

- CIFRAS EN CONTEXTO 2 -  
**AFECTACIONES SOBRE LA AUTONOMÍA  
ECONÓMICA DE LAS MUJERES**



# **GÉNERO Y COVID-19**

Informe del Observatorio de Género de Nariño sobre la situación de mujeres y niñas en  
en el marco de la Pandemia - Covid 19

### *Equipo Técnico*

SONIA MARÍA ROSERO DÍAZ DEL CASTILLO  
Investigadora – Observatorio de Género de Nariño

VÍCTOR DAVID JARAMILLO MEJÍA  
Gestor del Conocimiento – Observatorio de Género de Nariño

### *Observatorio de Género de Nariño*

ISABEL GOYES MORENO  
Directora

ZULMA IZQUIERDO GARCÍA  
Coordinadora

ANGELA CRISTINA CADENA CERÓN  
Coordinadora Estrategia de Comunicaciones

KAREEN OVIEDO CASANOVA  
Diseñadora Gráfica

### Observatorio de Género de Nariño

Grupo de Investigación Derecho, Justicia y Región



Las opiniones expresadas en el presente documento son de la autoría del Observatorio de Género de Nariño, en el marco del programa "Las mujeres cuentan" de ONU Mujeres y el apoyo de la Gobernación de Nariño y no reflejan necesariamente la opinión de ONU Mujeres o ninguna entidad de las Naciones Unidas.



Secretaría  
**SEGIS, Equidad de  
Género e Inclusión Social**

**LAS MUJERES  
CUENTAN**

 **ONU  
MUJERES**



# — Introducción —

La pandemia COVID-19 fue declarada una emergencia global y como tal, los gobiernos de las naciones tomaron medidas sanitarias, económicas y sociales que produjeron consecuencias generales e impactos diferenciales sobre las mujeres en múltiples dimensiones, especialmente sobre su autonomía económica.

La autonomía económica se define como “la capacidad de las mujeres de generar ingresos y recursos propios a partir del acceso al trabajo remunerado en igualdad de condiciones que los hombres” (CEPAL, 2021a) y ha sido un área clave para la superación de la desigualdad histórica entre hombres y mujeres. Durante la pandemia COVID-19 se han exacerbado “los problemas estructurales del mercado de trabajo colombiano, caracterizado por unas profundas desigualdades de género” (OIT y ONU Mujeres, 2021; p.18) y, como resultado, las mujeres se han visto mayormente afectadas por el incremento de la pobreza, el desempleo y la sobrecarga del trabajo de cuidados no remunerado desencadenados por el aislamiento preventivo obligatorio, el cierre temporal de servicios presenciales de cuidado, del sistema educativo y otras medidas que implican alteraciones tanto en el mercado laboral como en la organización de las actividades requeridas para el funcionamiento de los hogares.

El presente informe analiza las principales afectaciones sobre la autonomía económica de las mujeres nariñenses que han surgido como consecuencia de la pandemia COVID-19 y los riesgos existentes de que permanezcan aun después de la crisis si no se plantea una reactivación económica y social con enfoque de género, lo cual implicaría un retroceso de más de una década en el desarrollo social, económico y político de Nariño en condiciones de igualdad.

# Afectaciones sobre la autonomía económica de las mujeres

De acuerdo con el informe Mujeres y Hombres: Brechas de Género en Nariño (O.G.Nariño, 2020), el análisis del mercado laboral indicó que entre 2008 y 2019 se han mantenido constantes las desigualdades que obstaculizan la autonomía económica de las mujeres en Nariño. Por ejemplo, las mujeres en edad de trabajar<sup>1</sup> participan en menor proporción que los hombres en el mercado laboral, presentan mayores tasas de desempleo, se ocupan con mayor frecuencia en empleos informales con remuneraciones inferiores y de medio tiempo o menos horas semanales, con frecuencia debido a que requieren atender la carga de trabajo no remunerado que asumen dentro de sus hogares. Asimismo, se ha identificado que las mujeres se encuentran infrarrepresentadas en casi todas las actividades económicas en el Departamento, a excepción del área del comercio, los restaurantes y los hoteles, los establecimientos financieros y los servicios sociales y comunales, actividades que se encuentran feminizadas (O.G.Nariño, 2020).

Las condiciones de desigualdad en la división sexual del trabajo y en la estructura del mercado de trabajo en Nariño que se han profundizado y evidenciado más fuertemente con la crisis son:

<sup>1</sup> En Colombia, las mediciones del DANE incluyen dentro de la población en edad de trabajar a las personas de 12 años y más en las zonas urbanas y 10 años y más en las zonas rurales (DANE, 2020a).

