



Servicio Público
de Empleo



¿EXISTEN **SESGOS** **OCULTOS**

EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN? **UN ANÁLISIS POR GÉNERO**

**AUTORES: JAIME TENJO GALARZA
Y PAULA HERRERA IDÁRRAGA**

**FEBRERO
2025**



Servicio Público
de Empleo



¿EXISTEN **SESGOS** **OCULTOS** **EN LOS PROCESOS** **DE SELECCIÓN?** UN ANÁLISIS POR GÉNERO

Paula Herrera Idárraga

DIRECTORA

Mary Montoya Cáceres

SUBDIRECTORA DE ADMINISTRACIÓN Y SEGUIMIENTO

Leonardo Castro

COORDINADOR GRUPO DE ESTUDIO DEL MERCADO LABORAL

Estefanía Caldera Vargas

Verny Mendoza Beltrán

GRUPO DE ESTUDIO DEL MERCADO LABORAL

Jaime Tenjo Galarza

Paula Herrera Idárraga

AUTORES

María Alejandra Villafranca Pineda

DISEÑADORA GRÁFICA

Elaboración: 2024

Revisión, ajustes finales y diagramación: 2025

Publicación: 2025



CONTENIDO

1. EN QUÉ CONSISTIÓ LA INVESTIGACIÓN	05
• Generación de indicadores de sesgos de contratación	06
2. ESTIMACION Y RESULTADOS	07
• Hipótesis de que las proporciones son iguales	07
• Análisis de Intervalos de Confianza	08
3. RESULTADOS DESAGREGADOS POR DEPARTAMENTO, OCUPACIÓN Y RAMA DE ACTIVIDAD	10
• Desagregación por departamentos	10
• Desagregación por ocupaciones (clasificación CUOC)	12
• Desagregación por ramas de actividad económica	14
RESUMEN Y CONCLUSIONES	17
APÉNDICE	18
BIBLIOGRAFÍA	20

INTRODUCCIÓN



La información disponible sobre el mercado laboral colombiano indica que las mujeres están en desventaja en relación con los hombres. Las tasas de participación laboral, un indicador del grado de vinculación de las personas al mercado, son menores para las mujeres. Sus tasas de desempleo son más altas. En muchos estudios se ha encontrado que a las mujeres les toma mucho más tiempo encontrar empleo (mayor duración del desempleo). Cuando trabajan, las mujeres lo hacen durante menos horas semanales que los hombres y en muchos casos reciben ingresos menores.

Con frecuencia se plantea la hipótesis de que un factor (no el único, desde luego) detrás de la situación de desigualdad de la mujer, frente al hombre, en el mercado laboral puede ser la toma de decisio-

nes sesgadas, o discriminatorias por parte de las empresas. Según este planteamiento, hay empleadores que toman decisiones de contratación, de promoción, de fijación de salarios y otras a partir no solo de consideraciones de productividad, sino también de sexo, color de la piel, etc. La ley prohíbe este tipo de prácticas, pero es muy difícil hacer cumplir estas regulaciones porque no siempre se hacen de manera explícita y documentable.

En este documento se presentan los resultados de una investigación exploratoria cuyo propósito es encontrar evidencia de que además de factores como productividad, habilidades, conocimientos, etc., en un número importante de procesos de contratación hay otras consideraciones que tienen que ver con el sexo de las personas.

1. EN QUÉ CONSISTIÓ LA INVESTIGACIÓN

En los procesos de búsqueda de trabajadores para llenar vacantes, los empleadores investigan en el mercado las personas disponibles, sus habilidades, sus características, su productividad potencial, sus aspiraciones salariales, etc. y a partir de esta información toman las decisiones de contratación. Este es un proceso de acumulación de información sobre las personas que requiere el uso de recursos económicos y de tiempo. El Servicio Público de Empleo (SPE) tiene como objetivo facilitar procesos tanto para las empresas como para las personas que buscan empleo, de manera gratuita. Por un lado, el SPE ofrece a las empresas servicios de orientación para definir los perfiles de los candidatos que necesitan contratar, realiza un proceso de selección de hojas de vida y, finalmente, remite a las empresas los perfiles seleccionados para que puedan elegir a las personas que mejor se ajusten a sus necesidades. Por otro lado, el SPE brinda servicios gratuitos a las personas en busca de empleo, orientándolas en su proceso de búsqueda, identificando las vacantes que mejor se adaptan a su perfil y postulándolas a los puestos disponibles. Es importante aclarar que el paso final de la vinculación laboral lo realizan de manera autónoma las empresas, sin intervención del SPE en esta etapa del proceso.

El Servicio Público de Empleo (SPE), consciente de las barreras que enfrentan algunas poblaciones para su inclusión laboral, ha desarrollado un Modelo de Inclusión Laboral. Este modelo reconoce las circunstancias que generan exclusión en ciertos grupos poblacionales y que se traducen en obstáculos para acceder a un empleo formal. Estas barreras deben ser identificadas y mitigadas por la Red de Prestadores del SPE en las distintas actividades de intermediación laboral (Unidad del SPE & OEI, 2017).

El Modelo de Inclusión Laboral es una herramienta clave que permite a la Red de Prestadores comprender los componentes necesarios para lograr la vinculación efectiva de todas las poblaciones, independientemente de su sexo, origen étnico, orientación sexual, edad, discapacidad o situación socioeconómica, entre otros factores.

A pesar de que el modelo de inclusión laboral ha sido socializado y apropiado por la red de prestadores, siguen existiendo barreras en los procesos de selección. Entre las barreras que pueden enfrentar algunas poblaciones están los sesgos que ciertas empresas pueden tener en su proceso de contratación. Por ejemplo, en el caso de las mujeres, las altas cargas de cuidado suelen llevar a que sean percibidas como menos productivas, lo que puede resultar en que sus hojas de vida no sean seleccionadas. Además, es posible que las empresas tengan definido de antemano un perfil específico para contratar, pero que, por ley, no puedan explicitar en los anuncios de empleo aspectos como el sexo o la edad. Estas vacantes, condicionadas por estos criterios, se conocen como perfiles ocultos o sesgos implícitos.

El SPE ha construido bases de datos de diferentes tipos, cuyo resumen se publica mensualmente en DATAEMPLEO¹. Varias de esas bases tienen información útil para el ejercicio que se presenta en este documento.

Una de ellas es la base de ofertas laborales. Las ofertas laborales son comunicaciones de los empleadores en donde solicitan personas para llenar vacantes disponibles. Cada oferta puede incluir uno o varias vacantes y en ellas se especifican las características productivas que se espera de los candidatos a llenarlas, lo mismo que las condiciones de la contratación.

1. Que se puede consultar en <https://dataempleo.serviciodeempleo.gov.co/dataempleo/#/home>

Por otro lado, las personas en busca de empleo registran sus hojas de vida en otra base de datos. En dichos registros se resume los conocimientos de cada persona, sus características productivas, su experiencia, etc.

La información sobre las ofertas laborales es accesible a los buscadores de empleo y viceversa. Las personas que consideran que llenan los requisitos de una oferta de empleo pueden postularse para dicho empleo. Además, las agencias y bolsas de empleo de la red de prestadores del SPE pueden postular candidatos para los empleos disponibles. Esto lleva a que se cree un archivo de postulaciones, en el que se puede ver las características de los postulados (sexo, edad, experiencia, etc.).

Por su parte, una vez los empleadores deciden contratar una persona deben informar al SPE sobre dicha contratación y por lo tanto se conoce las características de las personas contratadas.

