



Resultados de investigación. Digna. Trabajo y género. Informe n°9

¿Hay evidencia de discriminación por género y situación parental en el mercado laboral colombiano?



Autores

**Andrés Ham, Santiago Rojas
Juanita Ruiz, Natalia
Ramírez-Bustamante, Luz
Magdalena Salas, Ana
María Tribín**

Fecha

Bogotá. Agosto, 2023

Palabras Clave

**Discriminación, género,
paternidad, maternidad,
sorting, sesgos implícitos,
plataformas de empleo,
estudio de correspondencia.**

Edición

Natalia Ramírez Bustamante

Contacto de edición

digna@uniandes.edu.co

Diseño

Sara Arredondo Giraldo

Síguenos

@proyectodigna



ISSN 2981-5266

Resumen

Este trabajo investiga si existe evidencia de discriminación por género y situación parental en el mercado laboral colombiano usando datos de encuestas, vacantes laborales y una prueba piloto. El análisis del mercado laboral colombiano empleando la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) revela que hay sectores económicos feminizados y otros masculinizados. Encontramos que las mujeres nunca ganan más que sus contrapartes masculinas, aun en sectores donde ellas son la mayoría de las personas empleadas. Un análisis de las postulaciones y colocaciones del Servicio Público de Empleo (SPE) muestra que las brechas de empleo entre hombres y mujeres comienzan en la selección de vacantes. Por último, el lenguaje masculinizado en la mayoría de las ofertas de trabajo impone barreras adicionales para las mujeres y no contribuye a la equidad en la búsqueda laboral. Finalizamos presentando resultados de una prueba piloto de un estudio de correspondencia, que consiste en enviar postulaciones de aplicantes ficticios a vacantes reales. Los resultados sugieren algunos indicios de discriminación y permiten documentar lecciones para implementar esta metodología a mayor escala para estudiar discriminación en la búsqueda laboral.

Para citar este informe utilice el siguiente formato: Ham, A., Rojas, S., Ruíz, J., Ramírez-Bustamante, N., Salas, L. y Tribín, A. (2024). ¿Hay evidencia de discriminación por género y situación parental en el mercado laboral colombiano? Digna. Trabajo y Género. Recuperado de: https://bit.ly/Digna_Informe_9

Foto tomada de Unsplash

Este trabajo es parte del Proyecto Digna en la Universidad de los Andes. Quisiéramos agradecer a nuestro equipo de apoyo que permitió realizar la prueba piloto del estudio correspondencia: Isabela Arcila, Estefanía Cardozo, Mariana Crane, Ana María Delgado, Sebastián Forero, Nicolás Gómez Rojas, Andrés Guapucal, Brayan Laverde, Jhon Medina, Juanita Ocampo, Esteban Pineda, Laura Rodríguez y María Alejandra Ruiz. También agradecemos a Andrés Hoyos por su ayuda para escribir el código para hacer webscraping de las plataformas online. Los autores agradecen los comentarios de Oscar Becerra y de los y las participantes del Aniversario del Proyecto Digna el 26 de abril del 2024 en la Universidad de los Andes. Esta investigación recibió aval del Comité de Ética de la Universidad de los Andes en el Acta 1767 del 2023 para realizar la prueba piloto del estudio de correspondencia.

Índice

1. Introducción	4
2. ¿Qué sabemos sobre la discriminación en el mercado laboral?	10
2.1. Discriminación en el mercado laboral	10
2.2. Discriminación por género en el mercado laboral	12
3. Caracterización de las brechas de género en el mercado laboral y las bolsas de empleo	14
3.1. Brechas de género en el mercado laboral colombiano	14
3.2. Patrones y tendencias en las bolsas de empleo para hombres y mujeres	19
3.3. El lenguaje de las vacantes en las bolsas de empleo	26
4. Prueba piloto: estudio de correspondencia	29
4.1. ¿Qué es un estudio de correspondencia y para qué sirve?	29
4.2. Diseño de una prueba piloto	30
4.3. Datos y metodología	34
4.4. Resultados de la prueba piloto	34
4.5. Lecciones de la prueba piloto	38
5. Conclusión	39
Bibliografía	42
Apéndice	46

1. Introducción

Lograr la equidad de género entre hombres y mujeres en el mercado laboral tiene muchos desafíos. Los mayores retos han sido garantizar la igualdad en la participación laboral, y una vez dentro, que las mujeres puedan obtener empleos de calidad y remuneración justa. Estos retos se deben en parte a la repartición inequitativa de las actividades de cuidado en los hogares (CEPAL/OIT, 2023) y a las barreras implícitas y explícitas en el acceso al mercado laboral y al empleo. Esto ha llevado a que algunas de las brechas de género sean grandes y persistentes, como muestra la Gráfica 1 para algunos indicadores seleccionados. exploración particular para Bogotá a partir de datos cuantitativos de las Estadísticas Vitales, el Censo Nacional de Población y Vivienda de 2018 y datos de la Secretaría de Salud de Bogotá. En la segunda sección presentamos un análisis de las entrevistas con mujeres residentes en Bogotá que aplazaron la tenencia de hijos o decidieron no tenerlos. Al final presentamos algunos comentarios de cierre.

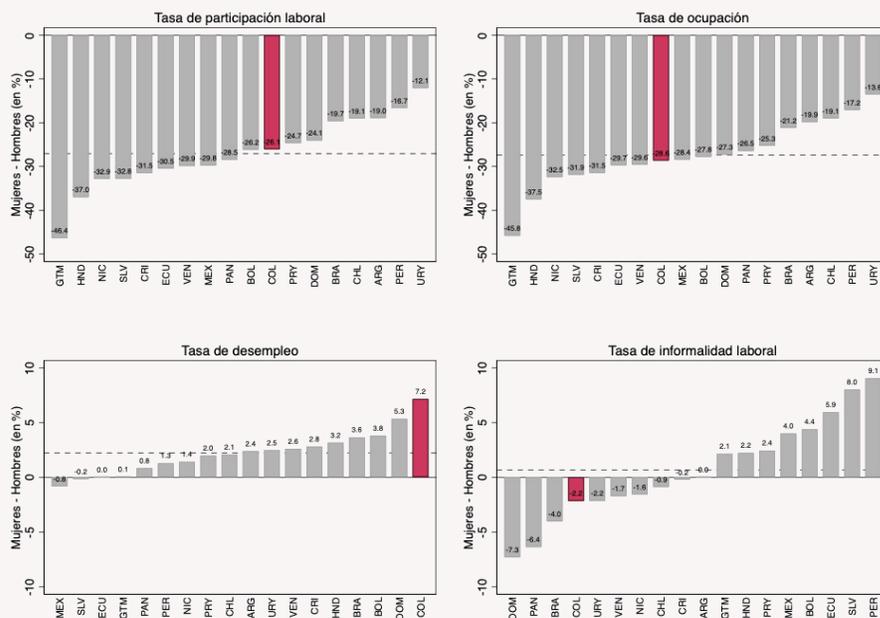


Figura 1
Tasa general de fecundidad por grupos de edad para el promedio de países miembros de la OCDE y Colombia, 2000-2021

Fuente: Elaboración propia con datos de GenLAC (2023), <https://www.cedlas.econo.unlp.edu.ar/wp/genlac>.
 Notas: La línea punteada muestra el promedio regional de América Latina y el Caribe. Se utiliza información para el año más reciente para el cual se tienen datos disponibles. ARG=Argentina 2022, BOL=Bolivia 2021, BRA=Brasil 2022, CHL=Chile 2022, COL=Colombia 2021, CRI=Costa Rica 2022, DOM=República Dominicana 2022, ECU=Ecuador 2022, SLV=El Salvador 2022, GTM=Guatemala 2014, HND=Honduras 2019, MEX=México 2022, NIC=Nicaragua 2014, PAN=Panamá 2021, PER=Perú 2021, PRY=Paraguay 2022, URY=Uruguay 2022, VEN=Venezuela 2006.

En promedio, las mujeres tienen una tasa de participación laboral 27 puntos porcentuales menor que los hombres, una tasa de ocupación 27 puntos porcentuales menor, una tasa de desempleo 2 puntos porcentuales mayor y una tasa de informalidad laboral 0,65 puntos porcentuales más alta. La informalidad laboral se mide como el porcentaje de trabajadores que no cotizan a salud ni pensión. La gráfica también muestra que dentro de la región existen diferencias entre países. Algunos tienen brechas menores al promedio mientras otros evidencian desigualdades por encima del promedio. Colombia se encuentra entre aquellos con brechas de género cercanas al promedio regional en participación laboral, ocupación e informalidad, pero es el país con la brecha más alta en la tasa de desempleo. Estas cifras sugieren que las mujeres acceden menos al mercado laboral, lo cual puede estar asociado con que las actividades de cuidado caen desproporcionadamente sobre ellas.

La Gráfica 2 muestra la brecha de género en participación y las horas dedicadas a actividades de cuidado por países. Las mujeres se dedican más, en el margen extensivo e intensivo, al cuidado. Hay países como Chile donde la brecha de género es menor y otros como Guatemala o Ecuador donde la brecha es mayor. En Colombia, la diferencia entre mujeres y hombres que realizan actividades de cuidado es de 22,1 puntos porcentuales. Adicionalmente, las mujeres dedican 25 horas semanales, más de un día completo adicional, que los hombres a actividades de cuidado. Esto sugiere que muchas mujeres ni siquiera entran al mercado laboral porque desde su contexto familiar y social no se les brinda la opción. Como mencionan Ramírez-Bustamante, Tribín y Romero-Prieto (2021) para Colombia, “la organización de la vida social tiende a endurecer la separación de roles entre hombres y mujeres”. Esta situación genera segmentaciones que resultan en las brechas que vemos hoy en el mercado laboral y que repercuten en el largo plazo, por ejemplo, en la brecha de género en pensiones (Becerra et al., 2024).

Ver gráfica en la siguiente página →

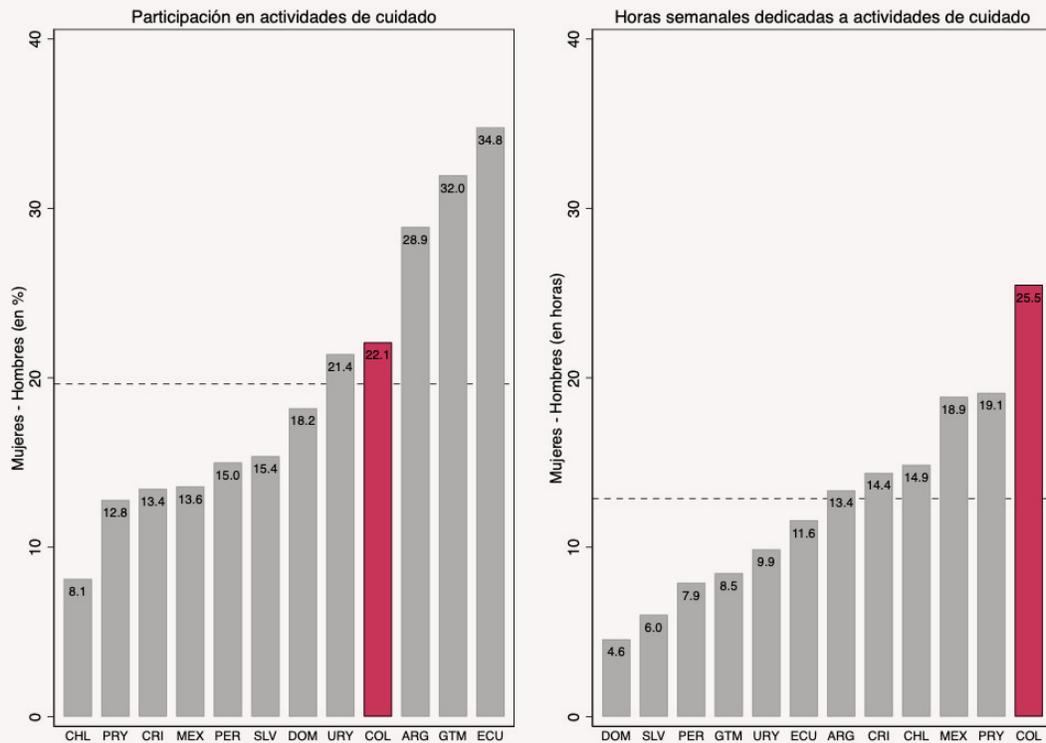


Figura 2
Brechas de género en actividades de cuidado para América Latina y el Caribe

Fuente: Elaboración propia con datos de GenLAC (2023), <https://www.cedlas.econo.unlp.edu.ar/wp/genlac>.
 Notas: La línea punteada muestra el promedio regional de América Latina y el Caribe. Se utiliza información para el año más reciente para el cual se tienen datos disponibles. ARG=Argentina 2022, BOL=Bolivia 2021, BRA=Brasil 2022, CHL=Chile 2022, COL=Colombia 2021, CRI=Costa Rica 2022, DOM=República Dominicana 2022, ECU=Ecuador 2022, SLV=El Salvador 2022, GTM=Guatemala 2014, HND=Honduras 2019, MEX=México 2022, NIC=Nicaragua 2014, PAN=Panamá 2021, PER=Perú 2021, PRY=Paraguay 2022, URY=Uruguay 2022, VEN=Venezuela 2006.

En el caso de las mujeres que logran entrar al mercado laboral, no necesariamente lo hacen bajo las mejores condiciones. Estas mujeres ganan menos, en promedio, como muestra la Grafica 3, que presenta el coeficiente de una variable dicotómica que identifica a las mujeres en una ecuación de Mincer que controla por nivel educativo, edad, región y urbano-rural. La ecuación es estimada utilizando Mínimos Cuadrados Ordinarios sobre la muestra de todos los trabajadores entre 25 y 54 años de edad para cada país (GenLAC, 2023). En promedio, las mujeres latinoamericanas ganan 18,9% menos que los hombres. La brecha salarial en Colombia se encuentra justo por encima del promedio regional. Las mujeres que trabajan ganan 20% menos que un hombre con la misma edad, nivel educativo y que reside en la misma región.

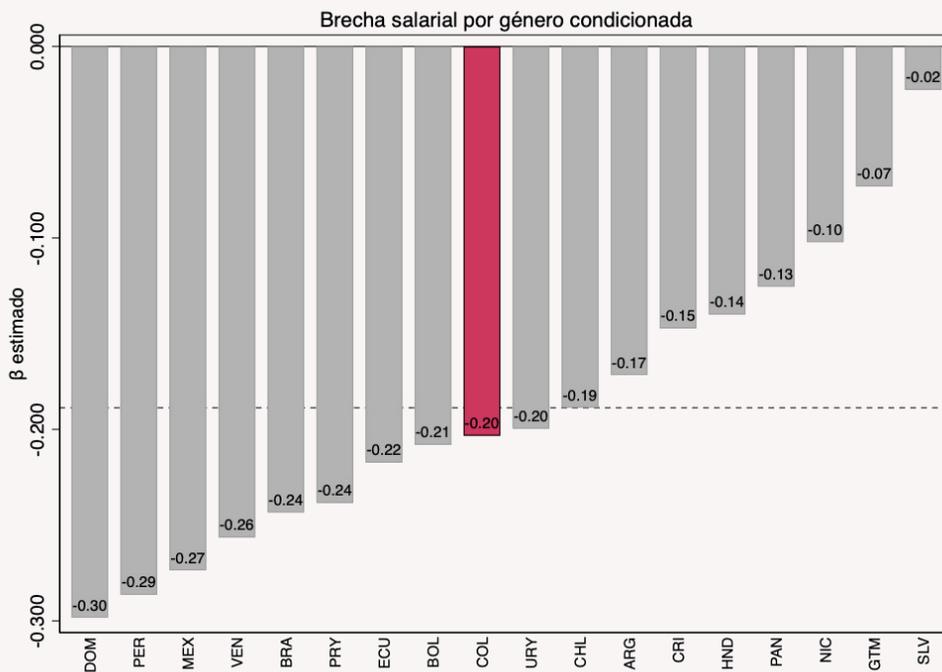


Figura 3
Brechas de género en ingresos condicionados para América Latina y el Caribe

Fuente: Elaboración propia con datos de GenLAC (2023), <https://www.cedlas.econo.unlp.edu.ar/wp/genlac>.