## 1. Menor participación de las mujeres en el mercado de trabajo

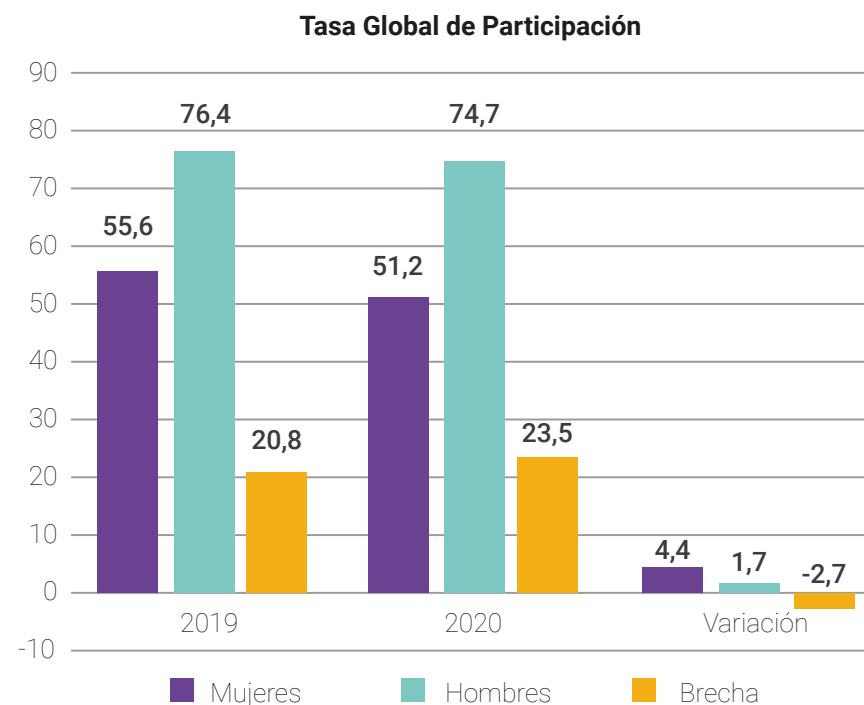
Durante 2020, se presentó la Tasa Global de Participación<sup>2</sup> (TGP) de mujeres más baja en Nariño desde el año 2009: 51,2%, lo que representa una disminución de 4,5 puntos porcentuales en comparación con el año 2019, en el que la participación femenina en la fuerza laboral nariñense alcanzó el 55,6%.

La participación masculina también disminuyó durante el año 2020: pasó de 76,4% en 2019 a 74,7% en 2020. Este decremento que representa 1,6 puntos porcentuales, es considerablemente menor que el de las mujeres y no es la tasa más baja de los últimos años, lo que indica que *la caída en la participación de las mujeres en el mercado de trabajo nariñense a consecuencia de la pandemia es casi tres veces mayor que la de los hombres*, lo cual también se evidencia en el crecimiento consecuente de la brecha de género, que pasó de 20,8 puntos en 2019 a 23,5 puntos en 2020; esta es la diferencia más amplia que se ha presentado en Nariño desde el año 2009.

»»» La Tasa Global de Participación del año **2020** indica que cerca de **la mitad de las mujeres** en edad de trabajar (**48,8%**) **no está haciendo parte de la fuerza laboral** del departamento de Nariño.

<sup>2</sup> La Tasa global de participación (TGP) “es la relación porcentual entre la población económicamente activa y la población en edad de trabajar. Este indicador refleja la presión de la población en edad de trabajar sobre el mercado laboral” (DANE, 2020b; p.35).

Gráfica 1. Nariño. Variación en la Tasa Global de Participación de mujeres y hombres, 2019-2020.



Fuente: Elaborado por O.G.Nariño con datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares, GEIH, 2019-2020.

## 2. Mayor desempleo de mujeres

En Nariño, la Tasa de Desempleo<sup>3</sup> (TD) de las mujeres siempre ha sido superior a la de los hombres. Sin embargo, en 2020, el desempleo en Nariño aumento 3,9 puntos porcentuales para las mujeres y 2,3 puntos para los hombres en relación con el año 2019, por lo cual es posible afirmar que **las restricciones del mercado laboral durante la pandemia COVID-19 han afectado en mayor proporción a las mujeres**. Esta situación no solo se presentó en Nariño, pues se estima que fue en toda Colombia:

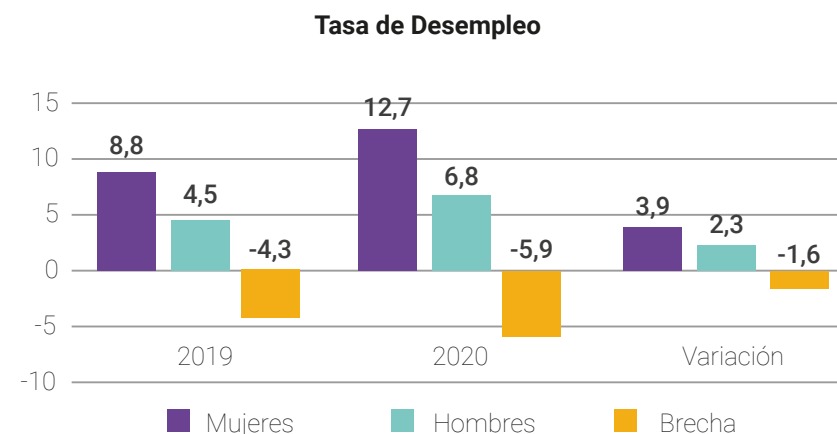
*La pandemia tuvo un impacto desproporcionado en el empleo femenino, que experimentó una contracción interanual del 19,6 por ciento entre el trimestre julio septiembre de 2020 y el mismo trimestre de 2019, lo cual representa una destrucción de 1,8 millones de empleos, frente a una disminución de 8,1 por ciento en el empleo masculino, equivalente a una pérdida absoluta de 1,0 millones de empleos (OIT y ONU Mujeres, 2021; p.15).*



**Históricamente**, el desempleo más elevado para las mujeres indica que **ellas tienen mayor dificultad que los hombres para ubicarse laboralmente**; el incremento adicional del desempleo a causa de la pandemia COVID-19 muestra que las **condiciones y posiciones laborales de las mujeres son más inestables** que las de los hombres.

<sup>3</sup> La Tasa de desempleo (TD) "es la relación porcentual entre el número de personas que están buscando trabajo y el número de personas que integran la fuerza laboral (PEA)" (DANE, 2020b; p.35).

Gráfica 2. Nariño. Variación en la Tasa de Desempleo de mujeres y hombres, 2019-2020.



