



**ANÁLISIS A LOS EFECTOS DEL COVID-19 EN EL MERCADO  
LABORAL DE LAS MUJERES Y LOS RETOS PARA LA  
REACTIVACIÓN ECONÓMICA  
(enero-septiembre de 2020)**

En cumplimiento de los artículos 8 y 10 del Acuerdo 24 de 1993

**Bogotá, D.C., octubre de 2020**



Análisis a los efectos del COVID-19 en el mercado laboral de las mujeres y los retos para la reactivación económica (enero-septiembre de 2020)

**Veedor Distrital**  
Guillermo Rivera

**Viceveedora Distrital**  
Diana Patricia Mendieta Durán

**Veedor Delegado para la Atención de Quejas y Reclamos**  
Jayn Patrich Pardo García

**Veedor Delegado para la Contratación**  
Byron Valdivieso

**Veedora Delegada para la Eficiencia Administrativa y Presupuestal**  
Laura Inés Oliveros Amaya

**Veedor Delegado para la Participación y los Programas Especiales**  
Ramón Villamizar Maldonado

**Jefe Oficina Asesora de Planeación**  
Rino Augusto Acero Camacho

**Jefe Oficina Asesora Jurídica**  
María Liliana Rodríguez

### **Equipo de Trabajo**

Alejandra Rodriguez  
Constanza García Figueroa

## Tabla de contenido

1. Derechos humanos laborales de las mujeres .....	4
2. Brechas de género en el mercado laboral de Bogotá .....	6
3. Sectores más vulnerables ante la crisis, la imposibilidad del trabajo en casa y el posible efecto para las mujeres .....	11
4. El efecto de la pandemia en la economía del cuidado.....	13
5. Metas de inclusión productiva en el Plan Distrital de Desarrollo 2020-2024 ‘Un Nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del Siglo XXI’ .....	14
5.1 Desarrollar habilidades financieras y herramientas digitales .....	15
5.2 Formar nuevas competencias para el trabajo y promoción del empleo con enfoque de género, territorial, diferencial.....	16
6. Conclusiones y recomendaciones.....	18
6.1 Conclusiones.....	18
6.2 Recomendaciones .....	19
Referencias .....	20

## Lista de tablas

<i>Tabla 1.</i> Porcentaje de ocupación de hombres y mujeres en cuatro ciudades, abril-junio 2020....	10
<i>Tabla 2.</i> Beneficiados por estrategias fortalecimiento en habilidades financieras de la SFIF .....	15
<i>Tabla 3.</i> Proyección de beneficiados por programas y estrategias de la SEN .....	16

## Lista de figuras

<i>Figura 1.</i> Indicadores de mercado laboral en Bogotá, 2010-2019 .....	7
<i>Figura 2.</i> Brechas de género en la ocupación y participación del mercado laboral en Bogotá, 2010-2019.....	8
<i>Figura 3.</i> Comparación indicadores mercado laboral Bogotá, trimestre móvil periodos entre enero-julio 2019 y 2020 .....	8
<i>Figura 4.</i> Por cada 100 pesos que ganan los hombres, cuántos pesos ganan las mujeres, por nivel de educación en Colombia, 2018 .....	9
<i>Figura 5.</i> Brecha de ingresos en cuatro ciudades, 2015-2018 .....	10
<i>Figura 6.</i> Hombres y mujeres que dejaron de estar ocupados en los principales sectores de la economía para 13 ciudades del país por sector económico, mayo-julio 2019 y 2020 .....	12
<i>Figura 7.</i> Participación en cuidados del hogar hombres y mujeres según regiones del país, 2017 .....	13
<i>Figura 8.</i> Mujeres y hombres en Latinoamérica que perdieron su trabajo o cerraron su propio negocio según estado civil, junio 2020 .....	14
<i>Figura 9.</i> Ruta de Empleabilidad y número de mujeres en cada etapa, enero a julio 2020 .....	16
<i>Figura 10.</i> Mujeres atendidas en cada etapa de la Ruta de Empleabilidad, enero a julio 2020.....	17

## Introducción

Es necesario un análisis de reactivación económica con perspectiva de género debido a que las crisis económicas, no tienen el mismo efecto en hombres y mujeres. En 2009, la crisis más importante del siglo, donde el PIB en Colombia alcanzó un crecimiento de 1,1, el desempleo de las mujeres registró un valor de 15,7% mientras que la de los hombres fue de 9,3% (DANE, 2020). En el mercado laboral las mujeres han mostrado algunas desventajas frente a los hombres y es posible que los efectos negativos coyunturales tengan un mayor impacto en las mujeres.

Como acompañamiento y control preventivo a las acciones de la Administración Distrital sobre los desafíos en el marco de la pandemia, la Veeduría Distrital presenta un informe sobre los efectos del COVID-19 en el mercado laboral de las mujeres y los retos en la reactivación económica que enfrenta este grupo poblacional.

El informe se estructura a partir de seis capítulos. En un primer capítulo, se presenta los Derechos Humanos de las mujeres en el escenario laboral haciendo especial énfasis en aquellos instrumentos que estandarizan la acción de los Estados frente a los compromisos internacionales en materia de acceso de las mujeres al mercado laboral en condiciones equitativas y justas. El segundo capítulo, el documento aborda los principales indicadores del mercado laboral históricos y muestra las brechas de género existentes previas a la pandemia que ponen en riesgo la situación actual laboral de las mujeres. En el tercer capítulo se muestran los sectores económicos más vulnerables ante la crisis por el COVID 19 y por qué esto puede impactar más a las mujeres que a los hombres. El cuarto capítulo menciona las diferencias de participación en los cuidados del hogar entre hombres y mujeres. En el quinto capítulo se menciona y analiza los programas y estrategias adelantados que permitirán cumplir con las metas del Plan Distrital de Desarrollo 2020-2024 ‘Un Nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del Siglo XXI’ relacionados a la reactivación económica de las mujeres. Finalmente se presentan conclusiones y recomendaciones.

### 1. Derechos humanos laborales de las mujeres

Son varios los retos que el Estado colombiano afronta para lograr honrar sus compromisos inscritos en un marco internacional estricto en materia de garantía, protección y restablecimiento de Derechos Humanos de las mujeres.