Notas: La línea punteada muestra el promedio regional de América Latina y el Caribe. Se utiliza información para el año más reciente para el cual se tienen datos disponibles. ARG=Argentina 2022, BOL=Bolivia 2021, BRA=Brasil 2022, CHL=Chile 2022, COL=Colombia 2021, CRI=Costa Rica 2022, DOM=República Dominicana 2022, ECU=Ecuador 2022, SLV=El Salvador 2022, GTM=Guatemala 2014, HND=Honduras 2019, MEX=México 2022, NIC=Nicaragua 2014, PAN=Panamá 2021, PER=Perú 2021, PRY=Paraguay 2022, URY=Uruguay 2022, VEN=Venezuela 2006.

La Figura 3 presenta las tasas de fecundidad global por departamento en Colombia, basándose en estimaciones del DANE (2021) con datos del Censo de 2018. La tasa más baja se registra en Bogotá, con 1.5 hijos por mujer, seguida por departamentos como Quindío, Caldas, Antioquia, Risaralda, Santander, Tolima, Cundinamarca, Valle del Cauca, Cauca y Nariño, con tasas de fecundidad inferiores a 2 hijos por mujer. La mayoría de los departamentos se sitúan en un rango de 2 a 3 hijos por mujer, abarcando regiones como la región Caribe, Norte Santander, Chocó, Huila, Boyacá, Arauca, Casanare, Caquetá, Meta y Putumayo. Por último, las tasas más elevadas de fecundidad se evidencian en los departamentos de Guaviare, Vichada, Amazonas y Guainía, superando los 3 hijos por mujer. En particular, resalta Vaupés con una tasa superior a los 5 hijos por mujer.

Estos hechos estilizados llevan a ciertas conclusiones. Primero, las mujeres enfrentan mayores desafíos para entrar al mercado laboral (DANE, CPEM y UN, 2020). Segundo, las barreras de acceso se traducen en una alta proporción de

mujeres inactivas que se dedican a actividades de cuidado o se encuentran en desempleo de larga duración (Arango y Ríos, 2015). Tercero, entrar al mercado laboral no necesariamente garantiza igualdad en la calidad de los empleos (formales o informales) o en salarios entre mujeres y hombres con los mismos atributos y habilidades. Cuarto, la prevalencia y persistencia del desempleo y/o del empleo informal potencialmente tiene efectos duraderos sobre los resultados laborales de las mujeres, afectando su probabilidad futura de emplearse y/o de tener empleos de calidad (Cruces et al., 2012; Kaila et al., 2022). Estos factores, en conjunto, contribuyen a las diferencias observadas por sexo y, además, a su persistencia.

Aunque las brechas laborales se han reducido en el tiempo, se cree que su persistencia puede estar relacionada con algún tipo de discriminación (Ramírez-Bustamante, Tribín y Romero-Prieto, 2021). Sin embargo, en el caso de los países en desarrollo y especialmente en América Latina y el Caribe, donde el contexto y las normas de género son distintos, existe poca evidencia sobre la discriminación de género y casi nada respecto al trato diferencial según la situación parental de una persona; es decir, si son padres o madres.

En este estudio, investigamos si existe evidencia de discriminación laboral por género y situación parental en el mercado laboral colombiano. Primero, analizamos patrones y tendencias en brechas de género en empleo de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) para entender si algunas de las brechas que observamos en el mercado laboral se deben a *sorting* ocupacional (Bacolod et al., 2021; Lamprea-Barragan y García-Suaza, 2023). Después examinamos las brechas en postulaciones y colocaciones en el Servicio Público de Empleo (SPE) para observar si hay heterogeneidad entre las decisiones de postulación y empleo de los hombres y las mujeres, otra forma de *sorting* que ocurre durante la búsqueda de empleo (Fluchmann et al., 2024). Además, analizamos el lenguaje utilizado en las vacantes que publican los potenciales empleadores en bolsas de empleo, ya que este puede generar discriminación implícita al referirse a ciertas ocupaciones como ‘masculinas’ y otras como ‘femeninas’ y sesgar las decisiones de las candidatas sobre a qué vacantes aplicar. Finalmente, estudiamos si existe discriminación en los procesos de contratación. En particular, examinamos si dos personas casi idénticas, salvo en un atributo como su sexo o si son padres o madres, tienen la misma probabilidad de ser contactadas, o no, para una entrevista por potenciales empleadores en una plataforma de empleo mediante una prueba piloto de un estudio de correspondencia.

Los resultados del análisis de la GEIH sugieren que hay sectores de la economía feminizados y masculinizados. Encontramos que, aunque en los sectores masculinizados hay algunos donde ganan más los hombres y otros donde ganan más las mujeres, en ningún sector con mayor empleo femenino ganan más las mujeres, y también cuando separamos entre empleo formal donde trabajadores sí cotizan a salud y pensión e informal donde no lo hacen.

En el análisis del SPE, resalta el hecho de que las brechas de empleo a través de los sectores económicos parecen iniciar en la selección de las vacantes a las cuales se postulan hombres y mujeres. Sumado a esto, la brecha de género de colocados en cada sector parece ampliarse con respecto al tamaño de la brecha de postulaciones en los sectores masculinizados. En ese sentido, aunque las mujeres se postulan con menos frecuencia que los hombres a determinados sectores, aquellas que sí se animan a postularse en dichos sectores masculinizados parecen estar enfrentando barreras adicionales para acceder a empleos en estas industrias. Los datos también sugieren que los hombres casados o con pareja tienen más probabilidad de ser seleccionados por las firmas que sus contrapartes mujeres en la misma situación, en la mayoría de los sectores. Además, señalan que la proporción de hombres con aspiraciones salariales altas supera la de las mujeres con aspiraciones salariales altas, lo que puede explicar una parte de la brecha salarial observada. Por último, los datos pueden indicar que los sesgos cognitivos de quienes se encargan de contratar el personal en las firmas también pueden estar contribuyendo la brecha salarial de género ya que en casi todos los sectores se emplean más hombres con aspiraciones salariales altas que mujeres con el mismo nivel de aspiración salarial.

Al analizar el lenguaje que utilizan las empresas al momento de publicar vacantes en bolsas de empleo, evidenciamos patrones que imponen barreras adicionales a las mujeres desde el momento en que buscan empleo. Las vacantes en su gran mayoría son tituladas y descritas con un lenguaje masculinizado, y los pocos casos que contienen algún tipo de señalización en favor de las mujeres por lo general pertenecen a sectores de la economía feminizados en los que existe la remuneración salarial se encuentra a favor de los hombres.

Finalmente, realizamos una prueba piloto de un estudio de correspondencia, donde aplicamos a cada vacante con seis postulantes ficticios cuyo perfil es idéntico en todas las características, salvo su género o su situación parental. Nuestro resultado de interés es si la persona es contactada para una entrevista. Aplicamos a 329 vacantes en cuatro sectores económicos. No encontramos evidencia significativa de discriminación, pero si algunos indicios de trato diferencial

a mujeres que son madres. Sin embargo, la falta de diferencias significativas es insuficiente para concluir que hay ausencia de discriminación. Discutimos a profundidad por qué este es el caso y detallamos todas las lecciones del piloto con el fin de que este estudio pueda escalarse para obtener evidencia más conclusiva.

Con este estudio buscamos aportar evidencia sobre la discriminación de género y penalidad por maternidad/paternidad efectiva o potencial en los mercados laborales, agregando a la escasa literatura en América Latina y el Caribe sobre estos temas. Estudiamos cómo el funcionamiento actual del mercado laboral segmenta en diferentes ocupaciones a los hombres y mujeres desde la formulación de las vacantes por parte de las empresas y las decisiones de postulación a vacantes de las y los candidatos, lo cual se traduce en resultados diferentes en calidad del empleo y de salarios. Adicionalmente, aportamos evidencia que no se encuentra disponible para Colombia sobre las barreras a las que se enfrentan las mujeres cuando buscan empleo mediante las bolsas de empleo en términos del lenguaje utilizado en las vacantes ofertadas. Este conjunto de evidencia y análisis permiten pensar en acciones para contribuir a la equidad de género en los mercados laborales de la región.

El resto de este trabajo está organizado de la siguiente manera. La Sección 2 repasa la literatura sobre discriminación laboral entre hombres y mujeres, identificando las brechas de conocimiento y resaltando nuestras contribuciones. La Sección 3 documenta diferencias entre hombres y mujeres en resultados laborales a partir de encuestas de hogares, brechas en postulaciones y colocaciones del Servicio Público de Empleo; y analiza el lenguaje de las vacantes en bolsas de empleo para documentar posibles sesgos y barreras implícitas en las plataformas de empleo en línea. La Sección 4 discute el diseño y resultados de la prueba piloto de un estudio de correspondencia, resaltando hallazgos preliminares y lecciones aprendidas para que este piloto pueda implementarse a mayor escala. La Sección 5 concluye.

2. ¿Qué sabemos sobre la discriminación en el mercado laboral?

2.1. Discriminación en el mercado laboral

El estudio de la discriminación se ha centrado en un fenómeno que se manifiesta en un trato diferencial, usualmente menos favorable, hacia miembros de un cierto grupo poblacional. Así, la discriminación en el mercado laboral ha sido un tema de

especial relevancia en la investigación económica y en la política pública para determinar si son necesarios esfuerzos para combatir la discriminación injusta y medidas que promuevan la equidad entre grupos.

La literatura indica que el fenómeno de la discriminación laboral puede tener distintos orígenes; puede ser basada en el gusto (“taste-based”), estadística o implícita (Neumark, 2018). La discriminación basada en el gusto se produce cuando un individuo trata distinto a otros por sus preferencias o prejuicios personales. Por otro lado, la discriminación estadística ocurre cuando se toman decisiones a partir de estereotipos o generalizaciones sobre un grupo poblacional. Por último, la discriminación implícita se produce de manera involuntaria, sin que el individuo que discrimina sea consciente de sus prejuicios. Independientemente de la razón, todas constituyen discriminación porque existe trato diferencial entre grupos.

En el mercado laboral, los tres tipos de discriminación se pueden manifestar en los procesos de contratación. En el caso de la discriminación basada en el gusto, los empleadores pueden tener desagrado por un grupo, y ese desagrado se puede manifestar en la decisión de no entrevistar o contratar miembros de ese grupo u ofrecerles menores salarios (Becker, 1957).

La discriminación en este escenario también puede ocurrir porque hay información imperfecta sobre las personas candidatas. En los procesos de contratación, las empresas intentan inferir las características de potenciales trabajadoras con la información que tienen disponible. Pero, cuando la información sobre una candidata o candidato es limitada, quienes contratan tienen problemas para inferir su productividad potencial y, como consecuencia, deben recurrir a la información existente sobre el grupo al que pertenece la persona para crear una expectativa de su productividad (Arrow, 1972). Si la persona contratando percibe que un grupo con una característica determinada es menos productivo en promedio, al tener aplicantes de ese grupo a sus vacantes probablemente les tratará de forma menos favorable que a otras personas con igual nivel de productividad real por la asimetría de información.

Por último, la discriminación implícita se puede manifestar como resultado de las asociaciones que realizan las personas de manera inconsciente (Bertrand et al., 2005). Por ejemplo, Rooth (2010) realiza un estudio de correspondencia en el que varía los nombres de las personas aplicantes a un trabajo entre nombres de origen suizo y nombres árabes. El autor encuentra evidencia de discriminación implícita de los reclutadores hacia las personas con nombres árabes, lo que terminaba afectando de manera negativa y significativa su probabilidad de re-contactarlas

para una entrevista.

Cabe resaltar que comprobar que existe discriminación en el mercado laboral de manera causal supone múltiples retos a las metodologías cuantitativas de análisis de regresión con datos observacionales. Es por esto, que investigaciones en el campo de la economía, ciencia política, sociología y psicología se han centrado en metodologías experimentales para estudiar este fenómeno en las etapas tempranas de los procesos de reclutamiento (Bertrand y Duflo, 2016). En general, la literatura muestra evidencia de discriminación hacia ciertos grupos poblacionales, entre ellos, las mujeres jóvenes (Petit, 2007) y las madres (Correl, Benard y Paik, 2007; Cuddy, Glick y Fiske, 2004).

2.2. Discriminación por género en el mercado laboral

Se supone que una de las razones por las que se cree que las brechas de género persisten en los países en desarrollo es la discriminación y la penalidad por maternidad (Ramírez-Bustamante, Tribín y Romero-Prieto, 2021). Ahora bien, la evidencia al respecto en la región es escasa, pero la evidencia para países desarrollados parece dar luces sobre la existencia y alcance este fenómeno.

La discriminación de género en los procesos de contratación parece iniciar antes de que la postulación llegue a las firmas en busca de personal. Askehave y Zethsen (2014) encuentran que las posiciones de liderazgo publicadas por las empresas incluían en sus descripciones rasgos asociados a características estereotípicamente masculinas. En la misma línea, Gaucher et al. (2011) proponen que los sesgos de género en el lenguaje utilizado en las ofertas de trabajo son una forma sutil pero sistemática de mantener la desigualdad. En Estados Unidos, su estudio mostró que las mujeres tienden a postularse más a vacantes que incluyen palabras como "apoyo", "interpersonal" y "comprensión", mientras que aplican menos a aquellas relacionadas con "liderazgo", "competitividad" y "dominante". Esto sugiere que la autopercepción de pertenencia influye en la selección de las vacantes a las que se aplica.

Después de la postulación a vacantes disponibles, la literatura sugiere que las mujeres pueden continuar siendo discriminadas en los procesos de contratación, y, que ciertas características como la maternidad potencial y efectiva son factores que pueden exacerbar este fenómeno. El experimento realizado por Bertogg (2020) en Bulgaria, Grecia, Noruega y Suiza aporta evidencia de discriminación hacia las mujeres en procesos de contratación en ocupaciones dominadas por hombres

(mecánica y profesionales en tecnologías de información). Además, muestra que la discriminación de género no es homogénea a través de las ocupaciones ni de países. Estos resultados respaldan las teorías de que los prejuicios o estereotipos solo se mantienen si los contextos y prácticas organizacionales lo permiten (Reskin, 2003; Peterson y Saporta, 2004).

Sumado a lo anterior, Petit (2007) envió tres tipos de hojas de vida a potenciales empleadores en el sector financiero francés en los que se alternaban las edades de las mujeres que aplicaban. Sus resultados muestran que las mujeres jóvenes enfrentaban discriminación, especialmente en roles de largo plazo. Esto ocurría por la percepción de los empleadores sobre la probabilidad de interrupción en sus carreras debido a una posible maternidad. En la misma línea Correll, Benard y Paik (2007) examinaron a través de un experimento de laboratorio cómo la maternidad afecta la percepción en procesos de selección. Descubrieron que las mujeres con hijos eran evaluadas negativamente, percibidas como menos competentes y no tan comprometidas con su desarrollo profesional. En contraste, los hombres se beneficiaban de ser padres en las percepciones de las personas que seleccionan.

Por su parte, las autoras Cuddy, Glick y Fiske (2004) encontraron que en Estados Unidos las mujeres con hijos son percibidas como cálidas pero incompetentes. Estos patrones también se han observado en países europeos, como demuestran estudios como el de Gonzáles, Cortina, y Rodríguez (2019) en Barcelona, donde se encontró sesgo en contra de las mujeres en procesos de contratación, aunque este sesgo se atenuaba cuando las mujeres tenían una mayor cualificación. De forma similar las autoras Becker, Fernández y Weichselbaumer (2019) realizaron un experimento de correspondencia similar en Alemania, Suiza y Austria y encuentran que las mujeres casadas con hijos muy pequeños que, demandan más atención, o las mujeres jóvenes casadas sin hijos (i.e. con alta probabilidad de quedar embarazadas) se encuentran en desventaja, especialmente a la hora de aplicar a empleos más flexibles de medio tiempo.

