





Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo

Angi Viviana Velásquez Velásquez

Directora General

Juan Manuel Pulido Villegas

Subdirector de Administración y Seguimiento

Sergio Alfredo Rincón Velandia

Coordinador Grupo de Estudio e investigación

Andrés Felipe Cruz Prada Paola Muñoz Guerrero Verny Mendoza Beltrán

Equipo Técnico

Julián David Calderón Hortúa

Asesor de Comunicaciones

ISBN 978-958-52830-3-9

Barreras de Acceso al Mercado Laboral de las Mujeres en Colombia

Autoras

Ana María Díaz Ángela Fonseca Luz Magdalena Salas

Asistentes de Investigación

Catalina Zapata
Juan Sebastián Ortiz
Andrea García
Javier Herrera
Andrés Felipe Suarez
Juan Camilo Vega
Felipe Torres
Ingri Quevedo
Juan David Millán

Diseño y Diagramación

Carol Baquero Moreno Manuela Ospina Pedraza

Con el apoyo de

Unidad del Servicio Público de Empleo Pontificia Universidad Javeriana





El Servicio Público de Empleo es uno de los componentes del Mecanismo de Protección al Cesante creado por la Ley 1636 de 2013, cuya función esencial es lograr la mejor organización posible del mercado de trabajo, ayudando a los trabajadores a encontrar un empleo conveniente, y a los empleadores a contratar los trabajadores apropiados según los requerimientos de las empresas.

La Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo es una entidad del orden nacional adscrita al Ministerio del Trabajo, creada mediante el artículo 26 de la Ley 1636 de 2013, con el fin de administrar el Servicio Público de Empleo (SPE) y su Red de Prestadores, promover la prestación del Servicio Público de Empleo, diseñar y operar el Sistema de Información del mismo, desarrollar instrumentos para la promoción de la gestión y colocación de empleo y administrar los recursos públicos para la gestión y colocación de empleo.

La Red de Prestadores está conformada por la Agencia Pública de Empleo a cargo del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, las Agencias Privadas de Gestión y Colocación de Empleo constituidas por Cajas de Compensación Familiar, las Agencias Públicas (como el caso de entes territoriales) y Privadas de Gestión y Colocación de Empleo y las Bolsas de Empleo, que hayan obtenido previa autorización, con el propósito de integrar y conectar las acciones que en materia de gestión y colocación de empleo realicen las entidades públicas, privadas y alianzas público-privadas.

Rol de la Unidad del SPE

El foco de la gestión y el ámbito de actuación de la Unidad del Servicio Público de Empleo está en el encuentro efectivo entre oferentes y demandantes de empleo. Es importante destacar que el encuentro efectivo no depende sólo de la Unidad sino de toda la Red de prestadores.

La Unidad ejerce el rol rector y articulador del SPE, encargada de la coordinación de todos los prestadores que son copartícipes en el logro del resultado final en oferentes y demandantes de empleo. La materialización de lo anterior se produce por medio de instrumentos y herramientas concretas para mejorar los servicios de gestión y colocación de los prestadores del SPE. Estos pilares esenciales del quehacer de la Unidad se muestran en el fortalecimiento de la capacidad de los prestadores a través de: (i) Regulación y fijación de estándares; (ii) Seguimiento, y (iii) Asistencia técnica.

Desarrollando los ámbitos anteriores y garantizando la satisfacción de los diferentes actores del mercado laboral, la Unidad coordina, articula y dirige los servicios de gestión y colocación, promociona y difunde al SPE, promueve alianzas, genera información y garantiza la calidad de los servicios de gestión y colocación.

Sobre los datos de la Unidad del SPE

Para el desarrollo del presente estudio se utilizó la información de la totalidad de ofertas de empleo (demanda laboral) reportadas por los prestadores de la Red de acuerdo con lo estipulado en la Resolución 129 de 2015.¹ De igual manera, se tomó información de los buscadores de empleo (oferta laboral) registrados en el Sistema de Información de Servicio de Empleo (SISE) y que fueron colocados.

Sin embargo, esta información incluye una fracción de los prestadores, dado que, algunos de ellos tienen sus propios sistemas de información. Por tanto, para este ejercicio, a diferencia de la información de demanda laboral, los datos de los buscadores de empleo no corresponden a la totalidad de personas buscando trabajo en el país. Es decir, una vacante que se ofrece a través del Servicio Público de Empleo puede ser ocupada por personas registradas en el SISE o por aspirantes por fuera del sistema, que, como ya se anotó, no hacen parte de este ejercicio, toda vez que son reportadas a la Unidad del SPE a través de otros mecanismos.

1. Por medio de la cual se establecen los lineamientos sobre el registro y publicación de vacantes.

Introducción

La situación laboral de las mujeres en Colombia plantea retos importantes en términos de política pública. Las mujeres presentan mayores tasas de desempleo, mayores tasas de informalidad, y participan significativamente menos que los hombres en el mercado laboral. La tasa de ocupación ha tenido una tendencia a la baja desde mediados de 2015 para toda la población colombiana, pero la caída ha sido mayor para las mujeres. De acuerdo con las cifras del DANE, este indicador cayó a 59% y 57% en las 13 ciudades principales del país y en el total nacional, respectivamente, como resultado de una caída de más de 700 mil empleos entre 2018 y 2019. La tasa de desempleo subió a dos dígitos a partir de 2017, y en lo corrido del 2020 ha tenido un crecimiento acelerado producto de la pandemia por el nuevo coronavirus y las medidas de confinamiento que se han implementado para mitigar su propagación. Como resultado, en mayo de 2020 la tasa de desempleo alcanzó el 21,4% a nivel nacional, la tasa de desempleo más alta que se ha registrado en Colombia. El desempeño de grupos poblacionales como las mujeres, también empeoró, mostrando una ampliación en las brechas de género. En términos de desempleo, cerca de 2.6 millones de mujeres quedaron desempleadas entre mayo de 2019 y mayo de 2020, mientras que esta cifra para hombres alcanzó 2.3 millones. Esto se tradujo en una tasa de desempleo femenino en 2020 de 21.4%, cifra muy elevada frente al desempleo de hombres, el cuál se ubicó 6.2 puntos porcentuales por debajo de el de las mujeres. De todas formas, esta brecha ya era significativa en 2019, cuando la tasa de desempleo de las mujeres era de 13.7%, mientras que la de los hombres era de 8.3%.

Estos resultados desfavorables para las mujeres en términos de ocupación y desempleo pueden estar asociados a barreras para acceder al mercado laboral. Existen distintas barreras a las que las mujeres se enfrentan a la hora de postularse a un empleo: barreras individuales (falta de habilidades y conocimientos, sesgos en el proceso de búsqueda de empleo), barreras organizacionales (sesgos en procesos de selección) y barreras del entorno (institucionales, sociales y territoriales).¹ En este documento vamos a analizar las barreras de lenguaje,

1. PNUD 2018

asociados a los sesgos en el proceso de búsqueda de empleo, las cuales pueden influir en la decisión de los aspirantes de aplicar o no a un puesto de trabajo. Para observar la posible incidencia que pueden tener dichas barreras sobre la decisión de aplicar a un trabajo, caracterizamos la información contenida en la descripción de la vacante de acuerdo con el tipo de lenguaje empleado y la información respecto a la compensación salarial, vinculación laboral, horario laboral y ambiente laboral. Esto teniendo en cuenta el posible efecto que podría tener la descripción de la vacante en la decisión de aplicar. Por ejemplo, alternativas de empleo con algún grado de flexibilidad o contratos laborales a término definido pueden atraer a trabajadores que se encuentren interesados en tener un mayor balance entre el trabajo y actividades al interior del hogar. Por otro lado, ofertas de empleo que impliquen negociaciones de salarios entre los empleadores y los aspirantes o esquemas laborales con ambientes competitivos, pueden disuadir a las mujeres a aplicar, como consecuencia de una mayor aversión al riesgo por parte de ellas en relación con los hombres.

Para realizar el análisis de las barreras de lenguaje, vamos a estudiar una muestra con tres conjuntos de población: postulados, colocados y no colocados que se registran en el Sistema de Información del Servicio de Empleo – SISE. El grupo de postulados consiste en personas que, a través de plataformas de búsqueda de empleo decidieron aplicar a una vacante ofrecida por una empresa. Por otro lado, los colocados son las personas que en un principio aplicaron para obtener un puesto de trabajo, y después de realizar los procesos de selección dentro de las empresas, fueron contratados para ocupar ese empleo. Las personas que no fueron seleccionados para el trabajo son los no colocados. La descripción se enfoca en la lista de ofertas de empleo publicadas por todos los prestadores autorizados de la Red del Servicio Público de Empleo que reportan una colocación en el período 2016–2019 (demanda laboral), y en las características de las personas en búsqueda de empleo (oferta laboral).

Este estudio nos permite observar: (i) cuál es el lenguaje de las vacantes que atrae o disuade a las mujeres a aplicar a un puesto de trabajo y (ii) cuáles son las características de los trabajadores que logran **superar** las barreras de lenguaje de acceso al empleo y contrastarlas con aquellos que no lograron la colocación. Este ejercicio es un insumo para identificar las principales barreras a las que están expuestas las mujeres a la hora de acceder a un puesto de trabajo, así como las características de los empleos a los que más y menos aplican. De esta manera, es posible proponer medidas para minimizar barreras y promover la postulación de ellas en ciertos trabajos.

Descripción de los datos

Se emplearon dos bases de datos en el análisis. La primera base es de demanda laboral, que viene de la información de vacantes publicadas por la Red de prestadores del SPE (demanda laboral) para el período 2016-2019. La segunda base es sobre oferta laboral, que recoge la Información de postulados, colocados y no colocados registrados en el SISE. Es importante aclarar que los datos de los colocados son un subconjunto del total de vacantes disponibles y no del universo, porque no todos los prestadores reportan a través de SISE la colocación. Es decir, las vacantes pueden ser ocupadas por personas registradas en el sistema o por postulantes por fuera del sistema que se reportan a la Unidad del SPE por otros medios. Por esta razón, usamos la información de las vacantes que reportan una colocación y luego la cruzamos con los postulados, para identificar las personas que decidieron aplicar a los puestos de trabajo y quiénes fueron postulados por los prestadores y luego, las que fueron contratadas y las que quedaron por fuera de la contratación.

A partir de la información de vacantes, realizamos un análisis de texto usando la descripción en los anuncios (i.e. ofertas de empleo) y construimos las siguientes categorías: i) lenguaje específico de género; (ii) información sobre compensación salarial; (iii) información sobre horarios de trabajo; (iv) información sobre tipos de vinculación laboral; y (v) lenguaje que indique el ambiente laboral en términos de si es competitivo o cooperativo. De esta manera, identificamos cuáles son las variables que están asociadas a una postulación y posterior colocación de los trabajadores.

En cuanto a la información de los buscadores de empleo, identificamos las características del conjunto de personas que postularon, las que fueron seleccionadas para el puesto de trabajo y las que no fueron seleccionadas en aquellas vacantes que reportaron una colocación. Estos son datos básicos que los postulantes registran en el portal del sistema como género, educación, capacidades, competencias, perfil, lugar de residencia, años de experiencia laboral, y otras características que se incluyen normalmente en una hoja de vida de un aspirante a un empleo.

Del total de vacantes del sistema, trabajamos con una muestra de 798.623 que reportaron una colocación, donde se postularon 18.847.772 aspirantes. Es decir, nuestras observaciones corresponden a parejas vacante-postulado y vacante-colocado durante el período 2016-2019. A continuación, se presenta el análisis de las personas que se postularon, y posteriormente las personas que terminaron colocadas y las que no fueron colocadas en el total de vacantes.

Análisis de postulados

Para el análisis barreras de acceso al mercado laboral colombiano contamos con 18'844.784 observaciones que corresponden a parejas de vacante-postulados. De éstas, el 37.84% corresponde a postulaciones hechas por una mujer y el 62.16% corresponde a postulaciones realizadas por un hombre (ver Cuadro 1). Se puede observar que esta brecha de género ha permanecido constante en el período analizado.

	Hombre %	Mujer %	Numero de observaciones
2016	57,11%	42,89%	1.168.700
2017	57,84%	42,16%	3.490.439
2018	63,19%	36,81%	5.785.599
2019	63,95%	36,05%	8.400.046
Total	62,16%	37,84%	18.844.784

Cuadro 1

Proporción de postulaciones según sexo

Fuente: Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE)

Las mujeres de la muestra son más jóvenes que los hombres (32 vs 35 años). El porcentaje de mujeres jefes de hogar es 38% y el porcentaje de los hombres jefes de hogar es del 59%. Adicionalmente, una mayor proporción de mujeres postulantes tiene nivel educativo técnico o profesional, mientras que la mayor proporción de hombres postulantes tienen educación secundaria y técnica. Las mujeres tienen un menor nivel de pobreza o vulnerabilidad y viven con menor frecuencia en áreas rurales que los hombres (ver Cuadro 2).

	Mujer	Hombre	Diferencia Promedio	Número de observaciones
Edad	32	35	3,01	18.765.711
Jefe del Hogar	38,05%	58,76%	0,21	18.765.740
Educación: Basica	6,98%	14,89%	0,08	18.574.254
Educación: Secundaria	30,11%	39,90%	0,10	18.574.254
Educación: Técnico o Tecnólogo	34,84%	28,99%	-0,06	18.574.254
Educación: Profesional o más	28,06%	16,21%	-0,12	18.574.254
Tiene puntaje de Sisben	56,13%	60,75%	0,05	18.765.740
Registro unidad de víctimas	13,68%	14,92%	0,01	18.765.740
Población Rural	9,16%	19,21%	0,10	18.765.046

Cuadro 2

Características Generales de la oferta laboral (postulados) por sexo

Notas: Las dos primeras columnas presentan los promedios de cada una de las características para mujeres y hombres, respectivamente, la tercera columna presenta la diferencia de medias. Esta comparación nos permite ver qué tan diferentes son los hombres y mujeres de nuestra muestra. La variación en el número de observaciones se debe a que algunos postulantes no completaron la información. Fuente: Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE)

Existen sectores económicos donde la participación de mujeres es más baja frente a la de los hombres debido a que postulan en menor medida a sus vacantes. Este es el caso de minas y canteras, construcción, agricultura y pesca. Sin embargo, sectores como comercio, hoteles y restaurantes, información, administración pública, defensa, educación y salud y otros servicios, se postulan mujeres con más frecuencia a sus vacantes. El sector de actividades administrativas fue excluido del análisis porque puede estar sobre representado porque la muestra de vacantes que se incluye en este estudio contiene un alto número de empresas tercerizadoras, quienes, al publicar sus vacantes, registran actividades administrativas como sector económico en lugar de marcar el sector de la empresa en donde se empleará al trabajador.

Sector	Hombre %	Mujer %	Total %	
Agricultura y pesca	53,65	46,35	100,00	I
Minas y canteras	81,21	18,79	100,00	
Manufactura	64,54	35,46	100,00	
Luz, gas y agua	65,36	34,64	100,00	
Construccion	86,06	13,94	100,00	
Comercio	49,16	50,84	100,00	
Transporte	65,02	34,98	100,00	
Hoteles y restaurantes	38,14	61,86	100,00	
Informacion	45,90	54,10	100,00	
Finanzas e inmobiliarias	43,19	56,81	100,00	
Act. Profesionales	63,21	36,79	100,00	
Admin. publica y defensa	36,04	63,96	100,00	
Educacion y salud	29,83	70,17	100,00	
Otros servicios	43,56	56,44	100,00	
Total	62,08	37,92	100,00	

Cuadro 3

Postulaciones por sector económico y género

Fuente: Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE)

Vacantes con lenguaje de género

El Cuadro 4 muestra la caracterización del lenguaje por género en la descripción de las vacantes. El 30% de las vacantes emplea un lenguaje masculino, el 12% femenino, el 18% ambos (femenino y masculino), el 17% contiene un lenguaje neutral, y el 24% de las vacantes no se pudieron identificar de acuerdo con los criterios empleados en el análisis.

Tipo de género en la descripción de la vacante	Número de observaciones	%
Hombre	5.580.922	29,61
Mujer	2.245.445	11,91
Ambos	3.350.305	17,78
Neutral	3.145.336	16,69
Ninguno	4.525.764	24,01
Total	18.847.772	100.00

Cuadro 4

Postulaciones con lenguaje específico de género

Fuente: Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE)

Realizamos un análisis de texto de la descripción de la vacante para explorar si existen vacantes reservadas exclusivamente para hombres o mujeres, si se usa lenguaje neutro o si se mencionan los dos géneros. Para esto se siguió el siguiente procedimiento: Primero se identificaron las vacantes que tenían palabras específicas de género. Para mujer se emplearon las palabras: mujer, señora, señorita, dama, muchacha, niña, madre y ella. Para hombre se usaron las palabras: hombre, caballero, señor, varón, padre, masculino y ellos. Luego se establecieron palabras de la descripción que dieran indicativo de género, por ejemplo, para mujeres se usaron palabras como académica, acomodadora, administradora, artística, asertiva, beneficiada, beneficiaria, entre otras (encontramos 305 palabras), para hombres se empleó el masculino singular de las palabras de las mujeres, por ejemplo, académico, asertivo, beneficiado (encontramos 152 palabras), también se identificaron las vacantes que contenían palabras neutras, conformadas por las palabras masculino plural, como registradores, revisores, secretarios, separadores, soldadores, supervisores, técnicos, tecnólogos (encontramos 242 palabras).