Respecto a la realización y protección de sus derechos en el escenario laboral hay que precisar en primer lugar, que el análisis sobre los Derechos Humanos referentes al trabajo versa necesariamente sobre dos frentes, de un lado, el derecho al trabajo y de otro, los derechos humanos laborales. El primero se refiere, a la posibilidad de acceder a un trabajo remunerado con el fin de establecer condiciones económicas que permitan el desarrollo de una vida digna. El segundo, se relaciona con el grupo de derechos que garantiza las condiciones laborales, en términos de igualdad, dignidad, remuneración justa, no discriminación, entre otras.

La protección jurídica al trabajador requiere una mirada más amplia y profunda cuando hablamos de trabajadoras. En el origen del reconocimiento jurídico de los derechos humanos laborales, existía una segregación directa contra las mujeres. Por lo tanto, los instrumentos existentes en materia de igualdad entre hombres y mujeres en el escenario laboral son muchos más recientes que los derechos laborales en sí mismos y responden a problemas estructurales que afectan directamente a las mujeres e impiden su inserción laboral en términos de igualdad.

Entre estas dificultades estructurales están: los estereotipos laborales basados en el género, la denominada *segregación horizontal*, las dificultades de progresión jerárquica y una menor remuneración. Frente a ello, si bien existen numerosos instrumentos dentro del Derecho Internacional de los Derechos Humanos que abogan por la igualdad entre hombres y mujeres, como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, es la Organización Internacional del Trabajo - OIT, de la cual Colombia es miembro desde 1919, la organización que se ha orientado a la promoción de los derechos de la mujer en el trabajo.

En primer lugar, el Convenio sobre igualdad de remuneración (1951) que marca el camino del principio de *igual trabajo igual remuneración*, frente al cual la Corte Constitucional Colombiana, ha señalado:

el derecho a la igualdad no plantea una igualdad matemática, sino una igualdad real, que busca un trato igual a las personas que se encuentran bajo unas mismas condiciones, (...). Con base en este derecho fundamental contenido en la Carta Política es que se ha dado desarrollo al principio de "a trabajo igual, salario igual". No se puede dar un trato discriminatorio entre trabajadores que, cumpliendo una misma labor con las mismas responsabilidades, sean objeto de una remuneración diferente. (Corte Constitucional Sentencia T-018/99)

En este mismo sentido, en 1975 tuvo lugar la Declaración de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras, que tiene como fin fijar estándares para eliminación de la discriminación y obstáculos de acceso a posiciones laborales basados en el género.

Posteriormente, se generaron instrumentos que buscan resolver varios problemas estructurales asociados con la exclusión social de la mujer, que incluye restricciones por cuenta del ejercicio de la maternidad o la imposición de mayores responsabilidades en el hogar comúnmente llamada "*doble jornada*". De un lado, el Convenio sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares (1981) y por otro, el Convenio sobre Protección de la Maternidad (2000) que tienen como objetivo fijar estándares de protección para las mujeres y buscan eliminar obstáculos para el acceso, en condiciones equitativas y justas, al mercado laboral.

Teniendo en cuenta los múltiples factores estructurales que perpetúan las desigualdades, no sorprende que la crisis provocada por la pandemia afecte de manera diferencial a hombres y mujeres. Al respecto, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, hizo un llamado a

los Estados a incorporar la perspectiva de género en las respuestas a la crisis (CIDH, 2020), en un reconocimiento tácito de la afectación diferencial que, la crisis provocada por la pandemia tiene sobre las mujeres.

En este sentido se ha llamado la atención sobre dos puntos fundamentales. El primero refiere a que los roles tradicionalmente impuestos a las mujeres como cuidadoras principales en los hogares, ha provocado un aumento desmedido en el trabajo no remunerado de las mismas (ONU Mujeres, 2020). El segundo, revela la enorme preocupación por un importante aumento en las cifras de violencia contra las mujeres en medio de las medidas de aislamiento adoptadas para contener la pandemia (UN Women, 2020).

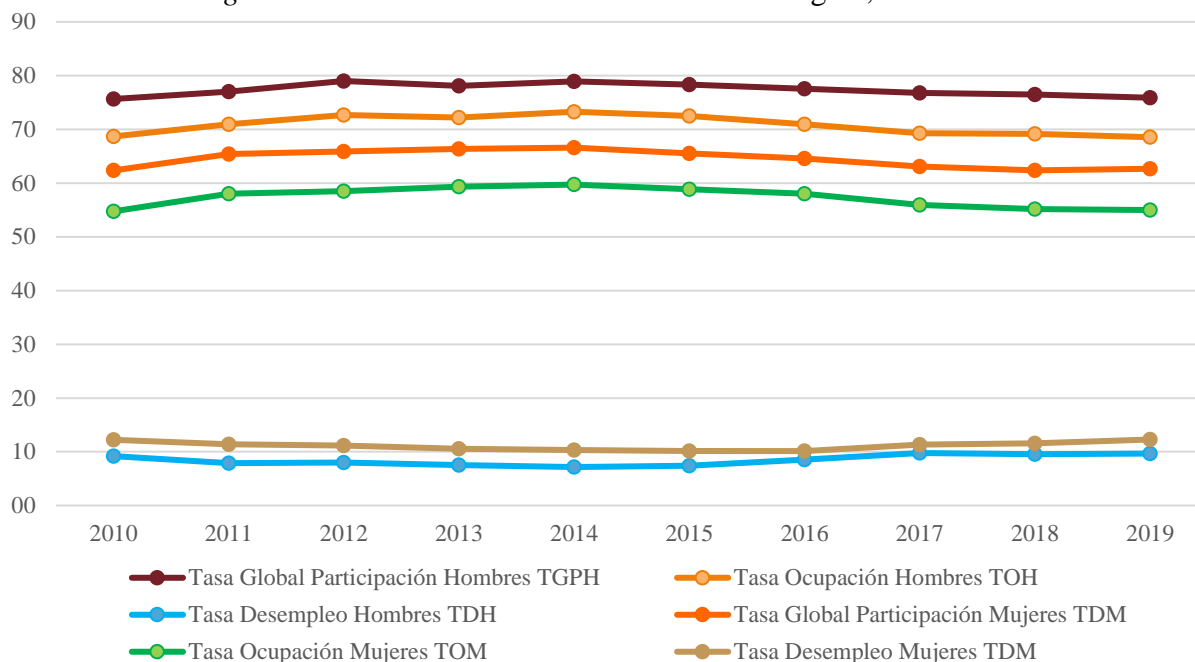
Teniendo en cuenta lo anterior, en el escenario laboral se proyecta una mayor afectación para las mujeres. En lo que respecta a Colombia, existe un factor socioeconómico determinante. El 48,5% (DANE, 2020) de las mujeres que trabajan lo hacen en el sector informal. Adicional a ello, el 40,7% (DANE, 2018) de los hogares colombianos tienen jefatura únicamente de una mujer. Estos porcentajes no varían mucho respecto a Bogotá, puesto que 37,10% (DANE 2017) de los hogares de la capital tienen jefatura femenina al tiempo que la informalidad de las mujeres en el mercado laboral supera la media del Distrito con 43,24% (GEIH 2017).