Lamentablemente, existe poca evidencia rigurosa sobre la discriminación de género y la penalidad por maternidad en países en desarrollo, especialmente en América Latina (Baert, 2017); donde probablemente los roles y estereotipos de género persisten con mayor intensidad que en economías desarrolladas. En Perú, Galarza y Yamada (2012) exploraron si existen diferencias en la tasa de recontacto de empleadores de acuerdo con el sexo, apariencia física y raza de él o la aplicante. Los resultados sugieren que existe un efecto marginal de discriminación hacia las mujeres en procesos de selección en el mercado laboral peruano. Sin embargo, el estudio no controla completamente por la apariencia física de las personas

postuladas a los empleos y no se abordan elementos como la penalidad por maternidad que se consideran fundamentales para comprender los patrones de la discriminación hacia las mujeres en el mercado laboral (Ramírez-Bustamante, Tribín y Romero-Prieto, 2021).

En Colombia, la medición de sesgos en el mercado laboral ha sido objeto de estudio recientemente. Algunos investigadores han empleado metodologías experimentales para evaluar la discriminación basada en la raza o etnia (Rodríguez et al., 2018) y el lugar de residencia de las personas aplicando a vacantes (Díaz y Salas, 2020). Sin embargo, no se ha realizado un análisis específico de la discriminación de género ni de la discriminación basada en la maternidad efectiva y potencial de las mujeres en el mercado laboral. Por tanto, nuestro estudio contribuye a la literatura en al menos dos aspectos fundamentales: en primer lugar, examina el proceso de selección en un amplio espectro de ocupaciones; en segundo lugar, contrasta dos condiciones específicas muy relevantes: género y situación parental.

3. Caracterización de las brechas de género en el mercado laboral y las bolsas de empleo

3.1. Brechas de género en el mercado laboral colombiano

¿Qué tan profundas son las brechas de género en Colombia hoy? La Gráfica 4 muestra la diferencia entre las actividades principales que realizan las personas en edad de trabajar (mayores de 10 años) a partir de datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) del 2023 recolectada por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE).

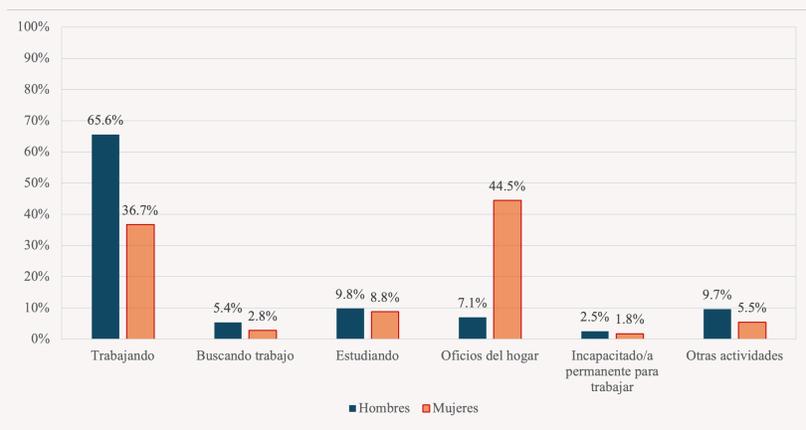


Figura 4
Actividad principal de hombres y mujeres

Fuente: Elaboración propia con datos de la GEIH del 2023.

Este instrumento clasifica a las personas en edad de trabajar en cuatro actividades: trabajando, buscando trabajo, estudiando, oficios del hogar, incapacitados para trabajar y otras. Podemos observar que las tendencias regionales que mostramos en la Introducción se confirman en Colombia. La brecha entre hombres y mujeres que trabajan es de 29 puntos porcentuales a favor de los hombres, mientras la brecha por género en oficios del hogar es de 37,4 puntos porcentuales en la dirección contraria. Estos hallazgos refuerzan la idea de que los hombres trabajan y las mujeres se dedican al hogar, fortaleciendo los roles de género tradicionales entre hombres y mujeres (Ramírez-Bustamante, Tribín y Romero-Prieto, 2021).

Si observamos los indicadores laborales en la Grafica 5, podemos ver otro tipo de desigualdades. Si bien 3 de cada 4 hombres en edad de trabajar están activos en el mercado laboral, esto es cierto sobre 2 de cada 4 mujeres. Aunque 50% de los hombres tiene empleo, solo 33% de las mujeres trabaja. La tasa de desempleo de las mujeres es 12,7% comparado con 8,2% para los hombres. La tasa de formalidad para las mujeres es más alta que para los hombres, ya que solamente 19% de ellas son informales mientras 30% de ellos lo son.

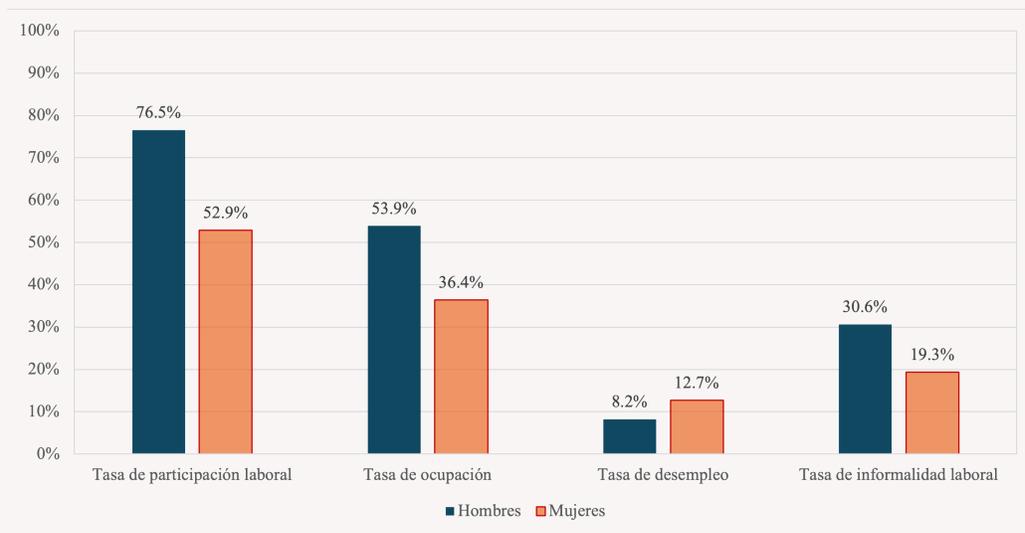


Figura 5
Indicadores laborales de hombres y mujeres

Fuente: Elaboración propia con datos de la GEIH del 2023.

En términos de ingresos laborales mensuales, las mujeres que trabajan ganan aproximadamente 1.532.065 pesos por mes y los hombres 1.699.104. Esto implica que la brecha promedio de género en ingresos mensuales es de 9,8% como muestra la Gráfica 6.

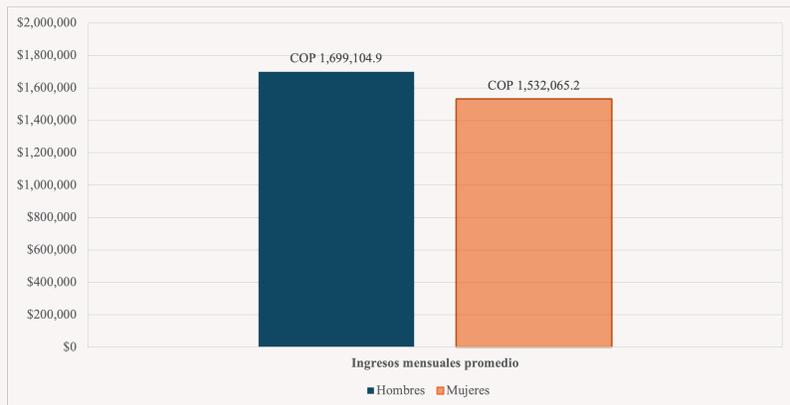


Figura 6
Ingresos laborales mensuales de hombres y mujeres

Fuente: Elaboración propia con datos de la GEIH del 2023.

Además de los indicadores tradicionales de mercado laboral, estudiamos la composición del empleo por sector económico para determinar si hay sectores más ‘masculinizados’ y ‘feminizados’ en el mercado laboral. Para mantener la comparabilidad con los datos de bolsas de empleo que utilizaremos más adelante, utilizamos la clasificación CIU-Rev4. Comenzamos identificando estos sectores en la Gráfica 7, que muestra la brecha en ocupación masculina menos femenina. Es decir, los números negativos indican que hay más mujeres empleadas en ese sector mientras un número positivo implica un porcentaje mayor de trabajadores masculinos.

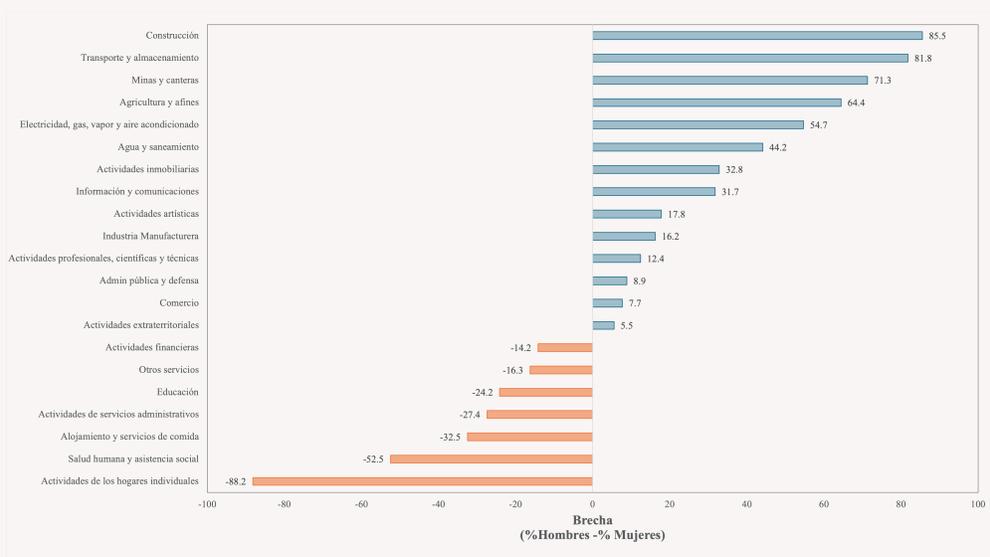


Figura 7
Brechas de género en empleo por sectores económicos

Fuente: Elaboración propia con datos de la GEIH del 2023.

Encontramos que 14 de los 21 sectores, dos tercios, son predominantemente masculinos. Aquellos sectores con mayor brecha a favor de los hombres son Construcción, Transporte y Almacenamiento, Explotación de Minas y Canteras,

Agricultura y actividades afines, y electricidad, gas y agua. Las ocupaciones donde suelen trabajar más mujeres son Actividades de los hogares individuales como empleadores (que incluye servicio doméstico), Actividades de Atención a la Salud, Alojamiento y servicios de Comida, Actividades de Servicios Administrativos y de apoyo, Educación, Otras Actividades de Servicio y Actividades Financieras y de Seguros.

Ahora caracterizamos a los sectores ‘masculinizados’ y ‘feminizados’ para conocer si estos tienen diferencias con respecto a la tasa de informalidad laboral y los salarios horarios. Comenzamos viendo tasa de informalidad laboral en la Gráfica 8. Dado que estamos combinando dos tipos de brechas, graficamos en el eje horizontal la brecha en empleo, lo que permite ver cuáles son los sectores económicos con más hombres y aquellos con más mujeres. En el eje vertical graficamos brechas respecto a informalidad, que permite determinar los sectores donde hay mayor informalidad laboral de hombres o de mujeres.

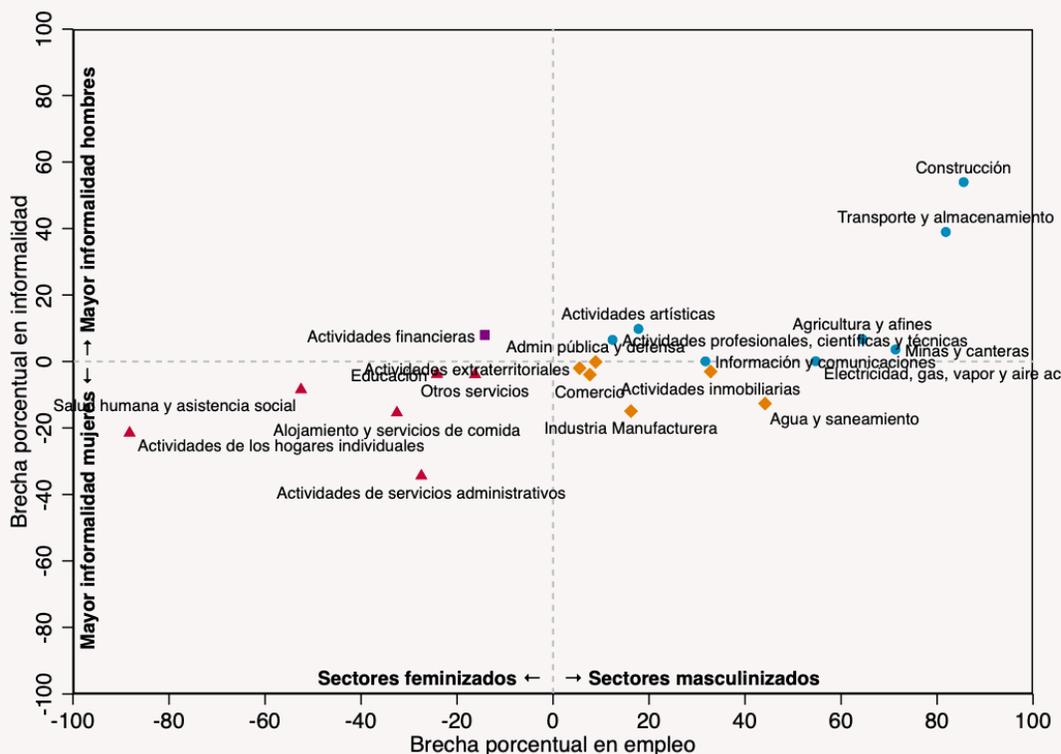


Figura 8
Brechas de género en empleo e informalidad por sectores económicos

Fuente: Elaboración propia con datos de la GEIH del 2023.

Encontramos que los sectores en los que se emplean más mujeres (sectores feminizados), más de ellas son informales, algo que también ocurre en los sectores masculinizados donde hay una tasa de informalidad mayor para los hombres. Es

decir, una mujer que entra al mercado laboral es posible que trabaje en alguno de los siete sectores feminizados que listamos anteriormente, y si trabaja en esos sectores, es muy factible que tenga un empleo donde no cotiza a salud y pensión, lo cual repercute en los resultados pensionales de largo plazo (Becerra et al., 2024). Si bien hay algunos sectores donde esto no ocurre, en estos la informalidad parece comportarse de forma similar para hombres y mujeres (ej. Actividades financieras, Manufactura, Agua y Saneamiento, Actividades Inmobiliarias).

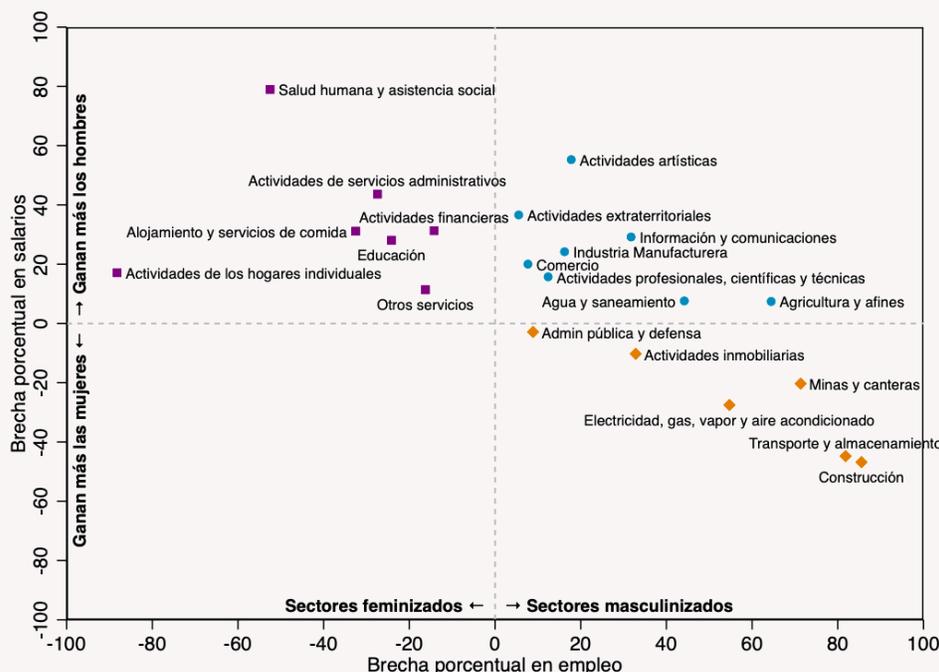


Figura 9
Brechas de género en empleo y salarios por sectores económicos

Fuente: Elaboración propia con datos de la GEIH del 2023.