Recuadro 1

Lenguaje específico de género

A continuación, analizamos la relación que tiene el lenguaje de la vacante con respecto al género del postulado. En el Cuadro 5 observamos una mayor postulación de los hombres que las mujeres para cada categoría de uso de lenguaje de las vacantes. Sin embargo, las mujeres tienen una mayor preferencia a postularse en empleos con un lenguaje femenino (49%) o que incluya ambos (45%), y en menor medida a empleos con lenguaje inclusivo (40%). Es importante notar que las vacantes que tienen lenguaje exclusivo de hombres, el 38% de las personas que postulan son mujeres.

Tipo de género en la descripción de la vacante	Hombre %	Mujer %	Total %
Hombre	61,88	38,12	100,00
Mujer	50,75	49,25	100,00
Ambos	55,04	44,96	100,00
Neutral	59,96	40,04	100,00
Ninguno	74,96	25,04	100,00
Total	62,16	37,84	100,00

Cuadro 5

Postulaciones con lenguaje específico de género según sexo

Fuente: Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE)

La Figura 1 muestra la distribución de hombres y mujeres postuladas por nivel educativo según el lenguaje empleado en la descripción de la vacante. Hay más mujeres con título profesional o técnico postulando a trabajos, que hombres con este nivel educativo. Por el contrario, se observa una mayor proporción de hombres con educación básica y secundaria en la muestra. Sin embargo, dependiendo del lenguaje empleado en la vacante aumenta o disminuye la diferencia en la proporción de hombres y mujeres que se postulan por nivel educativo. Por ejemplo, vacantes con lenguaje masculino atraen casi dos veces más hombres que mujeres con educación básica. Esta diferencia se mantiene, pero en menor magnitud en las postulaciones para trabajadores con educación secundaria. Por el contrario, cuando se emplea un lenguaje neutro las brechas entre hombres y mujeres postulantes se reduce para todos los niveles de educación.

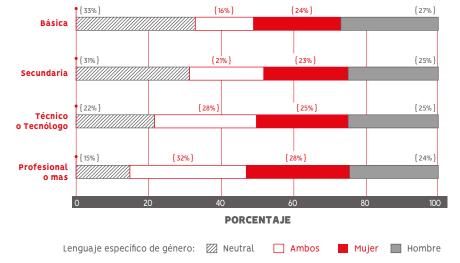
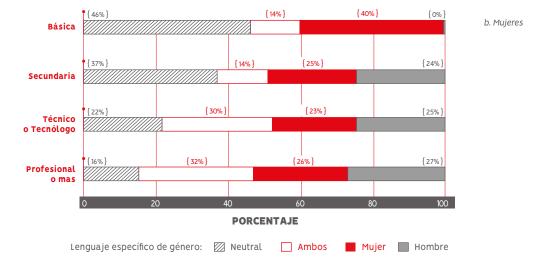


Figura 1

Postulaciones con lenguaje específico de género según sexo y nivel educativo

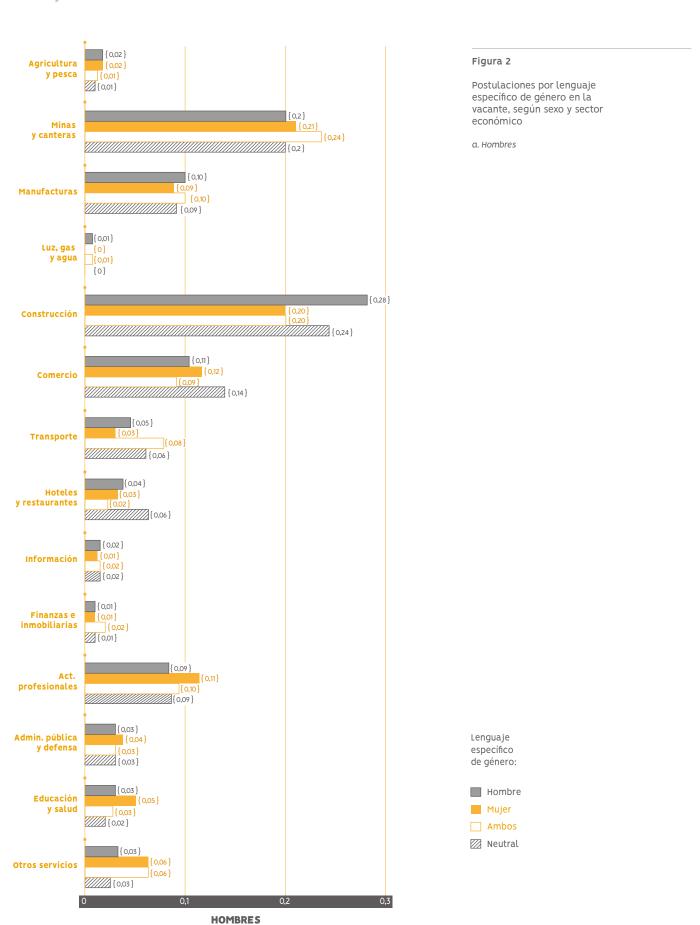
a. Hombres

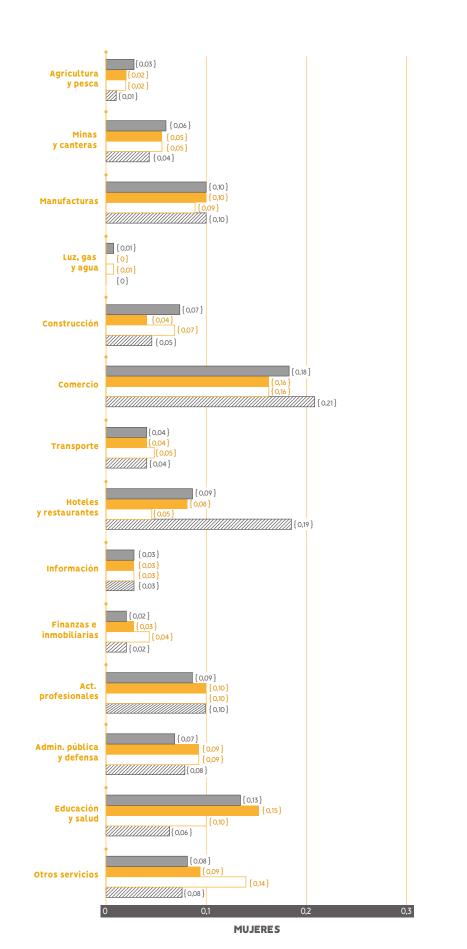


Fuente: Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE)

Por último, realizamos una descripción del porcentaje de hombres y mujeres que se postulan en cada sector económico según el lenguaje específico empleado en la descripción de la vacante. En la Figura 2 observamos que las postulaciones de mujeres a vacantes con lenguaje masculino predominan en casi todos los sectores, excepto en comercio, hoteles y restaurantes, en donde la frecuencia es mayor en vacantes con lenguaje neutro. En transporte, finanzas e inmobiliarias, actividades profesionales y otros servicios predomina un lenguaje incluyente, mientras que en administración pública y defensa y educación y salud, son mayores las postulaciones con lenguaje femenino. En el caso de los hombres, sectores como manufacturas y construcción predomina las postulaciones de hombres a vacantes con lenguaje masculino, mientras que en minas y canteras, transporte y finanzas e inmobiliarias es frecuente el uso de lenguaje que incluye hombres y mujeres. Vale la pena resaltar que los hombres postulan en una gran proporción a vacantes con lenguaje femenino en sectores como actividades profesionales, administración pública y defensa, y educación y salud. Ver Figura 2.

-





b. Mujeres

Lenguaje específico

de género:

Hombre

Mujer

Ambos

Meutral

Fuente: Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE) -

Postulados a vacantes con información sobre compensación salarial

Usando análisis de texto de la descripción de las vacantes, identificamos listas de palabras referentes al tipo de compensación salarial que ofrecen los empleadores a las personas colocadas, y construimos las siguientes categorías: (i) salario variable; (ii) salario fijo; (iii) salario a convenir; y (iv) si ofrece algún tipo de beneficio laboral aparte del salario. La Tabla a continuación describe las palabras más representativas en cada una de las categorías. Por ejemplo, en salario variable, se incluyó aquellas vacantes que ofrecen pago por producto, comisiones por ventas o por desempeño en la labor. En salario fijo, se incluyeron vacantes que ofrecen un salario fijo, ya sea el salario mínimo, un múltiplo del salario mínimo, o cualquier otro valor fijo de salario como salarios determinados por escalafones o tablas de salarios. También se incluyó salarios integrales o bonificaciones mensuales fijas (independientes del desempeño). En la categoría de salario a convenir, se tuvo en cuenta aquellas vacantes que explícitamente ofrecen la posibilidad de negociar o fijar el salario con el empleador. Finalmente, en el caso de beneficios se incluyeron todas las vacantes que reportaron si el salario ofrecía algún tipo de beneficio adicionales al salario, como, por ejemplo, prestaciones sociales, auxilio de transporte, viáticos, dotación, etc.²

Variable	Obra o labor comisión, + variable, incentivos por cumplimiento
Fijo	Salario fijo, salario mínimo, distintos valores, por ejemplo 689.000 salario integral
A convenir	Salario a convenir, por acordar
Beneficios	Beneficios, prestaciones, dotación, auxilio de transporte, subsidio alimento

Empleos con compensaciones mixtas (i.e. salario básico más una porción variable o a convenir) se clasificaron en la categoría de *salario variable*. Cuando aparece la opción de salario variable a convenir, o salario fijo a convenir, la vacante queda clasificada en la categoría a *convenir*. Finalmente, la categoría de *beneficios* no excluye las tres anteriores. Es decir, es posible que una vacante ofrezca una compensación por producto y además ofrezca subsidio de alimentación. En ese caso, la vacante aparece en ambas categorías: *pago por producto y beneficios*.

El 47% postula a las vacantes que contienen una palabra que hace referencia a algún tipo de compensación salarial. La distribución de los postulados a vacantes con un régimen de compensación salarial es de 66% postula a las vacantes que especifican un salario fijo, un 28% a salario variable, y un 6% a salario a convenir (ver Cuadro 6).

Recuadro 2

Información sobre compensación salarial

Compensación Salarial	Número de observaciones	%
Salario Variable	2.526.568	13,41
Salario Fijo	5.881.600	31,21
Salario a Convenir	503.248	2,67
Ninguno	9.936.356	52,72
Total	18.847.772	100,00

Cuadro 6

Postulados por tipo de compensación salarial

Fuente: Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE)

El 47% postula a las vacantes que contiene una palabra que hace referencia a algún tipo de compensación salarial. La distribución de los postulados a vacantes con un régimen de compensación salarial es de 66% postula a las vacantes que especifican un salario fijo, un 28% a salario variable, y un 6% a salario a convenir (ver Cuadro 6).

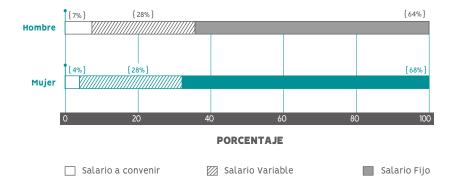


Figura 3Compensación salarial por género

Fuente: Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE)

En términos del nivel educativo, encontramos que dos terceras partes de las mujeres que postulan a vacantes con salario fijo tiene un nivel alto de educación (al menos técnico o tecnólogo), mientras que los hombres que más aplican a este tipo de empleos tienen educación secundaria. Las vacantes con salario variable atraen a mujeres y hombres con educación secundaria principalmente, mientras que el salario a convenir no es una opción atractiva para las mujeres de educación básica y secundaria, sino, principalmente aplican aquellas con un mayor nivel educativo. (ver Figura 4).

^{2.} Las contribuciones al sistema de seguridad social son una obligación dentro de una relación contractual. Decidimos incluirlas de manera separada porque esta información puede atraer algún tipo de aspirantes, como por ejemplo las mujeres.

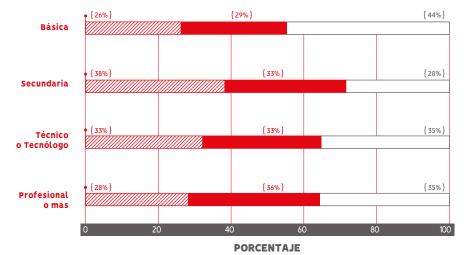
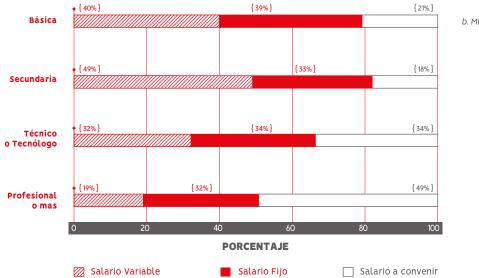


Figura 4

Postulaciones por compensación salarial según sexo y nivel educativo

a. Hombres



b. Mujeres

Fuente: Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE)

La Figura 5 compara el porcentaje de hombres y mujeres que se postulan en los distintos sectores económicos según el esquema salarial ofrecido en las vacantes del sector. La postulación de mujeres en vacantes que ofrecen salario a convenir es más frecuente en sectores como construcción, minas y canteras y educación y salud, mientras que las que postulan a vacantes con salario variables están comúnmente en sectores como comercio, manufactura, hoteles y restaurantes y actividades profesionales. El salario fijo se observa en vacantes a donde postulan las mujeres en sectores como administración pública y otros servicios. Este tipo de salario es común entre las postulaciones de mujeres en los diferentes sectores. En cuanto a los hombres, las postulaciones a empleos con salarios a convenir se observan predominantemente en construcción y minas y canteras. Vacantes con salario variable en comercio, manufacturas, transporte,

hoteles y restaurantes, mientras que el salario fijo se observa en la postulación de hombres en sectores como actividades profesionales, administración pública y defensa, educación y salud y otros servicios.

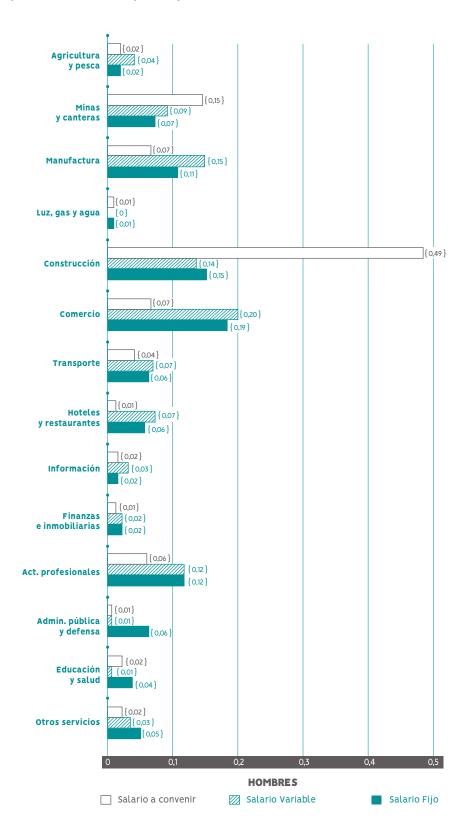
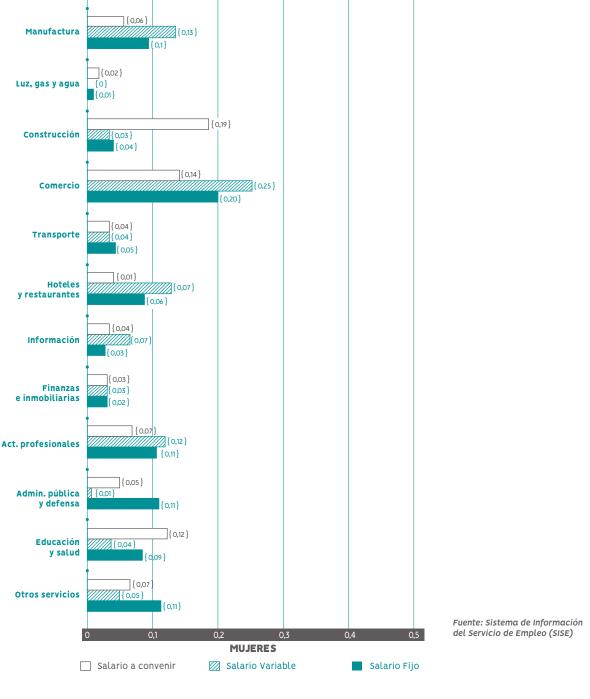


Figura 5

Postulaciones por compensación salarial según sexo y sector económico

a. Hombres

y canteras



b. Mujeres

Por su parte, las mujeres prefieren empleos que explícitamente ofrecen algún tipo de beneficio adicional al salario como por ejemplo bonificaciones, subsidios de transporte o de alimentación. El Cuadro 7 muestra que el 45% de las mujeres postularon a estos empleos mientras que únicamente el 25% de los hombres lo hicieron.