Las cifras sobre mercado laboral entre hombres y mujeres y las alertas emitidas por organismos internacionales, deben estar consideradas en el diseño y ejecución de la estrategia de inserción laboral para la reactivación económica pospandemia. Dicha estrategia debe integrar medidas particulares para las mujeres no solamente con el fin de garantizar una económica incluyente si no también buscando contrarrestar las consecuencias nefastas de la pandemia en la profundización de las desigualdades entre hombres y mujeres.

## **2. Brechas de género en el mercado laboral de Bogotá**

En Bogotá, desde antes de la pandemia, la tasa de ocupación y participación de las mujeres en el mercado laboral ha estado por debajo de la de los hombres y el desempleo de las mujeres, en este sentido, por encima de la tasa de los hombres (figura 1). Mientras que la tasa de ocupación en los hombres ha estado entre 68,5% y 73,3%, la ocupación de las mujeres ha estado entre 54,7% y 59,7%. Lo mismo se observa en la tasa de participación de cada género, donde los hombres han tenido una participación mínima de 75,7% y las mujeres han tenido un máximo de 66,6% de participación en el mercado laboral.

Figura 1. Indicadores de mercado laboral en Bogotá, 2010-2019

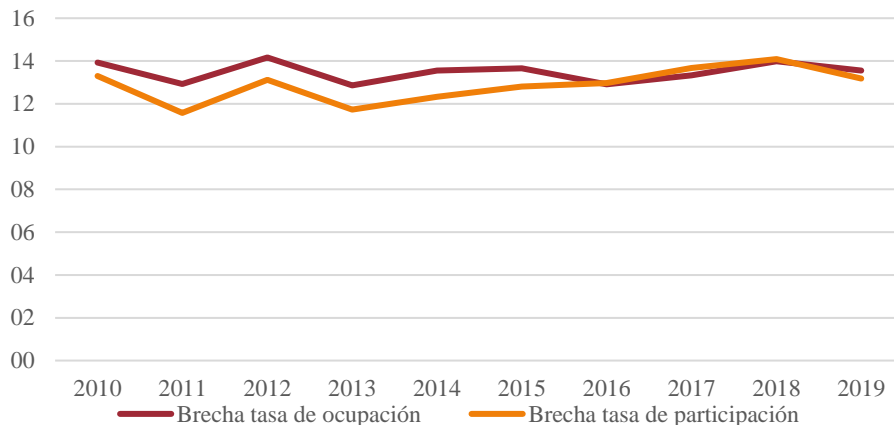


Fuente: elaborada por la Veeduría Distrital con base en DANE (2020 c)

Es así como se ha marcado una brecha entre mujeres y hombres que ha fluctuado en el tiempo con un aumento constante de la brecha de participación laboral desde 2013 y de la brecha de ocupación desde 2016 (figura 2). A pesar de que la brecha de la ocupación era mayor a la de la participación, desde 2016 las brechas se igualaron y en 2018 alcanzaron 14 puntos porcentuales de diferencia en cada una de estas tasas del mercado laboral, lo que se traduce en que había una diferencia de 280 mil hombres más ocupados y 246 mil más participando en el mercado laboral.

Es importante resaltar que este comportamiento del mercado laboral también tiene una particularidad: a pesar de que las mujeres son más educadas, esto no representa alguna ventaja en la ocupación o participación laboral para ellas. En Bogotá, mientras que las mujeres ocupadas contaban con 17 años de educación en promedio, los hombres registraban 16 años de educación en promedio (Veeduría Distrital, 2019).

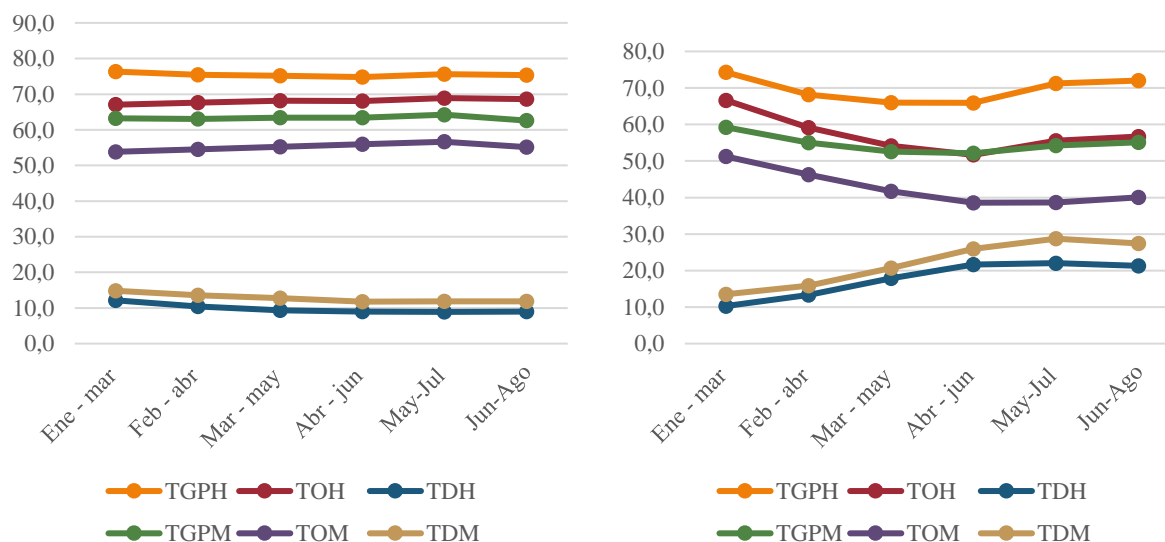
**Figura 2. Brechas de género en la ocupación y participación del mercado laboral en Bogotá, 2010-2019**