¿Y qué pasa en términos de remuneración? La Gráfica 9 muestra las brechas en empleo y en salarios horarios. Mostramos salarios horarios en lugar de ingresos mensuales porque no todas las personas trabajan jornadas completas. De hecho, una porción importante de mujeres trabaja medio tiempo o tiempo parcial, por lo cual comparar ingresos mensuales puede captar no solamente diferencias en remuneración, sino también en la intensidad horaria de los trabajos.

La Gráfica 9 muestra que, en promedio, en los sectores masculinizados los hombres pueden ganar más o menos que las mujeres, en promedio, dependiendo del sector. En contraste, en los sectores feminizados, los hombres consistentemente ganan más en promedio que las mujeres. Si observamos el cuadrante inferior izquierdo, que identifica los sectores donde hay más mujeres y ellas ganan más que

los hombres, no hay ningún sector donde ocurran estas dos cosas. Si realizamos este ejercicio separando entre el empleo formal e informal tenemos resultados similares (Ver Grafica A.1 en el Apéndice). En empleos formales, se confirma que no hay sectores feminizados donde las mujeres ganan más. En empleos informales, hay dos sectores donde se emplean más mujeres y ellas ganan más que los hombres: Actividades financieras (26%) y Otros servicios (2%). Estos resultados son consistentes con hallazgos por otros estudios en Dinamarca (Fluchtman et al., 2024).

Los hallazgos obtenidos con los datos de la GEIH sugieren que existe una segmentación entre hombres y mujeres relacionadas con los roles de género. Primero, los hombres, en promedio, tienen mayor probabilidad de emplearse mientras las mujeres con mayor frecuencia ocupan de los oficios del hogar y no participan en el mercado laboral. Segundo, aquellas mujeres que participan en el mercado laboral no necesariamente obtienen mejores resultados que sus contrapartes del sexo opuesto, excepto en términos de formalidad laboral, pero pasan más tiempo desempleadas y ganan menos en promedio. Tercero, cuando observamos indicadores por sectores económicos, notamos que hay ocupaciones que son masculinizadas y otras que son feminizadas. Encontramos algunas diferencias en informalidad, pero una desigualdad importante en términos de salarios. No encontramos sectores en los que predomine el empleo femenino y las mujeres ganen más que los hombres. Es decir, aun en los sectores donde hay un porcentaje mayor de mujeres que trabajan, a los hombres se les paga sistemáticamente más.

Este agrupamiento heterogéneo de hombres y mujeres en ciertas ocupaciones se conoce como occupational sorting, y ha sido documentado anteriormente para Colombia (Bacolod et al., 2021; Lamprea-Barragán y García-Suaza, 2023). Este tipo de comportamiento predispone a las personas a buscar trabajo en ciertos sectores. Lo que muestra esta evidencia es que los sectores tradicionalmente masculinos o femeninos no necesariamente son la mejor opción para trabajadores hombres o mujeres que están buscando trabajo. Para estudiar este fenómeno desde el punto de vista de las personas que buscan empleo y las firmas que las seleccionan, analizamos los datos de la bolsa de empleo más grande de Colombia para ver cuántas mujeres se postulan a vacantes y logran conseguir empleo en sectores masculinizados o feminizados, y viceversa para los hombres.

3.2. Patrones y tendencias en las bolsas de empleo para hombres y mujeres

El Servicio Público de Empleo (SPE), por ley, es la plataforma que debe recopilar todas las vacantes disponibles del país. A pesar de que esta norma no se cumple en

su totalidad, la plataforma ofrece un panorama suficientemente amplio sobre el comportamiento de las vacantes en Colombia. En ese sentido, estudiamos la plataforma del SPE para evaluar las brechas de género en las postulaciones y colocaciones de las personas en busca de empleo.

Para explorar el comportamiento de las brechas de género en el SPE a nivel de sector, primero evaluamos las brechas en las postulaciones a empleos de acuerdo con el sector CIIU correspondiente a la actividad económica de la empresa que publica la vacante (Rev.4). Identificamos los sectores económicos con baja postulación femenina, como minería, construcción y transporte, donde la postulación femenina es inferior al promedio. En este grupo de sectores la postulación femenina a vacantes oscila entre el 37% y 13%, y se concentran aproximadamente el 44% de las vacantes. Lo anterior, sugiere que los sectores con más vacantes laborales suelen ser aquellos más masculinizados.

Con el propósito de desglosar más lo que ocurre a nivel sectorial del mercado laboral, analizamos el tamaño de la brecha entre postulantes hombres y mujeres aplicando a las vacantes disponibles en cada sector. De esta manera, se clasifican los sectores según su grado de feminización. La Gráfica 10 muestra la brecha de postulación a vacantes, los números negativos indican que hay más mujeres aplicando a vacantes en ese sector mientras un número positivo implica un porcentaje mayor de trabajadores masculinos aplicando.

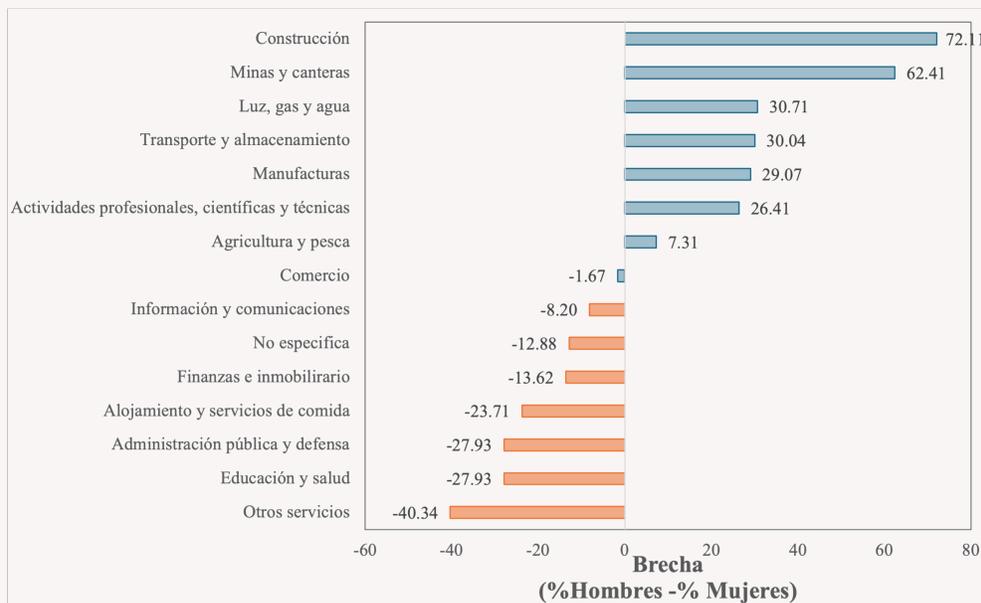


Figura 10
Brechas de género en postulaciones a vacantes por sectores económicos

Fuente: Elaboración propia con datos de la SPE del 2016-2019.

Si bien la clasificación de sectores económicos del SPE es un poco más reducida, los resultados son consistentes con los hallazgos de la GEIH. En particular, los sectores con mayor postulación de hombres a vacantes coinciden en gran medida con los sectores con mayor proporción de hombres empleados de acuerdo con la GEIH (Construcción, Transporte y Almacenamiento, Explotación de Minas y Canteras, Agricultura y actividades afines, y electricidad, gas y agua). Lo anterior, refuerza la idea de que las brechas de empleo observadas a nivel sectorial inician en la elección de los empleos a los que las mujeres y hombres se postulan. También salta a la vista la tendencia de las mujeres a concentrarse en sectores económicos asociados a los servicios, la salud y la educación.

Ahora bien, no solo es importante analizar en qué sectores se encuentran los empleos a los que las mujeres y los hombres aplican. También es fundamental observar quiénes terminan siendo efectivamente empleada(o)s, es decir, la brecha de género en colocaciones. La Gráfica 11 muestra la brecha en colocaciones por sector económico en el SPE. Los sectores con mayor cantidad de hombres colocados coinciden con los sectores en los que se postulan más hombres que mujeres. Lo anterior no es novedoso, pero lo que sí salta a la vista es que la brecha de colocados se amplía con respecto al tamaño de la brecha de postulaciones en los sectores masculinizados. Lo anterior sugiere que, si bien las mujeres no se están postulando tan frecuentemente a determinados sectores, aquellas que sí se animan a postularse están enfrentando barreras adicionales para acceder a esos empleos relativo a sus contrapartes masculinas.

Adicionalmente, la Gráfica 11 muestra que en sectores como comercio y comunicaciones e información que tienen una brecha favorable de postulaciones femeninas, la brecha se revierte en las colocaciones favoreciendo a sus contrapartes masculinas. Es decir, que a pesar de que en estos sectores se están postulando más mujeres, se emplean más hombres. Esto refuerza nuevamente la idea de que la brecha de empleo e ingresos observada no sólo tiene que ver con la decisión de a qué vacantes aplican hombres y mujeres, sino que además parecen haber barreras en los procesos de contratación que desfavorecen a las mujeres en busca de empleo.

Ver gráfica en la siguiente página →

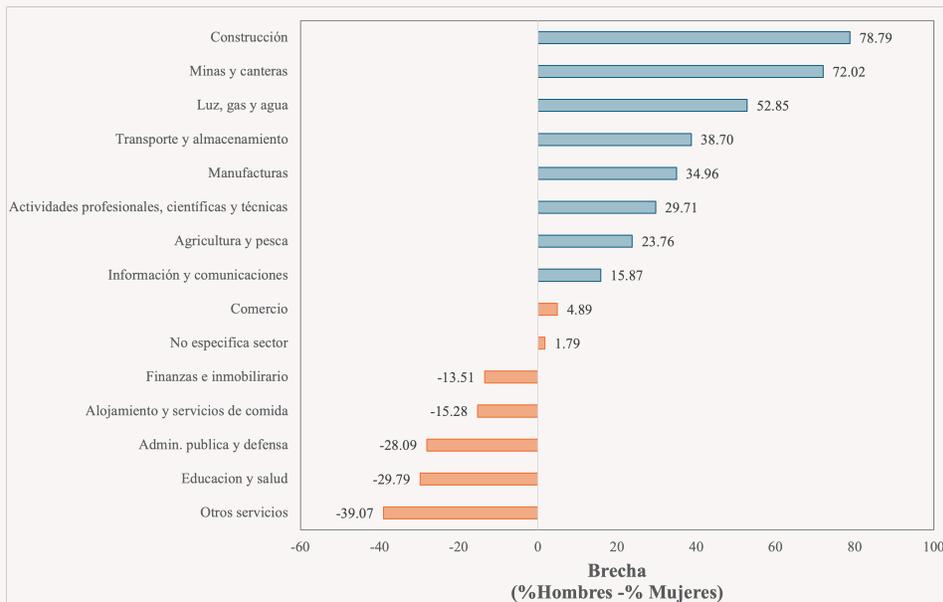


Figura 11
Brechas de género en colocaciones de postulantes por sectores económicos

Fuente: Elaboración propia con datos de la SPE del 2016-2019.

El análisis a nivel de sectores ofrece un panorama inicial sobre las brechas en la distribución de hombres y mujeres en las diferentes actividades económicas. No obstante, es fundamental estudiar lo que ocurre a nivel de ocupaciones. Los datos del SPE tienen limitaciones ya que no permiten determinar el área ocupacional de cada vacante, pero tienen información sobre el área ocupacional a la que son afines las personas que se postulan.

La Gráfica 12 muestra que las mujeres se identifican con áreas ocupacionales relacionadas con el cuidado, la atención o el servicio, ventas, salud, educación y áreas financieras y de administración de negocios. Por su parte, los hombres parecen identificarse con ocupaciones relacionadas con la construcción, el transporte, la ingeniería y las matemáticas. La distribución de la brecha por áreas ocupacionales es consistente con las brechas observadas en postulaciones y colocaciones por sectores de actividad económica de las empresas. Además, señala que las mujeres tienden a postularse y desarrollar habilidades en ocupaciones que de cierta forma se asocian con el rol de género que tradicionalmente se les ha asignado, en particular, el rol de ‘cuidadoras’ de la sociedad.

Ver gráfica en la siguiente página →

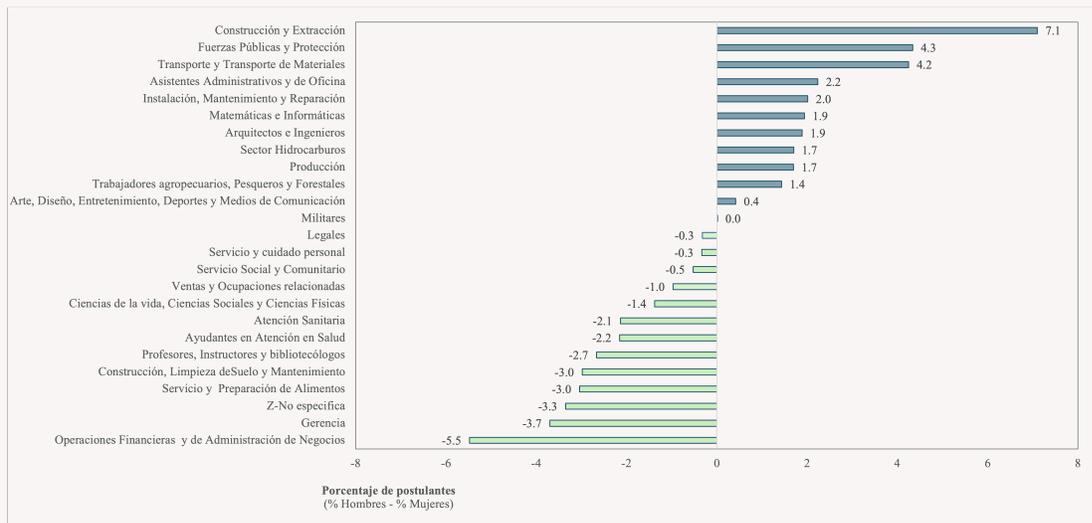


Figura 12
Brechas de género en postulaciones por áreas ocupacionales

Fuente: Elaboración propia con datos de la SPE del 2021.

Previamente se exploró el comportamiento de la brecha de género en las postulaciones y colocaciones. Sin embargo, ¿cómo se comportan estas brechas según las características de las y los postulantes? En la literatura que estudia la discriminación en los procesos de contratación, una de las principales características que parece influir en la selección de talento por parte de las empresas es la maternidad potencial y efectiva. Como se menciona en la sección 2, Petit (2007) encuentra que, en el sector financiero francés, las mujeres jóvenes enfrentan discriminación en roles de largo plazo debido a la percepción de los empleadores de que tienen una alta probabilidad de interrumpir sus carreras al tener hijos. Además, Correll, Benard y Paik (2007) descubrieron que las mujeres con hijos y en busca de empleo eran penalizadas o evaluadas negativamente por las empresas, siendo percibidas como menos competentes y comprometidas con su desarrollo profesional. En contraste, los hombres se beneficiaban de ser padres en las percepciones de los encargados de la selección.