	Sin beneficios %	Con beneficios %	Total %
Hombre	69,16	47,48	62,16
Mujer	30,84	52,52	37,84
Total	100,00	100,00	100,00

Cuadro 7

Postulaciones por beneficios salariales según sexo

Postulados con información sobre horario de trabajo

Replicamos el ejercicio anterior usando distintas palabras que permitieran determinar si la vacante ofrece algún tipo de flexibilidad laboral. Para esto construimos 4 categorías: (i) horario flexible, (ii) horario fijo no flexible, (iii) horario a convenir, y (iv) home office, trabajo desde la casa o freelance. La primera, incluye aquellas vacantes que ofrecen alternativas de tiempo parcial, como medio tiempo, 24, 36 o menos de tiempo completo a la semana. En algunos casos las vacantes explícitamente mencionan la posibilidad de trabajar con un horario flexible, parcialmente flexible e incluso jornadas laborales mixtas, en las que hay un número de horas fijas pero otras flexibles (turnos rotativos, etc.). También incluimos vacantes que ofrecen la posibilidad de trabajar desde la casa o realizar trabajos de freelance. Sin embargo, este no es un tipo de trabajo común en nuestra base de datos.³ La segunda categoría rescata aquellas vacantes que ofrecen horarios fijos como, por ejemplo, de lunes a viernes o lunes a sábado, y especifican el horario de trabajo (8:00 AM - 12:00 PM y 1:00 PM -5:00 PM, entre otros). También incluye aquellos que explícitamente ofrecen empleo de tiempo completo y los que mencionan horarios nocturnos, diurnos o dominicales como parte de la carga laboral. La tercera categoría incorpora trabajos que ofrecen horarios o jornadas laborales a convenir con el empleador

Flexible	Flexibilidad medio tiempo, horario libre, jornada flexible, turnos rotativos
No Flexible	Tiempo completo, lun–sab lun–vie 8–5 y otras horas
A convenir	Jornada laboral a convenir
Home office	freelance, trabajo en casa

Recuadro 3

Información sobre Horario de Trabajo

El Cuadro 8 presenta la distribución de postulaciones a vacantes que mencionaron en su anuncio alguna palabra relacionada con el horario de trabajo. El 41% postularon a vacantes que mencionan alguna información relacionada con horario fijo o no flexible, mientras que menos del 1% postula a empleos que ofrecen algún grado de flexibilidad en el horario o con horarios a convenir. Es importante aclarar que la mayoría de anuncios no contiene información relacionada con el horario de trabajo.

^{3.} Dado que es muy escaso el empleo con horario flexible o a convenir, muy pocos hombres y mujeres postulan a este tipo de empleos. De hecho, la diferencia en la proporción de postulantes a este tipo de empleos por género no difiere en más de 1 punto porcentual (ver Figura 6).

Flexibilidad laboral	Número de observaciones	%
Horario Flexible	168.875	0,90
Horario No Flexible	7.716.662	40,94
Horario a Convenir	38.655	0,21
Ninguno	10.923.580	57,96
Total	18.847.772	100,00

Cuadro 8

Postulaciones por tipo de horario de trabajo

Fuente: Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE)

Dado que es muy escaso el empleo con horario flexible o a convenir, muy pocos hombres y mujeres postulan a este tipo de empleos. De hecho, la diferencia en la proporción de postulantes a este tipo de empleos por género no difiere en más de 1 punto porcentual (ver Figura 6).

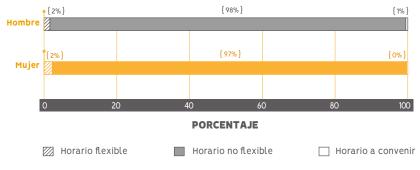


Figura 6

Postulaciones por tipo de horario de trabajo según sexo

Fuente: Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE)

En la Figura 7 observamos diferencias en las postulaciones de hombres y mujeres por nivel educativo para vacantes que ofrecen horario fijo y a convenir. Las mujeres que postulan a este tipo de empleos tienen mayor nivel educativo que los hombres. Por su parte, no encontramos diferencias en el nivel educativo de hombres y mujeres que postulan a los pocos empleos que ofrecen horarios flexibles.

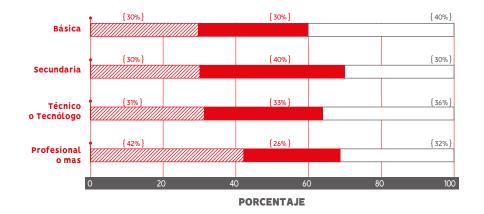
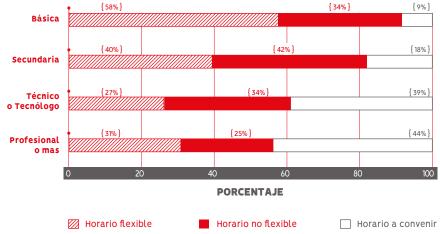


Figura 7

Postulaciones por tipo de horario de trabajo según sexo y nivel educativo

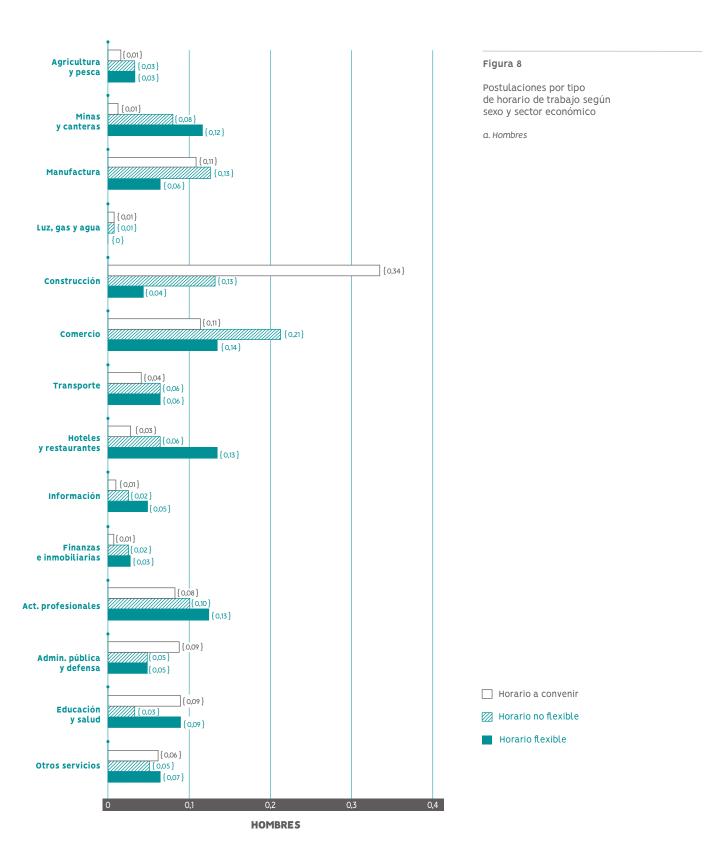
a. Hombres

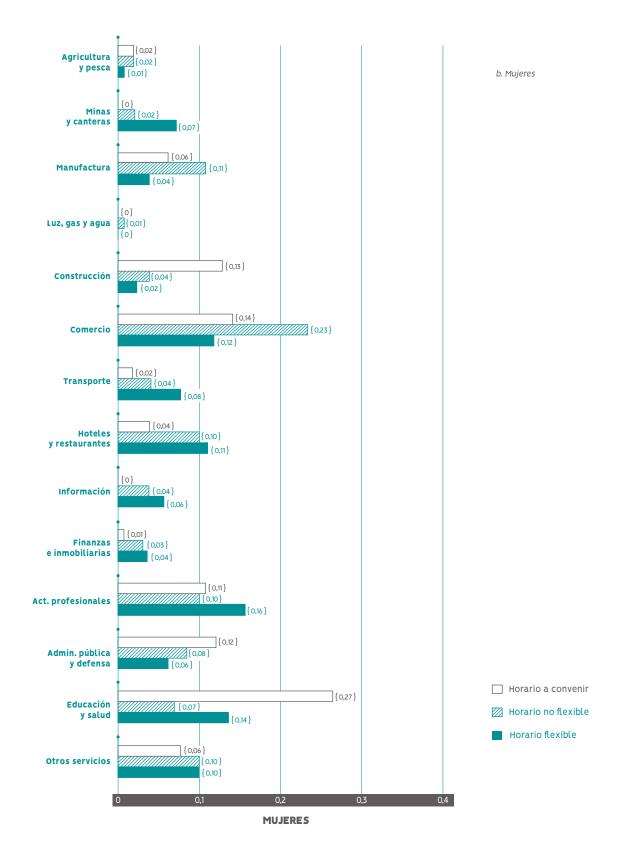
b. Mujeres



Fuente: Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE)

Al investigar la postulación de hombres y mujeres por sector observamos que en el sector de construcción hay más postulaciones a vacantes que ofrecen trabajos bajo la modalidad de horario a convenir, especialmente para hombres. En el caso de las mujeres, aplican a este tipo de empleos en el sector de educación y salud. Los empleos con horarios fijos o no flexibles se encuentran predominantemente en sectores como manufacturas y comercio, mientras que los empleos con más flexibilidad son más frecuentes en minas y canteras, hoteles y restaurantes, información, finanzas e inmobiliarias, actividades profesionales y educación y salud (ver Figura 8). En el caso de hombres, las postulaciones a vacantes con horarios a convenir están en construcción, aquellas con horarios fijos están en manufacturas, comercio y transporte. Por último, las vacantes con horario flexible atraen más hombres que postulan a empleos en sectores como minas y canteras, hoteles y restaurantes y actividades profesionales.





Fuente: Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE)

Postulados con información sobre tipo de contrato

Con el propósito de explorar y caracterizar los colocados que se vinculan a empleos que ofrecen distintos tipos de contratos a sus trabajadores, en términos de la duración contractual, construimos 3 categorías adicionales, con información de las descripciones de las vacantes publicadas en el sistema de la Red de prestadores del SPE. Estas categorías se clasifican en: (i) Contrato a término fijo; (ii) contrato a término indefinido; y (iii) contrato temporal (ver la lista de palabras relacionadas en la siguiente Tabla). La primera categoría se construye con palabras que describen el tipo de contratación fija y o la posibilidad de vincularse con un contrato renovable. La segunda categoría incluye palabras relacionadas con término indefinido y que ofrecen un contrato estable. La última categoría incluye ofertas de empleo con contratos por obra o labor, temporales, por prestación de servicios, entre otros. Ver la Tabla a continuación.

Término fijo	Término fijo renovable, contrato: fijo
Término Indefinido	Término indefinido, indefinido estabilidad
Temporal	Maquila, temporal, transitorio, prestación servicios

Recuadro 4

Información sobre Vinculación Laboral/Contrato Laboral

A partir de este análisis identificamos que el 37% de las postulaciones contiene información sobre el tipo de vinculación laboral de la vacante. Es evidente, que las personas en búsqueda de empleo postulan en su mayoría a empleos a término fijo (16%), seguido por los empleos temporales (14%) y, por último, de término indefinido (7%). Un 62% de los postulantes no se pudieron caracterizar de acuerdo con los criterios de las vacantes anteriormente mencionados (ver Cuadro 9).

Vinculacion Laboral	Número de observaciones	%
Término Fijo	3.096.626	16,43
Término Indefinido	1.293.583	6,86
Temporal	2.652.565	14,07
Ninguno	11.804.998	62,63
Total	18.847.772	100,00

Cuadro 9

Postulaciones por tipo de vinculación laboral

Al estudiar la incidencia de los postulados según el tipo de vinculación laboral por género observamos que las mujeres aplican con mayor frecuencia a empleos que mencionan en sus anuncios contratos a término fijo (48%), seguido por empleos temporales (32%) y, por último, contratos a término indefinido (21%). Por su parte, los hombres postulan con mayor frecuencia a empleos cuya vinculación es temporal (43%), seguida por vinculación a término fijo (41%) y a término indefinido (16%). Ver Figura 9.

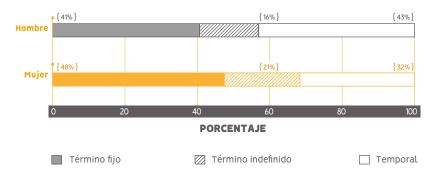


Figura 9

Postulaciones por tipo de vinculación laboral según sexo

Fuente: Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE)

Cuando tenemos en cuenta el nivel educativo de los postulantes observamos que cuando se ofrece un empleo con contrato a término indefinido, dos terceras partes de las mujeres que postulan tienen estudios técnicos, tecnólogos o universitarios, mientras que una alta proporción de hombres con secundaria elige postular a este tipo de vacantes. Algo similar ocurre con las vacantes que ofrecen vinculación laboral a término fijo y temporal. Pero en este caso, los hombres con educación secundaria son quienes más postulan a esas vacantes (ver Figura 10).

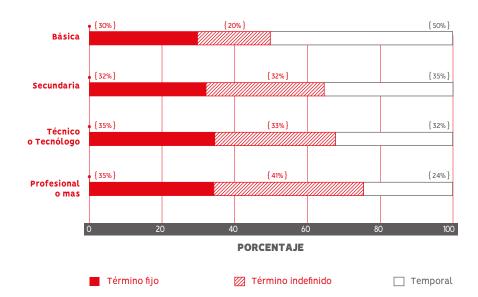
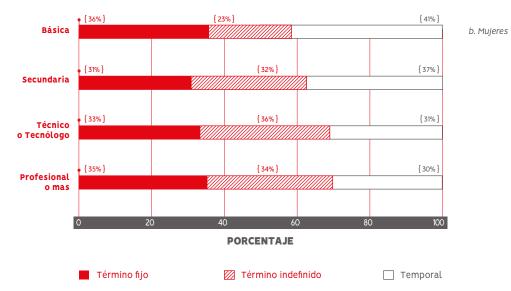


Figura 10

Postulaciones por tipo de vinculación laboral según sexo y nivel educativo

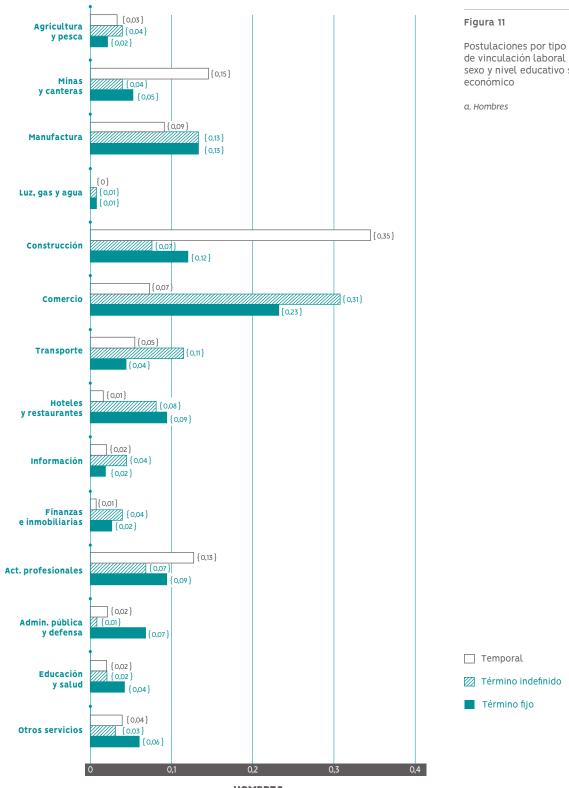
a. Hombres

26



Fuente: Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE)

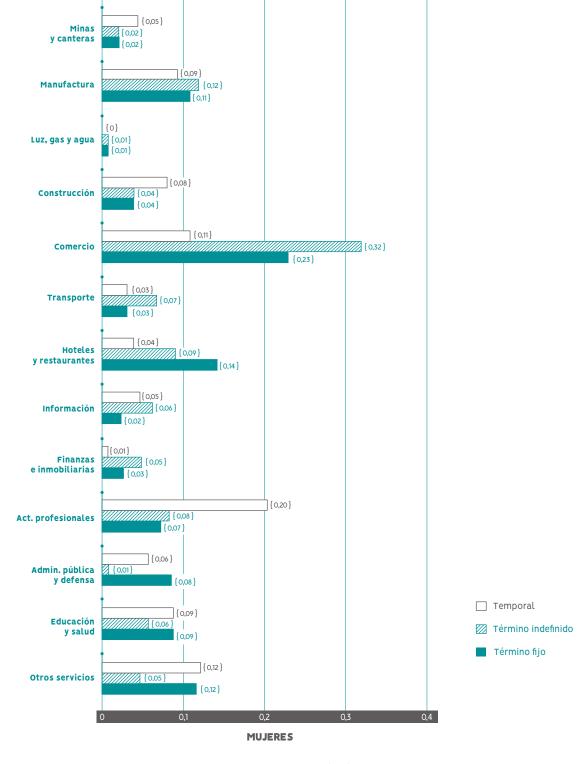
Si estudiamos la incidencia de la vinculación laboral de acuerdo con los sectores económicos observamos que postulaciones de mujeres a vacantes con contratos temporales son comunes en sectores como agricultura y pesca, minas y canteras, construcción, actividades profesionales y otros servicios. Pero en el caso de contratos a término indefinido las mujeres postulan a puestos de trabajo con contratos a término fijo en hoteles y restaurantes, y administración pública. Por su parte, los hombres postulantes a sectores como construcción, minas y canteras, actividades profesionales y administrativas, lo hacen a vacantes que ofrecen contratos temporales principalmente. Comercio, transporte, información, y finanzas e inmobiliarias son sectores a donde postulan hombres a vacantes que ofrecen contratos a término indefinido. Los sectores hoteles y restaurantes, administración pública, educación y salud y otros servicios son aquellos en donde los hombres postulan a empleos con salario a término fijo. (ver Figura 11).



de vinculación laboral según sexo y nivel educativo sector

HOMBRES

Agricultura



b. Mujeres

Fuente: Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE)

Postulados con información sobre ambiente laboral

Para identificar el tipo de ambiente laboral presentado por las vacantes se hizo un análisis de texto de la descripción de estas. Esto a partir de una lista de palabras y expresiones que describen lo que se espera sea un ambiente laboral competitivo y otra de uno donde se fomenta el trabajo en equipo, ambas basadas en el contenido de las descripciones de las vacantes. Para la primera se tomaron expresiones como: bonos, comisiones, asertivo, proactivo, competitivo, ya que tanto la forma de remuneración (si esta depende del desempeño o no) como el entorno laboral, pueden influir sobre qué tan competitivo es el ambiente laboral. Parte de lo que define un ambiente laboral competitivo es que la remuneración dependa explícitamente del desempeño y más si es el desempeño relativo a los demás trabajadores. Para la segunda, incluimos palabras o expresiones como: trabajo en equipo, cooperativo, resolución de conflictos, entre otros (ver la lista de palabras para las dos categorías en la Tabla a continuación).