Fuente: Elaborado por O.G.Nariño con datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares, GEIH, 2019-2020.

Por ejemplo, el análisis de indicadores del mercado de trabajo de Pasto muestra que durante el trimestre móvil octubre a diciembre del año 2020, en la capital del Departamento se contrataron menos mujeres que en el mismo periodo del año 2019 en actividades económicas como **la industria manufacturera**, en la que se emplearon 2.998 mujeres menos; **en hoteles y restaurantes**, que ocuparon 2.260 mujeres menos y en los **servicios domésticos en hogares privados**, en la que se contrataron 2.112 mujeres menos en comparación con el mismo periodo del año 2019 (GEIH, 2020).

**Tabla 1. San Juan de Pasto. Distribución de mujeres y hombres ocupados por rama de actividad por trimestre móvil octubre-diciembre, 2019-2020.**

| Actividad económica  | Sexo    | Octubre Diciembre |        | Variación |        |
|--|---------|-------------------|--------|-----------|--------|
|  |         | 2019              | 2020   |           |        |
| Industria manufacturera  | Mujeres | 8.638             | 5.640  | - 34,7%   | ▼ Baja |
|  | Hombres | 12.068            | 11.060 | - 8,4%    | ▼ Baja |
| Intermediación financiera  | Mujeres | 1.826             | 1.285  | - 29,6%   | ▼ Baja |
|  | Hombres | 1.302             | 1.134  | - 12,9%   | ▼ Baja |
| Hogares privados servicio domestico  | Mujeres | 7.324             | 5.212  | - 28,8%   | ▼ Baja |
|  | Hombres | 203               | 145    | - 28,5%   | ▼ Baja |
| Hoteles y restaurantes   | Mujeres | 9.820             | 7.560  | - 23,0%   | ▼ Baja |
|  | Hombres | 4.955             | 2.368  | - 52,2%   | ▼ Baja |
| Transporte, almacenamiento y comunicaciones                                  | Mujeres | 1.819             | 1.603  | - 11,9%   | ▼ Baja |
|  | Hombres | 18.452            | 18.706 | 1,4%      | ▲ Sube |
| Agricultura, ganadería, silvicultura, caza y pesca                           | Mujeres | 752               | 680    | - 9,5%    | ▼ Baja |
|  | Hombres | 1.865             | 1.083  | - 41,9%   | ▼ Baja |
| Administración pública y defensa; seguridad social de afiliación obligatoria | Mujeres | 5.724             | 4.780  | - 16,5%   | ▼ Baja |
|  | Hombres | 5.523             | 5.574  | - 0,9 %   | ▼ Baja |
| Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler                       | Mujeres | 8.077             | 7.138  | -11,6%    | ▼ Baja |
|  | Hombres | 7.024             | 6.722  | - 4,3%    | ▼ Baja |
| Educación  | Mujeres | 6.667             | 6.111  | - 8,3%    | ▼ Baja |
|  | Hombres | 5.518             | 5.830  | 5,6%      | ▲ Sube |
| Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales           | Mujeres | 6.421             | 6.075  | - 5,4%    | ▼ Baja |
|  | Hombres | 6.264             | 5.821  | - 7,1 %   | ▼ Baja |

Tabla 1. Continúa en la página siguiente



Tabla 1. Viene de la página anterior.

| Actividad económica                                    | Sexo    | Octubre<br>Diciembre<br>2019 | Octubre<br>Diciembre<br>2020 | Variación |        |
|--|---------|------------------------------|------------------------------|-----------|--------|
| Servicios sociales y de salud                          | Mujeres | 9.352                        | 9.009                        | - 3,7%    | ▼ Baja |
|  | Hombres | 4.579                        | 4.528                        | - 1,1 %   | ▼ Baja |
| Construcción   | Mujeres | 905                          | 1.027                        | 13,4%     | ▲ Sube |
|  | Hombres | 12.994                       | 9.713                        | - 25,2%   | ▼ Baja |
| Comercio y reparación de vehículos                     | Mujeres | 22.409                       | 25.770                       | 15,0%     | ▼ Baja |
|  | Hombres | 22.461                       | 24.952                       | 11,1%     | ▲ Sube |
| Suministro de electricidad, gas, vapor y agua caliente | Mujeres | 106                          | 772                          | 631,0%    | ▲ Sube |
|  | Hombres | 946                          | 1.407                        | 48,7%     | ▲ Sube |
| <b>Total</b>   | Mujeres | 89.840                       | 82.660                       | - 8,0%    | ▼ Baja |
|  | Hombres | 104.155                      | 99.043                       | - 4,9%    | ▼ Baja |

Fuente: Elaborado por O.G.Nariño con datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares, GEIH, 2019-2020.

Esta prevalencia de la pérdida de empleos de las mujeres se relaciona con *la sobrerrepresentación femenina en las actividades de servicios que requieren contacto con el público y que fueron principalmente limitadas debido a la pandemia* (OIT y ONU Mujeres, 2021). De igual forma, hay agrupaciones de actividades económicas como el *Transporte, almacenamiento y comunicaciones* y la *educación* en los que decrece el número de mujeres y se incrementa el número de hombres contratados en comparación con el año 2019. Estos sectores han requerido una migración tecnológica para la prestación de sus servicios, por lo cual *es importante analizar el impacto económico de la brecha tecnológica para las mujeres*, pues se estima que debido a la sistematización en algunas áreas existe una mayor

probabilidad de recortar definitivamente el número de empleos que implican servicios directos (CEPAL, 2021b) y contratar menos personal para que esté a cargo de los procesos tecnológicos, *lo cual implicaría la pérdida definitiva de plazas de trabajo que suelen ser ocupadas por mujeres*.