GENERACIÓN DE INDICADORES DE SESGOS DE CONTRATACIÓN

El ejercicio que se realizó fue el de comparar las postulaciones hechas con las contrataciones realizadas y comprobar si las proporciones de mujeres postuladas y las de contratadas son similares o no. Mas específicamente, se trabaja a nivel de ofertas laborales: para cada oferta laboral que tenga un número suficientemente grande de vacantes² se compara la proporción de mujeres que se postulan con la proporción de mujeres que se contratan. Con algunas excepciones, cada oferta laboral se puede asociar con un empleador en cuyo caso, se puede suponer que las contrataciones reflejan decisiones de una misma entidad empleadora.

Por ejemplo, si hay una oferta laboral con 20 vacantes y recibe 25 postulaciones, 10 de mujeres y 15 de hombres, se diría que la proporción de mujeres postulada a esa oferta es de 40% (10/25). Si al final del período de observación se encuentra que en esa oferta laboral se contrataron 5 mujeres y 12 hombres (solo se llenaron 17 vacantes), la proporción de mu-

jerer contratadas sería aproximadamente de 29% (5/17). En este caso hay una diferencia importante entre la proporción de postulaciones y la de contratación. Mas específicamente se diría que hay una diferencia entre postulaciones y contratación de 11 puntos porcentuales (40% - 29%)

La diferencia individual se puede deber a muchas razones y no necesariamente refleja discriminación en los procesos de contratación. Sin embargo, al comparar cada diferencia dentro de un grupo de ofertas se puede identificar casos que se alejan demasiado del promedio. Esos casos se consideran en este documento como posibles situaciones de sesgos en contratación en contra de las mujeres.

El proceso estadístico que se sigue para llegar a la identificación de estos casos es el siguiente:

1. Para cada oferta laboral se determina la proporción de mujeres que se postulan y la proporción de mujeres que se contratan durante el período de análisis que va de enero 2023 a octubre 2024.
2. Se calcula el promedio y la desviación estándar de estas proporciones para el total de ofertas laborales de más de 10 vacantes. Con esta información se hace una prueba de igualdad de proporciones a nivel nacional. Es decir, se prueba o se rechaza la hipótesis de que la proporción de mujeres postuladas es igual a la proporción de mujeres contratadas. Esto da un primer resultado a nivel nacional que permite concluir que las mujeres y los hombres reciben diferente tratamiento por parte de quienes toman decisiones de contratación o no.
3. Se calcula, para cada oferta laboral con 10 o más vacantes el estadístico Z para chequear la hipótesis de que las proporciones de mujeres postuladas y de mujeres contratadas son iguales. Esta prueba permite identificar los casos en los cuales la diferencia es estadísticamente significativa. En esta prueba se usa de desviación estándar del total de muestra calculada en el punto 2.
4. El mismo ejercicio que se plantea en el punto 3 se repita, pero la hipótesis que se prueba es si la diferencia de cada oferta laboral es diferente al promedio. Esto también permite identificar las ofertas que son significativamente diferentes al promedio.

2. Para el presente estudio se trabajó con ofertas de empleo que incluían 10 o más vacantes. Esto con el fin de que los promedios de contratación tuvieran algún nivel de representatividad. En el documento se presenta resultados con ofertas de trabajo que contienen otras cantidades de vacantes.

2. ESTIMACION Y RESULTADOS

Como ya se dijo, se trabajó con una base de datos compuesta por las ofertas laborales entre enero 2023 y octubre 2024. A partir de dicha base de datos se es-

timaron proporciones de mujeres postuladas y contratadas en cada oferta laboral. El cuadro 1 resume esta información.

Cuadro 1: Proporción de Mujeres en postulaciones y contrataciones

VACANTES POR OFERTA	NÚMERO DE OFERTAS	POSTULADAS		COLOCADAS		DIFER DE PROPOR*	ESTADÍSTICO Z
		PROPORCIÓN	DESV ESTD	PROPORCIÓN	DESV ESTD		
10 a 14	7.467	37,78%	0,287	36,26%	0,374	0,015	2,778
15 a 19	2.925	40,23%	0,282	38,63%	0,367	0,016	1,870
20 a 24	3.131	43,26%	0,270	41,46%	0,350	0,018	2,270
25 y mas	8.882	48,30%	0,236	47,72%	0,304	0,006	1,428
TOTAL	22.405	43,03%	0,269	41,84%	0,347	0,012	4,077
* Diferencia en puntos porcentuales							

Este cuadro presenta las ofertas laborales agrupadas por el número de vacantes que contienen (primera columna), los correspondientes promedios de la proporción de mujeres postuladas a dichas vacantes, incluyendo la desviación estándar de dichos promedios. También se tiene la misma información correspondientes a las colocaciones. La columna de diferencia de se refiere a la diferencia entre la proporción de mujeres postuladas y la proporción de contratadas (medida en puntos porcentuales). La última columna es el estadístico necesario para la prueba de que la proporciones son iguales (la diferencia de proporciones es cero)

Por ejemplo, para el total de la muestra, el 43% de las personas postuladas fueron mujeres. El 41,8% de las contrataciones fueron de mujeres. La diferencia es 1,2 puntos porcentuales.

HIPÓTESIS DE QUE LAS PROPORCIONES SON IGUALES

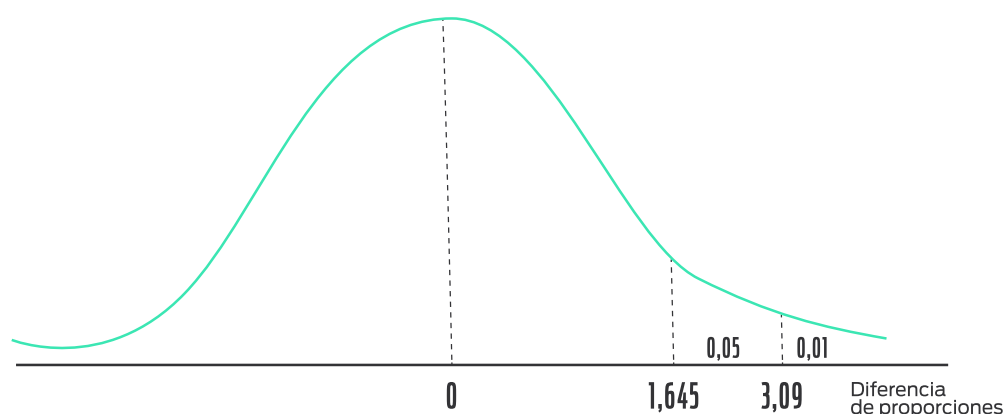
El primer ejercicio que se hace es una prueba de igualdad de proporciones, es decir, estudiar la evi-

dencia de que la proporción de mujeres postuladas es igual a la proporción de mujeres contratadas y decidir si la evidencia estadística apoya esta igualdad o la rechaza.

Para esto se usa el estadístico Z. La hipótesis que se prueba es que las proporciones son iguales y la hipótesis alternativa es que la proporción de mujeres postuladas es mayor que la proporción de mujeres contratadas. El test consiste en comprar el valor de Z con los valores críticos de la distribución normal estándar. Si el estadístico Z es mayor, se rechaza la hipótesis de igualdad de proporciones. Los valores críticos dependen de los niveles de significancia estadística. Con 5% de significancia el valor crítico es 1,645; con 2,5% es de 1,96 y con 1% de 3,09.

Lo anterior se puede explicar con la ayuda del gráfico 1. En este gráfico se muestra la distribución de las diferencias entre proporción de mujeres postuladas y de mujeres contratadas y se analiza la hipótesis de que dicha diferencia es cero, es decir que hay igualdad entre las dos proporciones (hombres y mujeres postulados reciben el mismo tratamiento en el proceso de contratación). Por esa razón el gráfico está centrado en cero.