Trabajo competitivo	Bonos, Competitivo, Asertivo, Proactivo
Trabajo	Trabajo en Equipo, Cooperativo, Amable,
en equipo	Resolución de conflictos

A partir de las listas clasificamos las vacantes en tres categorías: i) Trabajo competitivo, si la descripción de la posición tiene al menos una palabra correspondiente a la lista de trabajos competitivos, y ninguna de trabajo en equipo; ii) Trabajo competitivo, si la descripción tiene al menos una palabra de trabajo en equipo, y ninguna de trabajo competitivo, y; iii) Ambas, si la descripción contiene al menos una palabra de cada una de las categorías, es decir, si tiene elementos tanto competitivos como de trabajo en equipo. Las descripciones que no cumplieran ninguna de las anteriores condiciones, no tuvieran ninguna palabra que correspondiera a una de las anteriores categorías, se clasificaron en una cuarta categoría, *ninguna de las anteriores*.

A partir del anterior análisis, logramos caracterizar el 27% de los postulados a vacantes dentro de las tres categorías de ambiente laboral (competitivo, trabajo en equipo (cooperativo), o ambas). De éstas, el 15% contiene palabras relacionadas con ambiente competitivo, el 15% con ambiente cooperativo y el 7% incluye las dos categorías (cooperativo y competitivo). El 63% restante del total de postulados no contiene palabras que permitan identificar las categorías de la vacante mencionadas anteriormente (ver Cuadro 10).

Recuadro 5

Información sobre Ambiente

Ambiente Laboral	Número de observaciones	%
Competitivo	2.914.863	15,47
Cooperativo	2.737.245	14,52
Ambos	1.330.392	7,06
Ninguno	11.865.272	62,95
Total	18.847.772	100,00

Cuadro 10

Postulaciones por tipo de ambiente laboral

Fuente: Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE)

Las mujeres prefieren aplicar a vacantes que mencionen algún tipo de lenguaje competitivo (44%), mientras que el 40% de los hombres postula a empleos con ambiente cooperativo. Esto es contrario a lo que se ha encontrado en otros países, en los que las mujeres prefieren aplicar y vincularse más a empleos con ambientes menos competitivo, en relación con los hombres. Por otra parte, el 24% de las mujeres elige postular a empleos con los dos tipos de lenguaje, competitivo y cooperativo, y los hombres lo hacen en el 16% de los casos (ver Figura 12).

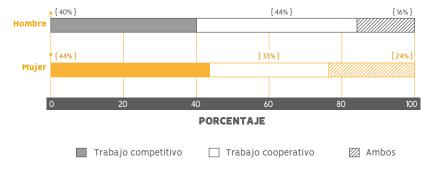


Figura 12

Postulaciones por tipo de ambiente laboral según sexo

Fuente: Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE)

La Figura 13 muestra que una tercera parte de las mujeres con niveles de educación más altos (técnico y profesional) se postulan a empleos con ambientes competitivos, cooperativos y ambos. Mientras que los hombres con educación básica y secundaria normalmente prefieren vacantes con lenguaje que refleja un ambiente cooperativo. Este resultado se podría explicar porque hay una mayor proporción de mujeres con educación alta que los hombres que están en búsqueda de empleo.

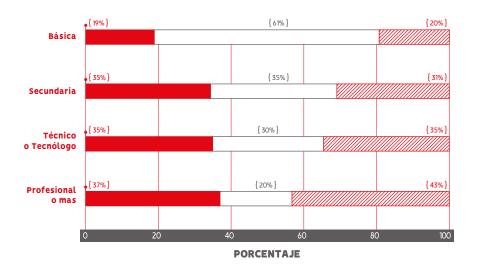
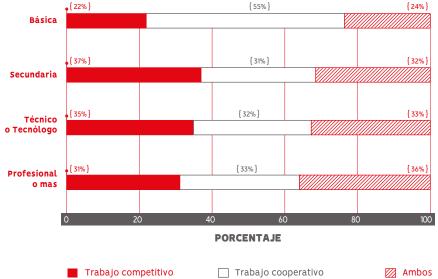


Figura 13

Postulaciones por tipo de ambiente laboral según sexo y nivel educativo

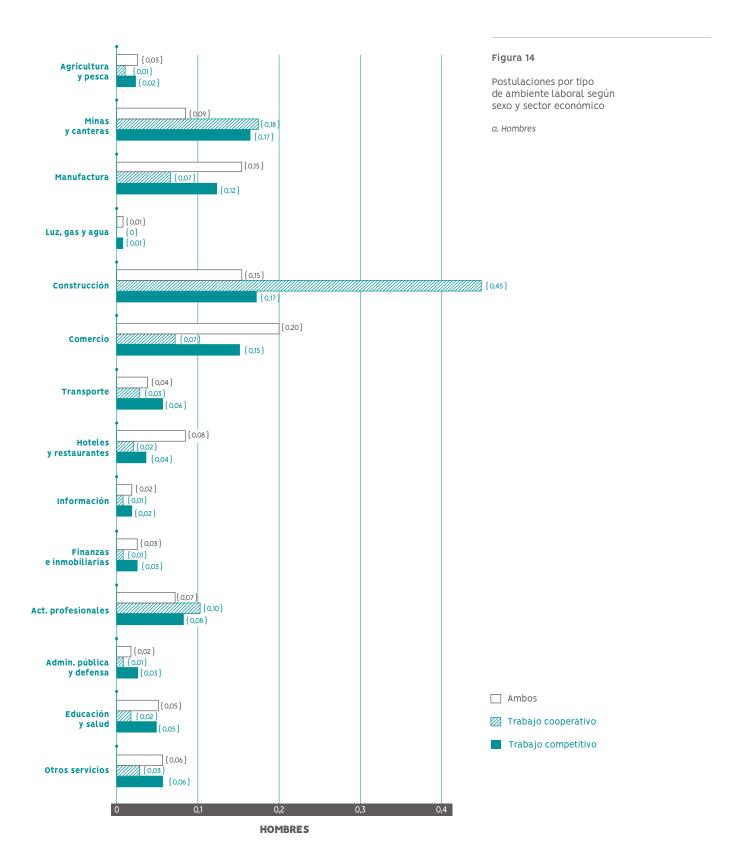
a. Hombres

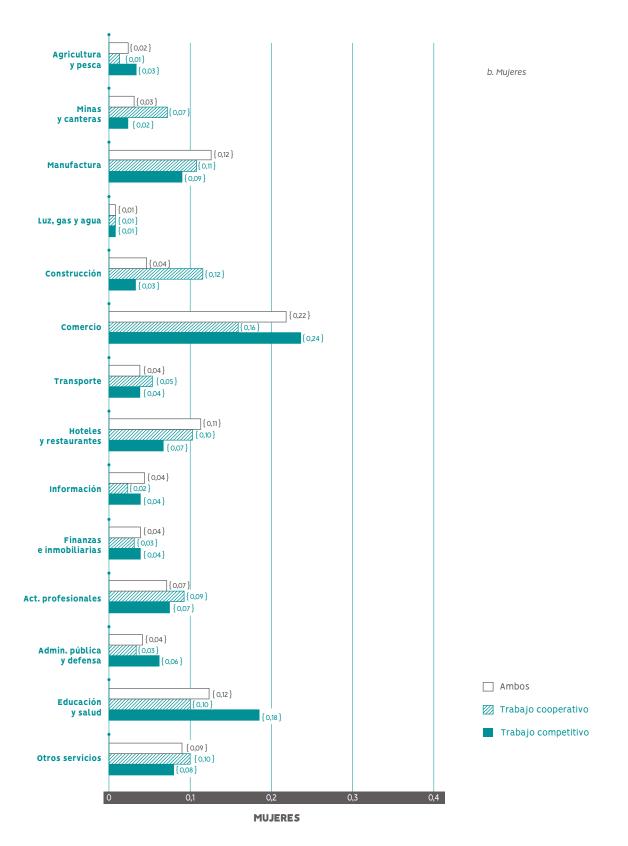




Fuente: Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE)

Al analizar la distribución de las vacantes donde se postulan las mujeres y hombres de acuerdo con el tipo de ambiente laboral, encontramos que las mujeres se postulan más en ambientes competitivos y cooperativos en los siguientes sectores: educación y salud, agricultura y pesca, finanzas, comercio e información, con respecto a los hombres. Por otro lado, los sectores que presentan una mayor postulación de hombres para ambos ambientes laborales (cooperativo y competitivo) son construcción, luz, gas y agua, minas y canteras. Ver Figura 14.





Fuente: Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE)

El estudio de los factores que pueden afectar la decisión de las mujeres de aplicar o no a un empleo, se ha enfocado en el lenguaje que se emplea en la descripción de la vacante, las condiciones contractuales y el entorno laboral. Investigaciones señalan que el uso de lenguaje masculino en la descripción de las vacantes está asociado con un menor porcentaje de mujeres que aplican a un trabajo con respecto a los hombres, aumentando la desigualdad y discriminación laboral por género (Gaucher, Friesen & Kay, 2011). Frente a este problema, la estrategia que se ha empleado para reducir la discriminación y desigualdad de género ha sido el uso del lenguaje femenino y neutral (Sczesny, Formanowicz& Moser, 2016). El uso de lenguaje inclusivo (femenino y neutral) aumenta la probabilidad de postularse de las mujeres a las vacantes que emplean este lenguaje en contraste con un lenguaje masculino, y reduce la desigualdad en la postulación y contratación por género (Lindqvist, Renström y Sendén, 2019; Bäck et al., 2015).

Por otro lado, existen estudios que muestran que las mujeres tienen distintas preferencias cuando van aplicar a un empleo, en cuanto al tipo de régimen de compensación salarial y el ambiente laboral. Por ejemplo, Jirjahn y Stephen (2004) encontraron que las mujeres prefieren un salario variable porque permite reducir la discriminación salarial por género, cuando existen indicadores objetivos sobre el desempeño laboral. Por otra parte, existen estudios que muestran que las mujeres prefieren un ambiente laboral cooperativo a uno competitivo. Flory, et al. (2010) encontraron que la probabilidad de las mujeres de aplicar a empleos con ambientes competitivos es menor a la de los hombres. Así mismo, Niederle y Vesterlund (2007) encuentran en un experimento social que el doble de proporción de hombres a mujeres prefieren participar en un ambiente competitivo, lo cual se explica en parte porque los hombres presentan en el experimento una mayor confianza en sus habilidades con respecto a las mujeres.

Recuadro 6

Factores que afectan la decisión de las mujeres de postulares a un empleo

Análisis de Colocados y No Colocados

En esta sección caracterizamos a las personas colocadas y no colocadas de acuerdo con las barreras de lenguaje e información de las características de los empleos que pueden convertirse en una barrera de acceso al mercado laboral. Nos referimos a los colocados como las personas que, después de postularse, fueron contratadas y los no colocados son aquellos que no fueron seleccionadas por las empresas para ocupar la vacante, dado que se postularon a dicha vacante. En esta sección se busca caracterizar y comparar las personas no colocadas con aquellas que si lograron colocarse en los puestos de trabajo. Los resultados de este análisis nos dan evidencia sobre aquellas características de la población en búsqueda de empleo que les dificulta acceder a un empleo.

Como se presenta en el Cuadro 11, de acuerdo con la muestra estudiada, del total de postulados, 18'049,149 personas representan el conjunto de no colocados, mientras que 798,623 buscadores de empleo representan el conjunto de colocados. Similar a lo observado en el caso de postulados, el 39% de colocados y el 38% de no colocados son mujeres, mientras que los hombres alcanzan el 61% de las colocaciones y el 62% de aquellos que no logran obtener el trabajo (ver Cuadro 11).

	Colocados		No Col	ocados
	Número de observaciones	%	Número de observaciones	%
Hombre	486.948	60,97	11.227.865	62,21
Mujer	311.675	39,03	6.819.790	37,79
Total	798.623	100,00	18.047.655	100,00

Cuadro 11

Colocados y no colocados según sexo

Fuente: Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE)

Cuando analizamos el nivel educativo de los dos grupos, observamos que hombres y mujeres tienen una distribución similar entre colocados y no colocados en cada nivel educativo. Sin embargo, una proporción mayor de mujeres colocadas tiene título profesional en relación con los hombres y con las mujeres no colocadas. Por su parte, los hombres componen una mayor fracción de colocados con educación básica y secundaria, y esta cifra aumenta para los no colocados (ver Cuadro 12).

	Colocados			No Colocados		
	Mujer %	Hombre %	Total %	Mujer %	Hombre %	Total %
Básica	25,33	74,67	100,00	22,21	77,79	100,00
Secundaria	35,93	64,07	100,00	31,49	68,51	100,00
Técnico/ Técnologo	45,10	54,90	100,00	42,38	57,62	100,00
Profesional o más	53,10	46,90	100,00	51,46	48,54	100,00
Total	39,73	60,27	100,00	37,99	62,01	100,00

Cuadro 12

Colocados y no colocados según sexo y educación

Fuente: Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE)

En el Cuadro 13 se presenta el porcentaje de hombres y mujeres colocados y no colocados, en cada uno de los sectores económicos. Se observa una mayor participación de las mujeres en sectores como hotelería y restaurantes, finanzas e inmobiliarias, administración pública y defensa, educación y salud, y otros servicios, tanto para colocados como para los no colocados. En estos sectores, las mujeres se ocupan en más del 50% de las posiciones reportadas en el SISE. Por el contrario, los sectores en donde menos se colocan y se postulan las mujeres no colocadas son minas y canteras, y construcción. En esos sectores, los hombres tienen una muy alta participación.

	Colocados			No Colocados		
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total
Agricultura y pesca	42,06	57,94	100,00	47,00	53,00	100,00
Minas y canteras	13,99	86,01	100,00	18,91	81,09	100,00
Manufacturas	32,52	67,48	100,00	35,57	64,43	100,00
Luz, gas y agua	23,58	76,42	100,00	35,11	64,89	100,00
Construcción	10,61	89,39	100,00	14,04	85,96	100,00
Comercio	49,10	50,90	100,00	50,90	49,10	100,00
Transporte	30,65	69,35	100,00	35,20	64,80	100,00
Hoteles y restaurantes	64,05	35,95	100,00	61,77	38,23	100,00
Información	47,55	52,45	100,00	54,53	45,47	100,00
Finanzas e inmobiliarias	57,64	42,36	100,00	56,78	43,22	100,00
Act. Profesionales	38,12	61,88	100,00	36,74	63,26	100,00
Act. Administrativas	49,81	50,19	100,00	49,54	50,46	100,00
Admin. publica y defensa	64,90	35,10	100,00	63,93	36,07	100,00
Educación y salud	69,54	30,46	100,00	70,20	29,80	100,00
Otros servicios	56,75	43,25	100,00	56,43	43,57	100,00
Total	39,95	60,05	100,00	37,84	62,16	100,00

Cuadro 13

Colocados y no colocados según sexo y sector económico

Fuente: Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE)

Colocados y no colocados con lenguaje específico de género

La distribución de buscadores de empleo no colocados en las distintas categorías usadas para clasificar las vacantes según el lenguaje específico de género es similar a la de postulados. Incluso los colocados se asemejan a lo descrito en la sección anterior. Solamente se observa una menor participación de mujeres colocadas en vacantes que usan lenguaje neutro frente a los hombres (ver Cuadro 14). Es interesante observar que el porcentaje de personas colocadas en anuncios que usan el género opuesto es de gran magnitud. Por ejemplo, de las vacantes cuyos cargos solicitaban hombres en su descripción, el 38.35 % están ocupadas por mujeres. Mientras que el 51.56% de las vacantes que solicitaron mujeres en su descripción están ocupadas por un hombre. De igual manera, el uso de lenguaje inclusivo o neutral en la descripción de la vacante no se encuentra relacionado con un mayor porcentaje de mujeres empleadas en esas vacantes. En este caso se hubiera esperado que empleadores con alguna preferencia de género contraten personas del mismo género. Sin embargo, esto no ocurre en la totalidad de las vacantes analizadas.

Tipo de género en la descripción de la vacante		Colocados			No Colocados		
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total	
Hombre	38,35	61,65	100,00	38,10	61,90	100,00	
Mujer	48,44	51,56	100,00	49,29	50,71	100,00	
Ambos	41,80	58,20	100,00	45,08	54,92	100,00	
Neutral	40,07	59,93	100,00	40,04	59,96	100,00	
Ninguno	28,07	71,93	100,00	24,96	75,04	100,00	
Total	39,03	60,97	100,00	37,79	62,21	100,00	

Cuadro 14

Colocados y no colocados en vacantes con lenguaje específico de género según sexo

Fuente: Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE)

El porcentaje de mujeres profesionales colocadas supera al de los hombres para todas las vacantes con distinto lenguaje específico de género. Las mujeres con educación técnica o tecnóloga se colocan principalmente en vacantes con lenguaje que incluye ambos géneros o lenguaje masculino. En esos dos niveles educativos, el porcentaje de colocadas es inferior a las no colocadas. Las mujeres con secundaria prefieren postular a vacantes con lenguaje neutro, y las que tienen primaria solamente se colocan y postulan más a vacantes con lenguaje neutro o lenguaje de mujer. En el caso de hombres, la incidencia en colocaciones es mayor para los trabajadores con educación secundaria en todos los tipos de lenguaje, pero predominan las vacantes con lenguaje masculino. Los hombres profesionales se colocan y postulan con más frecuencia en vacantes con lenguaje que incluye ambos géneros.