Por otra parte, entre 2019 y 2020 también se ha identificado una afectación en el promedio de ingresos laborales de los quintiles es decir, de las personas que tienen un menor nivel general de ingresos económicos y en el caso de las mujeres, la disminución de los ingresos es superior a la de los hombres de los 2 quintiles económicos.



**Tabla 2. San Juan de Pasto. Promedio de ingreso laboral, según sexo y quintil de ingreso en el trimestre móvil octubre-diciembre, 2019-2020.**

| Quintil de ingresos | Sexo    | Octubre Diciembre 2019 | Octubre Diciembre 2020 | Variación |
|---------------------|---------|------------------------|------------------------|-----------|
| Quintil 1           | Mujeres | \$ 229.516             | \$ 166.603             | -27,4%    |
|                     | Hombres | \$ 246.929             | \$ 180.180             | -27,0%    |
| Quintil 2           | Mujeres | \$ 561.190             | \$ 467.466             | -16,7%    |
|                     | Hombres | \$ 587.242             | \$ 497.153             | -15,3%    |
| Quintil 3           | Mujeres | \$ 813.631             | \$ 825.990             | 1,5%      |
|                     | Hombres | \$ 810.361             | \$ 816.304             | 0,7%      |
| Quintil 4           | Mujeres | \$ 1.057.144           | \$ 1.122.226           | 6,2%      |
|                     | Hombres | \$ 1.042.672           | \$ 1.131.770           | 8,5%      |
| Quintil 5           | Mujeres | \$ 2.775.383           | \$ 3.026.358           | 9,0%      |
|                     | Hombres | \$ 2.995.712           | \$ 3.174.540           | 6,0%      |

*Fuente: Elaborado por O.G.Nariño con datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares, GEIH, 2019-2020.*

Dentro de la Gran Encuesta Integrada de Hogares para el trimestre móvil octubre-diciembre 2020, el DANE buscó identificar las principales afectaciones generadas por la situación de emergencia nacional por la COVID-19. Los principales impactos reportados por las mujeres encuestadas fueron: la sensación de soledad, estrés, preocupación o depresión (40,2%), la reducción de la actividad económica y de los ingresos (23,4%), la incapacidad de realizar pagos de facturas y deudas (18,3%) y la pérdida del trabajo o la fuente de ingresos (16,0%). De esta manera, junto con las afectaciones psicológicas y emocionales propias de un periodo de anormalidad como el que se ha experimentado con la pandemia, las dificultades económicas constituyen el factor que mayor impacto negativo ha tenido sobre la calidad de vida de las mujeres.

De esta manera, se hace evidente que las dificultades económicas asociadas al manejo de la pandemia COVID-19 han recaído de manera diferencial sobre la población de mujeres que experimenta las tasas de desempleo más altas, mayores riesgos de que exista un recorte definitivo de las plazas de trabajo que solían ocupar debido a la sistematización y una reducción mayor de los ingresos si hacen parte de los estratos socioeconómicos más bajos.

### 3. Incremento en la cantidad de mujeres que hacen parte de la población inactiva

No todas las personas que perdieron su trabajo debido a la crisis generada por la COVID-19 pasaron al desempleo, “muchas se vieron obligadas a retirarse de la actividad laboral” (OIT y ONU Mujeres, 2021; p.22), es decir, a hacer parte de la población inactiva.

La población inactiva tiene en cuenta a aquellas personas que debido a su edad hacen parte de la población en edad de trabajar pero que no están en búsqueda de una ocupación remunerada, generalmente por encontrarse en etapa de estudios, jubilación, tener alguna condición de invalidez o por estar a cargo de los oficios del hogar (DANE, 2020a), por esto, no hacen parte de la población económicamente activa.

En el municipio de Pasto, la Tasa de inactividad (TI) en 2020 se incrementó en comparación con el año 2019 especialmente para las mujeres. Por ejemplo, entre los meses de mayo y julio de 2020 (48,2%) se reportó una TI para mujeres 9,6 pp por encima de la tasa para el mismo periodo del año 2019 (38,6%). En el caso de los hombres, se identifica

un incremento de 5,4 pp (la TI pasa de 26,5% en 2019 a 31,9% en 2020). En consecuencia, las condiciones de desigualdad continúan ampliándose: entre mayo y julio, la brecha de género entre hombres y mujeres fue de 16,4 puntos porcentuales y es la diferencia más amplia en este indicador en Pasto desde el año 2008.

Tabla 3. San Juan de Pasto. Tasa de inactividad de mujeres y hombres en el trimestre móvil octubre-diciembre, 2019-2020.