Fuente: elaborada por la Veeduría Distrital con base en DANE (2020)

En el marco de la pandemia ha sido de gran preocupación la magnitud del impacto que está dejando la coyuntura en la economía de la ciudad. Desde el inicio, se previeron los efectos negativos en el mercado laboral donde se incluye la problemática de la brecha laboral que pone en desventaja a las mujeres, lo cual se ha podido evidenciar en las cifras de ocupación, desempleo y participación en lo corrido del año (figura 3). En agosto de 2020, la tasa de desempleo en Bogotá fue de 20,5%, 3,7 puntos porcentuales por encima de la tasa de desempleo en Colombia la cual fue de 16,8%.

**Figura 3. Comparación indicadores mercado laboral Bogotá, trimestre móvil periodos entre enero-agosto 2019 y 2020**



Fuente: elaborada por la Veeduría Distrital con base en DANE (2020c)



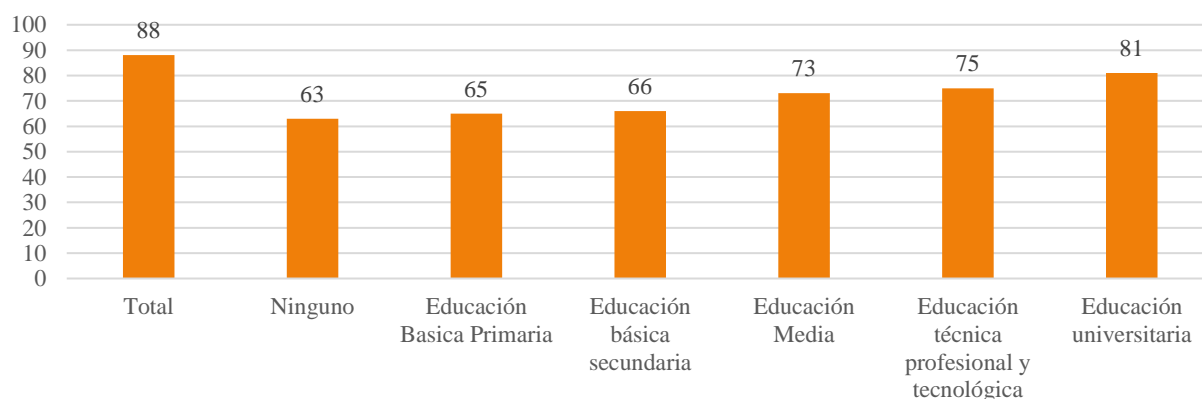
A pesar de que la tasa de ocupación en Bogotá ha mostrado una leve recuperación desde mayo, la brecha entre hombres y mujeres aun es mayor que la del año pasado. En efecto, la tasa de ocupación ha aumentado 3 puntos porcentuales desde el trimestre móvil mayo-junio y alcanzó 48% en el trimestre junio-agosto. Para ese último trimestre, la tasa de ocupación de los hombres fue de 56,7% y 40% para las mujeres, es decir que la brecha registrada fue de 16,7 puntos porcentuales, 3,3 puntos porcentuales más que el mismo trimestre del año anterior. Es decir que en el trimestre junio-agosto de 2020 hubo 434 mil hombres más ocupados en comparación con las mujeres.

Esta situación también se reflejó en el desempleo, donde la brecha aumento de 2,9 a 6,1 puntos porcentuales entre el trimestre junio-agosto de 2019 y 2020; lo que significo 36 mil mujeres más desempleadas que hombres desempleados, al tener 27,4% las mujeres y 21,3% los hombres de tasa de desempleo en el trimestre junio-agosto de 2020. Para este periodo la tasa de desempleo de la ciudad fue de 24,1%.

### 1.1. Brecha salarial

En Colombia, por cada \$100 que recibía un hombre, una mujer recibió \$88 al realizar el mismo trabajo en 2018. Al igual que se veía en la ocupación y en la participación en el mercado laboral, ser más educadas que los hombres no representan alguna ventaja, por cada 100 pesos que recibe un hombre con nivel de educación universitario, la mujer recibe 81 pesos en el mismo nivel de educación.

*Figura 4.* Por cada 100 pesos que ganan los hombres, cuántos pesos ganan las mujeres, por nivel de educación en Colombia, 2018



*Fuente:* elaborada por la Veeduría Distrital con base en DANE (2019)

En medio de esta crisis económica este factor salarial es determinante, en la medida que en un hogar al considerar cual empleo hay que conservar o proteger va a ser el del hombre por significar el de mayor ingreso para el hogar.

## 1.2. Brechas del mercado laboral en Suramérica

En el panorama histórico suramericano, Bogotá no ha sido el caso con la mayor disparidad de la región, por el contrario, ha logrado importantes avances en temas de equidad de género a nivel laboral, sin ser los óptimos aún (Veeduría Distrital, 2019). Sin embargo, comparando 4 ciudades principales de Suramérica para el periodo entre abril y junio de 2020, Bogotá es la segunda ciudad con la mayor diferencia entre mujeres y hombres ocupados (13 puntos porcentuales).