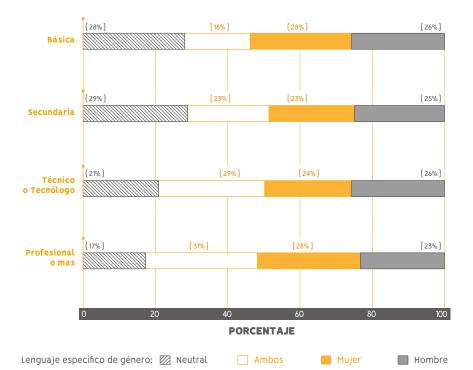
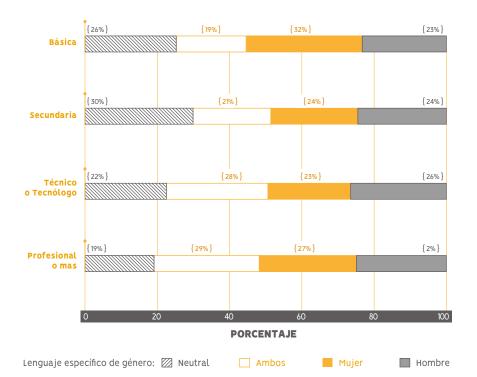


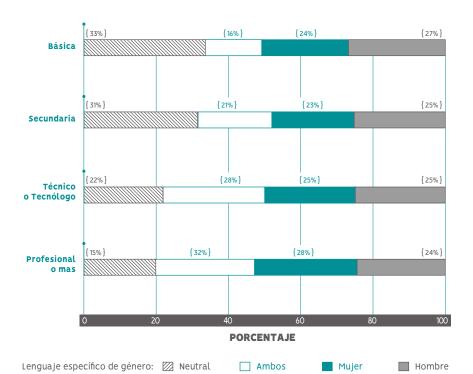
Figura 15

Colocados y no colocados en vacantes con lenguaje específico de género según sexo y nivel educativo

a 1. Hombres Colocados

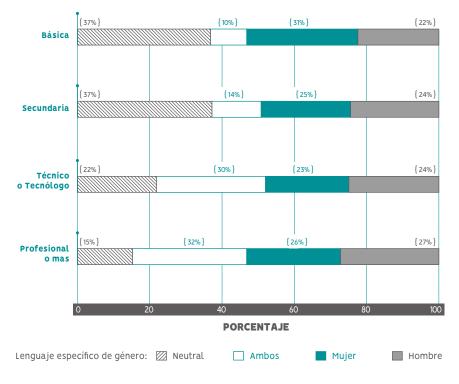


a 2. Mujeres Colocadas



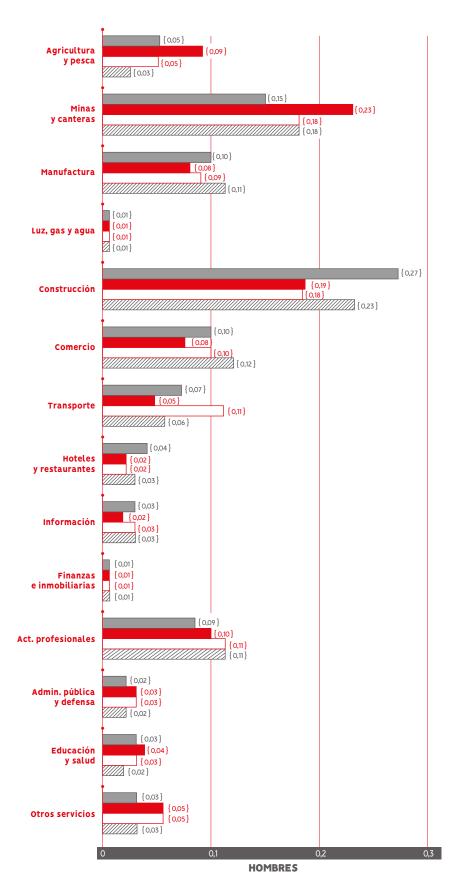
b 1. Hombres No Colocados

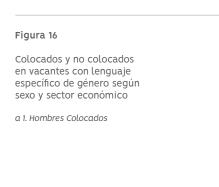
b 2. Mujeres No Colocadas



Fuente: Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE)

En términos del sector económico, la Figura 16 muestra que las mujeres que se colocan en vacantes con lenguaje masculino están en construcción, pero, incluso en ese caso, la proporción de colocadas en vacantes que usa lenguaje neutro es mayor. Aquellas que se colocan en vacantes que usa lenguaje femenino están principalmente en educación y salud y otros servicios. Pero la mayoría de las mujeres que se colocan en vacantes con lenguaje neutro están en sectores como manufacturas, comercio, hoteles y restaurantes. Esta tendencia se mantiene en el caso de mujeres no colocadas para los distintos tipos de lenguaje que usa la vacante. La situación para los hombres es distinta. El sector en donde más se colocan y postulan a vacantes con lenguaje masculino es construcción. Para aquellos que incluye lenguaje para ambos, hombres y mujeres, en sus anuncios, hay una alta proporción de no colocados en minas y canteras y transporte, respecto al resto de lenguaje usado. Cabe resaltar que una alta proporción de hombres que postula a vacantes con lenguaje femenino, se coloca en sectores como agricultura y pesca, minas y canteras, educación y salud y otros servicios.





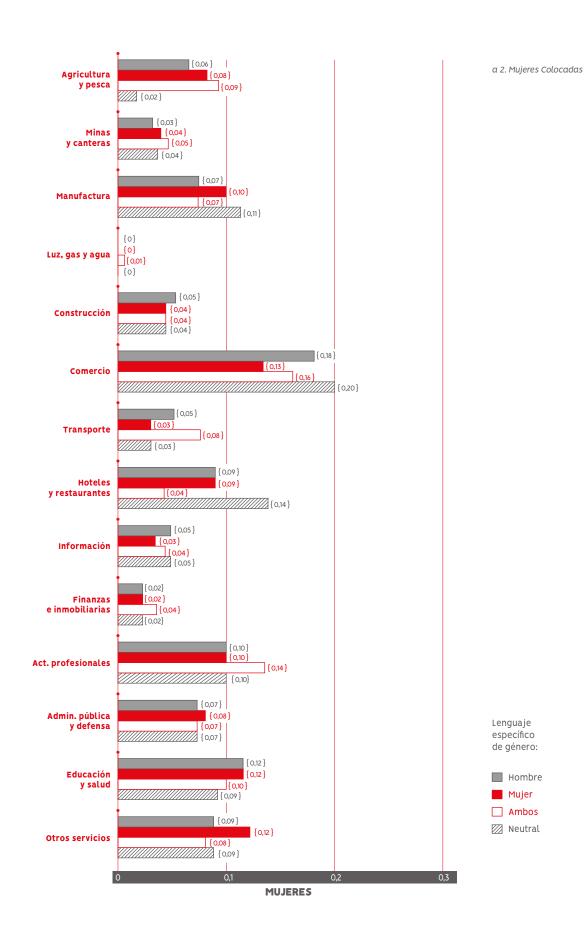
Lenguaje específico

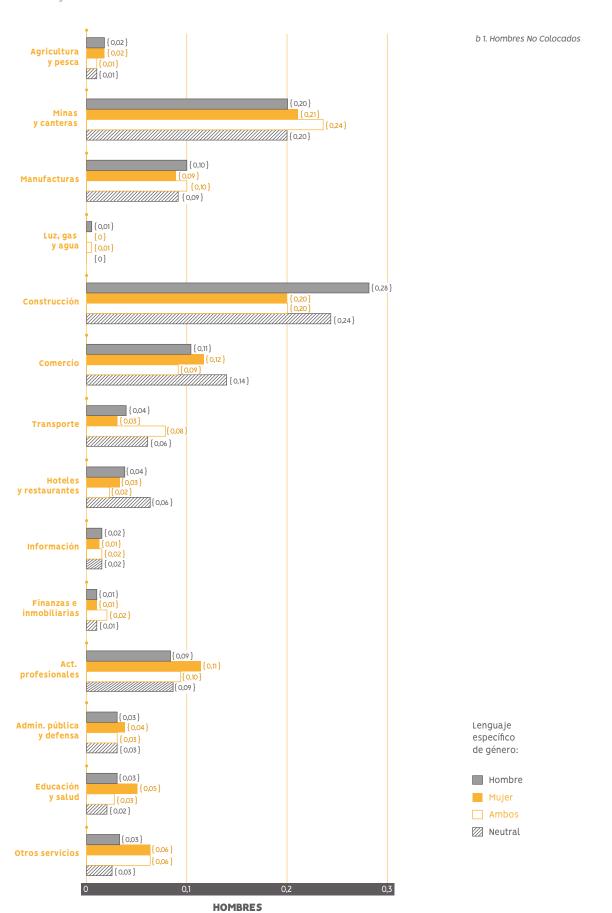
de género:

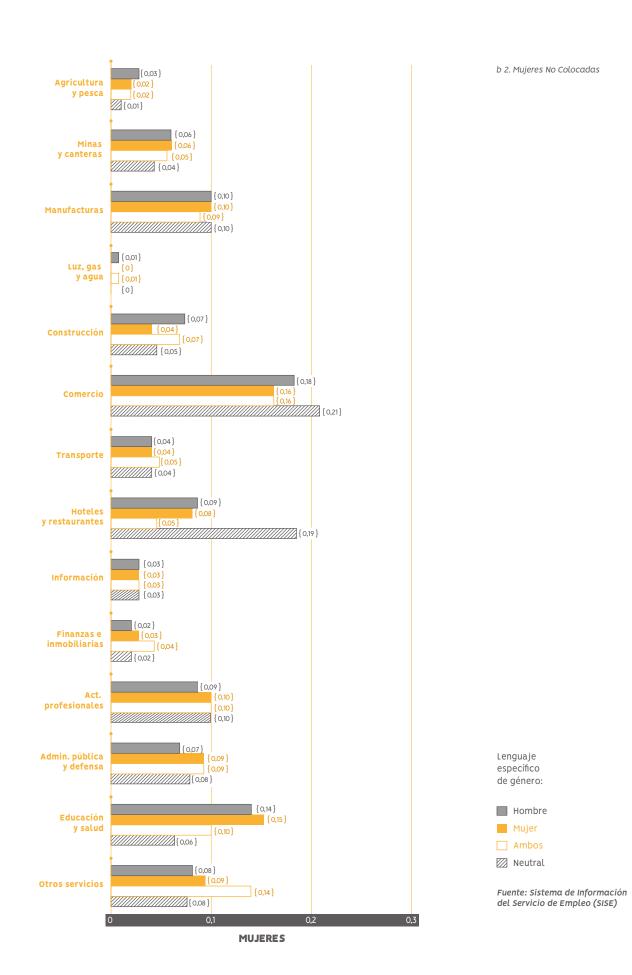
Hombre

MujerAmbos

Neutral







Colocados y no colocados con información sobre compensación salarial

En este caso, logramos identificar en el anuncio de las vacantes palabras relacionadas con algún tipo de compensación salarial en el 47% de los no colocados y en el 55% de las que reportaron una colocación. Del total de vacantes emparejadas que reportan una colocación, el 18.2% ofrece salario variable, el 33% ofrece salario fijo, menos del 5% ofrece explícitamente un salario a convenir en la descripción del anuncio y el 45.2% no se encontró ninguna información sobre el salario que se va a pagar. Por otro lado, la distribución de las vacantes para los no colocados es: 13.2% con salario variable, 31.14% con salario fijo y 2.6% ofrece un salario a convenir (ver Cuadro 15).

	Coloc	cados	No Colocados		
Compensación salarial	Número de observaciones	%	Número de observaciones	%	
Salario Variable	145.708	18,24	2.380.860	13,19	
Salario Fijo	260.417	32,61	5.621.183	31,14	
Salario a Convenir	31.406	3,93	471.842	2,61	
Ninguno	361.092	45,21	9.575.264	53,05	
Total	798.623	100,00	18.049.149	100,00	

Cuadro 15

Colocados y no colocados en vacantes con información sobre compensación salarial

Fuente: Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE)

No hay diferencias entre hombres y mujeres en las colocaciones y no colocaciones para vacantes con distinto tipo de información sobre el salario. Hombres y mujeres prefieren salario fijo (alrededor de dos terceras partes de las veces), luego salario variable (entre el 28% y 35% para no colocados y colocados, respectivamente) y, por último, salario a convenir. Sin embargo, esta última alternativa es mucho más común entre hombres colocados y no colocados (9% y 7%) que entre mujeres (5% y 4%). Esta diferencia posiblemente muestra una menor aversión al riesgo o a la negociación de salarios por parte de los hombres frente a las mujeres salariales.

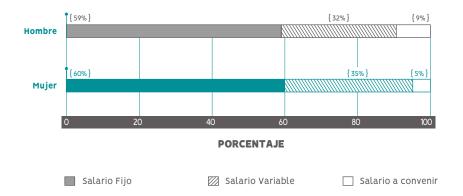
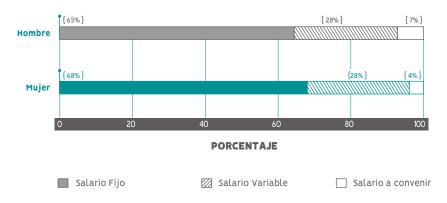


Figura 17

Colocados y no colocados en vacantes con información sobre compensación salarial según sexo

a. Colocados



b. No Colocados

Fuente: Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE)

En la Figura 18 observamos diferencias en las preferencias por vacantes con distintos tipos de compensación salarial para hombres y mujeres con diferentes años de educación. Las mujeres con primaria y secundaria se colocan más en vacantes que ofrecen salario variable, seguidas por salario fijo y luego por variables. Por el contrario, las mujeres con mayores niveles educativos se colocan con mayor frecuencia en vacantes que ofrecen salarios a convenir, seguido por salario fijo y, por último, salario variable. Esta tendencia se mantiene para las no colocadas. Es de resaltar la alta proporción de mujeres profesionales que postulan a vacantes con salarios a convenir, pero no resultan empleadas. En el caso de los hombres, la distribución varía frente a las mujeres porque los hombres con primaria se colocan mucho más en posiciones con salarios convenir, mientras que aquellos con educación técnica o más se colocan menos en este tipo de ocupaciones que en otras que ofrecen esquemas alternativos de compensación salarial. Los hombres no colocados mantienen la tendencia de los hombres colocados.

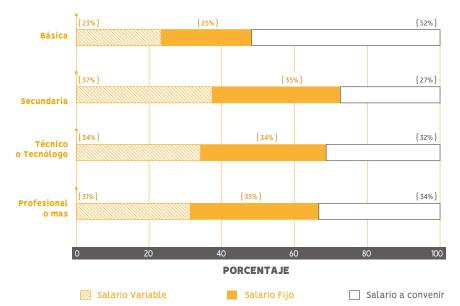
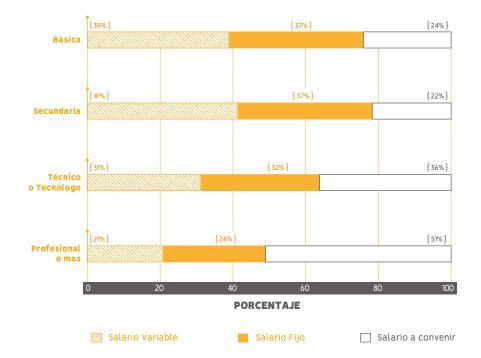