En el caso de Colombia, los datos del SPE permiten caracterizar a los sectores feminizados y masculinizados con respecto a la maternidad potencial. La Gráfica 13 presenta, en el eje horizontal, la brecha de postulaciones (a la izquierda) y la de colocaciones (a la derecha). Estas permiten identificar los sectores económicos en los que las mujeres y los hombres se postulan y consiguen empleo con mayor frecuencia. En el eje vertical, se representan las brechas de fertilidad, mostrando en qué sectores hay una mayor proporción de mujeres o de hombres en edad fértil, es decir entre los 18 y 34 años de edad. Aunque, no es una medida perfecta, la edad puede señalarles a las personas que llevan los procesos las probabilidades de una mujer o de un hombre de ser padres.

En general, los datos sugieren que las postulantes mujeres en edades fértiles tienden a aplicar a vacantes en sectores feminizados, y aún en los sectores masculinizados, se postulan más mujeres en edades fértiles que sus contrapartes. En cuanto a las colocaciones (gráfica derecha), en los sectores feminizados parece reducirse la brecha entre hombres y mujeres en edades fértiles, lo que sugiere que a pesar de que a través de todos los sectores se postula una mayor proporción de mujeres fértiles relativo a los hombres en el mismo rango de edad, su probabilidad de ser contratadas parece ser más baja. En particular, los sectores de educación y salud y hoteles y alojamiento se colocan más hombres en edades fértiles que mujeres, a pesar de ser sectores feminizados. Por otro lado, en los sectores donde, en el agregado, se emplea una mayor proporción de hombres (cuadrante inferior izquierdo), los datos sugieren que las mujeres en edad fértil se colocan más que los hombres en el mismo rango de edad.

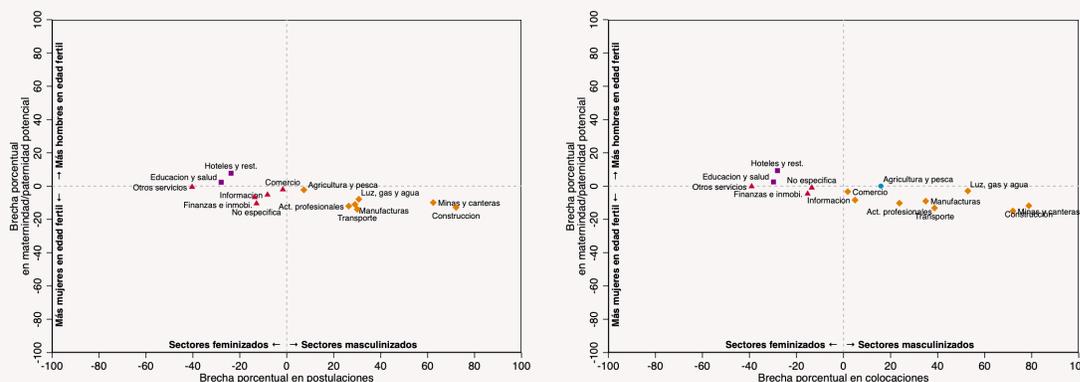


Figura 13
Brecha de postulaciones y colocaciones vs brecha de maternidad potencial por sectores

Fuente: Elaboración propia con date la SPE del 2016-2019.

En el caso de la maternidad efectiva, los datos del SPE no permiten conocer si la persona que se postula es madre/padre, por lo tanto, no se explora el comportamiento de las brechas en esta dimensión. Sin embargo, es posible analizar si el estado civil de las y los candidatos potencialmente se relaciona con el comportamiento de las postulaciones y colocaciones por sectores. La Gráfica 14 sugiere que, en la mayoría de los sectores feminizados, la proporción de mujeres casadas o en unión libre postulándose, supera la de los hombres con pareja. Adicionalmente, en los sectores donde se postulan más hombres, las mujeres con pareja parecen tener más probabilidad de postularse que los hombres con pareja y eso se intensifica entre más masculinizado es el sector.

Ver gráfica en la siguiente página →

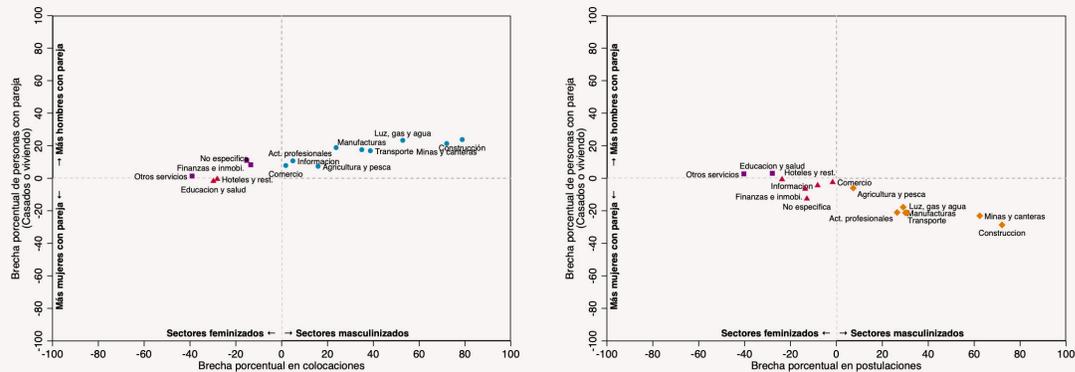


Figura 14
Brecha de postulaciones y colocaciones vs estado civil por sectores

Fuente: Elaboración propia con datos de la SPE del 2016-2019.

Al observar el comportamiento de las colocaciones, la tendencia se invierte. En el caso de los sectores feminizados, es decir, aquellos donde hay una mayor proporción de mujeres empleadas, parece ser que los hombres con pareja tienen una mayor probabilidad de ser contratados por las firmas que las mujeres con pareja. Esto parece ocurrir en todos los sectores excepto en dos: el sector que agrupa Educación y salud y el de Hoteles, restaurantes y servicios de comida. De forma similar, en los sectores masculinizados, a pesar de que se postulan menos hombres que mujeres en pareja, los hombres en pareja parecen tener mayor probabilidad de ser empleados por las firmas que sus contrapartes mujeres en la misma situación.

La aparente preferencia de las empresas por candidatos hombres en pareja sobre candidatas mujeres en pareja puede estar relacionada con los hallazgos de Becker, Fernández y Weichselbaumer (2019). Las investigadoras encuentran que en que las empresas tienden a abstenerse de contratar mujeres casadas jóvenes sin hijos (i.e. con alta probabilidad de quedar embarazadas) o casadas con hijos pequeños que demandan más atención. Consecuentemente, el estado civil puede ser tomado por las firmas como una señal de maternidad potencial incluso más fuerte que la edad. Sumado a esto, los hallazgos pueden relacionarse con la investigación de Correll, Benard y Paik (2007), donde los hombres se benefician de ser padres y tener estructuras familiares en los procesos de contratación al ser percibidos como más competentes y comprometidos.

La brecha de género en el mercado laboral también se relaciona estrechamente con el ingreso laboral, en ese sentido, resulta relevante examinar las postulaciones y colocaciones de acuerdo con las aspiraciones salariales de las candidatas y los candidatos. La Gráfica 15 muestra en el eje horizontal la brecha de postulaciones (a

la izquierda) y de colocaciones (a la derecha), mientras, que en el eje vertical muestra la brecha de aspiración salarial. Esto es, el salario que las personas en busca de empleo declaran que les gustaría recibir por su trabajo en caso de ser contratadas.

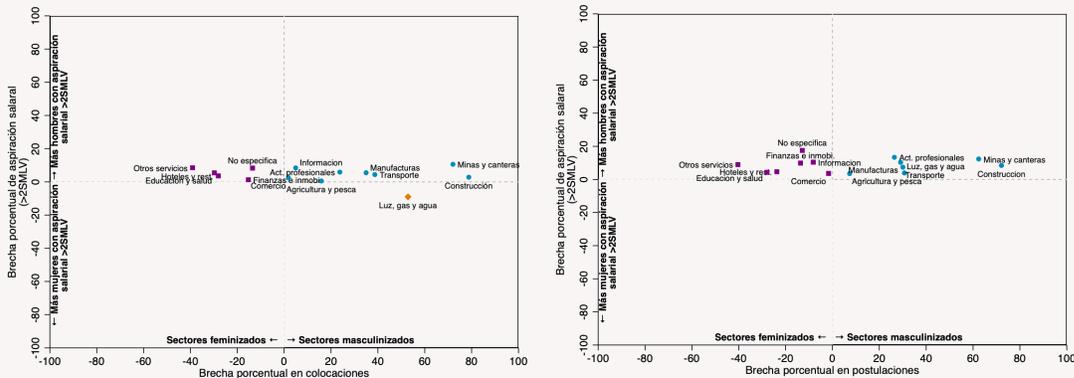


Figura 15
Brechas
postulaciones y
colocaciones vs
aspiraciones
salariales por
sectores
económicos

Fuente: Elaboración propia con datos de la SPE del 2016-2019.

La Gráfica 15 revela que sin importar si el sector económico al que pertenece la empresa que publica la vacante, la proporción de hombres que manifiesta una aspiración salarial mayor a 2 Salarios Mínimos Legales Vigentes (SMLV) es mayor que la de las mujeres que manifiestan la misma aspiración. En otras palabras, es más probable que los hombres reporten querer tener un ingreso superior a los 2 salarios mínimos. En el caso de las colocaciones, es importante resaltar que en los sectores masculinizados y feminizados los hombres con aspiración salarial mayor a los 2SMLV parecen tener mayor probabilidad de ser contratados que las mujeres con la misma aspiración salarial, excepto en el sector de Energía, gas y agua.

De acuerdo con lo anterior, los datos del SPE sugieren que una los hombres tienen aspiraciones salariales más altas y que esto puede contribuir a la brecha salarial observada entre hombres y mujeres. Pero, además, los datos pueden indicar que los sesgos cognitivos de quienes se encargan de contratar el personal en las firmas también pueden estar contribuyendo la brecha salarial de género.

3.3. El lenguaje de las vacantes en las bolsas de empleo

Anteriormente exploramos las brechas de género en el mercado laboral, y posteriormente en las postulaciones y colocaciones. Sin embargo, aún se puede dar un paso hacia atrás para indagar por otras posibles causas de la brecha de género

observada en Colombia. Con los datos de las bolsas de empleo es posible hacer un ejercicio para analizar el lenguaje que se usa en las vacantes que publican las empresas, pues este puede dar indicios sobre si la heterogeneidad observada en las postulaciones comienza con las empresas mismas.

Al analizar la manera en cómo son descritas y tituladas las vacantes ofrecidas en las bolsas de empleo encontramos que estas en su mayoría pertenecen a sectores previamente descritos como masculinizados y adicionalmente utilizan un lenguaje de género poco inclusivo. Después de realizar un paneo sobre las características de las vacantes laborales en la ciudad de Bogotá para 2024, es posible concluir que los cargos demandados por las empresas pertenecen en su mayoría a sectores económicos en los que predomina el empleo masculino y las remuneraciones tienden a ser más altas, para los hombres que las mujeres.

La Gráfica 16 muestra que la mayoría de las vacantes se ubican en el sector de actividades profesionales, científicas y técnicas, comercio, así como en el de información y comunicaciones. Estos tres sectores, que contienen el 69,5% del total vacantes postuladas para Bogotá, se caracterizan por ser altamente masculinizados en términos de empleo y en tener una brecha en salarios a favor de los hombres.

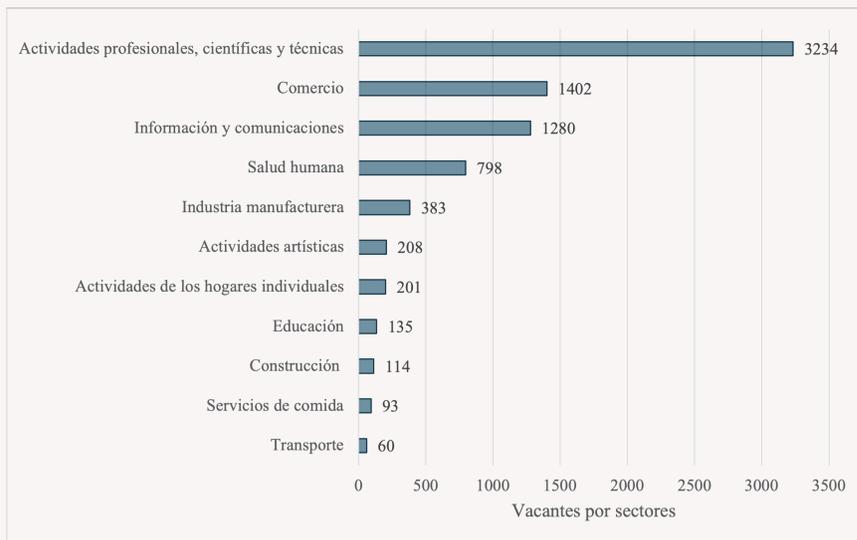


Figura 16
Número de vacantes en los sectores con mayor demanda laboral en Bogotá

Fuente: Elaboración propia con datos de El Empleo para Bogotá en 2024.

Por otro lado, si bien dentro de los principales sectores económicos también se incluyen varios que son feminizados (salud humana, educación, actividades de los hogares individuales y servicios de comida), juntos representan menos del 15% en la composición total de vacantes. Además, algunos de estos sectores presentan las

brechas salariales más amplias a favor de los hombres, como el sector de la salud, servicios de comida y educación.

Sobre el lenguaje que emplean las empresas en las vacantes que publican en las bolsas de empleo, evidenciamos que la gran mayoría de las vacantes son redactadas con un lenguaje masculinizado (por ejemplo: “se busca ingeniero”, no “se busca ingeniero/a”). Sin embargo, hacemos el ejercicio de filtrar por los cargos que incluyen en la descripción o título de sus publicaciones algún tipo de señalización en favor de las mujeres, estas señalizaciones pueden incluir la solicitud explícita de mujeres, una redacción de las profesiones en género femenino o símbolos que denoten un interés por ser incluyentes en la publicación.

El resultado del ejercicio mencionado se muestra en la Gráfica 17. Los cargos que tuvieron una mayor proporción de vacantes señalizadas en favor de las mujeres pertenecen principalmente a los sectores de salud, educación, actividades financieras, de servicios administrativos y servicios de comida, todos estos sectores económicos descritos en la sección 3.1 como feminizados. Resalta la presencia de actividades ubicadas en el sector de información y comunicación.

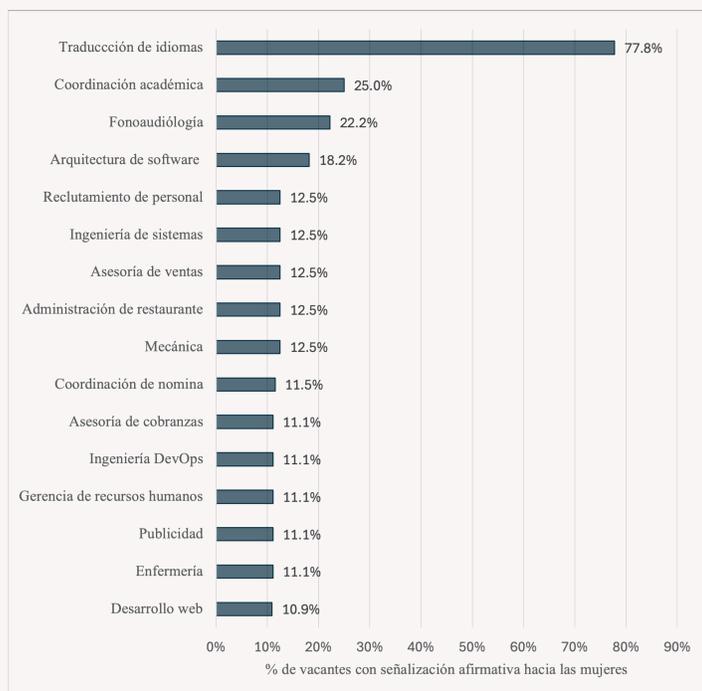


Figura 17
Los cargos con mayor porcentaje de vacantes señalizadas

Fuente: Elaboración propia con datos de El Empleo para Bogotá en 2024.