| Trimestre Móvil | Año  | Mujeres | Variación | Hombres | Variación | Brecha mujeres y hombres |
|-----------------|------|---------|-----------|---------|-----------|--------------------------|
| Ene - Mar       | 2019 | 46,3    | -5,3      | 30,8    | -2,9      | -15,5                    |
|                 | 2020 | 41      |           | 27,9    |           | -13,1                    |
| Feb - Abr       | 2019 | 44,6    | -1,2      | 29,3    | 2,3       | -15,3                    |
|                 | 2020 | 43,4    |           | 31,6    |           | -11,8                    |
| Mar - May       | 2019 | 41,5    | 5         | 27,3    | 5,5       | -14,2                    |
|                 | 2020 | 46,5    |           | 32,8    |           | -13,6                    |
| Abr - Jun       | 2019 | 40,2    | 7,7       | 26      | 7,9       | -14,2                    |
|                 | 2020 | 47,9    |           | 33,9    |           | -14                      |
| May - Jul       | 2019 | 38,6    | 9,6       | 26,5    | 5,4       | -12,1                    |
|                 | 2020 | 48,2    |           | 31,9    |           | -16,4                    |
| Jun - Ago       | 2019 | 39,3    | 7,2       | 26,6    | 3,8       | -12,7                    |
|                 | 2020 | 46,5    |           | 30,4    |           | -16,1                    |
| Jul - Sep       | 2019 | 39,4    | 5,7       | 26,7    | 2,3       | -12,7                    |
|                 | 2020 | 45,1    |           | 29      |           | -16,1                    |
| Ago - Oct       | 2019 | 40,7    | 2         | 26,9    | 1,2       | -13,9                    |
|                 | 2020 | 42,7    |           | 28,1    |           | -14,7                    |
| Sep - Nov       | 2019 | 40,4    | 1,9       | 26,4    | 2,1       | -13,9                    |
|                 | 2020 | 42,3    |           | 28,5    |           | -13,7                    |
| Oct - Dic       | 2019 | 40,4    | 2,1       | 26,1    | 1,9       | -14,3                    |
|                 | 2020 | 42,5    |           | 28      |           | -14,5                    |

Fuente: Elaborado por O.G.Nariño con datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares, GEIH, 2019-2020.

En Colombia y Nariño, “las tasas de inactividad laboral son estructuralmente más altas para las mujeres que para los hombres” (OIT y ONU Mujeres, 2021; p.21) y es importante tener en cuenta que hay diferentes razones por las cuales una persona pasa a ser parte de la población inactiva: para el trimestre mayo-julio de 2020, en Colombia, *mientras el mayor porcentaje de hombres inactivos se encontraba estudiando (48,9%), la mayoría de las mujeres inactivas (64,5%) se dedicaba a los oficios del hogar (DANE, 2020b)*, lo cual pone de manifiesto las desigualdades estructurales de la sociedad basadas en la división sexual del trabajo que se mantienen arraigadas culturalmente *y convierten al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, en uno de los principales factores que limitan la autonomía económica de las mujeres.*

## 4. Incremento en la demanda de trabajo doméstico y de cuidados no remunerado

La pandemia COVID-19 ha permitido hacer visible el aporte fundamental para el funcionamiento social del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado (TDCNR), entendido como:

*El ejercicio permanente de todas aquellas labores reproductivas que son requeridas para el sostenimiento y apoyo de las personas en el hogar y que se realizan sin retribución económica directa. Incluye actividades como la alimentación, el vestuario, la limpieza, el mantenimiento de la vivienda, las compras y administración de la casa, el cuidado de población dependiente (niños, niñas y adolescentes, adultos mayores y en condición de discapacidad) el trabajo voluntario y la satisfacción de*

las necesidades que se generan dentro del hogar (Ley 1413 de 2010 en O.G.Nariño, 2020; p. 91).

Este aporte socioeconómico que históricamente ha estado ligado al rol de género femenino equivale al 15% del PIB del país (ONU Mujeres, DANE y CPEM, 2020) y durante la pandemia su demanda se incrementó significativamente como resultado del aumento en la carga de trabajo doméstico por la presencia constante de los diferentes miembros del núcleo familiar en la vivienda a lo cual se suma la demanda de apoyo en actividades escolares para la población de niños, niñas y adolescentes escolarizados, junto con el cuidado especial que requiere la población adulta mayor al presentar los riesgos más altos de mortalidad por COVID-19:

*En junio de 2020 hubo un aumento de 1,6 millones de mujeres dedicadas a los oficios del hogar, en comparación con 2019. Esto significa que 7,1 millones de mujeres reportaron esta labor en Colombia, en contraste con los 999.000 hombres que reportaron la misma actividad (Fundación WWB Colombia y Observatorio para la Equidad de las Mujeres, 2020; p.10).*

Así, al igual que a nivel nacional, en la ciudad de Pasto también aumentó el número de mujeres que se hicieron cargo del TDCNR. Entre octubre y diciembre de 2020, **56.078** mujeres que en el año 2019 reportaban no estar a cargo de las labores domésticas han asumido los oficios del hogar durante el año 2020.

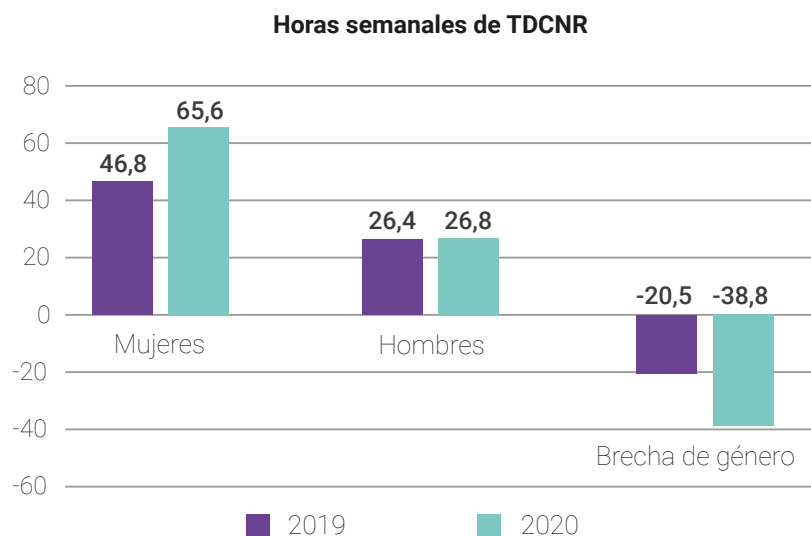
**Tabla 4.** San Juan de Pasto. Distribución de mujeres y hombres que realizan actividades de trabajo doméstico y de cuidados no remunerado durante el trimestre móvil octubre-diciembre, 2019-2020.