Figura 18

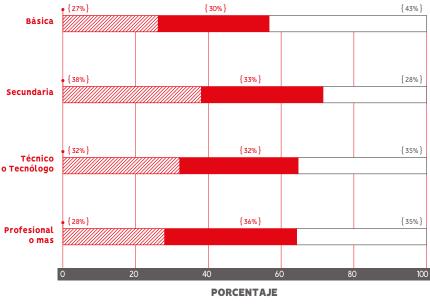
Colocados y no colocados en vacantes con información sobre compensación salarial según sexo y nivel educativo

a 1. Hombres Colocados

4:



a 2. Mujeres Colocadas



Salario Fijo

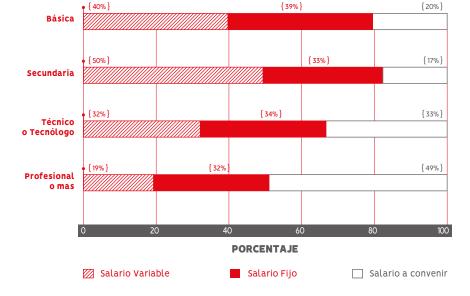
Salario a convenir

b 1. Hombres No Colocados



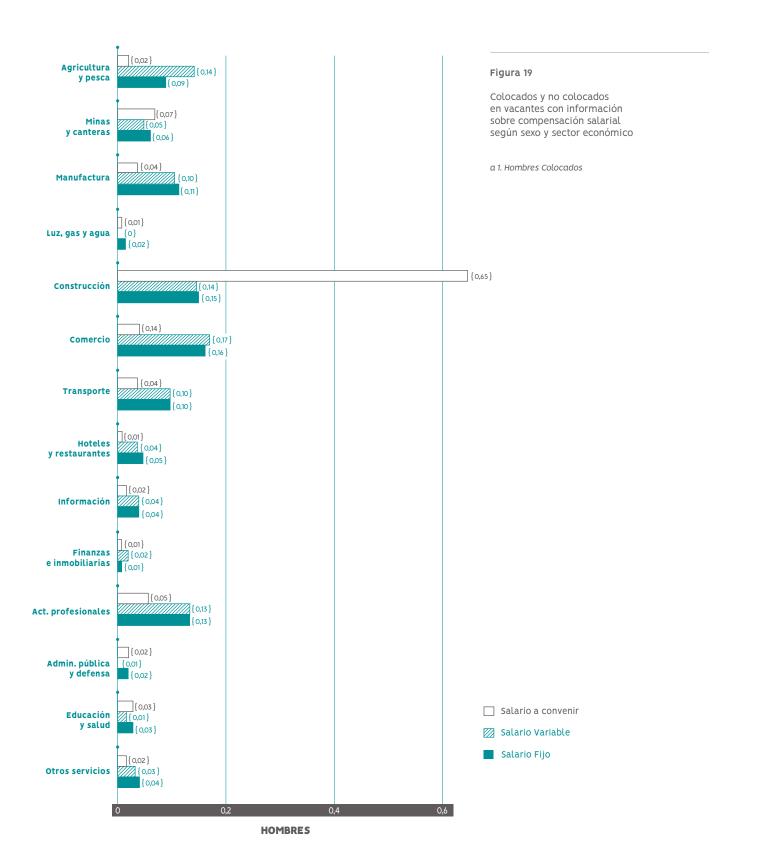
Salario Variable

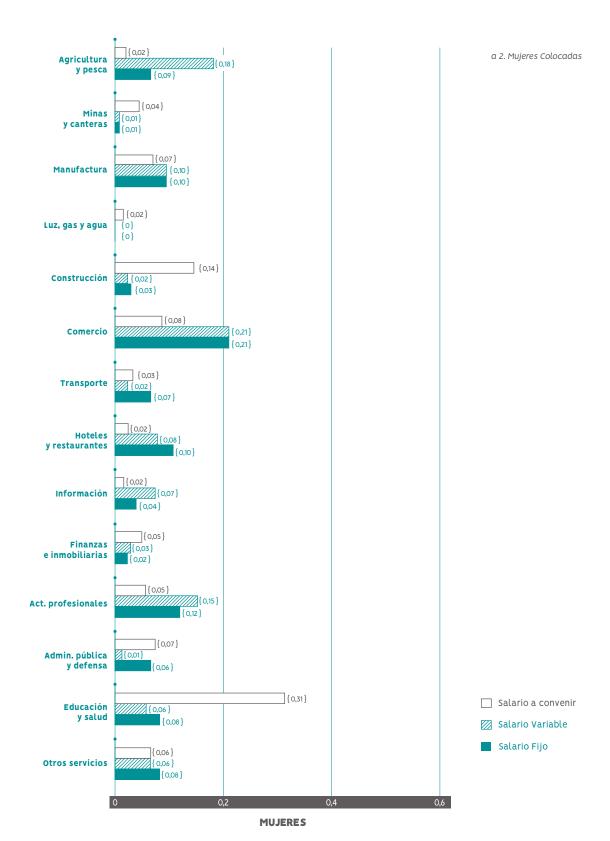
b 2. Mujeres No Colocadas

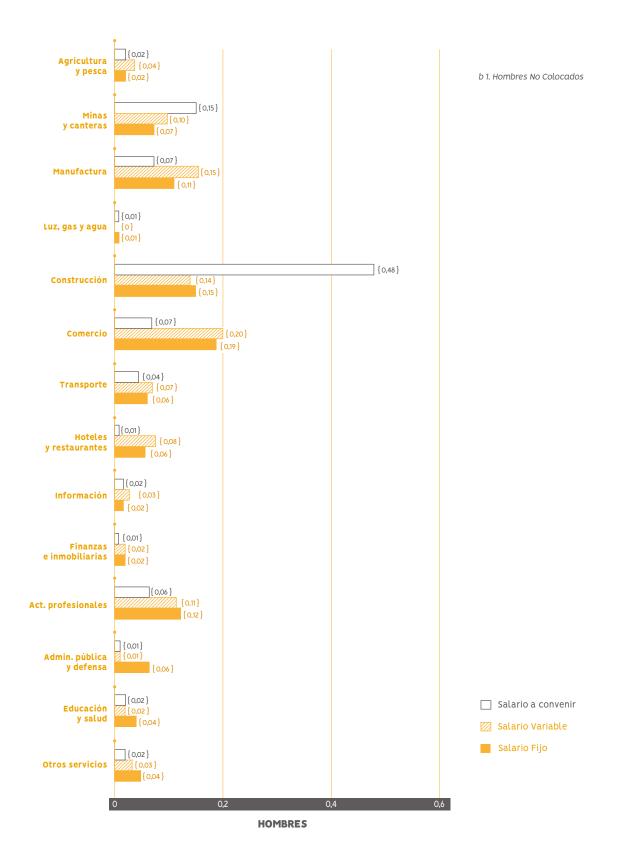


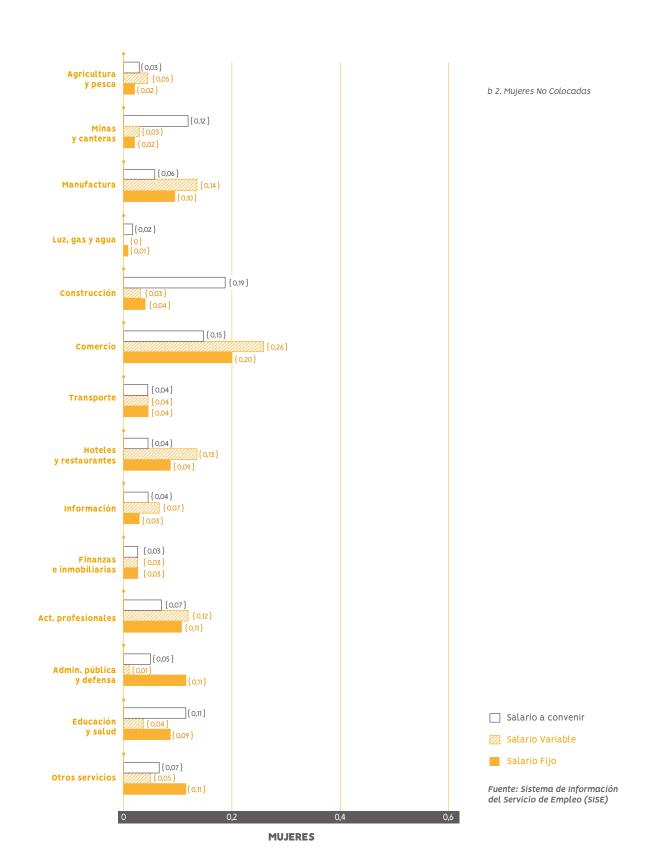
Fuente: Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE)

Las colocaciones de mujeres en empleos que ofrecen salarios fijos y variables son similares en sectores como manufacturas y comercio. Por su parte, el salario a convenir en mujeres colocadas predomina para sectores como construcción, administración pública y educación y salud. Si observamos las mujeres no colocadas (panel B, Figura 19) vemos mayor variación de postulaciones con distintos esquemas salariales entre sectores para mujeres. Los datos muestran una alta frecuencia de postulaciones sin colocación de mujeres en vacantes que ofrecen salario fijo para actividades administración pública y defensa y otros servicios, mientras que aquellas con salario variables se observan más comúnmente en manufacturan, comercio, hoteles y restaurantes, información y actividades profesionales. Los hombres que se colocan en puestos de trabajo con salario fijo están sub-representados en los distintos sectores económicos. El tipo de salario que predomina entre hombres colocados está en vacantes de construcción y el salario a convenir se observa con más frecuencia entre hombres no colocados en sectores como minería y construcción (ver Figura 19).









Colocados y no colocados con información sobre horario de trabajo

En esta categoría se observa que el tipo de horario que predomina en los anuncios de las vacantes es el de horario fijo, el cuál se presenta en el 47% de las parejas vacante-colocado y 41% de las parejas vacante-no colocado de nuestra base de datos. Por su parte, el horario flexible y a convenir son casi inexistentes, se presentan tanto para colocados como no colocados en el 1% de los casos. Más de la mitad de las vacantes restantes no menciona ninguna información relacionada con el horario en el que debe realizarse el trabajo (ver Cuadro 16).

Coloca	dos	No Colocados		
Número de observaciones	%	Número de observaciones	%	
7.909	0,99	160.966	0,89	
372.507	46,64	7.344.155	40,69	
2.273	0,28	36.382	0,20	
415.934	52,08	10.507.646	58,22	
798.623	100,00	18.049.149	100,00	
	Número de observaciones 7.909 372.507 2.273 415.934	observaciones % 7.909 0,99 372.507 46,64 2.273 0,28 415.934 52,08	Número de observaciones % Número de observaciones 7.909 0,99 160.966 372.507 46,64 7.344.155 2.273 0,28 36.382 415.934 52,08 10.507.646	

Cuadro 16

Colocados y no colocados con información sobre horario de trabajo

Fuente: Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE)

Cuando cruzamos esta información con el sexo de los buscadores de empleo no encontramos diferencias en la proporción de colocados hombres y mujeres, ni entre colocados y no colocados, dado que entre el 97% y 98% de ellos encuentran vacantes que ofrecen horarios de trabajo tradicionales y fijos. Ver Figura 20.

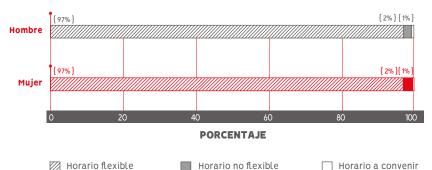
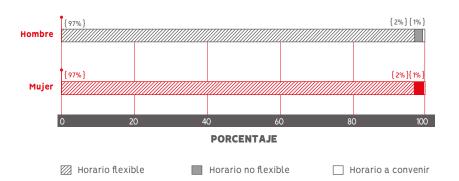


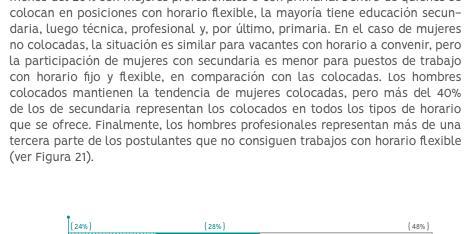
Figura 20 Colocados y no colocados con información sobre horario de trabajo según sexo

a. Colocados



b. No Colocados

Las mujeres que se colocan en empleos con horarios a convenir tienen, en su mayoría, educación post-secundaria (37% técnicas y 33% profesionales). Sin embargo, los puestos de trabajo con horario fijo colocan más a mujeres con educación secundaria (42%), seguido por mujeres con carrera técnica (31%) y menos del 20% son mujeres profesionales o con primaria. Dentro de quienes se



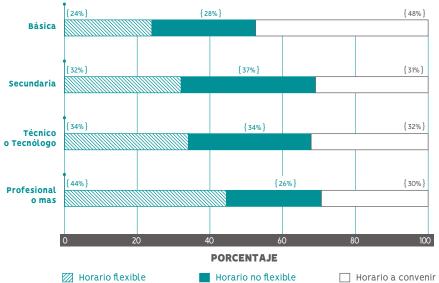
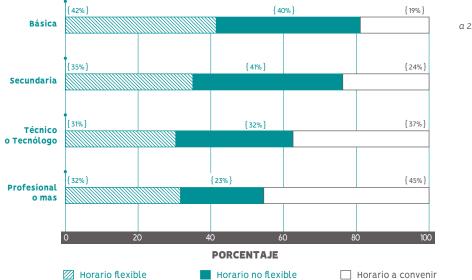
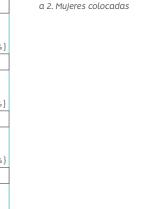


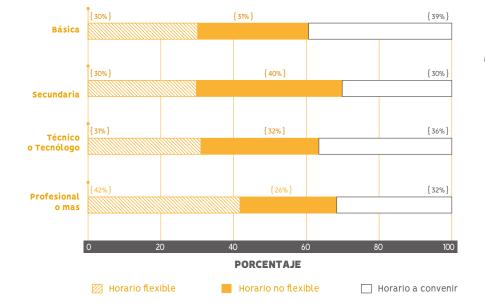
Figura 21

Colocados y no colocados con información sobre horario de trabajo según sexo y nivel educativo

a 1. Hombres colocados

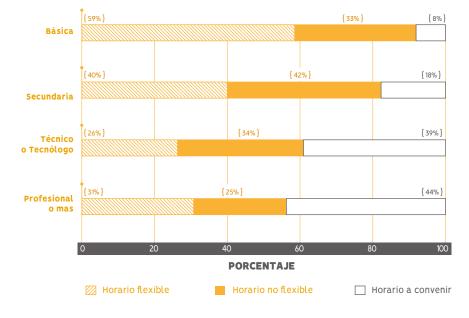






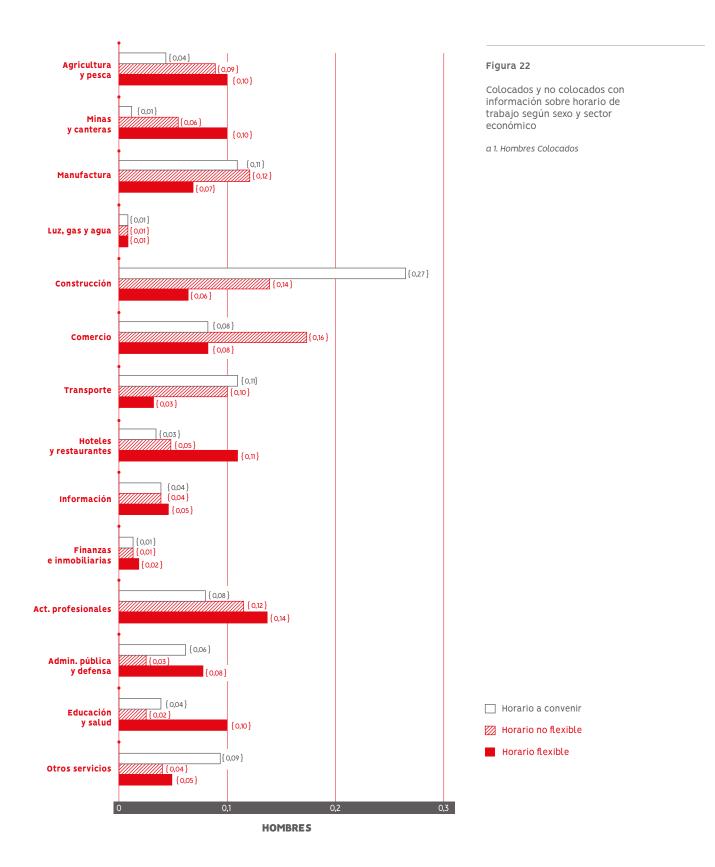
b 1. Hombres no colocados

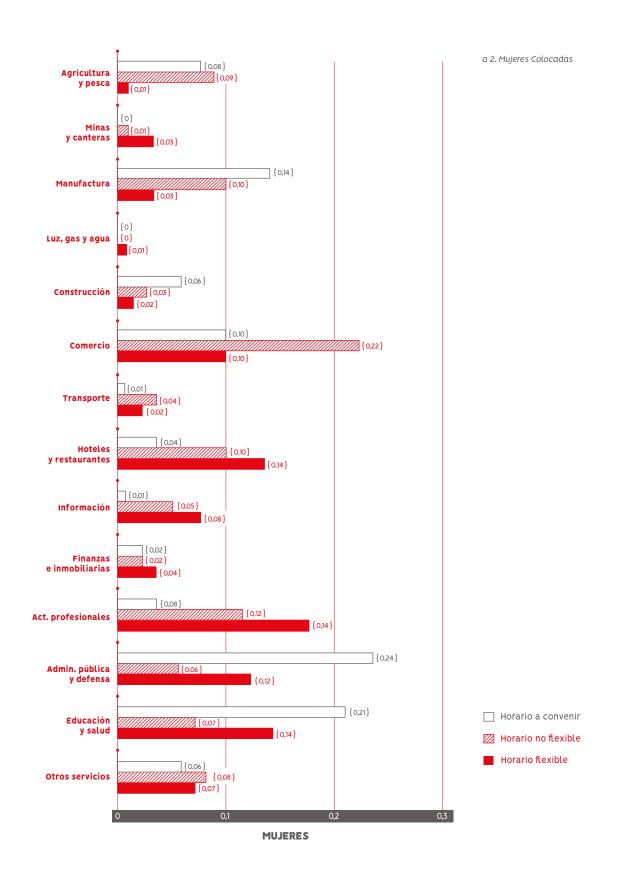
b 2. Mujeres no colocadas



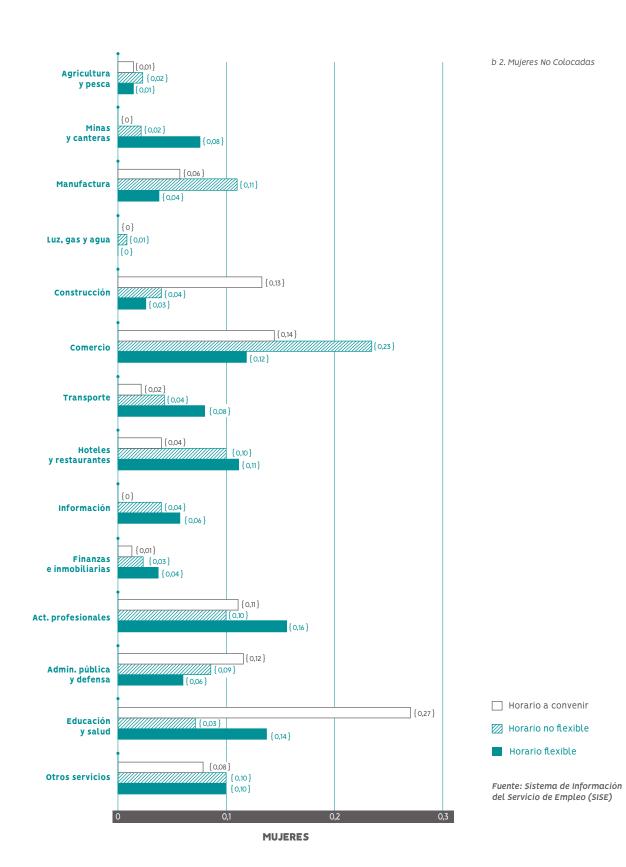
Fuente: Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE)

La colocación de mujeres y hombres en vacantes que describen en sus anuncios algún tipo de horario laboral varía por sector económico. La oferta de vacantes en el sector agrícola es casi completamente no flexible en términos de horario. En administración pública se observa con frecuencia horario a convenir, así como en educación y salud, y manufacturas dentro de las mujeres colocadas. Por último, el horario no flexible predomina en colocaciones de mujeres en sectores como construcción, agricultura y otros servicios. Las mujeres no colocadas postulan a vacantes con características y sectores similares a las colocadas. Lo que puede suceder, es que la naturaleza de los trabajos en algunos sectores exige que los trabajadores se dediquen el tiempo exigido por el empleador sin ningún tipo de flexibilidad. Para los hombres es común ver colocados en vacantes con horarios a convenir en construcción y otros servicios; con horarios fijos en manufacturas y comercio; y con horario flexible en sectores como minería, hoteles y restaurantes y actividades profesionales (ver Figura 22). Los hombres no colocados también muestran una tendencia similar a los colocados en términos de la distribución sectorial de los no colocados de acuerdo con el tipo de horario que ofrecen en sus vacantes.