En resumen, el análisis que desarrollamos a partir de las publicaciones hechas en bolsas de empleo da indicios sobre otra faceta de la discriminación por género en el mercado laboral. Existe una barrera de entrada desde la aplicación a las vacantes,

primero, porque la gran mayoría de los cargos disponibles en las bolsas de empleo pertenecen a actividades económicas en las que usualmente los hombres son contratados. En segundo lugar, solo el 3,93% de las publicaciones en estas bolsas incluye algún tipo de señalización en favor de las mujeres y las que las incluyen pertenecen generalmente a sectores feminizados. Esto genera barreras inconscientes que sugieren que las mujeres no deben aplicar a ciertos trabajos, que ha sido documentado por Díaz et al. (2023). Lo anterior indica que las desigualdades de género inician desde la creación de las vacantes y las plataformas de búsqueda de empleo.

4. Prueba piloto: estudio de correspondencia

4.1. ¿Qué es un estudio de correspondencia y para qué sirve?

Los estudios de correspondencia emplean una metodología que implica enviar múltiples postulaciones ficticias a la misma vacante laboral real, diferenciadas únicamente por la característica que se está estudiando, como: grupo étnico (Bertrand y Mullainathan, 2004), género (Duguet, 2012), lugar de residencia (Díaz y Salas, 2020), religión (Koopmans, 2019), pronombres (Eames, 2024), entre otras aplicaciones.¹ Su propósito es evaluar la existencia de un trato diferencial hacia ciertos grupos de postulantes y revelar sesgos ocultos y prácticas discriminatorias que podrían no ser evidentes mediante métodos de análisis convencionales. El diseño de este tipo de experimentos requiere generar escenarios meticulosamente controlados para comprobar si existen comportamientos discriminatorios en un mercado laboral (Bertrand y Duflo, 2017).

Uno de los primeros estudios que emplearon esta metodología para estudiar el fenómeno de la discriminación basada en el grupo étnico en procesos de contratación, fue llevado a cabo por Bertrand y Mullainathan (2004). Los autores estudian diferencias en los resultados de personas con nombres asociados con una etnia específica en Estados Unidos. Este estudio marcó el inicio de una serie de investigaciones que emplearon metodologías similares para explorar diversos aspectos de la discriminación en mercados laborales en diferentes países, encontrando resultados mixtos.² Por ejemplo, con relación con el tema de

¹ Otros ejemplos de estudios de correspondencia se encuentran en el mercado de propiedades y arrendamiento de viviendas, así como en las interacciones entre empleados y clientes en las instituciones financieras que otorgan créditos (Verhaeghe, 2022).

² Ver Agan y Starr (2018); Ahmad (2020); Aslund y Norstrom (2007); Arceo-Gomez y Campos-Vazquez (2014; 2019); Benard y Correll (2010); Bursell (2014); Correll et al. (2007); Darolia et al. (2016); Diaz y Salas (2020); Eriandsson et al. (2017); Galarza et al. (2012); González et al. (2019); Hipp (2020); y Petit (2007).

discriminación de género, algunos estudios han reportado efectos nulos (Lippens et al., 2022), otros han identificado diferencias a favor de las mujeres (Kline et al., 2021), a favor de los hombres, dependiendo del tipo de ocupación y el sector económico que estudian (Adamovic y Leibbrandt, 2022; Cortina et al., 2021; Yavorsky, 2019; Van Borm y Baert, 2022). Si hay o no discriminación, y en qué dirección ocurre, se vuelve entonces una pregunta empírica que depende en gran medida del mercado laboral que se está estudiando.

4.2. Diseño de una prueba piloto

Adicional a los resultados en secciones anteriores, quisiéramos determinar si un hombre y una mujer idénticos en atributos observables se postulan a una misma vacante laboral, ¿tienen la misma probabilidad de ser seleccionados por el mismo empleador? ¿Y más allá de diferencias por género, existe evidencia de discriminación por ser padres o madres? Debido a que esta última pregunta no se ha respondido con las bolsas de empleo en Colombia, decidimos realizar una prueba piloto para comprender y documentar las lecciones de realizar un estudio de correspondencia bajo los estándares que se requieren para su validez.

Elegimos enviar postulaciones de aplicantes ficticios a vacantes laborales promocionadas en una de las cinco plataformas de empleo más grandes del país. Enfocamos nuestro piloto en la ciudad de Bogotá porque es la ciudad con más vacantes disponibles, ya que en promedio hay al menos tres veces más vacantes que en Medellín y siete veces más que en Cali (SPE, 2024). Cabe mencionar que enfrentamos una restricción al escoger la plataforma de empleo. Si bien quisiéramos seleccionar aquella que contiene la mayor cantidad de vacantes, el Servicio Público de Empleo (SPE), esto no fue posible ya que posee restricciones que no permiten realizar el estudio bajo las condiciones adecuadas.³

En la plataforma seleccionada para poder aplicar a una vacante es necesario crear un usuario nuevo, introducir un número de identificación asociado que puede ser ficticio, una hoja de vida, un correo electrónico y crear un perfil en su sitio web. El

³ Para que una persona pueda inscribirse en estas plataformas, debe brindar cierta información, que varía según la plataforma. Mínimamente se debe cargar una hoja de vida, correo electrónico o teléfono de contacto y en ciertos casos, como en el SPE, se pide el número de identificación personal (ej., cédula de ciudadanía). El SPE requiere un número de identificación personal verdadero, el cual se corrobora internamente dentro de la institución. Al crear un perfil utilizando una cédula real pero un perfil ficticio, el sistema del SPE no permite modificar tan fácilmente el perfil tras la finalización del experimento. En términos éticos, si bien podríamos pedir permiso a voluntarios para usar su número de cédula, no podemos garantizar que puedan recuperar su perfil tras el estudio. Como esto puede causar daño personal sin ganancia en materia de investigación, la recomendación del Comité de Ética de la Universidad de los Andes fue buscar una plataforma alternativa para nuestra prueba piloto. Recibimos el aval del Comité de Ética de la Universidad de los Andes en el Acta 1767 del 2023 con clara indicación para un estudio piloto de correspondencia que "contempla el uso de perfiles creados para el objeto de esta investigación, que no falsifiquen cédulas, ni usen cédulas de terceros para su inscripción".

perfil recolecta información demográfica como sexo, fecha de nacimiento, ciudad y dirección de residencia, estado civil, nivel educativo, e historia laboral reciente. Requiere validación del usuario por medio de un correo electrónico y solicita un teléfono de contacto. El proceso de creación de los perfiles e inscripción del postulante ficticio tiene una duración promedio de 25 minutos.⁴

Para facilitar la creación de los perfiles, nos concentramos en ciertos sectores económicos, como sugiere la literatura previa (Rooth, 2021). Para definir estos sectores, usamos los datos del SPE entre el 2016-2019 y de la GEIH. Decidimos enfocarnos en los sectores donde las mujeres tienen tasas de colocación no tan bajas. Preferimos evitar sectores muy masculinizados debido a que muy pocas mujeres aplican a estas vacantes como mostramos anteriormente y aun menos son contactadas para entrevista. Este procedimiento nos llevó a escoger tres sectores para el piloto: Actividades Profesionales, Salud y Educación.

Luego de escoger sectores, para definir las ocupaciones a priorizar dentro de estos, desagregamos cada sector en dos niveles de calificación: técnico y profesional. En el sector Actividades Profesionales añadimos perfiles con un nivel de escolaridad de bachiller debido a la alta demanda de personas dedicadas a labores asistenciales sin educación pos-media. Además, en el sector profesional incluimos aprendices, estudiantes de carreras técnicas o tecnológicas matriculados en el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), técnicos graduados en competencias relacionadas a ingeniería y sistemas y profesionales graduados de las carreras de Ingeniería de Sistemas, Industrial y Administración de Empresas. En el sector Salud seleccionamos auxiliares de laboratorio y enfermería, así como profesionales en medicina y psicología. Finalmente, en el sector Educación creamos perfiles enfocados en la enseñanza de inglés y docentes de primaria. En total, seleccionamos 23 ocupaciones.

Para identificar las vacantes disponibles en las ocupaciones de interés, escribimos un programa de webscraping mediante el cual seleccionábamos las vacantes a las que íbamos a postular. Además, se implementaron ciclos de aplicación y monitoreo de las llamadas y entrevistas. Estos ciclos tienen una duración de tres semanas: en la primera semana se aplica a las vacantes y durante las dos siguientes se realiza el monitoreo. Con relación a este cronograma, el código de webscraping se utiliza

⁴ La creación de los perfiles de aplicantes ficticios intenta crear una historia personal lo más cercano a la realidad promedio, tanto en una hoja de vida como en el perfil de la plataforma. Esto implica incorporar no solamente información laboral, sino también de lugar de residencia con direcciones físicas. Esta es una de las razones prácticas por las cuales decidimos enviar postulaciones solamente en la ciudad de Bogotá, para garantizar que las direcciones que utilizamos sean de zonas residenciales y no lugares seleccionados al azar. De esta forma, evitamos dudas en los empleadores que revisan las postulaciones en la plataforma, lo cual es una actividad intensiva en tiempo.

cada dos semanas, con el fin de aumentar la cantidad de vacantes a las que aplicábamos y actualizar las mismas.

Principalmente, nos interesa medir diferencias en la tasa de respuesta de las empresas a las postulaciones de hombres y mujeres en cada vacante. Sin embargo, también nos interesa ver si existen diferencias dependiendo de la situación de paternidad o maternidad. En el caso de los hombres, se espera que no exista una penalidad en el mercado laboral debido a la paternidad (Baert, 2017). Para las mujeres, puede existir una penalidad por maternidad potencial o por maternidad efectiva (Ramírez-Bustamante, Tribín y Romero-Prieto, 2021; Ramírez-Bustamante et al., 2022). La primera razón es que un empleador puede considerar que una mujer en edad fértil sin hijos puede llegar a tenerlos en algún momento y puede preferir no contratarla ya que potencialmente puede ser madre y deberá interrumpir su trabajo. La segunda razón es que los reclutadores pueden inferir que las mujeres que efectivamente tienen hijos tienden a trabajar menos porque las actividades de cuidado recaen sobre ellas de forma desproporcionada. En ambos casos, se utiliza información sobre las y los candidatos para hacer inferencia individual, o discriminación estadística.

Dado que queremos explorar diferencias por sexo y paternidad o maternidad potencial y efectiva, para cada vacante publicitada en las ocupaciones seleccionadas, enviamos 6 postulaciones en esta prueba piloto. En total, esto implica construir 138 perfiles en la plataforma de empleo. Los seis perfiles se resumen en el Cuadro 1.

Sexo	Edad	Hijos	Perfil
Hombres	25 años	Sin señal hijos	1
		Con señal hijos	2
Mujeres	Maternidad potencial (edad entre 24-26 años)	Sin señal hijos	3
		Con señal hijos	4
	No maternidad potencial (edad entre 37-39 años)	Sin señal hijos	5
		Con señal hijos	6

Cuadro 1

Perfiles por sexo, edad y situación parental para el estudio de correspondencia

Fuente: Elaboración propia.

Notas: Las variaciones por tipo de ocupación involucran diferencias en educación, años de experiencia y la historia laboral reciente.

Para señalar la paternidad o maternidad de cada postulante realizamos dos procedimientos. Para paternidad o maternidad potencial, utilizamos la edad como

señal. La edad de las mujeres madres potenciales se selecciona al azar entre los 24 y 26 años, que son edades asociadas con mayor fertilidad. Las mujeres que no son madres potenciales tienen una edad asignada al azar en el rango de 37 a 39 años. La edad se selecciona de la misma forma para los postulantes hombres con el fin de mantener la comparabilidad. Para indicar paternidad o maternidad efectiva, incluimos en la descripción del perfil un texto donde la persona resalta su participación activa en la vida de su hijo o hija. Por ejemplo, los padres efectivos revelan que tienen una participación activa en la asociación de padres del colegio o jardín del menor. En contraste, dentro de la descripción del perfil de aquellos señalizados sin paternidad o maternidad efectiva, se menciona que pertenecen a alguna asociación o grupo de interés en su barrio o localidad.

Resaltamos algunas decisiones adicionales relevantes para la prueba piloto. Primero, realizamos las postulaciones en meses “normales” del mercado laboral, octubre y noviembre del 2023. Segundo, para crear los perfiles y hacer seguimiento de las llamadas, contamos con teléfonos celulares y líneas prepagadas para los diferentes perfiles. Para que la logística del monitoreo fuera sostenible y debido a restricciones de recursos, se asigna el mismo número de teléfono a todas las personas que tienen el mismo perfil. De esta manera, se reciben las llamadas únicamente en seis teléfonos, lo cual permite aumentar el número de profesiones que tenemos en cuenta, así como las vacantes a las que aplicamos; sin necesidad de tener aparatos y números de celular para cada uno de los 138 perfiles que construimos.

Sumado a lo anterior, para evitar que los nombres de los participantes pudieran generar algún tipo de sesgo adicional, se extrajeron de la Registraduría Nacional los listados de los 50 nombres de hombre y 50 nombres de mujer más comunes para Colombia. Lo mismo se hizo para obtener un listado de los apellidos más comunes. Posteriormente, se aleatorizaron las combinaciones de nombres y apellidos para cada uno de los perfiles teniendo en cuenta el sexo al nacer de la candidata o el candidato correspondiente al perfil.

Como todas las llamadas de un mismo perfil llegaban al mismo teléfono sin importar la profesión de la persona, fue vital preguntar en cada llamada por el nombre de la persona solicitada (el nombre ficticio que le asignamos al construir su perfil en el sitio web de vacantes) y la empresa que llamaba. Además, se aplica a una única vacante por empresa en cada profesión, con el fin de asegurarnos identificar con precisión la vacante a la cual corresponde cada llamada solo con la información que nos suministraban.

4.3. Datos y metodología

Para nuestros postulantes, tenemos información de género, edad, situación parental, nivel educativo, y experiencia laboral en años. Para las vacantes, tenemos un identificador anónimo de las empresas, la ocupación y el sector donde está clasificada la vacante. Debido a que los perfiles son por construcción idénticos salvo en los atributos en los cuales queremos determinar si existe discriminación, no es necesario realizar pruebas de balance.

Este diseño nos permite corroborar si existe algún tipo de discriminación por género, situación parental, o ambas; al estimar la siguiente regresión lineal:

$$y_{ij} = \alpha + \beta_1 P_2 + \beta_2 P_3 + \beta_3 P_4 + \beta_4 P_5 + \beta_5 P_6 + \lambda_j + u_{ij} \quad (1)$$

Donde el subíndice i se refiere a las postulaciones y j representa cada vacante. Identificaremos cada uno de los perfiles definidos anteriormente con variables binarias que son iguales a uno cuando el perfil es 2, 3, 4, 5 o 6; respectivamente. Esto deja los cinco coeficientes que observamos en la Ecuación (1), ya que definimos al perfil 1 como el grupo de referencia (hombres sin hijos). Adicionalmente, incluiremos un efecto fijo para cada vacante y dado que recolectamos datos en varios meses, también incluiremos una medida de cuándo se postuló a cada vacante. Los errores estándar se estiman a nivel de vacante, dado que esa es la unidad de observación en la cual se realiza el piloto experimental.

Los coeficientes β_1, \dots, β_5 se pueden interpretar como la diferencia entre las llamadas recibidas por el perfil asociado a cada coeficiente con respecto a la tasa de llamada para los hombres sin hijos. Es decir, β_1 capta la diferencia entre hombres con hijos y hombres sin hijos; β_2 la diferencia entre mujeres que son madres potenciales sin hijos y los hombres sin hijos; β_3 la diferencia entre madres potenciales con hijos y hombres sin hijos; β_4 la diferencia entre mujeres fuera de la edad de maternidad potencial y sin hijos con hombres sin hijos; y β_5 estima la diferencia entre mujeres fuera de la edad potencial con hijos y hombres sin hijos.