Gráfico 1:



La prueba de dicha hipótesis consiste en estimar el promedio de las diferencias en las dos proporciones con la muestra de datos y determinar si dicha diferencia está muy lejana de cero o no. Si se considera que es está muy alejada, se rechaza la hipótesis de que las proporciones son iguales. El criterio para aceptar o rechazar esta hipótesis consiste en estimar el estadístico Z y compararlo con los valores críticos de la distribución normal estándar. En el caso de gráfico se presenta el valor crítico correspondiente a un nivel de significancia de 5% que es 1,645 y el de 1%, que es 3,09. El nivel de significancia se puede interpretar como que la probabilidad de que siendo cierta la hipótesis de igualdad de promedios, se obtenga en la muestra recolectada un estadístico Z mayor de 1,645 es de 5% o menos. El valor crítico correspondiente al nivel de significancia es 3,09 y se puede interpretar como que la probabilidad de que una oferta laboral presente una diferencia de proporciones tan grande es de 1%

Como se puede ver las pruebas del cuadro 1 para el total de la muestra rechazan la hipótesis de igualdad de proporciones al nivel del 5%. El estadístico Z (que es 4.077) es mayor que el valor crítico de 1,645³. Esto significa que la proporción de mujeres postuladas es significativamente mayor que la de muje-

res contratadas, indicando que probablemente hay tratamiento diferente para hombres y mujeres en los procesos de contratación (proporcionalmente se contratan menos mujeres y más hombres de los que se postulan).

El ejercicio también se hace con las muestras de ofertas con diferentes números de vacantes y en estos casos también se rechaza la hipótesis de que las proporciones son iguales, excepto para las ofertas con más de 25 vacantes.

ANÁLISIS DE INTERVALOS DE CONFIANZA

Otra forma de analizar el mismo problema —probablemente más intuitiva— es construyendo intervalos de confianza bajo el supuesto de que las proporciones son iguales y observando si la diferencia estimada cae dentro de dicho intervalo o por fuera de él.

En este documento se construyen intervalos llamados del 90%. Esto quiere decir que determina un límite inferior y otro superior para las diferencias observadas de proporciones. El intervalo se construye suponiendo que la diferencia de proporciones es cero (proporciones iguales). Dado este supuesto, la

3. Este ejercicio también se puede hacer con un nivel de probabilidad de 1%. Esta es una prueba más exigente que la del texto que es de 5%. En este caso, el valor crítico es de 3,09 y, como se puede ver en el cuadro 1, el estadístico Z es mayor que dicho valor. La conclusión es que es muy improbable que, siendo las proporciones iguales, encontremos una muestra donde la diferencia entre las dos sea de 1,2 puntos porcentuales. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis de que las proporciones de mujeres postuladas y contratadas son iguales y se concluye que probablemente se postulan más mujeres de las que se contratan.

diferencia estimada entre las dos proporciones debería caer dentro de dicho intervalo con un 90% de probabilidad. La probabilidad de que la diferencia calculada sea menor al límite inferior del intervalo es del 5%, al igual que la probabilidad sea mayor al límite superior.

Una ventaja de este enfoque es que es posible analizar cada oferta laboral individual y ver si la correspondiente diferencia entre proporciones de mu-

jeres postuladas y contratadas en esta oferta está por encima del límite superior del intervalo.

El cuadro 2 muestra el resultado del análisis basado en intervalos de confianza. La segunda y tercera columnas son tomadas del cuadro 1 y la cuarta y quinta columnas muestran los límites inferior y superior de los intervalos de confianza para cada uno de los grupos de la tabla.

Cuadro 2: Ofertas laborales e intervalos de confianza de 90% de igualdad de proporciones

VACANTES POR OFERTA	NÚMERO DE OFERTAS	DIFERENCIA DE PROPORC*	INTERV DE CONFIANZA 90%		DISTRIBUCIÓN DE OFERTAS LABORALES			
			LIM INFER*	LIM SUPER*	POR DEBAJO DEL IC	DENTRO DEL IC	POR ENCIMA DEL IC	TOTAL
10 a 14	7.467	1,516	-0,898	0,898	37,73%	12,20%	50,07%	100,0%
15 a 19	2.925	1,600	-1,407	1,407	37,33%	13,98%	48,68%	100,0%
20 a 24	3.131	1,793	-1,299	1,299	38,55%	12,90%	48,55%	100,0%
25 y mas	8.882	0,583	-0,671	0,671	43,90%	8,82%	47,29%	100,0%
TOTAL	22.405	1,196	-0,482	0,482	41,37%	8,49%	50,13%	100,0%
* Diferencia en puntos porcentuales								

Por ejemplo, para el total de la muestra analizada (22.405 ofertas laborales) la diferencia entre las proporciones de mujeres postuladas y contratadas en dichas ofertas es de 1,196 (aproximadamente 1,2) puntos porcentuales. El intervalo de confianza correspondiente dice que, si la diferencia de proporciones fuese cero, la diferencia observada debería estar entre -0,482 y 0,482 puntos porcentuales, con una probabilidad de 90%. Como se ve, la diferencia observada es mucho mayor que el límite superior del intervalo. La conclusión que se deriva de esto es que la información estadística no apoya la hipótesis de que las proporciones son iguales y, más bien, apunta en la dirección de que la proporción de postuladas es mayor que la de contratadas (se contratan proporcionalmente menos mujeres de las que se postulan).

En las últimas 4 columnas del cuadro se presenta la distribución de las ofertas laborales de acuerdo

a su posición con respecto al intervalo de confianza. Para el total se observa que solo el 8,5% de las ofertas está dentro de ese intervalo, mientras que más de la mitad (50,1%) están por encima del límite superior, es decir, la mitad de las ofertas laborales contratan mucho menos mujeres de las que se postulan.

El mismo análisis anterior se hace para cada uno de los grupos en el cuadro 2. La conclusión que se obtiene es que solo en el grupo de ofertas con más de 25 vacantes la diferencia de proporciones cae dentro de los límites de intervalo de confianza.

Si se profundiza un poco en este análisis se encuentran algunas situaciones poco comunes. El cuadro siguiente muestra los casos en los que no se postuló ninguna mujer o solo se postularon mujeres y en donde no se contrató ninguna mujer o solo se contrataron mujeres.

Cuadro 3: Algunas situaciones extremas

SITUACIONES	NÚMERO OFERTAS	PRP MUJERES POSTULADAS	PRP MUJERES CONTRATADAS
Ofertas a las que solo se postularon mujeres	73	100,0%	100,0%
Ofertas a las que no se postularon mujeres	1048	0,0%	0,02%
Ofertas en las que solo contrataron mujeres	2127	69,66%	100,0%
Ofertas en las que no se contrataron mujeres	5718	15,96%	0,0%

La primera línea indica que solo hubo 73 ofertas (de las 22.405 analizadas) a las que solo se postularon mujeres. Claramente, si no había sino mujeres postuladas, las contrataciones de mujeres corresponden al 100%. Esto no quiere decir que todas las mujeres postuladas fueron contratadas, es posible que se contrataron menos personas de las que se postularon.

La segunda línea es el caso extremo opuesto: ofertas a las que no se postularon mujeres. Estos casos corresponden a 1048 ofertas que representa casi el 5% de las ofertas analizadas.

La tercera línea corresponde a una situación en la que solo se contrataron mujeres. Como se puede ver, la mayoría de las personas postulantes eran mujeres (69,7%), pero también había 30,3% de hombres, sin embargo, quienes tomaron la decisión de contratación escogieron sólo a mujeres. Estos 2127 casos corresponden al 9,5% de las ofertas

Finalmente hay un número grande de ofertas laborales en las que no se contrataron mujeres, a pesar de que el 16% de postulaciones eran femeninas. Este

es un caso importante porque corresponde al 25,5% de las ofertas con 10 o más vacantes.

El análisis anterior presenta evidencia de hay un número muy importante de casos en los que las mujeres no reciben el mismo tratamiento que los hombres en los procesos de contratación. Esto se puede deber a sesgos en las decisiones de los empleadores (que el documento asocia con los oferentes) o a otros factores que no se conocen y que se requiere investigar más a fondo. El hecho de que el 50% de ofertas tengan diferencias entre la proporción de mujeres postuladas y contratadas por encima del límite superior del intervalo de confianza en el cuadro 2, indica que este es un problema que merece un estudio más detenido para conocer mejor las causas de dichas diferencias.