HOMBRES



58

Colocados y no colocados con información sobre tipo de contrato

Entre las parejas vacante-colocado, el 15,35% corresponde a contratos a término fijo, 6.5% a término indefinido y cerca del 20% a contratos temporales (ver Cuadro 17). Por otro lado, entre quienes postularon y no fueron elegidos, el 16.5% corresponde a vacantes con contrato a término fijo, 6.9% a término indefinido y el 13.9% a contratos temporales.4

	Coloca	dos	No Colocados		
Vinculación Laboral	Número de observaciones	%	Número de observaciones	%	
Término Fijo	122.551	15,35	2.974.075	16,48	
Término Indefinido	51.602	6,46	1.241.981	6,88	
Temporal	158.571	19,86	2.493.994	13,82	
Ninguno	465.899	58,34	11.339.099	62,82	
Total	798.623	100,00	18.049.149	100,00	

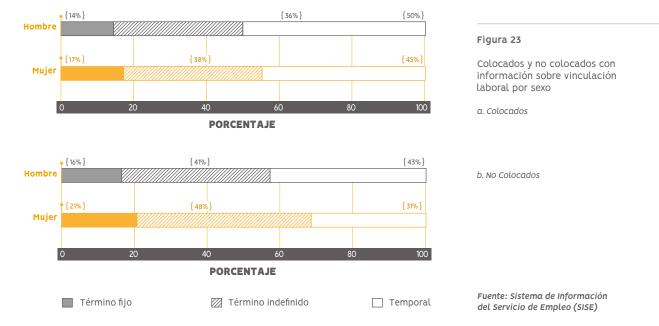
Cuadro 17

Colocados y no colocados con información sobre vinculación laboral

Fuente: Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE)

60

La proporción de mujeres colocadas y no colocadas es mayor que la de los hombres en los empleos a término fijo e indefinido. Sin embargo, esto se revierte en el caso de contratos temporales, en los que el 50% de hombres colocados y el 43% de hombres no colocados se ubica en esta categoría. En el caso de las mujeres, el 45% de las colocadas y el 31% de las no colocadas está en esta categoría (ver Figura 23).



^{4.} En algunas ocasiones las firmas ofrecen un empleo temporal por 3 o 6 meses, con la posibilidad de que el contrato sea indefinido. En estos casos, clasificamos esa vacante en la categoría de contrato a término indefinido.

Las vacantes con contratos temporales emplean en su mayoría mujeres con secundaria, cerca del 30% tienen formación técnica y el 15% título profesional, mientras que solo el 11% tiene educación primaria. Los empleos con contratos término indefinido contratan más frecuentemente mujeres con secundaria y la tendencia de los demás niveles educativos es el mismo que los empleos temporales y término fijo. La distribución de estas categorías para mujeres no colocadas por nivel educativo es similar, excepto para aquellas con primaria, quienes no alcanzan el 10% de la muestra en ningún caso. Cuando analizamos lo que sucede con las cifras de hombres colocados y no colocados observamos una distribución parecida de postulantes por nivel educativo en cada uno de los tipos de vinculación laboral. La mitad de colocados tiene educación secundaria, alrededor del 25% formación técnica y alrededor del 10% educación primaria o profesional.

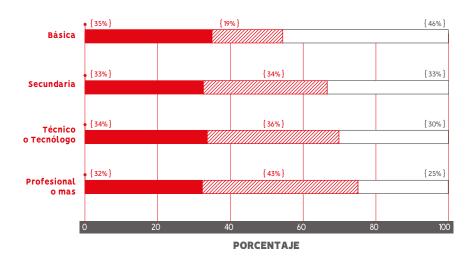
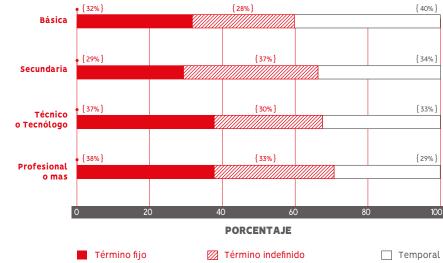


Figura 24

Colocados y no colocados con información sobre vinculación laboral por sexo y nivel educativo

a 1. Hombres Colocados



a 2. Mujeres Colocadas

Secundaria

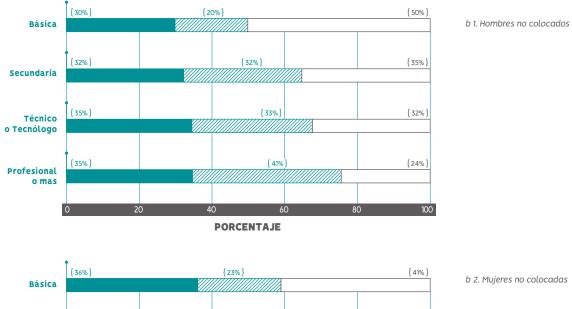
Técnico o Tecnólogo

Profesional

62

o mas

Término fijo



{ 32% }

{ 34% }

PORCENTAJE

Término indefinido

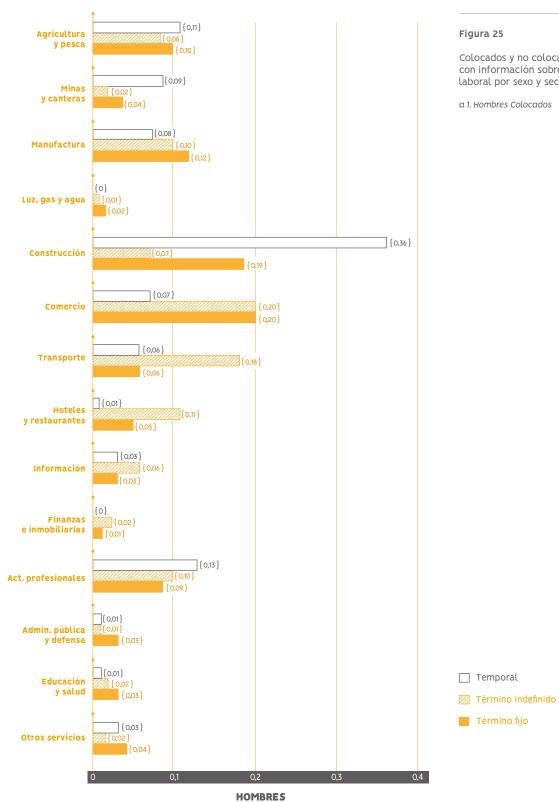
{ 37% }

{ 31%]

Temporal

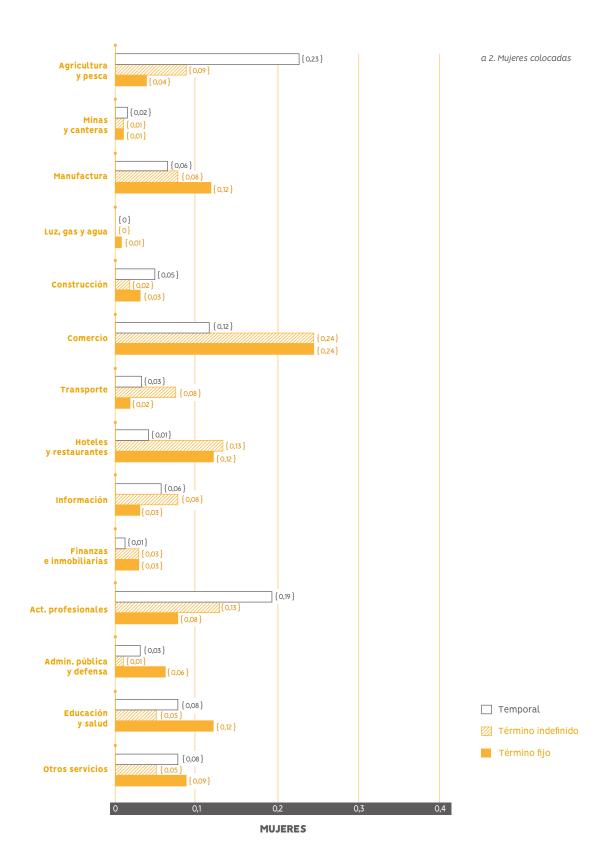
Fuente: Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE)

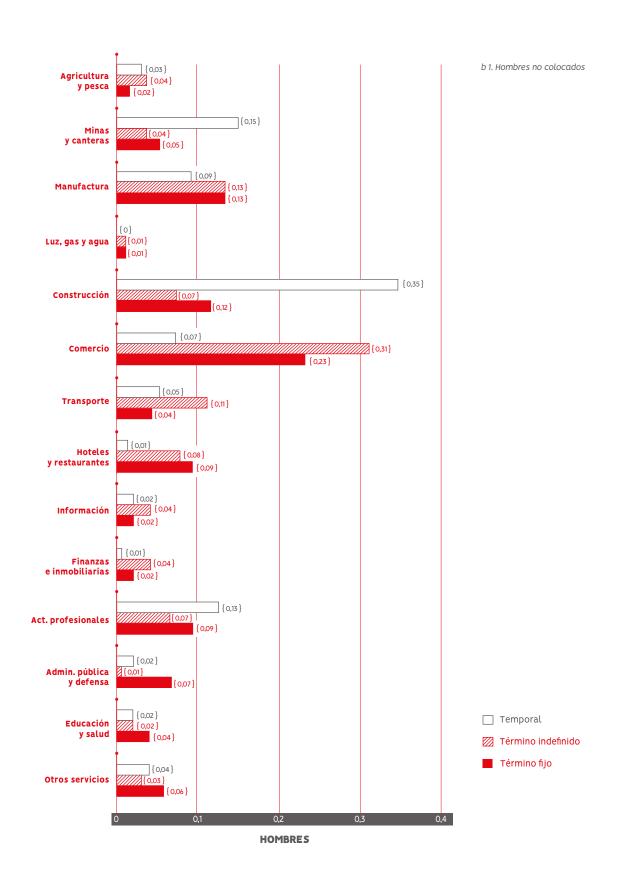
La Figura 25 muestra que los puestos de trabajo que contratan mujeres con contratos temporales se observan con mayor frecuencia en agricultura y actividades profesionales, mientras que las que se colocan en puestos de trabajo con contratos a término indefinido están en hoteles y restaurantes, transporte e información. Por último, mujeres colocadas en empleos con contrato a término fijo son más comunes en manufacturas, administración pública y defensa, y educación y salud. Las no colocadas se comportan de manera similar, sin embargo, se colocan en empleos con contrato a término indefinido en sectores como construcción, principalmente. Con hombres colocados se observa que se colocan en empleos con contratos temporales en construcción y actividades profesionales y minería, mientras que aquellos con contrato a términos indefinido están en transporte, hoteles y restaurantes, información y finanzas e inmobiliarias. Y los contratos a término fijo se observa con mayor frecuencia en sectores como manufacturas, educación y salud y otros servicios. Los no colocados están principalmente en contratos temporales en minería, construcción y actividades profesionales; los contratos indefinidos se observan más en el grupo de no colocados en comercio y transporte, y los fijos en administración pública, hotelería y otros servicios.

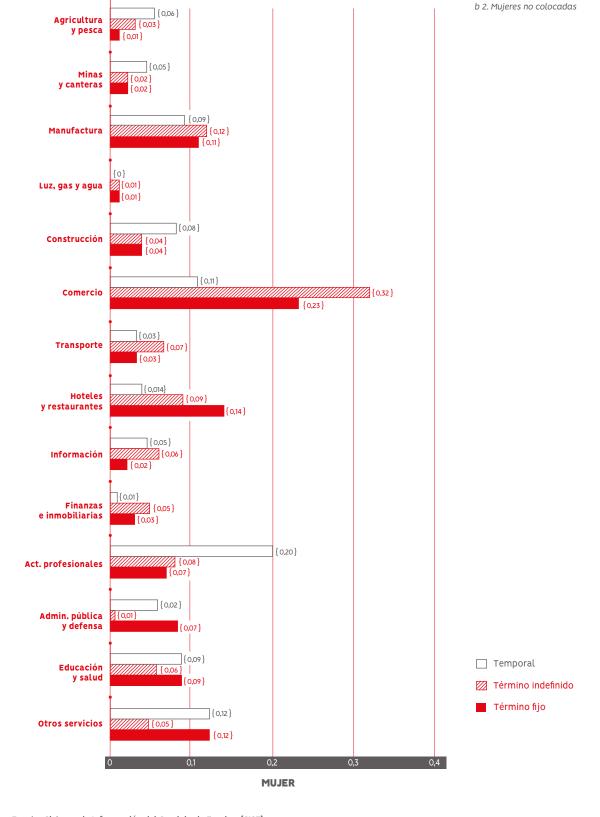


Colocados y no colocados con información sobre vinculación laboral por sexo y sector económico

a 1. Hombres Colocados







Fuente: Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE)

Colocados y no colocados con información sobre ambiente laboral

Del total de vacantes emparejadas de colocados y no colocados, el 18% de los colocados tiene palabras que se refieren a ambientes laborales competitivos, mientras que un 15% de los no colocados tienen palabras relacionadas con ambientes laborales competitivos. Por otro lado, el 15% de las vacantes para los no colocados y el 13% de las vacantes que reportaron una colocación, tienen palabras relacionadas con trabajo en equipo. Por último, el 8% y 7% de colocados y no colocados, respectivamente, tiene palabras de ambos tipos de ambientes laborales, mientras que para el 60% y 63% de las observaciones no se identificó ninguna palabra relacionada con el ambiente laboral (ver Cuadro 18).

	Colocad	los	No Colocados		
Ambiente Laboral	Número de observaciones	%	Número de observaciones	%	
Competitivo	145.556	18,23	2.769.307	15,34	
Cooperativo	104.927	13,14	2.632.318	14,58	
Ambos	65.232	8,17	1.265.160	7,01	
Ninguno	482.908	60,47	11.382.364	63,06	
Total	798.623	100,00	18.049.149	100,00	

Cuadro 18

Colocados y no colocados con información sobre ambiente laboral

Fuente: Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE)

El 48% de las mujeres colocadas lo están en trabajos de tipo competitivo, el 28% en vacantes de trabajo en equipo y el 24% restante en vacantes con características de ambos tipos de trabajos (ver Figura 26). En cambio, los hombres están en vacantes que requieren trabajo en equipo, con un 37% de los colocados en vacantes de este tipo. El 44% de los hombres están colocados en trabajos competitivos y el 18% en vacantes con características de ambas categorías. Por otro lado, la proporción de la muestra de no colocados sigue la misma tendencia para hombres y mujeres, pero es mayor la proporción de mujeres y hombres no colocados en ambientes laborales competitivos y cooperativos si se compara con las personas que fueron contratadas (colocados).

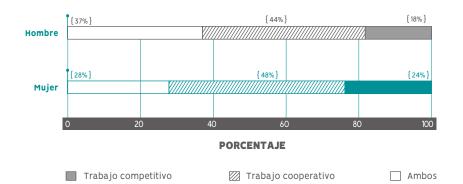


Figura 26

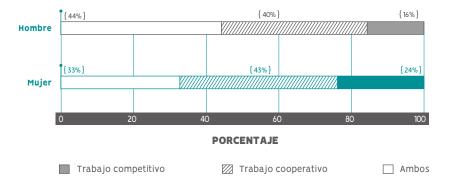
Colocados y no colocados con información sobre ambiente laboral por sexo

a. Colocados

67

0,

68



b. No colocados

Fuente: Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE)

Las mujeres tanto con título profesional y como las que tienen educación básica, se colocan con mayor frecuencia en empleos con ambientes cooperativos (22% y 12%, respectivamente) y en menor frecuencia en empleos que tienen un ambiente competitivo (20% y 6%, respectivamente). Lo mismo sucede para las mujeres no colocadas, hay una mayor frecuencia en los empleos cooperativos que competitivos. Sin embargo, ocurre lo contrario para las mujeres con educación secundaria y técnica. Este grupo de mujeres se coloca más en empleos con ambientes competitivos que cooperativos. Por otro lado, observamos que las mujeres con educación técnica y profesional se colocan más para ambos ambientes laborales que los hombres, mientras que los hombres con educación básica y secundaria se colocan más que las mujeres sin importar el tipo de ambiente laboral. Ver Figura 27.