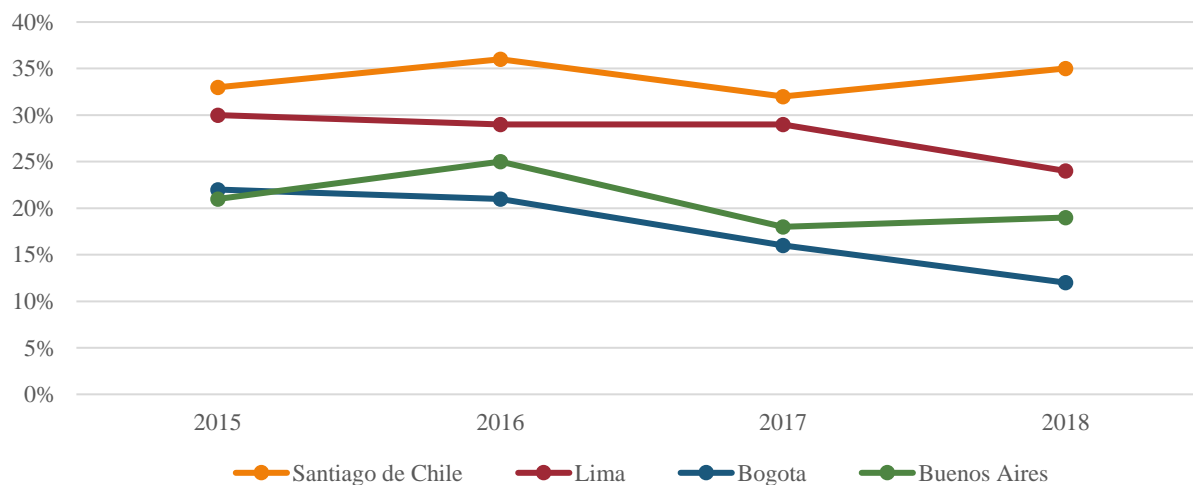
Tabla 1. Porcentaje de ocupación de hombres y mujeres en cuatro ciudades, abril-junio 2020.

	Buenos Aires	Santiago de Chile	Lima	Bogotá
Mujeres	41%	42%	44%	45%
Hombres	59%	58%	56%	55%

Fuente: elaborada por la Veeduría Distrital con base en Buenos Aires Data (2020), INEI (2020), DANE (2020 c)

Desde el punto de vista de los salarios, históricamente, Santiago de Chile mantuvo los salarios más desiguales y desde 2015 la brecha no ha bajado del 32%. Sin embargo, Bogotá y Lima han logrado cerrar la brecha, en especial Bogotá que ha llegado a reducirla casi a la mitad desde 2015. Sin embargo, así como la ocupación en Bogotá registro una de las brechas más altas de la región en 2020, es posible que lo mismo se refleje en los ingresos.

Figura 5. Brecha de ingresos en cuatro ciudades, 2015-2018



Fuente: elaborada por la Veeduría Distrital con base en Buenos Aires Ciudad (2018), INE (2018), INEI (2018), Observatorio de Desarrollo Económico (2017), SDMujer (2018a)

### **3. Sectores más vulnerables ante la crisis, la imposibilidad del trabajo en casa y el posible efecto para las mujeres**

Los principales sectores de la economía dentro de las 13 ciudades principales<sup>1</sup> del país, incluyendo Bogotá, registraron una disminución de 2 millones de personas ocupadas comparando el periodo junio-agosto 2019 y con el mismo periodo 2020, lo que se traduce en 909 mil hombres y 1,1 millones de mujeres que dejaron de estar ocupados durante este periodo.

A continuación, en la figura 6 (donde en verde se señalan los sectores donde la mayoría de los trabajadores son mujeres), se muestran por orden los sectores que han perdido el mayor número de ocupados entre 2019 y 2020, en el periodo junio-agosto. A pesar de que en los sectores donde se perdieron más ocupados, en su mayoría registran hombres, como se mencionó anteriormente, hubo más mujeres que dejaron de estar ocupadas.

Uno de los sectores más afectados por la crisis y en el que la mujer tiene mayor presencia es el de actividades profesionales, científicas, técnicas y servicios administrativos. En este sector, de las 142 mil personas que dejaron de trabajar en este sector, 94% son mujeres.

De las actividades económicas afectadas por las medidas necesarias para evitar la propagación del virus están las actividades artísticas y de entretenimiento donde de las 376 mil de personas que dejaron de trabajar en este sector, el 79% son mujeres. También las de alojamiento y servicios de comida en las cuales, de los 231 millones de personas que dejaron de trabajar en este sector, el 53% son mujeres.

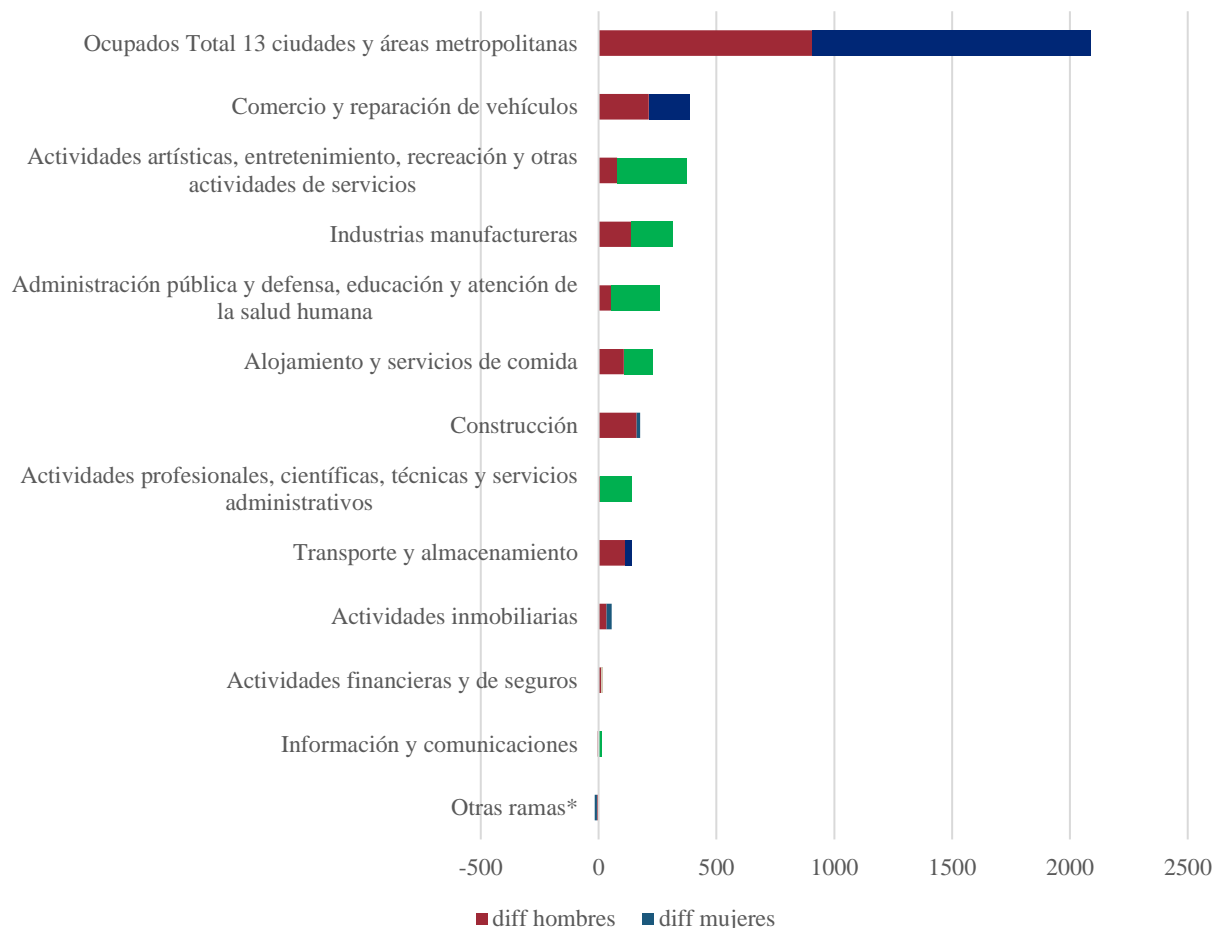
El sector de industrias manufactureras en especial entre enero y junio de 2020 registro más hombres que perdieron sus empleos en comparación a las mujeres. Sin embargo, para el trimestre junio-agosto tuvo por primera vez en el año más mujeres que perdieron sus trabajos, es decir que de las 314 mil personas que dejaron de estar ocupadas en este sector, el 56% eran mujeres.