Esta conclusión general se puede profundizar desagregando el análisis de acuerdo a algunos criterios importantes como las ramas de actividad, las ocupaciones y los departamentos en donde se encuentran las ofertas laborales. Los resultados de este ejercicio se presentan a continuación

3. RESULTADOS DESAGREGADOS POR DEPARTAMENTO, OCUPACIÓN Y RAMA DE ACTIVIDAD

En esta sección se presentan los resultados de la construcción y análisis de intervalos de confianza similares a los de la sección anterior, desagregando por departamentos, por ocupaciones (clasificación CUOC) y por ramas de actividad. Las tablas para el análisis de *significancia* estadística en las cuales se basa la construcción de intervalos de confianza se presentan en el apéndice al documento.

DESAGREGACIÓN POR DEPARTAMENTOS

Comenzando con la desagregación de las ofertas laborales por departamento, la información se resume en cuadro 4. Este cuadro es similar al cuadro 2 ya analizado y se construyó a partir de la información del cuadro A.1 del apéndice estadístico. En este cuadro

se resaltan los departamentos en los que la diferencia entre la proporción de mujeres postuladas y colocadas supera el límite superior del intervalo de confianza.

Varias cosas se pueden resaltar de la información de dicho cuadro. Primero, las ofertas laborales contenidas en la muestra con que se trabaja en este estudio se concentran en cinco departamentos: Antioquia, Bogotá, Cundinamarca, Meta y Santander. Estos cinco departamentos representan 16.787 ofertas equivalentes al 75% de la muestra.

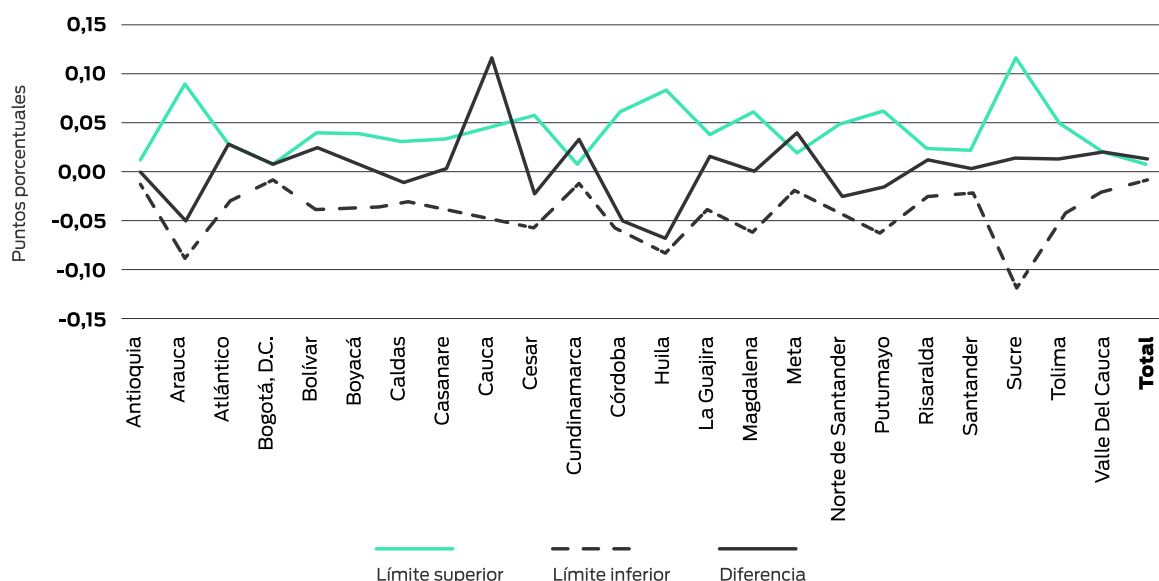
Segundo, de esos departamentos sólo Antioquia y Santander tienen diferencias promedio de proporciones de postuladas y colocadas inferior al límite superior de los respectivos intervalos. Las otras tres, más Atlántico tienen diferencias superiores a dicho límite.

La mejor forma de visualizar la situación por departamentos es con el uso del gráfico 2 que presenta los límites inferior y superior de los intervalos de confianza y las diferencias observadas para cada departamento.

Cuadro 4: Ofertas laborales e intervalos de confianza de 90% de igualdad de proporciones

DEPARTAMENTO	NUM DE OFERTAS	DIFERENCIA DE PROPORC*	INTERV DE CONFIANZA 90%		DISTRIBUCIÓN DE OFERTAS LABORALES			
			LIM INFER*	LIM SUPER*	POR DEBAJO DEL IC	DENTRO DEL IC	POR ENCIMA DEL IC	TOTAL
ANTIOQUIA	3.054	-0,228	-1,311	1,311	68,51%	31,49%	0,00%	100,0%
ARAUCA	119	-5,103	-8,862	8,862	21,85%	72,27%	5,88%	100,0%
ATLÁNTICO	650	2,962	-2,892	2,892	36,15%	15,08%	48,77%	100,0%
BOGOTÁ, D.C.	8.535	0,926	-0,754	0,754	45,38%	7,67%	46,95%	100,0%
BOLÍVAR	373	2,610	-3,903	3,903	25,20%	35,66%	39,14%	100,0%
BOYACÁ	381	1,026	-3,840	3,840	29,40%	39,63%	30,97%	100,0%
CALDAS	267	-1,048	-3,170	3,170	38,95%	31,84%	29,21%	100,0%
CASANARE	479	0,347	-3,491	3,491	32,15%	22,13%	45,72%	100,0%
CAUCA	167	11,857	-4,578	4,578	17,96%	25,15%	56,89%	100,0%
CESAR	177	-2,388	-5,606	5,606	27,68%	51,41%	20,90%	100,0%
CUNDINAMARCA	2.834	3,464	-1,065	1,065	36,45%	10,06%	53,49%	100,0%
CÓRDOBA	171	-4,938	-6,087	6,087	30,99%	36,26%	32,75%	100,0%
HUILA	89	-6,788	-8,262	8,262	33,71%	47,19%	19,10%	100,0%
LA GUAJIRA	181	1,677	-3,818	3,818	13,81%	69,06%	17,13%	100,0%
MAGDALENA	209	0,008	-6,150	6,150	28,71%	44,50%	26,79%	100,0%
META	1.181	4,031	-1,910	1,910	22,95%	21,51%	55,55%	100,0%
N. DE SANTANDER	230	-2,524	-4,763	4,763	33,91%	46,09%	20,00%	100,0%
PUTUMAYO	112	-1,587	-6,198	6,198	31,25%	40,18%	28,57%	100,0%
RISARALDA	672	1,125	-2,387	2,387	32,89%	18,75%	48,36%	100,0%
SANTANDER	1.183	0,381	-2,188	2,188	31,70%	27,73%	40,57%	100,0%
SUCRE	45	1,392	-11,751	11,751	22,22%	60,00%	17,78%	100,0%
TOLIMA	230	1,292	-5,076	5,076	30,87%	33,04%	36,09%	100,0%
VALLE DEL CAUCA	994	1,673	-2,105	2,105	33,60%	19,22%	47,18%	100,0%
* En puntos porcentuales								

Gráfico 2: Intervalo de confianza del 90% para diferencia de proporciones igual a cero



En este gráfico las líneas negras presentan los límites superior e inferior de los intervalos de confianza para cada departamento y la línea verde la diferencia observada entre las proporciones de mujeres postuladas y colocadas. Como se mencionó anteriormente, los intervalos de confianza se construyeron alrededor del cero, es decir de una situación en la que, en promedio, no había diferencia entre las dos proporciones.

