

## Boletín de Política Pública

# Incidencia de la fertilidad en el acceso a empleo formal en Colombia entre los años 2009 y 2019

### Autor

Carlos Andrés Ladino  
*Alianza EFI.*

Contacto  
carlosan.ladino@urosario.edu.co

### Estudio Completo

Correa, D., Torres, E., & Argüello, R. (2022). [\*Incidencia de la fertilidad en el acceso a empleo formal en Colombia entre los años 2009 y 2019.\*](#)

*Este artículo hace parte del equipo de comunicación y divulgación científica del proyecto 'Inclusión productiva y social: programas y políticas para la promoción de una economía formal - Alianza EFI', el cual busca diagnosticar, examinar e intervenir factores y barreras que afectan la inclusión social y productiva de los agentes económicos.*

## Resumen

- » Existen avances, en términos de salario y protección del trabajo, en la lucha contra la discriminación de género en el mercado laboral.
- » La fertilidad, al ser una condición natural de la mujer, genera incentivos a los empleadores para no contratarlas.
- » Las mujeres con mayor número de hijos tienen menos probabilidad de entrar al mercado laboral formal respecto a las mujeres que no tienen hijos.
- » La brecha en las probabilidades de acceso al mercado laboral formal entre mujeres con y sin hijos se redujo entre el 2009 y 2019.

## Antecedentes y contexto

Las actitudes discriminatorias en los diferentes mercados no solo generan tratos de desigualdad e inequidad, también generan pérdidas importantes y procesos deficientes en la asignación de recursos que se pueden entender como barreras a la formalización y desarrollo de estos. Es posible evidenciar estos fenómenos discriminatorios en el mercado laboral, principalmente por variables como sexo, raza, género y otras que se han estudiado a lo largo del mundo.

Una de las más estudiadas y debatidas es la discriminación de género, donde la diferencia de salarios entre hombre y mujer, con la misma productividad, es evidente. Normalmente el salario de los hombres es mayor. Sin embargo, como los autores bien expresan, esta discriminación no solo ocurre en cuestiones salariales, también en procesos de asignación y acceso al mercado laboral.

Los estudios que se generaron a raíz de este tipo de discriminación permitieron la creación de políticas públicas alrededor de todo el mundo. Estas lograron reducir la brecha salarial de género y aumentar la participación femenina. Sin embargo, las políticas se concentraron en la protección de las condiciones laborales, haciendo posible que las firmas no contraten mujeres para evitar los costos que estas políticas implican.

Si bien en Colombia ha ido creciendo la cantidad de mujeres que alcanzan la educación superior, esa ventaja no se ha reflejado en condiciones equitativas en el mercado. Además, el país tiene un gran porcentaje de mujeres cabeza de familia con al menos un hijo, por lo que la discriminación de género y su condición

Diferentes economistas han estudiado este fenómeno, llegando a conclusiones en las que la fertilidad y maternidad genera costos que impiden que las mujeres accedan al mercado laboral, generando discriminación por tres vías:

1. El riesgo que enfrentan los empleadores por la posibilidad de que la empleada quede embarazada y los costos relacionados a la licencia de maternidad.
2. El costo que asumen los empleadores por los permisos que las empleadas soliciten para cumplir con el rol de madre, que fue asignado por las normas idiosincráticas.
3. Una menor productividad esperada de las mujeres gracias a su participación cíclica en el mercado laboral y su educación.

de cabeza de hogar se traducen en condiciones indignas para su familia.

Por estos motivos, en el marco del proyecto Alianza EFI: Economía formal e inclusiva, académicos e investigadores de la Universidad de Antioquía y la Universidad de Ibagué realizaron una investigación que evidencia la relación entre la fertilidad de la mujer y su participación en el mercado laboral. Esta permite comprender qué tanto se ha avanzado en la solución del fenómeno y el panorama actual - explicado por la fertilidad como variable principal-. De esa manera, los investigadores proveen información útil para la formulación de acciones por parte de las diferentes entidades encargadas.

## Metodología

Para hallar la relación entre la fertilidad y el acceso al mercado laboral, los autores utilizaron diferentes técnicas econométricas. En particular, un modelo Logit multinomial que permite estimar el cambio en la probabilidad de pertenecer a alguna de las cuatro situaciones presentes en el mercado laboral: es empleada formal, empleada informal, está desempleada o es inactiva.

De esa manera, los académicos usaron los datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) que contiene información sociodemográfica y económica a nivel de hogares e individuos. Con miras de encontrar la dinámica de la discriminación de género en el mediano plazo, los autores usaron la información disponible para los años 2009 y 2019 restringiendo la muestra a las mujeres mayores de 18 años. Esta restricción se realizó porque, por definición, los menores de edad no pueden estar afiliadas a seguridad social como contribuyentes.