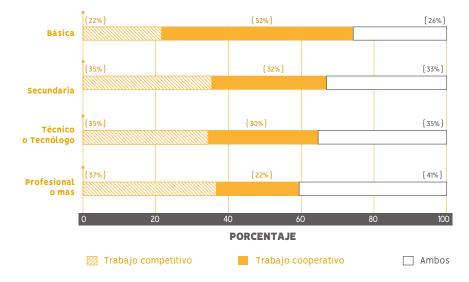
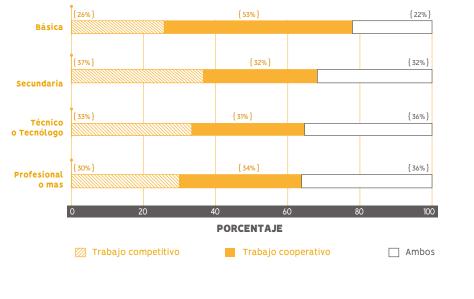


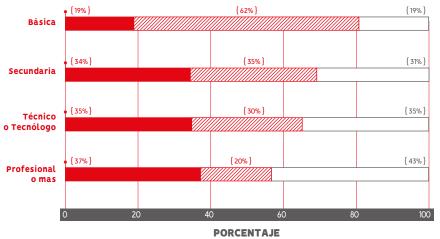
Figura 27

Colocados y no colocados con información sobre ambiente laboral por sexo y nivel educativo

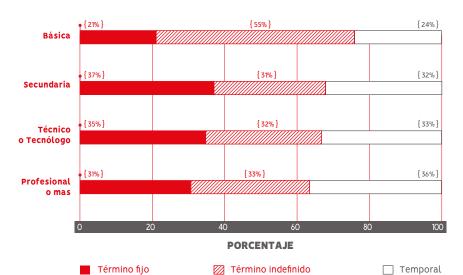
a 1. Hombres colocados



a 2. Mujeres colocadas

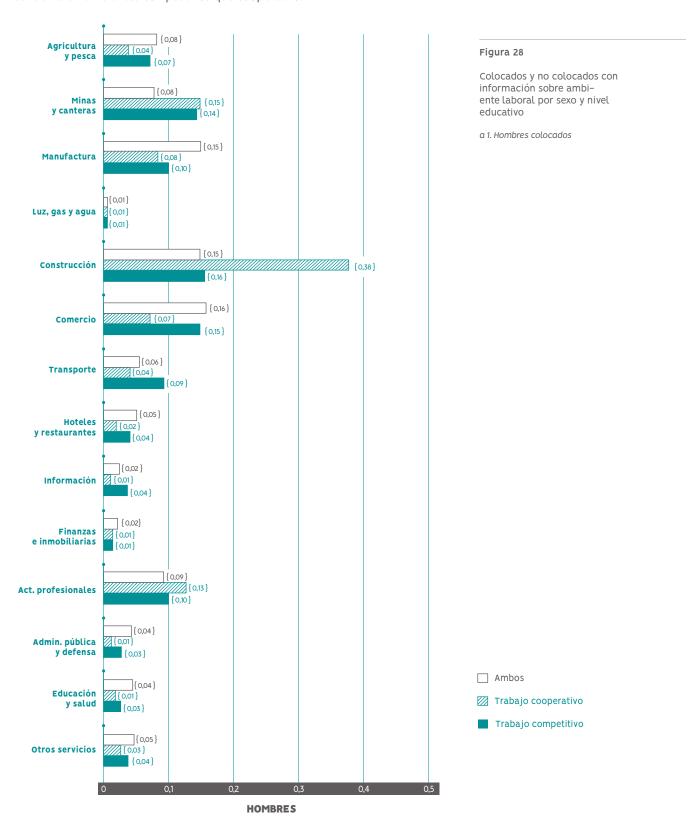


b 1. Hombres no colocados

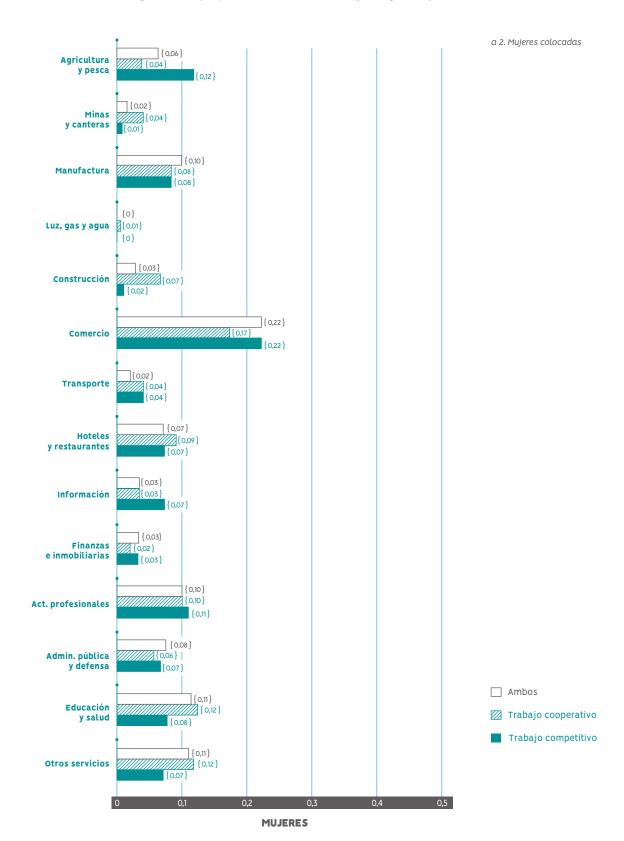


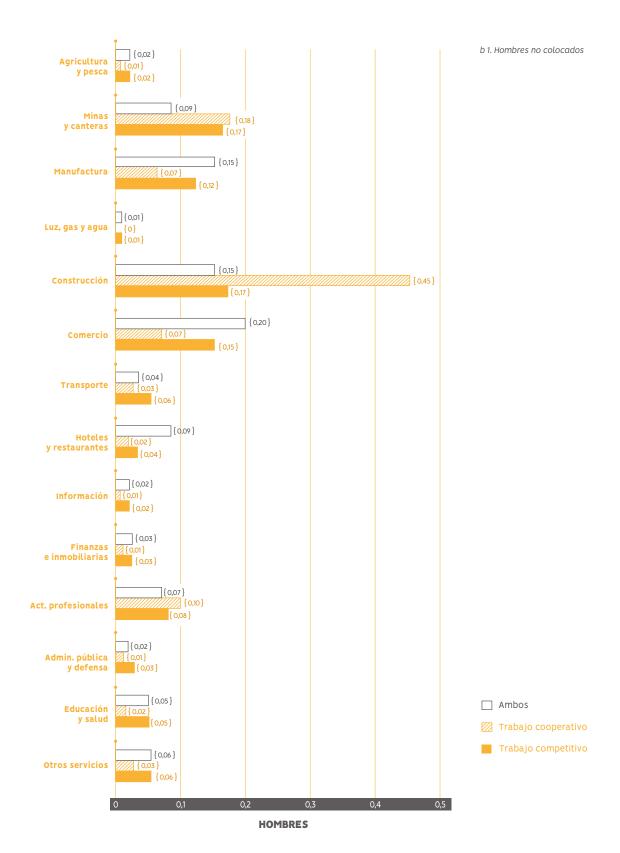
b 2. Mujeres no colocadas

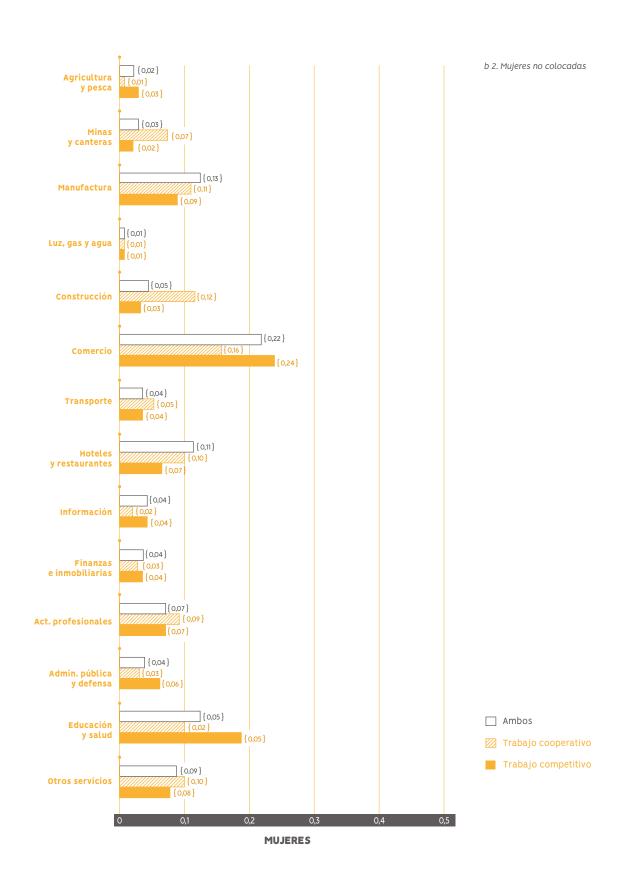
El ambiente competitivo en puestos de trabajo en donde se colocan mujeres está en sectores como agricultura y pesca, información y actividades profesionales. Por su parte, el ambiente cooperativo se observa más en hotelería, educación y salud y otros servicios. En el caso de mujeres no colocadas, el comercio y educación y salud cogen más fuerza en ambientes competitivos que cooperativo.



Para hombres, el ambiente cooperativo parece ser más frecuente en colocaciones de hombres en la construcción y actividades profesionales. El ambiente competitivo no es particularmente representativo en algún sector. Finalmente, en cuanto a hombres no colocados se observa algo similar que pasa hombres colocados (ver Figura 28).







Conclusiones

Identificar las barreras a las cuales se enfrentan distintos grupos poblacionales para acceder al mercado laboral es de gran importancia para poder diseñar políticas que mitiguen los efectos negativos sobre el bienestar de los menos favorecidos. En particular, las diferencias observadas entre hombres y mujeres en variables del mercado laboral siguen siendo significativas, desfavoreciendo principalmente a las mujeres.

Utilizando información del Sistema de Información del Servicio Público de Empleo este estudio hace una caracterización de un subconjunto de la población de postulados, colocados y no colocados en vacantes del mercado laboral publicadas por la red de prestadores del Servicio Público de Empleo para el período 2016–2019. Específicamente, analizamos las descripciones de los anuncios de las vacantes para identificar posibles barreras de acceso al mercado laboral por parte de las mujeres y características de los empleos que se anuncian en las vacantes. La naturaleza de la muestra que se analiza en este estudio permite comunicar la relación entre las características de la población (postulada, colocada y no colocada) con la información publicada en los anuncios. Es decir, permite caracterizar la población que superó las barreras de empleo, porque su condición de colocado indica que tuvo acceso a un puesto de trabajo.

A través de un análisis de texto identificamos algunas de las barreras individuales o sesgos en la búsqueda de empleo, que limita el acceso al mercado laboral por parte de las mujeres. Usando las descripciones de los anuncios, clasificamos las vacantes según: lenguaje específico de género utilizado, tipo de compensación salarial que ofrece la vacante, diferentes horarios de trabajo que presenta la vacante, tipo de vinculación laboral y variables que indiquen si el ambiente laboral es competitivo o no competitivo.

Cuando estudiamos la muestra de postulados encontramos una diferencia marcada en la frecuencia con la que hombres y mujeres se postulan a empleos, siendo un 60% mayor la cantidad de hombres que se postulan con respecto a las mujeres. No obstante, el grupo de mujeres tiene un mayor nivel educativo que los hombres, lo que se refleja en un mayor porcentaje de mujeres con títulos técnicos y profesionales. Por otro lado, las mujeres están más dispuestas a postularse en sectores como el de información, finanzas e inmobiliarias, educación y salud, administración pública y defensa, hoteles y restaurantes, y otros servicios.

Al explorar las características que afectan la postulación de las mujeres por medio del análisis de texto, encontramos que el lenguaje no afecta la decisión de postularse de las mujeres. Sin embargo, en las vacantes que identificamos el uso de lenguaje neutro, observamos que las diferencias por género en el número de postulados son menores cuando se contrasta con los otros tipos de lenguaje.

También encontramos que las mujeres se postulan más a empleos con salarios fijos que salarios variables o salarios a convenir. Por otro lado, observamos que las mujeres están menos dispuestas aplicar a empleos donde existe la posibilidad de negociar salarios.

Por otro lado, la mayoría de mujeres se postulan a empleos con horarios fijos. Este resultado es producto del alto número de empleos que operan bajo una jornada única, comparado con los que ofrecen la posibilidad de horarios flexible o a convenir. Aunque son casi inexistentes los empleos flexibles, los hombres se postulan más que las mujeres a estos empleos, mientras que las mujeres se postulan más a los empleos temporales que los hombres. Los datos por sector muestran diversos resultados que hacen parte de la naturaleza con la que opera cada sector.

En cuanto a la vinculación laboral, los datos muestran una mayor postulación de las mujeres a empleos a término fijo e indefinido que los hombres. Por otra parte, contrario a los resultados que evidencian que las mujeres prefieren ambientes cooperativos a competitivos, encontramos que las mujeres se postulan con más frecuencia que los hombres a empleos competitivos que cooperativos.

Del análisis de postulados se puede observar que existe una menor brecha en la postulación entre hombres y mujeres cuando se emplea un lenguaje neutro en la vacante, las mujeres se postulan más a empleos con salarios fijo, pero la decisión podría estar influenciada porque la mayoría de las vacantes ofrecen este tipo de compensación salarial. Por último, las mujeres tienen una preferencia por condiciones contractuales que contengan las siguientes características: contrato a término indefinido, y un ambiente laboral competitivo.

Luego contrastamos la situación de colocados con la de no colocados, los cuales se mantienen respecto a los postulantes. El porcentaje de mujeres colocadas es inferior al de los hombres, los mismo sucede para las mujeres no colocadas. Las mujeres son una tercera parte de la muestra, mientras que los hombres cubren las dos terceras partes restantes. Las mujeres que logran superar las barreras y acceden a un puesto de trabajo tienen mayor nivel educativo, tienen en promedio 31 años y trabajan en sectores como hotelería y restaurantes, finanzas e inmobiliarias, administración pública y defensa, educación y salud, y otros servicios.

Los resultados muestran que el salario fijo es predominante para los colocados y no colocados, tanto hombres como mujeres. Pero las mujeres se colocan con más frecuencia en empleos que ofrecen salarios variables y con menor frecuencia en puestos de trabajo con salarios a convenir, con relación a los hombres. Solo en el caso de las mujeres altamente calificadas, esta última categoría de compensación cobra importancia, así como en sectores como la construcción, educación y salud y en ocupaciones relacionadas con la provisión de servicios públicos (luz, gas y agua). Por otra parte, la proporción de mujeres no colocadas es igual que la de los hombres para empleos que ofrecen un salario variable y menor cuando en la vacante se ofrece un salario a convenir.

-

Contrario a lo que se encuentra en la literatura, los hombres y mujeres se colocan en la misma proporción en puestos de trabajo que ofrecen distintos niveles de flexibilidad en el horario. La disponibilidad de puestos de trabajo con alguna flexibilidad de horario se observa con más frecuencia para mujeres con bajos niveles de calificación en sectores de hoteles y restaurantes y transporte, mientras que las mujeres más calificadas se colocan en puestos de trabajo con horarios fijos. Estos tipos de trabajo también están asociados a la naturaleza de la actividad económica, como es el caso de la agricultura y pesca, construcción y ocupaciones en el sector de administración pública y defensa.

En términos de vinculación laboral, las mujeres que logran una colocación lo hacen en puestos de trabajo con contratos a término fijo o indefinido con más frecuencia que los hombres, pero están en menor medida ocupando posiciones con contratos temporales. Lo mismo ocurre con los no colocados. Los contratos temporales pueden estar asociados a empleos de peor calidad o menos estables, lo cual se observa con mayor frecuencia en mujeres con bajo nivel educativo, en sectores como agricultura y pesca y construcción.

A diferencia de lo evidenciado por la literatura, las mujeres se colocan más en vacantes de tipo competitivo que en vacantes de tipo cooperativo en relación con los hombres colocados, similar a lo observado en la muestra de postulados y no colocados. Las mujeres con educación secundaria y técnica se ubican sobre todo en puestos de trabajo que anuncian actividades competitivas, y son, además, los dos grupos más grandes en términos de nivel educativo. Parte de la razón por la que las mujeres con este nivel educativo están colocadas en trabajos de tipo competitivo tiene que ver con los sectores donde están ocupadas, como son información y comercio, sectores donde es común la remuneración basada en desempeño y donde el trabajo en equipo puede no ser tan importante.

Este estudio da evidencia de que se debe diseñar políticas en las que se pueda variar la información expuesta en los anuncios de las vacantes, de tal manera que pueda atraer a más mujeres al proceso de aplicación a nuevos puestos de trabajo.