El gráfico muestra que las diferencias en proporciones de la gran mayoría de departamentos están dentro de los correspondientes intervalos de confianza. Ninguna está por debajo del límite inferior, pero los departamentos resaltados en el cuadro 4 (Atlántico, Bogotá, Cundinamarca y Meta), están por encima. Estos cuatro departamentos representan 13.200 ofertas laborales (59% del total de ofertas).

El cuadro 4 también presenta en sus últimas columnas la proporción de sus respectivas ofertas que están por debajo del límite inferior, entre el límite inferior y el superior y por encima del límite superior. Según dicha información, aún en los departamentos cuya diferencia promedio está dentro del intervalo de confianza, se observa una cantidad importante de ofertas laborales por encima del límite superior.

DESAGREGACIÓN POR OCUPACIONES (CLASIFICACIÓN CUOC)

El ejercicio anterior se hizo también desagregando por ocupaciones según la clasificación CUOC para Colombia. Los resultados se presentan en el cuadro 5, basado en la información del cuadro A.2 del apéndice.

Cuadro 5: Ofertas laborales e intervalos de confianza de 90% de igualdad de proporciones

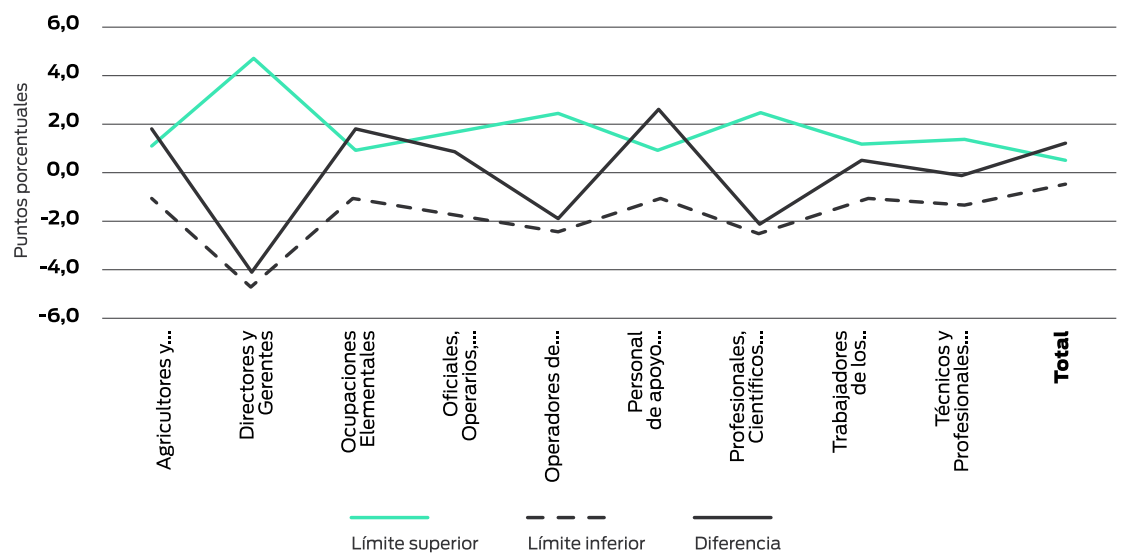
OCUPACIONES CUOC-COLOMBIA	NÚMERO DE OFERTAS	DIFERENCIA DE PROPORC*	INTERV DE CONFIANZA 90%		DISTRIBUCIÓN DE OFERTAS LABORALES			
			LIM INFER*	LIM SUPER*	POR DEBAJO DEL IC	DENTRO DEL IC	POR ENCIMA DEL IC	TOTAL
Agricultores y trabajadores cal..	1.899	1,723	-1,128	1,128	35,91%	12,48%	51,61%	100,0%
Directores y gerentes	138	-4,067	-4,707	4,707	51,45%	18,12%	30,43%	100,0%
Fuerzas militares	14**							
Ocupaciones elementales	5.786	1,939	-1,015	1,015	38,02%	9,00%	52,97%	100,0%
Oficiales, operarios, artesanos..	1.442	0,813	-1,534	1,534	17,75%	47,99%	34,26%	100,0%
Operadores de instalaciones y m..	750	-1,825	-2,510	2,510	23,20%	54,53%	22,27%	100,0%
Personal de apoyo administrativo	5.290	2,694	-0,876	0,876	40,42%	5,56%	54,03%	100,0%
Profesionales, científicos e in..	1.138	-2,177	-2,465	2,465	43,50%	29,79%	26,71%	100,0%
Trabajadores de los servicios y..	3.624	0,457	-1,102	1,102	47,74%	8,86%	43,41%	100,0%
Técnicos y profesionales del ni..	2.324	-0,147	-1,361	1,361	43,98%	12,52%	43,50%	100,0%
TOTAL	22.391	1,196	-0,482	0,482	39,16%	13,97%	46,87%	100,0%
* En puntos porcentuales ** Muy pocas observaciones para que el análisis tenga validez								

Las ocupaciones que más ofertas representan son las llamadas ocupaciones elementales y las de personal de apoyo administrativo, que representan aproximadamente la mitad de las ofertas laborales con más de 10 vacantes estudiadas en este documento. Es interesante que esas dos ocupaciones, junto con la

de actividades agrícolas presentan diferencia en proporciones de mujeres postuladas y contratadas que están por encima del límite superior del intervalo de confianza.

El gráfico 3, a continuación, resume de manera visual esta situación.

Gráfico 3: Intervalos de confianza de 95% por CUOC para igualdad de proporciones



Se debe notar que el porcentaje de ofertas por encima del límite superior de los intervalos de confianza es bastante alto en general, aún para las ocupaciones cuya diferencia promedio cae dentro del intervalo.

DESAGREGACIÓN POR RAMAS DE ACTIVIDAD ECONÓMICA

El cuadro 6 presenta la información relevante al respecto y el gráfico 4 resume dicha información visualmente. Las ramas de actividad económica en donde

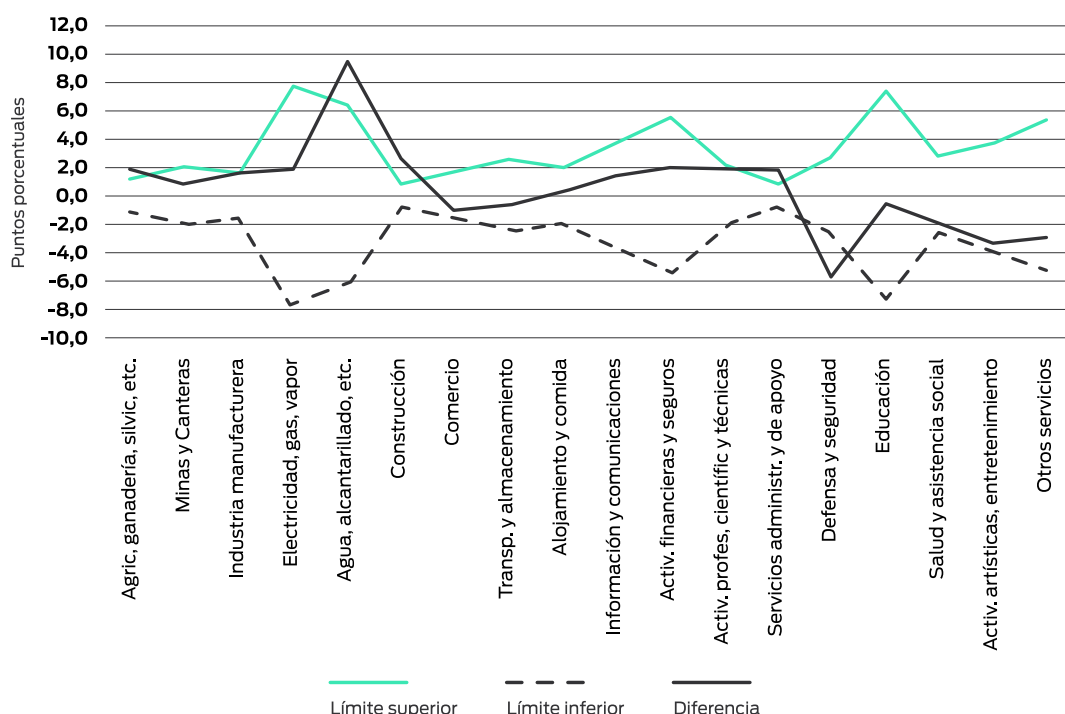
la proporción de mujeres postuladas para las vacantes disponibles es significativamente mayor que la proporción de mujeres colocadas son la agricultura, la industria manufacturera, los servicios de agua, alcantarillado, etc., la construcción y los servicios administrativos de apoyo. Estos últimos representan 68,6% de las vacantes analizadas en este documento.