| Actividad de trabajo doméstico y de cuidado no remunerado          | Sexo    | Octubre Diciembre 2019 | Octubre Diciembre 2020 | Variación |
|--|---------|------------------------|------------------------|-----------|
| Población que realiza oficios del hogar                            | Mujeres | 105.771                | 161.849                | 53,0%     |
|  | Hombres | 104.116                | 113.897                | 9,4%      |
| Población que realiza atención a niñas y niños                     | Mujeres | 65.493                 | 62.367                 | - 4,8%    |
|  | Hombres | 32.184                 | 29.979                 | - 6,8%    |
| Cuidado de personas adultas mayores o en condición de discapacidad | Mujeres | 10.810                 | 12.065                 | 11,6%     |
|  | Hombres | 5.092                  | 6.939                  | 36,3%     |

**Fuente:** Elaborado por O.G.Nariño con datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares, GEIH, 2019-2020.

En promedio, las mujeres incrementaron 18,8 horas semanales de dedicación para el TDCNR: mientras en el trimestre móvil octubre-diciembre de 2019 asignaban 46,8 horas semanales a estos oficios, durante el mismo periodo del año 2020 la asignación fue de 65,6 horas. El incremento por parte de los hombres fue de 0,4 horas, pues en 2019 dedicaron 26,4 horas al TDCNR y en 2020 asignaron 26,8. Esta diferencia de inversión de tiempo al cuidado del hogar entre hombres y mujeres constituye una brecha de género de 38,8 puntos.

Gráfica 3. San Juan de Pasto. Horas semanales dedicadas al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado desagregado por sexo, 2019-2020.



Fuente: Elaborado por O.G.Nariño con datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares, GEIH, 2019-2020.

*“La pandemia ha demostrado que las labores de cuidado son indispensables, pero también ha demostrado que la sociedad no las reconoce ni las valora”* (Razón Pública, 2020; párr. 10). Es imperativo abordar desde la respuesta estatal, la sobrecarga de TDCNR, pues es un factor de alta complejidad que repercute en las condiciones generales y la calidad de vida de las mujeres:

*Esta excesiva y mayor carga de tiempo total diario de las mujeres, sustentada en la división sexual del trabajo, es uno de los mayores obstáculos estructurales para su acceso a ingresos propios. Asimismo, propicia su mayor pobreza monetaria*

*además de tener efectos directos sobre sus condiciones físicas y psicológicas. Son numerosas las mujeres que deben hacer trabajo remunerado adicionalmente al no remunerado, lo cual extiende sus jornadas laborales porque se requiere también su provisión económica, que puede afectar su salud mental por la carencia de tiempo para esparcimiento y cuidado personal* (Dejusticia en Espino y Arenas, 2020; p. 22).

## 5. Afectaciones específicas: las mujeres en la primera línea de respuesta ante la emergencia

El análisis del mercado de trabajo por actividad económica también permite evidenciar que las mujeres se han ubicado en la primera línea de respuesta sanitaria ante la pandemia. En Pasto, 9.009 mujeres se encuentran al frente de las actividades económicas de servicios sociales y de salud, un área que tradicionalmente ha estado feminizada en el departamento de Nariño.

Se ha identificado que las profesionales de la salud se enfrentan a múltiples **riesgos** con la COVID-19, riesgos de tipo **biológico** (mayor exposición al contagio y a enfermedades respiratorias generadas por el uso permanente de químicos utilizados para la limpieza de los espacios), **físico** (lesiones ocasionadas por el uso de elementos de protección personal reforzada, la falta de estos o el uso de elementos de protección que no han sido diseñados para la anatomía femenina y causan múltiples dificultades) y **psicosocial** relacionados con la prestación del servicio (agotamiento emocional por la atención a personas enfermas y sus familias, estrés, sobrecarga

de trabajo, sobrecarga mental, maltrato) con las condiciones de trabajo (falta de insumos, bajos salarios, falta de reconocimiento, aumento en la carga de trabajo, violencia y acoso laboral) y personales (ser un foco de contagio o distanciamiento de sus familias, falta de tiempo para practicar actividades diferentes a las laborales), entre otros (Silva, Batista de Carvalho, Leite y Oliveira, 2020; East, Laurence y López, 2020).

De esta manera, aunque se reconoce la importancia del personal de salud, conformado primordialmente por mujeres y los diferentes riesgos a los que se enfrenta, estas trabajadoras experimentan otro tipo de desigualdad que se ha hecho aún más visible con la pandemia:

*En lo referente a la toma de decisiones y los puestos de liderazgo durante esta emergencia, se observa una disparidad flagrante para las mujeres. Los datos de la Organización Mundial de la Salud estiman que, aunque las mujeres representan el 70 por ciento del personal sanitario global, solo ocupan un 25 por ciento de los puestos de liderazgo (National Geographic, 2020).*

De esta manera, más allá de reconocer la importancia del personal de salud conformado primordialmente por mujeres, es necesario corresponder a esto con acciones claras que eliminen o disminuyan los riesgos a los que se ven expuestas las trabajadoras de la salud, mejorar las condiciones para optimizar su desempeño y garantizar que hagan parte de la planeación del manejo de las crisis y no solo de la respuesta operativa.