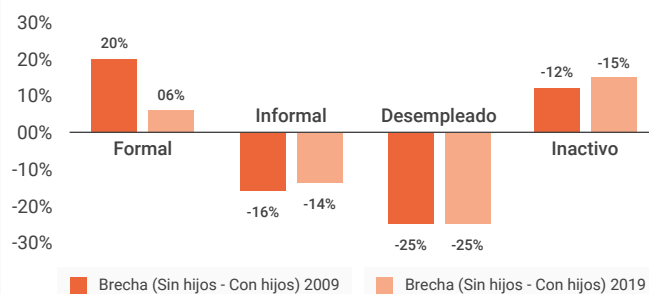
Ahora bien, para generar una mejor estimación, se agregaron controles sociodemográficos como edad, si vive o no en una zona urbana, si es jefe de hogar y los años de escolaridad. Asimismo, se utilizaron efectos fijos por departamento comprendiendo que la dinámica laboral de cada departamento puede diferir entre uno y otro.

## Resultados

- » Las mujeres con mayor número de hijos tienen menos probabilidad de emplearse en el mercado laboral formal, en comparación con el mercado informal. Asimismo, también son más propensas a ser desempleada o estar inactivas.
- » Las mujeres que residen en zonas urbanas tienen más probabilidad de ser empleadas formales, respecto a quienes viven en zonas rurales. Sin embargo, para el caso de residir en zonas urbanas también aumenta la probabilidad de ser desempleadas.
- » Las mujeres que son cabezas de hogar tienen más probabilidad de ser empleadas formales respecto a quienes no lo son. Asimismo, tienen menos probabilidades de estar desempleadas o inactivas.
- » Por su parte, las mujeres con mayor edad son menos propensas a emplearse formalmente. También se reduce la probabilidad de ser informales, mientras que la probabilidad de ser económicamente inactivas aumenta.
- » Además, respecto a la escolaridad, las mujeres con mayor escolaridad tienen más probabilidades de estar desempleadas en comparación con la informalidad laboral. Esto demuestra que las mujeres prefieren buscar empleos por periodos más largos a ocuparse de manera informal.
- » Para el 2009, las mujeres sin hijos tenían una probabilidad de emplearse en el sector formal de 15.6%, respecto al 13% de probabilidades que tenían las mujeres con hijos. Por su parte, para el 2019, las probabilidades de emplearse en el sector formal fueron del 18.1% para mujeres sin hijos y 17.1% para madres de familia.
- » Para ambos años, la probabilidad de estar inactiva siendo mujer con o sin hijos superó el 40%. Siendo mayor en las mujeres sin hijos. Por su parte, la probabilidad de acceder a un empleo informal supera el 30%, para ambos casos. No obstante, la probabilidad es mayor en mujeres con hijos.
- » Existe una relación negativa entre la probabilidad de ocuparse formalmente y el número de hijos. Mientras que para el 2009 esa probabilidad caía desde el primer hijo, en el 2019 empieza a caer desde los dos hijos.
- » La caída en las probabilidades de ser desempleada con más de dos hijos se explica porque dejan de ser activas y se dedican a cuidar a los hijos. Esto también explica el aumento en la probabilidad de ser inactiva que crece con los hijos.
- » Para el 2019, el rango de edad más propenso a ocuparse formalmente está entre los 26 a 40 años, con un 41% para las mujeres sin hijos y un 23% para las mujeres que tienen hijos. Le sigue el rango entre 18 y 25 años y por último mujeres mayores de 40 años.
- » A lo largo de los 10 años, las condiciones de las mujeres sin hijos han evolucionado significativamente. Por su parte, si bien hubo avances en las condiciones de las mujeres que tienen hijos, todavía no es lo suficientemente notoria.

**Gráfica 1. Brecha en probabilidades por Estatus Laboral (Mujeres sin hijos - Mujeres con hijos) 2009 vs 2019**

**Brecha en probabilidades por Estatus Laboral (Mujeres sin hijos - Mujeres con hijos) 2009 vs 2019**



Fuente: Correa et al. (2022)

El siguiente gráfico explica los cambios en la brecha en probabilidades entre las mujeres sin hijos y con hijos en cada uno de los estatus laborales. De esa manera, un ejemplo es que la diferencia en la probabilidad de ser formal entre ambos grupos se redujo de un 20% en el 2009 a un 6% diez años después.

## Recomendaciones de política

- » Fortalecer las políticas actuales para mantener la tendencia a la baja de la brecha entre mujeres con y sin hijos y mantener la senda de aumento en el acceso al empleo formal de las mujeres.
- » Fortalecer el marco normativo que penaliza cualquier forma de discriminación y promover nuevas disposiciones que incentiven la contratación de este grupo poblacional.
- » Habilitar mayor cantidad de programas sociales en favor de la inserción laboral del sexo femenino. De esa manera, opciones como servicios de atención infantil, jornada laboral flexible o licencias de maternidad pueden ser útiles.