La proporción más grande de vacantes en la muestra estudiada, 9420 (42% de las vacantes) corresponde a la rama de actividad de servicios administrativos, que es una de las que tienen una diferencia promedio superior al intervalo de confianza.

Cuadro 6: Ofertas laborales e intervalos de confianza de 90% de igualdad de proporciones

RAMAS DE ACTIVIDAD CIU	NÚMERO DE OFERTAS	DIFERENCIA DE PROPORC**	INTERV DE CONFIANZA 90%		DISTRIBUCIÓN DE OFERTAS LABORALES			
			LIM INFER**	LIM SUPER**	POR DEBAJO DEL IC	DENTRO DEL IC	POR ENCIMA DEL IC	TOTAL
Agric, ganadería, silvic, etc.	1.672	1,78	-1,130	1,130	34,33%	13,58%	52,09%	100,0%
Minas y Canteras	698	1,03	-1,973	1,973	20,92%	35,67%	43,41%	100,0%
Industria manufacturera	1.950	1,74	-1,643	1,643	38,36%	14,41%	47,23%	100,0%
Electricidad, gas, vapor	50	2,05	-7,656	7,656	22,00%	46,00%	32,00%	100,0%
Agua, alcantarillado, etc.	115	9,43	-6,405	6,405	16,52%	28,70%	54,78%	100,0%
Construcción	1.871	2,59	-0,807	0,807	22,50%	20,04%	57,46%	100,0%
Comercio	1.404	-1,01	-1,774	1,774	46,94%	12,61%	40,46%	100,0%
Transp y almacenamiento	878	-0,63	-2,518	2,518	0,00%	48,89%	51,11%	100,0%
Alojamiento y comida	977	0,31	-1,955	1,955	42,99%	12,18%	44,83%	100,0%
Información y comunicaciones	318	1,40	-3,821	3,821	31,13%	26,42%	42,45%	100,0%
Activ financieras y seguros	129	1,95	-5,465	5,465	40,31%	17,83%	41,86%	100,0%
Actividades inmobiliarias	5*	3,80						
Activ profes, científic y técnicas	1.142	2,08	-2,127	2,127	36,16%	17,16%	46,67%	100,0%
Servicios administr y de apoyo	9.420	1,74	-0,696	0,696	43,22%	7,77%	49,01%	100,0%
Defensa y seguridad	440	-5,64	-2,719	2,719	59,09%	15,91%	25,00%	100,0%
Educación	116	-0,57	-7,294	7,294	36,21%	41,38%	22,41%	100,0%
Salud y asistencia social	319	-2,08	-2,747	2,747	45,45%	29,47%	25,08%	100,0%
Activ artísticas, entretenimiento	221	-3,33	-3,680	3,680	47,51%	26,70%	25,79%	100,0%
Otros servicios	190	-3,01	-5,254	5,254	44,74%	33,16%	22,11%	100,0%
TOTAL	21.915	1,21	-0,486	0,486	38,17%	14,60%	47,23%	100,0%
* Muy pocas ofertas para que la prueba de hipótesis tenga validez ** En puntos porcentuales								

Gráfico 4: Intervalos de confianza de 90% para igualdad de proporciones por ramas de actividad



Como se dijo anteriormente, las cuatro últimas columnas del cuadro 6 muestran la distribución de las vacantes según se encuentren dentro o fuera del intervalo de confianza. Por ejemplo, según dicho cuadro, de las 1672 ofertas laborales que se presentaron en el sector agrícola, en 13,58% de ellas la diferencia entre la proporción de mujeres postuladas y contratadas estaba dentro del intervalo de confianza alrededor de cero. Sin embargo, el 52,1% están por encima del límite superior de dicho intervalo indicando que la diferencia entre postulación y contratación de mujeres es mayor a lo que se esperaría bajo el supuesto de un tratamiento igualitario. Por otro lado, el 34,3% de las ofertas están por debajo del límite inferior del intervalo de confianza, indicando que la proporción de mujeres contratadas es superior al de mujeres postuladas para esas ofertas. Lo mismo se puede decir del resto de ramas de actividad presentadas en el mencionado cuadro.

Es sorprendente que la proporción de ofertas que se encuentran dentro del intervalo de confianza es relativamente pequeña, en comparación con las que están por encima o por debajo. Hay algunas ramas, como la construcción, en las que la diferencia entre proporción de mujeres postuladas y contratadas es alta, como indica el hecho de que 57,5% de las ofertas

tienen una diferencia superior al límite superior del intervalo de confianza. Posiblemente esto está relacionado con el hecho de que la construcción es un sector “masculino”, es decir, donde la mayoría de los trabajadores son hombres. Lo mismo puede suceder con la agricultura y la industria.

Por otro lado, hay ramas como la de la salud y asistencia social, en la cual la diferencia en la proporción entre postuladas y contratadas favorece a las mujeres.

Para profundizar en estos aspectos se presentan información relevante en el cuadro 7 y el gráfico 5, a continuación. El cuadro 7 contiene básicamente la misma información que el cuadro 6, pero se le añade una columna que presenta la proporción del empleo femenino en cada rama de actividad calculada a partir de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) de 2023.

El ejercicio consiste en comparar la proporción de ofertas que son favorables a las mujeres (las que están por debajo del límite inferior del intervalo de confianza) con la proporción de mujeres en la rama de actividad en la que se presentan las ofertas laborales. Una forma sencilla de mostrar esta comparación es graficando la relación entre las dos variables, como se hace en el gráfico 5.

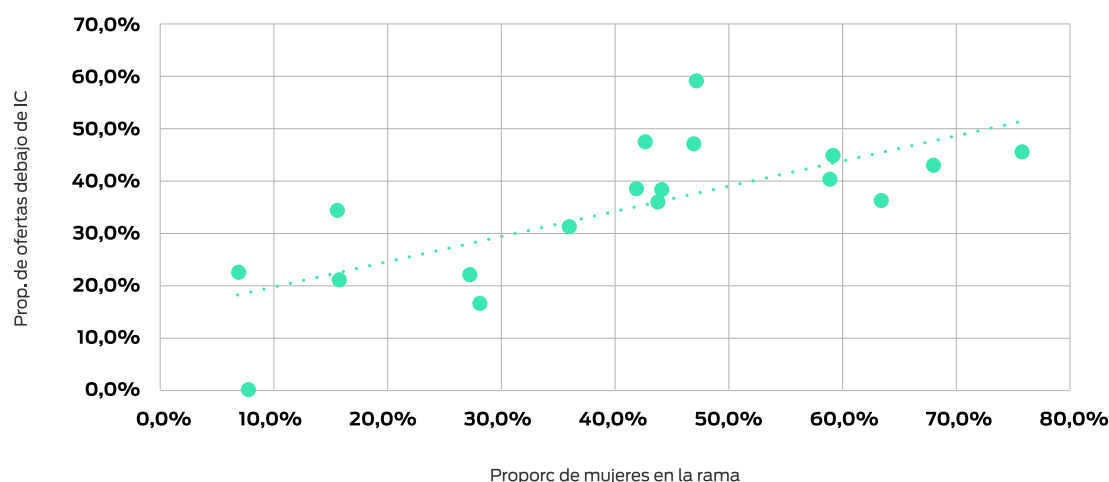
Como se puede ver en dicho gráfico, hay una relación positiva entre la proporción de mujeres empleadas en cada rama de actividad (eje horizontal) y la proporción de ofertas cuya contratación es más favorable a las mujeres (la proporción que está por debajo del límite inferior del intervalo de confianza), representada en el eje vertical. Es decir, entre mayor la proporción de empleo femenina en cada rama de

actividad, mayor la proporción de ofertas que contrata más mujeres de las que se postulan.
 Este es un resultado que, aunque preliminar, señala un comportamiento del mercado laboral, según el cual los sectores mas “masculinizados” tienden a dar preferencia en la contratación a hombres y los más “feminizados” a dar prioridad a mujeres, con lo cual se perpetúa la segmentación laboral por sexo.