4.4. Resultados de la prueba piloto

El Cuadro 2 muestra los resultados de estimar la Ecuación (1) con los datos recolectados en la prueba piloto. Las primeras filas muestran el coeficiente asociado a los perfiles 2, 3, 4, 5, y 6, con respecto al perfil 1. Adicionalmente, muestra el resultado de una prueba de hipótesis de que no hay diferencias entre todos los perfiles, y presentamos el p-valor de que esa hipótesis nula sea cierta. El cuadro presenta

también indicadores sobre las especificaciones utilizadas, medidas de ajuste y observaciones.

El perfil 1, hombres sin hijos, tiene una tasa promedio de llamada o recontacto por los empleadores de 0,3%. Es decir que, en promedio, el 0.3% de los hombres recibe una llamada por parte de las empresas para continuar el proceso de contratación. En general, vemos que no hay diferencias significativas en la tasa de llamadas entre perfiles. Cuando evaluamos la hipótesis nula de que no hay ninguna diferencia entre los seis perfiles, obtenemos un p-valor de 0,260, que está sobre el valor crítico de 0,05. Esto implica que podemos aceptar la hipótesis nula de que la tasa de llamada a entrevista es estadísticamente idéntica entre los seis perfiles para las vacantes a las cuales postulamos en el primer ciclo.

Las siguientes columnas del Cuadro 2 muestran diferentes especificaciones, donde en la segunda columna agregamos controles por edad, sector de la vacante y si nuestro postulante tiene educación superior o no; en la tercera columna agregamos un efecto fijo por vacante; y en la última columna controlamos por el ciclo en el que se aplicó a las diferentes vacantes. Independientemente de la especificación utilizada, se mantiene el hallazgo que no hay diferencias estadísticamente significativas entre los seis perfiles.

Ver cuadro en la siguiente página →

	(1)	(2)	(3)	(4)
Perfil 2: Hombre con hijos	-0.000 (0.004)	-0.000 (0.004)	-0.000 (0.004)	-0.000 (0.004)
Perfil 3: Mujer en edad potencial sin hijos	0.003 (0.005)	0.003 (0.005)	0.003 (0.005)	0.003 (0.005)
Perfil 4: Mujer en edad potencial con hijos	-0.003 (0.003)	-0.003 (0.003)	-0.003 (0.003)	-0.003 (0.003)
Perfil 5: Mujer en edad no potencial sin hijos	-0.003 (0.003)	-0.003 (0.003)	-0.003 (0.003)	-0.003 (0.003)
Perfil 6: Mujer en edad no potencial con hijos	-0.003 (0.003)	-0.003 (0.003)	-0.003 (0.003)	-0.003 (0.003)
Promedio Perfil 1: Hombres sin hijos	0.003	0.003	0.003	0.003
Pr (No hay diferencias entre perfiles)	0.261	0.261	0.261	0.261
Controles	No	Si	Si	Si
Efectos fijos vacantes	No	No	Si	Si
Efectos temporales	No	No	No	Si
R ² Ajustado	0.003	0.008	0.168	0.168
Observaciones	1,974	1,974	1,974	1,974

Cuadro 2
Efectos sobre tasa de respuesta a vacantes por perfiles

Fuente: Elaboración propia con base en datos de los perfiles construidos y las vacantes a las cuales se postuló durante la prueba piloto (octubre–noviembre del 2023).

Notas: Cada columna presenta una regresión diferente. Los errores estándar están a nivel de vacante. El cuadro reporta las diferencias en la tasa de respuesta a las postulaciones de cada perfil con respecto al perfil de referencia. La columna (1) no incluye controles, la (2) controla por edad, educación y edad, la (3) controla por efectos fijos a nivel de vacante y la (4) incluye efectos fijos de vacante y efectos temporales por ciclo de postulación.

Niveles de significancia: ***p < 0.01; **p < 0.05; *p < 0.1.

En el Cuadro 3, juntamos los perfiles de hombres (1+2) para utilizar como el grupo de referencia y comparamos la tasa de llamada promedio de ellos con mujeres con o sin hijos, independientemente de si son madres potenciales o no. Al igual que los resultados con los perfiles desagregados, no tenemos evidencia de que haya trato diferencial en las llamadas realizadas entre hombres y mujeres, sea que estas

últimas reporten tener hijos o no. Sin embargo, notamos que los signos de los coeficientes de mujeres sin hijos son cercanos a cero mientras que aquellos para las mujeres con hijos son negativos. Esto sugiere que puede haber una penalización al señalar tener hijos para las mujeres, pero esos resultados son imprecisos y no significativos en nuestra prueba piloto.

	(1)	(2)	(3)	(4)
Perfiles 3 & 5: Mujeres sin hijos	-0.000 (0.003)	-0.000 (0.003)	-0.000 (0.003)	-0.000 (0.003)
Perfiles 4 & 6: Mujeres con hijos	-0.003 (0.002)	-0.003 (0.002)	-0.003 (0.002)	-0.003 (0.002)
Promedio Perfiles 1 y 2: Hombres	0.003	0.003	0.003	0.003
Pr(No hay diferencias entre perfiles)	0.135	0.135	0.135	0.135
Controles	No	Si	Si	Si
Efectos fijos vacantes	No	No	Si	Si
Efectos temporales	No	No	No	Si
R ² Ajustado	0.001	0.007	0.166	0.166
Observaciones	1,974	1,974	1,974	1,974

Cuadro 3

Efectos sobre tasa de respuesta a vacantes por grupos de perfiles

Fuente: Elaboración propia con base en datos de los perfiles construidos y las vacantes a las cuales se postuló durante la prueba piloto (octubre–noviembre del 2023).

Notas: Cada columna presenta una regresión diferente. Los errores estándar están a nivel de vacante. El cuadro reporta las diferencias en la tasa de respuesta a las postulaciones de cada perfil con respecto al perfil de referencia. La columna (1) no incluye controles, la (2) controla por edad, educación y edad, la (3) controla por efectos fijos a nivel de vacante y la (4) incluye efectos fijos de vacante y efectos temporales por ciclo de postulación.

Niveles de significancia: ***p < 0.01; **p < 0.05; *p < 0.1.

Estimamos un ejercicio similar (ver Cuadro A.1 en el Apéndice) donde el grupo de referencia son los hombres y los perfiles de mujeres se separan entre aquellas en edad potencial de ser madres (25–27 años) y aquellas fuera de la edad potencial (37–39), independiente de si reportan tener hijos o no. Nuevamente, no encontramos diferencias significativas entre los perfiles para todas las especificaciones y en conjunto utilizando esta agrupación alternativa. Sí encontramos un coeficiente con signo negativo para mujeres en edades mayores (entre 37–39 años), que sugieren quizás un prejuicio hacia mujeres con mayor edad que las jóvenes.

4.5. Lecciones de la prueba piloto

Los resultados sugieren que no hay trato diferencial en la tasa de llamada a entrevista para los perfiles y vacantes en nuestro estudio piloto. Sin embargo, esto es insuficiente para concluir que no existe discriminación debido a varias razones que discutimos ahora.

Primero, aplicamos a muy pocas vacantes en comparación con otros estudios. El primer estudio de correspondencia de Bertrand y Mullainathan (2004) envió dos hojas de vida a casi 1.300 vacantes laborales, uno de los estudios anteriores para Bogotá envió hojas de vidas a 728 vacantes y un estudio reciente postuló a 3.985 vacantes (Eames, 2024). Las 329 postulaciones en nuestro piloto son insuficientes. Esto es más relevante debido a que enviamos seis hojas de vida a cada vacante, y no solamente dos. La decisión de postular con seis perfiles diferentes tiene consecuencias sobre el poder estadístico: es decir, a cuantas vacantes debemos de postular para encontrar diferencias en la tasa de respuesta. Esta prueba piloto es útil porque nos permite tomar datos reales para calcular el poder estadístico en vez de asumir los parámetros. No todos los experimentos cuentan con esta información antes de ser escalados, por lo que, estaríamos mejor preparados como consecuencia de esta prueba piloto. Esta información también permitiría realizar un plan de preanálisis que puede ser revisado por pares, una buena práctica en estudios experimentales en las ciencias sociales.

Segundo, la logística de postular a vacantes en una plataforma online es compleja. Esto llevo a que el proceso de postulación fuese demorado y costoso en recursos monetarios y temporales. Crear cada perfil en la plataforma seleccionada demoraba alrededor de 25 minutos. Para cada ocupación esto supone un tiempo de 150 minutos, adicional a la validación de los atributos específicos para cada ocupación que se debe realizar antes de crear los perfiles en la plataforma. Para lograr postular de una manera correcta y eficaz al número de vacantes necesarias, se necesitan muchos colaboradores por un periodo de tiempo largo. En dos meses logramos 329 postulaciones. En 6-8 meses, podríamos acercarnos a las cifras de postulaciones en otros estudios. En el trabajo de Eames (2024), por ejemplo, el trabajo de campo se hizo de mayo a octubre (seis meses). Resaltamos que antes de la prueba piloto, desconocíamos estos detalles sobre la postulación, por lo cual realizar dicho ejercicio fue valioso en términos prácticos para conocer el procedimiento a seguir. Con los resultados, sabemos cómo optimizar las postulaciones y que, con más tiempo y recursos, se puede postular a más vacantes de una manera organizada y eficiente por un periodo extendido.

Figura 15

*Brechas
postulaciones y
colocaciones vs
aspiraciones
salariales por
sectores
económicos*

Finalmente, una de las críticas principales a los estudios de correspondencia (Rooth, 2021) es que tienen poca validez externa. Es decir, que no todos los trabajadores usan plataformas de empleo para encontrar trabajo. De hecho, datos de la GEIH 2023 muestran que, del total de las personas desocupadas, un 28% busco empleo a través de plataformas de empleo o avisos clasificados, casi un tercio de las personas buscan empleo a través de amigos, familiares y conocidos. De las personas ocupadas, un 7% obtuvo su empleo mediante las plataformas de empleo o avisos clasificados. Es decir, un estudio de correspondencia no se puede generalizar a todas las personas que están buscando empleo. Adicionalmente, seleccionar una sola plataforma tiene desafíos porque puede estar enfocada solamente a ciertos tipos de trabajadores. En el mejor caso, se debería utilizar la plataforma más grande, pero eso tiene unas implicaciones éticas y prácticas que en nuestro caso no permitieron proceder de esa manera. Para un estudio a escala, se podría proponer una alianza con el Servicio Público de Empleo, que pueden ayudar a mitigar problemas de validez externa o como mencionamos antes, postular a más vacantes durante muchos meses en otras bolsas.

5. Conclusión

En este estudio damos un primer paso para buscar evidencia de discriminación laboral por género y situación parental en el mercado laboral colombiano. Primero, analizamos patrones y tendencias en encuestas de hogares y en las colocaciones en las bolsas de empleo para determinar si hay ciertos sectores que son más o menos feminizados. Segundo, analizamos el lenguaje utilizado en las vacantes que publican los empleadores en bolsas de empleo, ya que se pueden generar discriminación implícita al referirse a ciertas ocupaciones como ‘masculinas’ y otras como ‘femeninas’. Tercero, estudiamos si dos personas casi idénticas, salvo en un atributo como género y si son (o podrían ser) padres o madres, tienen la misma probabilidad de ser contactadas para una entrevista laboral por potenciales empleadores.

El análisis del mercado laboral colombiano empleando la GEIH revela que hay sectores económicos claramente feminizados y otros masculinizados. Encontramos que las mujeres nunca ganan más en promedio que sus contrapartes masculinas, aun en sectores donde ellas son mayoría. El análisis de postulaciones y colocaciones del SPE muestra que las brechas de empleo comienzan en la selección de vacantes, con las mujeres postulándose menos a sectores masculinizados, y cuando se postulan parecen enfrentar más barreras para acceder a estos empleos. Además, los hallazgos revelan que los hombres casados o en unión libre tienen mayores

probabilidades de ser seleccionados por las empresas que las mujeres en la misma situación. También, señalan que se postulan a vacantes más hombres con aspiraciones salariales altas (>2SMLV) que mujeres con las mismas aspiraciones, y además tienen, en promedio, más probabilidad de ser contratados por las empresas. Esto probablemente contribuye a la brecha salarial de género observada, e indica que posiblemente los sesgos cognitivos de los reclutadores también pueden estar agravando esta brecha, al contratar más a hombres con altas aspiraciones salariales que sus contrapartes femeninas. Por último, el lenguaje masculinizado en las ofertas de trabajo impone barreras adicionales para las mujeres, y las pocas señales de preferencia por mujeres se encuentran en sectores feminizados donde los hombres tienen en promedio salarios más altos.

Realizamos una prueba piloto de un estudio de correspondencia, donde aplicamos a cada vacante con seis postulantes ficticios cuyo perfil es idéntico en la todas las características, salvo su género o su situación parental. Aplicamos a 329 vacantes en cuatro sectores económicos. No encontramos evidencia significativa de discriminación, pero sí algunos indicios de trato diferencial a mujeres que son madres. Sin embargo, la falta de diferencias significativas es insuficiente para concluir que hay ausencia de discriminación.

Medir si existe discriminación y determinar su cuantía de forma rigurosa no es fácil. Este estudio da un paso adelante para lograr ese objetivo en el mercado al proveer evidencia sobre los patrones y tendencias de la demanda laboral en las bolsas de empleo y al realizar una prueba piloto para un estudio de correspondencia que busca medir si los empleadores activamente le cierran las puertas a hombres o mujeres debido a su situación parental. Sin embargo, estos hallazgos deben ser complementados con evidencia adicional. Si bien mostramos evidencia de sorting ocupacional y que existen brechas en colocaciones importantes en el Servicio Público de Empleo (SPE), estas tendencias se podrían actualizar con datos más recientes. Adicionalmente, nuestra prueba piloto para un estudio de correspondencia brindó importantes lecciones que pueden alimentar uno de estos experimentos a mayor escala. Este tipo de experimento a gran escala no se ha realizado en América Latina, y menos en Colombia, por lo cual puede proveer evidencia contundente sobre discriminación laboral por género y situación parental. Sin embargo, nuestro piloto reveló que, para lograr este cometido, es necesario mayor tiempo y recursos. Actualmente, estamos en el proceso de escalamiento para implementar las lecciones aprendidas en un estudio de correspondencia a gran escala para Colombia que permita identificar discriminación laboral respecto a género y maternidad/paternidad cuando se postula a vacantes laborales. En un próximo documento, esperamos compartir los resultados.

Literatura reciente muestra que los resultados de los padres en el mercado laboral, especialmente aquellos que refuerzan los estereotipos de género, influyen en las elecciones de educación y laborales de sus hijos del mismo sexo (Humlum, Brink y Smith, 2019). En la misma línea, el estudio de Molina y Usui (2022) sugieren que el funcionamiento del mercado laboral puede influenciar las brechas de género actuales y futuras a través de las aspiraciones. Esto sugiere, que las brechas de género que se observan en el mercado laboral hoy potencialmente tienen un impacto sobre las brechas futuras. Por estas razones, entre muchas otras, es clave seguir indagando sobre las causas de las desigualdades en los mercados laborales para poder desarrollar herramientas para promover la equidad entre grupos.

Bibliografía

ACNUR (2022). Global trends Forced Displacement in 2021. Fo <https://www.unhcr.org/62a9d1494/global-trends-report-2021>

Agan, Amanda y Sonja Starr. "Ban The Box, Criminal Records, and Racial Discrimination: A Field Experiment". *The Quarterly Journal of Economics*, 133, n.º 1 (2018): 191-235.

Ahmad, A. (2020). Ethnic discrimination against second-generation immigrants in hiring: empirical evidence from a correspondence test. *European Societies*, 22(5), 659-681.

Ahmad, Akhlaq. "When the Name Matters: An Experimental Investigation of Ethnic Discrimination in the Finnish Labor Market". *Sociological Inquiry* 90, n.º 3 (2020): 468-496. doi: 10.1111/soin.12276.

Arceo-Gomez, E. O., & Campos-Vazquez, R. M. (2014). Race and marriage in the labor market: A discrimination correspondence study in a developing country. *American Economic Review*, 104(5), 376-80.

Arceo-Gómez, Eva y Raymundo M. Campos-Vazquez. "Double Discrimination: ¿Is Discrimination in Job Ads Accompanied by Discrimination in Callbacks?". *Journal of Economics, Race, and Policy* 2 (2019): 257-268. doi:10.1007/s41996-019-00031-3.