Otra particularidad de esta comparación entre hombres y mujeres ocurre en el sector de información y comunicaciones. Dicho sector es el único donde aumento el número de hombres ocupados, pero disminuyo el de mujeres ocupadas. Esta situación es contraria a los demás sectores donde ambos géneros disminuían su ocupación.

---

<sup>1</sup> Las 13 ciudades y áreas metropolitanas: Bogotá D.C., Medellín A.M., Cali A.M., Barranquilla A.M., Bucaramanga A.M., Manizales A.M., Pereira A.M., Cúcuta A.M., Pasto, Ibagué, Montería, Cartagena y Villavicencio.

**Figura 6.** Hombres y mujeres que dejaron de estar ocupados en los principales sectores de la economía para 13 ciudades del país por sector económico, trimestre junio-agosto 2019 y 2020



Fuente: elaborada por la Veeduría Distrital con base en DANE (2020 c)

Existen ocupaciones que se vieron afectadas por la imposibilidad de desarrollar las actividades desde casa o en teletrabajo, como el comercio al por menor, sector que empleo 1,2 millones de mujeres en el 2019 a nivel nacional. También es importante mencionar que es una actividad que no se puede acoplar fácilmente a los domicilios.

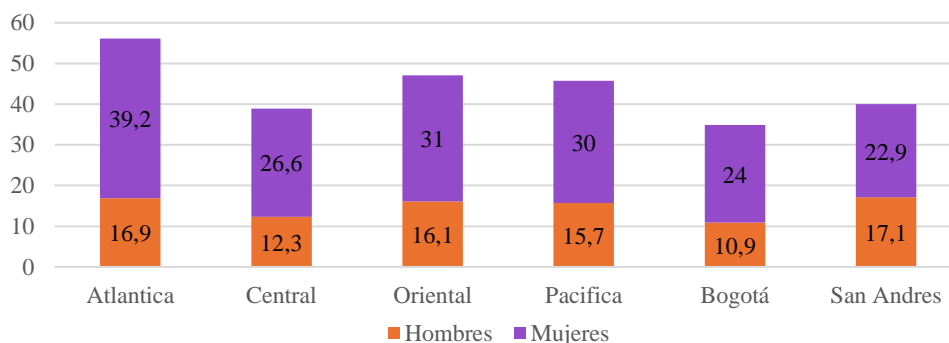
Otro de los trabajos que en su mayoría es ejercido por mujeres y que ha sido impactado por la pandemia, es el servicio doméstico y de peluquería, el cual para 2019 representó el 7% de las mujeres ocupadas en el país. En el cumplimiento de la cuarentena es probable que estas mujeres hayan perdido sus trabajos y que en un panorama cercano sea lento de recuperarse, atendiendo a las recomendaciones de minimizar el contacto, sobre todo de quienes entran a los hogares y evitar el contacto directo como se puede dar en las peluquerías (DANE, 2020).

Es importante mencionar que la categoría otras ramas que incluye la agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca, explotación de minas y canteras, suministro de electricidad gas, agua y gestión de desechos, es el sector menos afectado, de hecho, hay un incremento de 11 mil hombres ocupados, pero de 8 mil mujeres ocupadas.

#### 4. El efecto de la pandemia en la economía del cuidado

Los ocupados en las actividades profesionales, técnicas y servicios administrativos en su mayoría son mujeres y en la actual coyuntura muchos de estos trabajos han tenido la posibilidad de llevarse a cabo desde la casa. Sin embargo, teniendo en cuenta que las mujeres han mostrado históricamente una mayor participación en la provisión de cuidados directos del hogar es posible que al trabajar desde la casa este tiempo destinado al hogar se haya incrementado. En el país, Bogotá muestra la menor participación en los cuidados del hogar, pero la mayor brecha de género donde el 24% de las mujeres llevan a cabo estas actividades frente a un 10% de los hombres (figura 7).