Cuadro 7: Ofertas laborales e intervalos de confianza de 90% de igualdad de proporciones

RAMAS DE ACTIVIDAD CIU	DIFERENCIA DE PROPORC**	INTERV DE CONFIANZA 90%		DISTRIBUCIÓN DE OFERTAS LABORALES				PROPORC DE MUJERES, GEIH 2023
		LIM INFER**	LIM SUPER**	POR DEBAJO DEL IC	DENTRO DEL IC	POR ENCIMA DEL IC	TOTAL	
Agric, ganadería, silvic, etc.	1,78	-1,130	1,130	34,33%	13,58%	52,09%	100,0%	15,4%
Minas y Canteras	1,03	-1,973	1,973	20,92%	35,67%	43,41%	100,0%	15,6%
Industria manufacturera	1,74	-1,643	1,643	38,36%	14,41%	47,23%	100,0%	41,9%
Electricidad, gas, vapor	2,05	-7,656	7,656	22,00%	46,00%	32,00%	100,0%	27,1%
Agua, alcantarillado, etc.	9,43	-6,405	6,405	16,52%	28,70%	54,78%	100,0%	28,0%
Construcción	2,59	-0,807	0,807	22,50%	20,04%	57,46%	100,0%	6,7%
Comercio	-1,01	-1,774	1,774	46,94%	12,61%	40,46%	100,0%	47,0%
Transp y almacenamiento	-0,63	-2,518	2,518	0,00%	48,89%	51,11%	100,0%	7,6%
Alojamiento y comida	0,31	-1,955	1,955	42,99%	12,18%	44,83%	100,0%	68,2%
Información y comunicaciones	1,40	-3,821	3,821	31,13%	26,42%	42,45%	100,0%	36,0%
Activ financieras y seguros	1,95	-5,465	5,465	40,31%	17,83%	41,86%	100,0%	59,0%
Actividades inmobiliarias*	3,80							33,9%
Activ profes, científic y técnicas	2,08	-2,127	2,127	36,16%	17,16%	46,67%	100,0%	43,9%
Servicios administr y de apoyo	1,74	-0,696	0,696	43,22%	7,77%	49,01%	100,0%	68,1%
Defensa y seguridad	-5,64	-2,719	2,719	59,09%	15,91%	25,00%	100,0%	47,2%
Educación	-0,57	-7,294	7,294	36,21%	41,38%	22,41%	100,0%	63,5%
Salud y asistencia social	-2,08	-2,747	2,747	45,45%	29,47%	25,08%	100,0%	75,9%
Activ artísticas, entretenimiento	-3,33	-3,680	3,680	47,51%	26,70%	25,79%	100,0%	42,6%
Otros servicios	-3,01	-5,254	5,254	44,74%	33,16%	22,11%	100,0%	59,3%
TOTAL	1,21	-0,486	0,486	38,17%	14,60%	47,23%	100,0%	44,1%
* Muy pocas ofertas para que la prueba de hipótesis tenga validez ** En puntos porcentuales								

Gráfico 5: Relación entre proporción de empleo femenino y diferencia en proporciones por ramas de actividad



RESUMEN Y CONCLUSIONES

La información presentada en este documento está basada en el análisis de las ofertas laborales que tienen por lo menos 10 vacantes o posiciones registradas que se encuentran en las bases de datos del SPE.

El ejercicio que se hace es calcular las diferencias entre las proporciones de mujeres que se postulan para esas vacantes y la proporción de éstas que son colocadas. Otras cosas iguales, si las mujeres tuvieran las mismas oportunidades que los hombres, las proporciones deberían ser muy similares y su diferencia muy cercana a cero.

Sin embargo, se encuentra que en general éste no es el caso. Las pruebas estadísticas indican que se contratan más hombres que mujeres, en proporción a las postulaciones. Además, hay alguna evidencia de que las prácticas de contratación pueden estar perpetuando la segmentación por género que se ve en el mercado laboral. El ejercicio analítico presentado no permite conocer la causa de dicha situación, pero sí pone en evidencia el hecho de que, *prima facie*, hay un sesgo en las contrataciones.

Una hipótesis (pero no la única) consistente con la evidencia presentada es la que en las decisiones de contratación se toman en cuenta aspectos diferentes a las de las habilidades requeridas para realizar los trabajos y la productividad de quienes se postulan. Esto puede deberse a prejuicios conscientes o tácitos por parte de los empleadores o a la falta de información adecuada sobre el potencial de las personas. Una investigación sobre los procesos de selección, contratación, capacitación y promoción en el sector financiero de Bogotá (Castillo y Barreto 2000), muestra como existen (o existían en esa época) reglas explícitas e implícitas para adelantar estos procesos en el sector, que terminaban favoreciendo el desarrollo de las carreras profesionales de los hombres, en detrimento del de las mujeres. Los procesos de contratación, como lo señala Ramírez (2024), aunque están regulados en cierta medida⁴, no ofrecen una protección adecuada a las mujeres. Esto se puede prestar para que se apliquen políticas discriminatorias.

4. Ramírez (2024) señala que hay un vacío regulatorio en la etapa precontractual. Además, señala que hay casos frecuentes en los que, a pesar de haber regulación, ésta es muy difícil de cumplir por la situación de vulnerabilidad en que están las postulantes (como el caso del embarazo).

Varias tareas se pueden derivar de esta conclusión:

1.

Es bueno tratar de profundizar más en la información disponible para precisar mejor el tipo de vacantes en las que con más frecuencia se encuentra estas diferencias en el tratamiento de las mujeres postulantes a los empleos disponibles. Esto requiere continuar con el análisis estadístico a un nivel de mayor detalle.
2.

También es posible hacer un seguimiento a los empleadores cuyas ofertas laborales se identifican en este documento como los que están por encima de los límites superiores de los intervalos de confianza y tratar de entender mejor cómo toman las decisiones de contratación. Esto con el fin de saber si hay otros factores válidos que expliquen el tratamiento diferencial de las mujeres. Si no lo hay, se puede pensar en otras medidas que caen por fuera del propósito general de este documento.

