeación Distrital - Bases de Datos Sisben septiembre de 2007. Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias.

Secretaría de Planeación Distrital - Base de Datos Sisben 2008, Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias.

Solís de Alba, Ana: "Contenidos materiales y éticos de la política laboral sexista". *Mujeres, género y desarrollo*. México. 1998.

Somavía, Juan. Informe como Director General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1999. *87ª Conferencia Internacional del Trabajo*. (OIT, junio de 1999).

Viáfara López, C.A. y Urrea Giraldo, F. Efectos de la raza y el género en el logro educativo y estatus socio-ocupacional para tres ciudades colombianas. *Desarrollo y Sociedad* 58. Segundo semestre 2006.

Zabala Argüelles, M<sup>a</sup> C. (comp.). *Pobreza, exclusión social y discriminación étnico-racial en América Latina y el Caribe*. Clacso y Siglo del Hombre Editores. Bogotá. 2008.



ISBN: 978-958-99168-7-2



9 789589 191687 2

Con el apoyo de:



Funsarep