Figura 7. Participación en cuidados del hogar hombres y mujeres según regiones del país, 2017

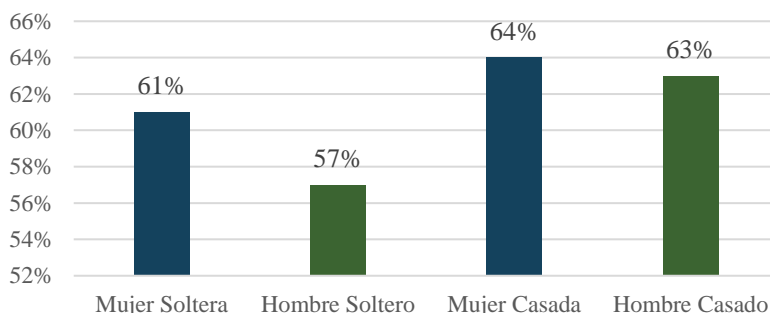


Fuente: elaborada por la Veeduría Distrital con base en DANE (2020 a)

Es así como, aparte de que este sector de actividades profesionales, técnicas y servicios administrativos redujo en mayor medida las mujeres ocupadas, es posible que el desempeño de quienes mantengan su trabajo se vea afectado. Además del hecho que, para el censo nacional del 2018, existen 1,8 millones de madres solteras frente a 350 mil padres solteros, y por ende, es más probable que los cuidados del hogar recaigan en una sola persona. Según el Banco Interamericano de Desarrollo, en Latinoamérica hubo más mujeres solteras que hombres solteros que perdieron su trabajo en junio de 2020 (figura 8).

Revisando el tiempo que las mujeres dedican a los cuidados directos y pasivos de menores de 5 años, se observa que estas mujeres disponen de 53 minutos más cuando los niños asisten a servicios de cuidados, como a los centros educativos (DANE,2020). Sin embargo, este tiempo no es suficiente cuando estas mujeres están desarrollando sus trabajos desde casa.

*Figura 8. Mujeres y hombres en Latinoamérica que perdieron su trabajo o cerraron su propio negocio según estado civil, junio 2020*



*Fuente:* elaborada por la Veeduría Distrital con base en BID (2020)

Además, el aumento de inactividad de las mujeres en Colombia en el trimestre junio-agosto del 2020 respondió a que el 63% tubo que dedicarse a oficios del hogar, 7 puntos porcentuales más que en el mismo periodo del 2019. Esta proporción en los hombres fue 20%, la mayoría de la inactividad en ellos corresponde a razones de estudio (DANE,2020c).

## **5. Metas de inclusión productiva en el Plan Distrital de Desarrollo 2020-2024 ‘Un Nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del Siglo XXI’**

Dentro de las metas del Plan Distrital de Desarrollo 2020 – 2024 que buscan estimular la economía y productividad de la ciudad a través de una mayor inclusión de las mujeres en el mercado laboral están:

- Meta 117: Desarrollar habilidades financieras y herramientas digitales para mejoras de procesos y comercio electrónico a al menos 72.900 negocios, pequeños comercios, y/o unidades productivas aglomeradas y/o emprendimientos formales e informales con especial énfasis en sectores afectados, por la emergencia, mujeres y jóvenes, plazas de mercado distritales, atendiendo un enfoque de género, diferencial, territorial, de cultura ciudadana y participación, teniendo en cuenta acciones afirmativas con un mínimo del 20% de la oferta será destinada a jóvenes
- Meta 119: Formar 50.000 personas en las nuevas competencias, bilingüismo y/o habilidades para el trabajo con especial énfasis en sectores afectados, por la emergencia, mujeres y jóvenes, atendiendo un enfoque de género, diferencial, territorial, de cultura ciudadana y/o de participación, teniendo en cuenta acciones afirmativas. Al menos el 20% deberán ser mujeres y el 10% ser jóvenes; lo anterior a través de la formación y educación para el trabajo y desarrollo humano
- Meta 122: Promover la generación de empleo para al menos 200.000 personas, con enfoque de género, territorial, diferencial: mujeres cabeza de hogar, jóvenes especialmente en primer empleo, jóvenes NINI en los que se incluyen jóvenes en acción, personas con

discapacidad, víctimas del conflicto, grupos étnico y/o teniendo en cuenta acciones afirmativas (Secretaría Distrital de Planeación, 2020).

Por medio del desarrollo de habilidades financieras, laborales y en el uso de herramientas digitales, el bilingüismo y la promoción de empleo, la Administración Distrital a través de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico busca aumentar la inclusión productiva de las mujeres y otros grupos poblacionales para así alcanzar el logro 7. Aumentar la inclusión productiva y el acceso a las economías de aglomeración con emprendimiento y empleabilidad con enfoque poblacional -diferencial, territorial y de género dispuesto en el PDD.

Estas estrategias van articuladas con el propósito 1 Hacer un nuevo contrato social con igualdad de oportunidades para la inclusión social, productiva y política, que por medio del impulso a la productividad de la ciudad contribuya a la inclusión social, asegurando la igualdad de posiciones entre hombres y mujeres.

## 5.1 Desarrollar habilidades financieras y herramientas digitales

Para la ejecución de la meta plan 117, la SDDE ha dispuesto para su cumplimiento la Subdirección de Financiamiento e Inclusión Financiera SFIF y la Subdirección de Emprendimiento y Negocios SEN. La primera tiene como objetivo beneficiar un total de 43.740 empresarios en sectores afectados por la emergencia, mujeres y jóvenes en especial, por periodos de tiempo así:

*Tabla 2. Beneficiados por estrategias fortalecimiento en habilidades financieras de la SFIF*

Año	2020	2021	2022	2023	2024
Beneficiados	1.375	13.708	12.875	8.700	7.082

*Fuente: SDDE (2020, p.3)*

De julio al 1 de septiembre, de los 333 participantes a los talleres de educación financiera, 96 fueron del grupo poblacional mujer y género llevado a cabo el 13 de agosto del 2020.

A su vez se han llevado a cabo eventos que responden a una necesidad específica como el de junio, "Panel Fintech: La nueva Intermediación Financiera", al que asistieron aproximada de 150 personas y el evento "Billeteras digitales: La banca en tus manos" para informar sobre las herramientas digitales que permitirían la bancarización de la economía informal y la importancia de la transformación digital en la productividad, competitividad y valor de los negocios.

Para la continuación de talleres de educación financiera, en el grupo poblacional de mujeres, se han articulado planes de acción con las localidades del Distrito que permitirán coordinarse con las Casas de Igualdad de Oportunidades para la Mujer CIOM y llevar esta manera en los próximos años esta estrategia a nivel territorio.