APÉNDICE

Cuadro A.1: Porporción de mujeres postuladas y contratadas por departamento

DEPARTAMENTO	NUM DE OFERTAS	POSTULACIONES		COLOCACIONES		DIFER DE PROPOR**	ESTADÍSTICO Z
		MEAN	STD. DEV.	MEAN	STD. DEV.		
Amazonas	1*	28,6%	0	40,0%	0		
Antioquia	3.054	40,8%	0,275	41,0%	0,344	-0,002	-0,286
Arauca	119	32,7%	0,386	37,8%	0,443	-0,051	-0,947
Archipiélago de San Andrés y Providencia	16*	54,0%	0,250	80,3%	0,360		
Atlántico	650	41,4%	0,251	38,5%	0,371	0,030	1,685
Bogotá, D.C.	8.535	50,6%	0,247	49,7%	0,344	0,009	2,020
Bolívar	373	36,1%	0,293	33,4%	0,352	0,026	1,100
Boyacá	381	32,6%	0,305	31,6%	0,339	0,010	0,440
Caldas	267	51,0%	0,198	52,1%	0,245	-0,010	-0,544
Casanare	479	27,2%	0,277	26,8%	0,373	0,003	0,164
Cauca	167	33,0%	0,220	21,2%	0,284	0,119	4,260
Cesar	177	23,4%	0,279	25,8%	0,357	-0,024	-0,701
Chocó	4*	62,7%	0,422	71,1%	0,479		
Cundinamarca	2.834	48,1%	0,189	44,7%	0,288	0,035	5,351
Córdoba	171	25,9%	0,261	30,8%	0,408	-0,049	-1,334
Guaviare	1*	63,6%	0	33,3%	0		
Huila	89	34,3%	0,264	41,1%	0,393	-0,068	-1,351
La guajira	181	11,1%	0,218	9,5%	0,224	0,017	0,723
Magdalena	209	45,0%	0,343	45,0%	0,418	0,000	0,002

Continúa...

Cuadro A.1: Porporción de mujeres postuladas y contratadas por departamento

DEPARTAMENTO	NUM DE OFERTAS	POSTULACIONES		COLOCACIONES		DIFER DE PROPOR**	ESTADÍSTICO Z
		MEAN	STD. DEV.	MEAN	STD. DEV.		
Nariño	18*	36,1%	0,279	26,7%	0,347		
Norte de Santander	230	23,9%	0,283	26,5%	0,336	-0,025	-0,872
Putumayo	112	20,6%	0,240	22,1%	0,319	-0,016	-0,421
Quindío	4*	67,3%	0,076	49,0%	0,364		
Risaralda	672	45,0%	0,236	43,8%	0,293	0,011	0,775
Santander	1.183	35,0%	0,305	34,7%	0,341	0,004	0,287
Sucre	45	32,6%	0,325	31,2%	0,352	0,014	0,195
Tolima	230	40,2%	0,292	38,9%	0,366	0,013	0,419
Valle del Cauca	994	38,1%	0,251	36,4%	0,316	0,017	1,307
TOTAL	22.405	43,0%	0,269	41,8%	0,347	0,012	4,077
Z crítico para significancia de 5%		1,645					
Z crítico para significancia de 2,5%		1,960					
Z crítico para significancia de 1%		2,326					
* Muy pocas ofertas para que la prueba de hipótesis tenga validez ** Diferencia en puntos porcentuales							

Cuadro A.2: Porporción de mujeres postuladas y contratadas por ocupación

OCUPACIONES CUOC-COLOMBIA	NUM DE OFERTAS	POSTULACIONES		COLOCACIONES		DIFER DE PROPOR**	ESTADÍSTICO Z
		MEAN	STD. DEV.	MEAN	STD. DEV.		
Agricultores y trabajadores cal..	1.899	43,6%	0,167	41,9%	0,248	1,72	2,512
Directores y gerentes	138	49,1%	0,136	53,1%	0,307	-4,07	-1,421
Fuerzas militares	14*	57,6%	0,134	60,1%	0,165		
Ocupaciones elementales	5.786	39,2%	0,296	37,3%	0,364	1,94	3,144
Oficiales, operarios, artesanos..	1.442	14,1%	0,233	13,3%	0,267	0,81	0,872
Operadores de instalaciones y m..	750	19,0%	0,268	20,9%	0,321	-1,83	-1,196
Personal de apoyo administrativo	5.290	45,6%	0,216	43,0%	0,321	2,69	5,058
Profesionales, científicos e in..	1.138	43,5%	0,322	45,7%	0,390	-2,18	-1,453
Trabajadores de los servicios y..	3.624	55,3%	0,226	54,9%	0,334	0,46	0,682
Técnicos y profesionales del ni..	2.324	52,0%	0,230	52,1%	0,326	-0,15	-0,178
TOTAL	22.405	43,0%	0,269	41,8%	0,347	1,20	4,077
Z crítico para significancia de 5%		1,645					
Z crítico para significancia de 2,5%		1,960					
Z crítico para significancia de 1%		2,326					
* Muy pocas ofertas para que la prueba de hipótesis tenga validez ** Diferencia en puntos porcentuales							

Cuadro A.3: Porporción de mujeres postuladas y contratadas por rama de actividad CIU

RAMAS DE ACTIVIDAD ECONÓMICA CIU	NUM DE OFERTAS	POSTULACIONES		COLOCACIONES		DIFER DE PROPOR**	ESTADÍSTICO Z
		MEAN	STD. DEV.	MEAN	STD. DEV.		
Agric, ganadería, silvic, etc.	1.672	44,3%	0,164	42,5%	0,228	1,78	2,591
Minas y Canteras	698	13,6%	0,178	12,6%	0,262	1,03	0,862
Industria manufacturera	1.950	42,7%	0,256	41,0%	0,359	1,74	1,743
Electricidad, gas, vapor	50	29,4%	0,223	27,3%	0,242	2,05	0,441
Agua, alcantarillado, etc.	115	33,9%	0,264	24,4%	0,324	9,43	2,421
Construcción	1.871	10,9%	0,135	8,3%	0,163	2,59	5,276
Comercio	1.404	53,5%	0,230	54,5%	0,332	-1,01	-0,940
Transp y almacenamiento	878	23,2%	0,283	23,8%	0,354	-0,63	-0,413
Alojamiento y comida	977	58,3%	0,209	58,0%	0,307	0,31	0,261
Información y comunicaciones	318	40,9%	0,241	39,5%	0,337	1,40	0,603
Activ financieras y seguros	129	57,0%	0,143	55,0%	0,349	1,95	0,587
Actividades inmobiliarias	5*	9,5%	0,134	5,7%	0,128	3,80	0,459
Activ profes, científic y técnicas	1.142	37,9%	0,269	35,8%	0,344	2,08	1,605
Servicios administr y de apoyo	9.420	48,1%	0,241	46,3%	0,332	1,74	4,114
Defensa y seguridad	440	62,5%	0,194	68,2%	0,288	-5,64	-3,410
Educación	116	55,8%	0,280	56,4%	0,387	-0,57	-0,128
Salud y asistencia social	319	77,3%	0,173	79,4%	0,243	-2,08	-1,248
Activ artísticas, entretenimiento	221	65,0%	0,188	68,3%	0,275	-3,33	-1,488
Otros servicios	190	64,1%	0,263	67,1%	0,353	-3,01	-0,942
TOTAL	21.915	43,2%	0,267	42,0%	0,347	1,21	4,076
Z crítico para significancia de 5%		1,645					
Z crítico para Significancia de 2,5%		1,960					
Z crítico para Significancia de 1%		2,326					
* Muy pocas ofertas para que la prueba de hipótesis tenga validez ** Diferencia en puntos porcentuales							

BIBLIOGRAFIA

Castillo, V. Z., & Barrero, J. R. (2000). Relaciones de género en el sector financiero de Santafé de Bogotá, D.C. En Pabón Castilla & Z. Castillo Varela (Eds.), Estudios sobre economía y género (pp. 27-65). Proequidad; Consejería Presidencial para la Equidad de las Mujeres; Pontificia Universidad Javeriana.

Ramírez Bustamante, N. (2024). Permitido discriminar. Ediciones Uniandes.

¿EXISTEN SESGOS OCULTOS EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN?

UN ANÁLISIS POR GÉNERO



Servicio Público
de Empleo



@servicio
empleocol



@SPE
Colombia

UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL
DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO
Carrera 7, No. 31-10, Pisos 13 y 14, Bogotá D.C.

www.serviciodeempleo.gov.co



@ServiciodEmpleo