Arrow, K. J. 1972. "Some Mathematical Models of Racial Discrimination in the Labor Market." In *Racial Discrimination in Economic Life*, edited by Anthony H. Pascal, 187-204. Lexington: Lexington Books.

Askehave, I., & Zethsen, K. K. (2014). Gendered constructions of leadership in Danish job advertisements. Retrieved April 20, 2022, from <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/gwao.12053>

Aslund, Olof, and Oskar Nordstrom. "Do Anonymous Job Application Procedures Level the Playing Field?" *Industrial and Labor Relations Review* 65 (2007).

Bacolod, M., De la Roca, J., & Ferreyra, M. M. (2021). In search of better opportunities: sorting and agglomeration effects among young college graduates in Colombia. *Regional Science and Urban Economics*, 87, 103656.

Baert, S. (2018). Hiring discrimination: An overview of (almost) all correspondence experiments since 2005. *Audit studies: Behind the scenes with theory, method, and nuance*, 63-77.

Becker, G. (1957), *The economics of discrimination*. Chicago University Press, Chicago, Reprint 1971.

Becker, S. O., Fernandes, A., & Weichselbaumer, D. (2019). Discrimination in hiring based on potential and realized fertility: Evidence from a large-scale field experiment. *Labour Economics*, 59, 139-152.

- Benard, S., Paik, I., & Correll, S. J. (2007). Cognitive bias and the motherhood penalty. *Hastings LJ*, 59, 1359.
- Benard, Stephen, y Shelley J. Correll. "Normative Discrimination and the Motherhood Penalty." *Gender & Society* 24, no. 5 (2010): 616-46. doi:10.1177/0891243210383142.
- Berg, J. (2016). "Income security in the on-demand economy: Findings and policy lessons from a survey of crowdworkers", *Comparative Labor Law and Policy Journal*, Vol. 37/3, pp. 543-576.
- Bertrand, M., Chug, D., & Mullainathan, s. (2005). "Implicit Discrimination." *American Economic Review* 95 (2): 94-98.
- Bertrand, M., & Mullainathan, S. (2004). ¿Are Emily and Greg more employable than Lakisha and Jamal? A field experiment on labor market discrimination. *American Economic Review*, 94(4), 991-1013.
- Bertrand, M., & Duflo, E. (2017). Field experiments on discrimination. *Handbook of economic field experiments*, 1, 309-393.
- Bertogg, A., Imdorf, C., Hyggen, C., Parsanoglou, D., & Stoilova, R. (2020). Gender discrimination in the hiring of skilled professionals in two male-dominated occupational fields: a factorial survey experiment with real-world vacancies and recruiters in four European countries. *Köln Z Soziol* 72 (Suppl 1), 261-289. <https://doi.org/10.1007/s11577-020-00671-6>
- Benjamini, Y. and Hochberg, Y. (1995). Controlling the false discovery rate: a practical and powerful approach to multiple testing. *Journal of the Royal Statistical Society: Series B (Methodological)*, 57(1):289-300.
- Bursell, Moa. "The Multiple Burdens of Foreign-Named Men - Evidence from a Field Experiment on Gendered Ethnic Hiring Discrimination in Sweden". *European Sociological Review* 30, n.º 3 (2014): 399-409. doi: 10.1093/esr/jcu047.
- Correll, Shelley J., Stephen Benard, and In Paik. "Getting a Job: Is There a Motherhood Penalty?" *American Journal of Sociology* 5 (2007).
- CEPAL/OIT. (2023) Desafíos y oportunidades para la inclusión laboral de las personas jóvenes y la redistribución del trabajo de cuidados, *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe*, N° 29 (LC/TS.2023/197), Santiago, 2023. <https://hdl.handle.net/11362/68804>.
- Cuddy, A. J., Fiske, S. T., & Glick, P. (2004). When professionals become mothers, warmth doesn't cut the ice. *Journal of Social Issues*, 60(4), 701-718.
- DANE, CPEM y ONU MUJERES 2020
<https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/publicaciones/mujeres-y-hombre-brechas-de-genero-colombia-informe.pdf>
- Darolia, Rajeev, Cory Koedel, Paco Martorell, Katie Wilson y Francisco Perez-Arce. "Race and Gender Effects on Employer Interest in Job Applicants: New Evidence from a Resume Field Experiment". *Applied Economics Letters* 23, n.º 12

(2016): 853–856. doi: 10.1080/13504851.2015.1114571.

Díaz, A. M., & Salas, L. M. (2020). Do firms redline workers? *Regional Science and Urban Economics*, 83, 103541.

Díaz, A. M., Salas, L. M., Piras, C., & Suaya, A. (2023). What job would you apply to? Findings on the impact of language on job searches (No. IDB-WP-01417). IDB Working Paper Series.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (2023) Medición de Empleo informal y Seguridad Social - Dane, DANE. Available at:

https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_informalidad/bol_geih_informalidad_ene22_mar22.pdf

Economic Commission for Latin America and the Caribbean (ECLAC)/International Labour Organization (ILO), “Evolution of and prospects for women’s labour participation in Latin America”, *Employment Situation in Latin America and the Caribbean*, No. 21 (LC/TS.2019/66), Santiago, 2019.

Eriksson, S., Rooth, D.-O., 2014. Do employers use unemployment as a sorting criterion when hiring? evidence from a field experiment. *Am. Econ. Rev.* 104 (3), 1014e1039

Erlandsson, Anni, Magnus Bygren, y Michael Gähler. "Do Employers Prefer Fathers? Evidence from a Field Experiment Testing the Gender by Parenthood Interaction Effect on Callbacks to Job Applications." *European Sociological Review* 33, no. 3 (2017). doi:<https://doi.org/10.1093/esr/jcx051>

Fluchtmann, J., Glenny, A. M., Harmon, N. A., & Maibom, J. (2024). The Gender Application Gap: Do men and women apply for the same jobs? *American Economic Journal: Economic Policy*, 16(2), 182–219.

Galarza, Francisco, Liuba Kogan y Gustavo Yamada. “Detectando discriminación sexual y racial en el mercado laboral de Lima”. En *Discriminación en el Perú: exploraciones en el mercado, la empresa y el mercado laboral*, editado por Gustavo Yamada. Lima: Universidad del Pacífico, 2012, 103-135

Gaucher, D., Friesen, J., & Kay, A. C. (2011). Evidence that gendered wording in job advertisements exists and sustains gender inequality. *Journal of personality and social psychology*, 101(1), 109.

Glick, P., & Fiske, S. T. (2001). An ambivalent alliance: Hostile and benevolent sexism as complementary justifications for gender inequality. *American Psychologist*, 56(2), 109–118. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.2.109>

Goldin, C. (1990) *Understanding the Gender Gap: An Economic History of American Women*.

González, José M., Clara Cortina, y Jorge Rodríguez. "The Role of Gender Stereotypes in Hiring: A Field Experiment." *European Sociological Review* 35, no. 2 (2019). doi:<https://doi.org/10.1093/esr/jcy055>.

Hipp, Lena. "Do Hiring Practices Penalize Women and Benefit Men for Having Children? Experimental Evidence from Germany." *European Sociological Review* 36, no. 2 (2020). doi:<https://doi.org/10.1093/esr/jcz056>

Kaila, M., Nix, E., & Riukula, K. (2022). The Impact of an Early Career Shock on Intergenerational Mobility. Minneapolis Federal Reserve OIGI Working Paper.

Lamprea-Barragan, T. C., & Garcia-Suaza, A. (2023). Decomposing the Gender Pay Gap in Colombia: Do Industry and Type of Worker Matter?

Molina, T., & Usui, E. (2022). Female labor market opportunities and gender gaps in aspirations. Available at SSRN 4207825.

Neumark, D. (2018). Experimental research on labor market discrimination. *Journal of Economic Literature*, 56(3), 799-866.

OECD/ILO (2019), Tackling Vulnerability in the Informal Economy, Development Centre Studies, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/939b7bcd-en>.

Petersen, T., & Saporta, I. (2004). The opportunity structure for discrimination. *American Journal of Sociology*, 109(4), 852-901.

Petit, P. (2007). The effects of age and family constraints on gender hiring discrimination: A field experiment in the French financial sector. *Labour Economics*, 14(3), 371-391.

Ramírez-Bustamante, N., Tribín-Urbe, A. M., & Romero-Prieto, J. E. (2021). Nadar contra la corriente: ser mujer, madre y empleada. Mucho camello, poco empleo: por qué el trabajo de las mujeres en Colombia es escaso, desvalorado y mal remunerado, 61.

Reskin, B. F. (2003). Including mechanisms in our models of ascriptive inequality. *American sociological review*, 68(1), 1-21.

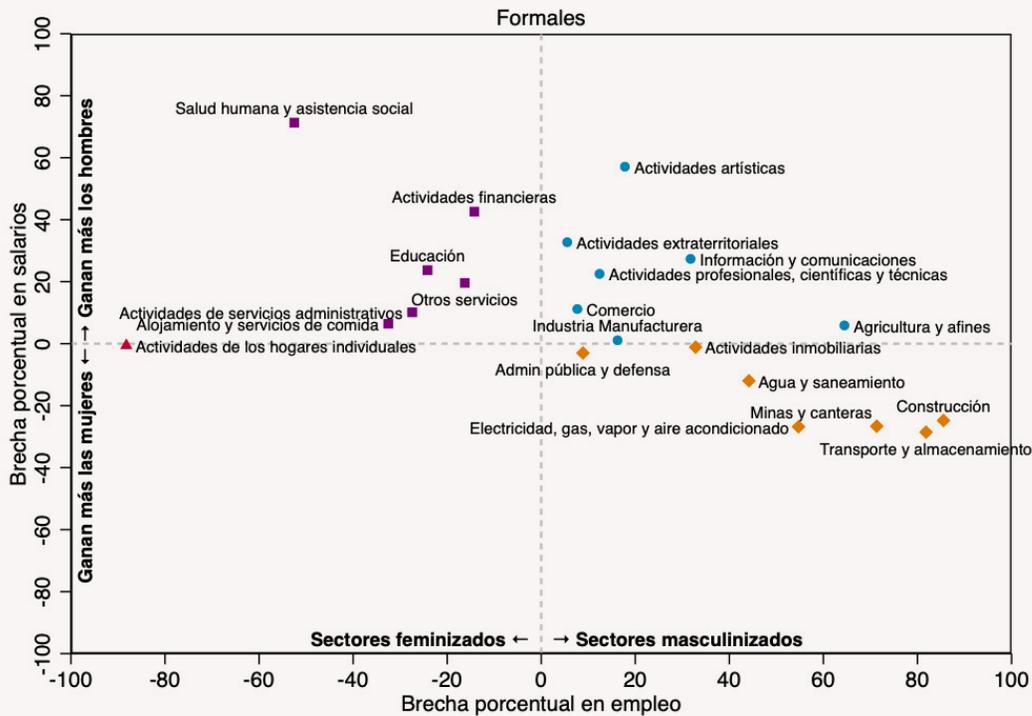
Rodríguez, C., Villamizar, S., Cárdenas, J. C., & Oviedo, J. D. (2013). La discriminación racial en el trabajo: Un estudio experimental en Bogotá. *Djusticia*.

Rooth, D. O. (2010). Automatic associations and discrimination in hiring: Real world evidence. *Labour Economics*, 17(3), 523-534.

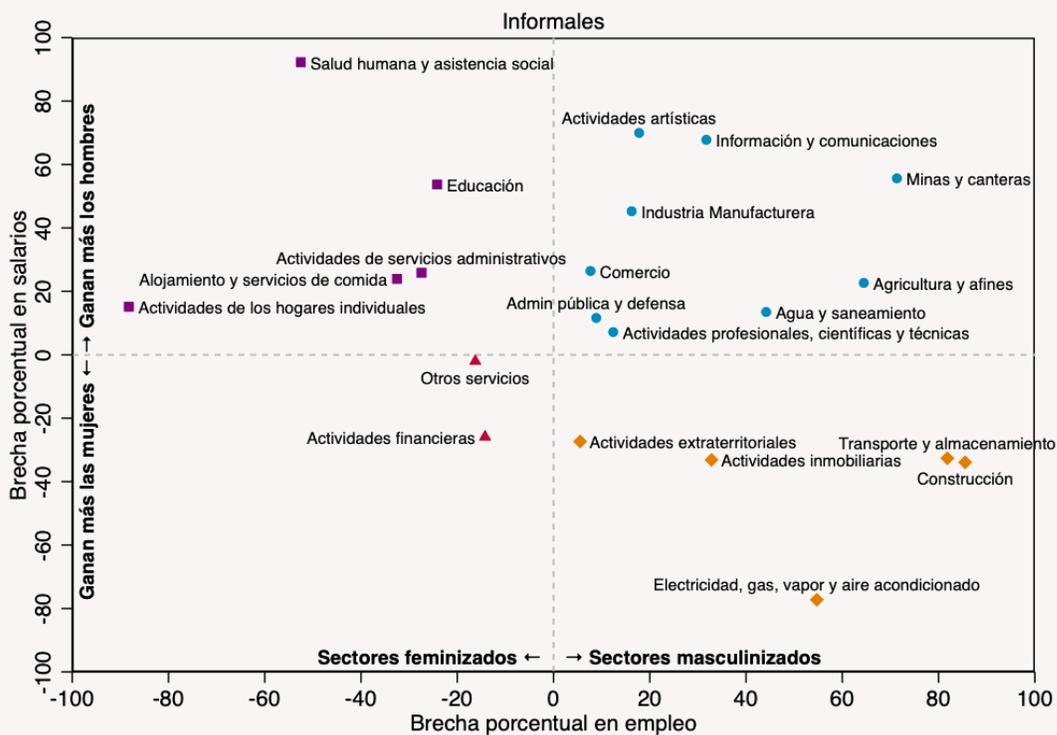
Rooth, D. O. (2021). Correspondence testing studies. *IZA World of Labor*: 58 doi:10.15185/izawol.58.v2

Verhaeghe, PP. (2022). Correspondence Studies. In: Zimmermann, K.F. (eds) *Handbook of Labor, Human Resources and Population Economics*. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-319-57365-6_306-1

Apéndice



Gráfica A.1
Brechas de género en empleo y salarios por sectores económicos (formal e informal)



Fuente: Elaboración propia con datos de la GEIH del 2023.

	(1)	(2)	(3)	(4)
Perfiles 3 & 4: Mujeres en edad potencial	-0.000 (0.003)	-0.000 (0.003)	-0.000 (0.003)	-0.000 (0.003)
Perfiles 5 & 6: Mujeres fuera de edad potencial	-0.003 (0.002)	-0.003 (0.002)	-0.003 (0.002)	-0.003 (0.002)
Promedio Perfiles 1 y 2: Hombres Pr(No hay diferencias entre perfiles)	0.003 0.135	0.003 0.135	0.003 0.135	0.003 0.135
Controles	No	Si	Si	Si
Efectos fijos vacantes	No	No	Si	Si
Efectos temporales	No	No	No	Si
R ² Ajustado	0.001	0.007	0.166	0.166
Observaciones	1,974	1,974	1,974	1,974

Cuadro A.1.
Efectos sobre tasa de respuesta a vacantes por grupos de perfiles

Fuente: Elaboración propia con base en datos de los perfiles construidos y las vacantes a las cuales se postuló durante la prueba piloto (octubre–noviembre del 2023).

Notas: Cada columna presenta una regresión diferente. Los errores estándar están a nivel de vacante. El cuadro reporta las diferencias en la tasa de respuesta a las postulaciones de cada perfil con respecto al perfil de referencia. La columna (1) no incluye controles, la (2) controla por edad, educación y edad, la (3) controla por efectos fijos a nivel de vacante y la (4) incluye efectos fijos de vacante y efectos temporales por ciclo de postulación.

Niveles de significancia: ***p < 0.01; **p < 0.05; *p < 0.1.



[@projectodigna](https://www.instagram.com/projectodigna)
[projectodigna.com](https://www.projectodigna.com)