## Conclusiones y recomendaciones para una recuperación social y económica con perspectiva de género en Nariño

La información disponible para Pasto y Nariño indica que la pandemia COVID-19 y las medidas tomadas para contener la emergencia social y sanitaria tienen fuertes impactos diferenciales sobre las mujeres, *han acentuado las brechas de género preexistentes en el mercado de trabajo departamental y representan un retroceso de más de una década en las condiciones dadas para la autonomía económica de las mujeres.*

Esto se refleja principalmente en la disminución de su participación en el mercado de trabajo, el incremento en su tasa de desempleo, el aumento del número de mujeres que entran a formar parte de la población inactiva y la sobrecarga de trabajo doméstico y de cuidados no remunerado que, según las cifras, en Nariño fue asumida casi exclusivamente por las mujeres.

Con respecto a la participación femenina en el mercado de trabajo, se observa que *disminuye casi tres veces más que la de los hombres*, por lo cual es imperativo priorizar a las mujeres en todas las iniciativas de reactivación económica, especialmente a quienes hacen parte de los estratos socioeconómicos 1 y 2, trabajadoras informales y empleadas del servicio doméstico, quienes han tenido la mayor disminución de ingresos económicos. Asimismo, se sugiere la incor-

poración estratégica en los procesos de reactivación de aquellos sectores con alta participación de mujeres, como la industria manufacturera, el turismo y los servicios (CEPAL, 2021b).

Otro factor que requiere tenerse en cuenta se relaciona con *la segregación ocupacional tradicional en el mercado de trabajo de Nariño*. La segregación implica la sobrerrepresentación de las mujeres en ciertas actividades económicas, también conocida como feminización, y la subrepresentación en otras, lo que implica escasa diversificación de los puestos de trabajo en los que suelen ocuparse las mujeres (caso contrario al de los hombres que se ubican laboralmente en un espectro más amplio) (OIT y ONU Mujeres, 2021).

La segregación ocupacional horizontal se evidencia en el alto número de mujeres que hacen parte del personal de salud, que al ser una actividad de cuidado se encuentra feminizada; sin embargo, el sector salud también muestra un caso de segregación vertical en el que las mujeres ocupan puestos de respuesta operativa que ha sido planificada y dirigida por hombres posicionados en cargos de alto nivel de decisión. Con la carencia de la participación de mujeres en los equipos de mando incrementa la posibilidad de que ciertos riesgos no sean identificados y se conviertan en afectaciones para las mujeres que hacen parte del personal de salud, aunque hubieran podido prevenirse.

Para deconstruir la segregación ocupacional se requiere llevar a cabo un proceso pedagógico en todos los niveles educativos que permita modificar los estereotipos y ampliar la elección vocacional de mujeres y hombres desde la escolaridad básica; sin embargo, como respuesta inmediata ante la crisis se necesita establecer acciones afirmativas y una oferta de capacitación que facilite la incorporación paulatina de mujeres en áreas no tradicionales, así

como la inclusión de mujeres en los equipos de planificación de la respuesta ante las emergencias.

Otro caso relacionado con la segregación ocupacional y que ha mostrado grandes repercusiones a raíz de la pandemia COVID-19 es la subrepresentación de las mujeres en los campos STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas). La escasa incursión femenina en estas áreas del conocimiento junto con otros factores contextuales asociados a los roles de género han repercutido en una incursión más lenta de las mujeres en el mundo digital y mayores dificultades de conectividad a internet que han originado una brecha digital de género. Por esto, se requiere *“promover acciones afirmativas para la participación de mujeres en los sectores de la frontera tecnológica”* (CEPAL, 2021b; p.13) y preparar a la fuerza laboral femenina para que se incluya en las nuevas formas de empleo que emergen con la pandemia. Al mismo tiempo, es imperativo establecer desde ya *“políticas orientadas a prevenir la precarización de las formas de empleo atípicas y emergentes, y garantizar los derechos de las mujeres al trabajo y en el trabajo, particularmente en el empleo digital y de plataformas”* (CEPAL, 2021b; p.14).

Por otra parte, el incremento de la inactividad y la sobrecarga de trabajo doméstico y de cuidados no remunerado tiene implicaciones dentro y fuera de los hogares, pues la disminución de la participación femenina en el mercado laboral restringe los ingresos familiares, a la vez que la sobrecarga de TDCNR implica alteraciones de la salud física y mental de quien asume este excedente de trabajo.

Resulta indispensable para impulsar el retorno de las mujeres al mercado de trabajo, *la recuperación y el fortalecimiento de la prestación de servicios de cuidados remunerados* (OIT y ONU Mujeres, 2021), mediante iniciativas como:

*Diseñar sistemas integrales de cuidado que articulen políticas relacionadas con la distribución del tiempo, recursos, prestaciones y servicios, fomentando el principio de corresponsabilidad entre hombres y mujeres, así como entre el Estado, el mercado y las familias, y que se vinculen con las políticas de salud y educación sin recargar el trabajo no remunerado de las mujeres (CEPAL, 2021b; 14).*

Estas iniciativas requieren que tanto **las mujeres como el enfoque de género se encuentren presentes tanto en los equipos de planificación de la respuesta como en los puestos de toma de decisiones y liderazgo de la reactivación económica**. Incluir a las mujeres en estos espacios amplía y diversifica las alternativas de solución, especialmente si tienen conocimiento experiencial de primera mano en las problemáticas a manejar.

Finalmente, es necesario **generar estadísticas sobre el impacto de la pandemia COVID-19 sobre las mujeres con enfoque interseccional**. Se desconoce el panorama que deja este periodo para las mujeres que habitan el sector rural, que hacen parte de grupos étnicos, jóvenes o adultas mayores sin ingresos y, aunque la historia de la economía y el mercado laboral de Nariño permite afirmar que ellas han experimentado condiciones aún más desventajosas que las mujeres en general, los datos oficiales aún se entregan sin desagregación y mantienen a estos sectores poblacionales invisibles en los números y en las estrategias de apoyo social y económico.

La crisis actual es una oportunidad para implementar soluciones de raíz y a largo plazo, para mejorar las condiciones laborales de las mujeres, contrarrestar el retroceso de una década que se ha presentado como resultado de la pandemia COVID-19 y continuar con el avance alcanzado con décadas de esfuerzos incansables por la igualdad de género en Nariño.



## Referencias

- Castellanos-Torres, E., Mateos, J. & Chilet-Rosell, E. (2020). COVID-19 en clave de género. *Gaceta Sanitaria*, 34(5), 419-421. Epub 15 de febrero de 2021. <https://dx.doi.org/10.1016/j.gaceta.2020.04.007>
- CEPAL. (2021a). Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe. Autonomía económica. CEPAL. Disponible en: <https://oig.cepal.org/es/autonomias/autonomia-economica>
- CEPAL. (2021b). La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad. Disponible en: [https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/46633/S2000740\\_es.pdf](https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/46633/S2000740_es.pdf)
- DANE. (2020a). Boletín Técnico Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) Mayo - julio 2020. Disponible en: [https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech\\_inactividad/bol\\_eje\\_inac\\_may20\\_jul20.pdf](https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_inactividad/bol_eje_inac_may20_jul20.pdf)
- DANE. (2020b). Boletín Técnico Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) diciembre 2020. Disponible en: [https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/bol\\_empleo\\_dic\\_20.pdf](https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/bol_empleo_dic_20.pdf)
- East, S.; Laurence, T. y López, E. (2020). COVID-19 y la situación de las trabajadoras de la salud en Argentina. Disponible en: <https://lac.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2020/08/covid-19-y-la-situacion-de-las-trabajadoras-de-la-salud-en-argentina>
- Espino, A. y Arenas, A. (2020). La crisis por la covid-19 en Colombia: oportunidad o retroceso para la autonomía económica de las mujeres. Disponible en: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/kolumbien/16653.pdf>
- Fundación WWB Colombia y Observatorio para la Equidad de las Mujeres. (2020). Boletín # 8. Género, cuidado y COVID-19. <https://www.fundacionwwbcolombia.org/wp-content/uploads/2021/03/Boletin-8-COVID19.pdf>
- Herrera-Idárraga, P.; Ramírez-Bustamante, N. y Tribín, A. (s.f.). COVID-19. Brechas de género en el mercado laboral. DANE, Pontificia Universidad Javeriana y Género y Economía. Disponible en: <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/informes/Informe-participacion-mujer-mercado-laboral-2.pdf>
- National Geographic. (29 de julio de 2020). Las mujeres están en la primera línea de la respuesta a la COVID-19. Disponible en: <https://www.nationalgeographic.es/historia/2020/07/mujeres-estan-en-primera-linea-de-respuesta-a-covid-19>
- Observatorio de Género de Nariño. (2020). Mujeres y hombres: brechas de género en Nariño. Disponible en: <https://observatoriogenero.udenar.edu.co/wp-content/uploads/2020/12/Documento-MHBGN-V01.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). Nota técnica: panorama laboral en tiempos de la COVID-19. Impactos en el mer-

cado de trabajo y los ingresos de América Latina. Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_756694.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_756694.pdf)

ONU Mujeres, DANE y CPEM. (2020). Mujeres y hombres: brechas de género en Colombia. Disponible en: <https://colombia.unwomen.org/es/biblioteca/publicaciones/2020/11/mujeres-y-hombres-brechas-de-genero-en-colombia>

ONU Mujeres, OIT y CEPAL. (2020). Trabajadoras remuneradas del hogar en América Latina y el Caribe frente a la crisis del COVID-19

ONU Mujeres. (2020a). Cuidados en América Latina y el Caribe en tiempos de COVID-19: Hacia sistemas integrales para fortalecer la respuesta y la recuperación. Disponible en: <https://lac.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2020/08/cuidados-en-america-latina-y-el-caribe-en-tiempos-de-covid-19>

ONU Mujeres. (2020b). COVID-19 y la economía de los cuidados: Acciones inmediatas y transformación estructural para una recuperación con perspectiva de género. Disponible en: <https://www.unwomen.org/es/digital-library/publications/2020/06/policy-brief-covid-19-and-the-care-economy>

Organización Internacional del Trabajo y ONU Mujeres. (2021). El impacto de la COVID-19 en las mujeres trabajadoras de Colombia. Disponible en: <https://colombia.unwomen.org/es/biblioteca/publicaciones/2021/impacto-covid-19-mujeres-colombia>

Pineda, D. (2018). Jóvenes Nini, ¿desincentivo para la ciencia, la tecnología y la innovación en Colombia? AD-minister, no. 32, enero-junio 2018 pp. 83 - 106.

Razón Pública. (10 de agosto de 2020) Economía del cuidado: antes y después de la pandemia. Portal en línea. Disponible en: <https://razonpublica.com/economia-del-cuidado-despues-la-pandemia/>

Silva, J., Batista de Carvalho, A., Leite, H., & Oliveira, E. (2020). Reflexiones sobre los riesgos ocupacionales en trabajadores de salud en tiempos pandémicos por COVID-19. Revista Cubana De Enfermería, 36(2). Disponible en: <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/3738/599>

- CIFRAS EN CONTEXTO 2 -

# **AFECTIONS SOBRE LA AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LAS MUJERES**

**Observatorio de Género  
de Nariño**

Grupo de Investigación Derecho, Justicia y Región



## **GÉNERO Y COVID - 19**

Informe del Observatorio de Género de Nariño sobre la situación de mujeres y niñas en  
en el marco de la Pandemia - Covid 19