Por el lado de la Subdirección de Emprendimiento y Negocios SEN, se ha distribuido el número de población a beneficiar durante el periodo de Administración, así:

*Tabla 3. Proyección de beneficiados por programas y estrategias de la SEN*

<i>Año</i>	<i>2020</i>	<i>2021</i>	<i>2022</i>	<i>2023</i>	<i>2024</i>
Beneficiados	1.375	13.708	12.875	8.700	7.082

*Fuente: SDDE (2020, p.5)*

## **5.2 Formar nuevas competencias para el trabajo y promoción del empleo con enfoque de género, territorial, diferencial**

Para atender las metas 119 y 122 del PDD 2020-2024, las cuales buscan reentrenar a las personas en las nuevas competencias laborales requeridas tras la pandemia y fortalecer los perfiles laborales de las personas, se diseñaron 3 líneas estratégicas.

### **a. Articulación del Ecosistema Distrital de Empleo**

Busca diseñar, formalizar y poner en marcha un modelo que articule los actores institucionales que promueven el empleo para dinamizar la inclusión laboral.

### **b. Formación para el trabajo: Up & Re Skilling**

Esta estrategia tiene dos enfoques que buscan establecer un portafolio de formación que sea dinámico y responda a las oportunidades y tendencias del mercado laboral. El primer enfoque es de bilingüismo para fijar competencias de nivel intermedio y avanzado en inglés. El segundo enfoque es para el entrenamiento y re-entrenamiento y se ajusta a las competencias requeridas por medio de aliados como el SENA y la plataforma COURSERA.

El objetivo es fortalecer los perfiles laborales de las personas por medio de una oferta de cursos pertinentes y el desarrollo de competencias blandas y transversales a ciudadanos que requieren redirigir o reforzar su perfil dada la emergencia sanitaria.

### **c. Gestión para la Inclusión Laboral**

Esta estrategia con énfasis en la población de jóvenes y mujeres tiene dos programas. El primero que se llama “Bogotá Trabaja”, el cual atiende estos grupos poblacionales mediante una ruta de empleabilidad que consta de las siguientes fases: registro de las personas interesadas, orientación en el perfil del oferente, identificación de las barreras de empleabilidad que impiden la integración laboral, formación para fortalecer las competencias blandas y transversales y preselección y remisión, donde se revisa una vez más la hoja de vida para ser enviada al empleador quien hará el proceso de selección. A continuación, se muestra el número de mujeres registradas en cada una de las etapas, donde a julio 31 del 2020 se lograron vincular laboralmente 519 mujeres:

*Figura 9. Ruta de Empleabilidad y número de mujeres en cada etapa, enero a julio 2020*





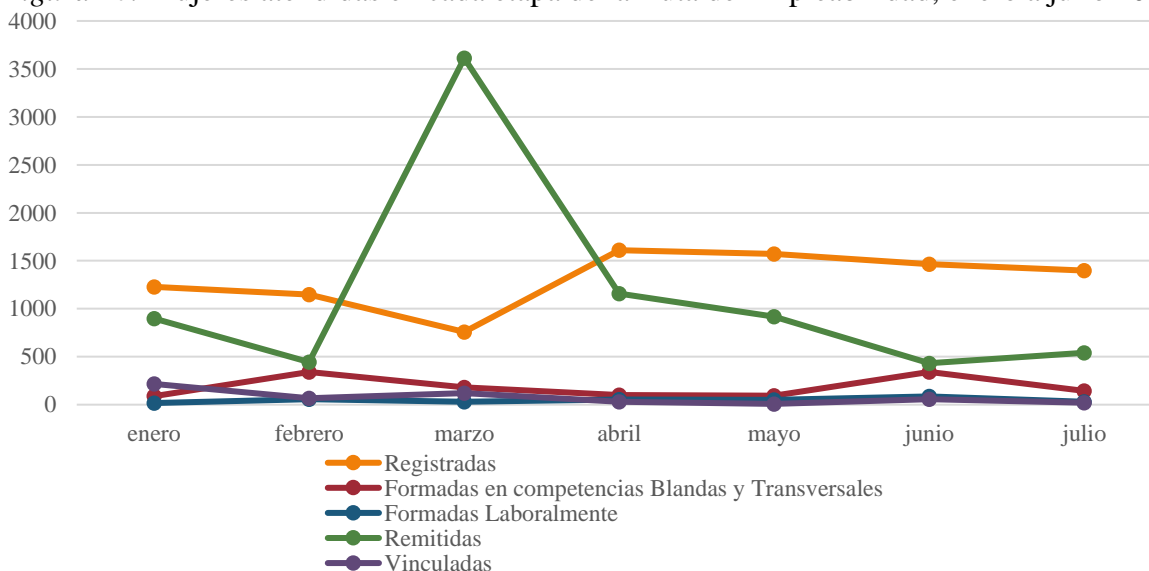
Fuente: Elaborado por la Veeduría Distrital con base en la Respuesta de SDDE (2020, p.7)

Entre los programas mencionados, la Ruta de Empleabilidad, es el que registró (o midió) resultados inmediatos en cuanto a la obtención de empleo. Esto puede ser porque es más fácil llevar el rastro o registro de los vinculados a este programa en comparación a los otros donde se dan capacitaciones y no se puede conocer si la persona logro obtener algún empleo posteriormente.

Entre los primeros 7 meses del 2020, el número de mujeres en las etapas de formación y vinculación se mantuvieron constantes y desde abril, tras un aumento en el número de mujeres registradas este valor se mantuvo relativamente estable sobre los 1.400 registros al mes. El número de remisiones fue el que más fluctuó durante ese periodo, al alcanzar una fuerte subida de febrero a marzo registrando un máximo de 3612 mujeres remitidas y luego una disminución de hasta 1158 mujeres remitidas en abril, a partir de esa fecha el número de remisiones empezó a caer a 541 en julio.

De las mujeres registradas el 17% ha recibido (y posiblemente necesitado) una capacitación laboral o en habilidades blandas y transversales, el 87% de perfiles han sido remitidos a empleadores y el 6% han sido vinculadas en algún trabajo. Un gran porcentaje de las inscritas han logrado llegar a algún empleador, sin embargo, hay aspectos externos como que la condición de que haya niños en el hogar significa una mayor duración en el desempleo en las mujeres que en los hombres, sobre todo cuando hay niños de primera infancia (BANREP, 2015).

Figura 10. Mujeres atendidas en cada etapa de la Ruta de Empleabilidad, enero a julio 2020



Fuente: Elaborado por la Veeduría Distrital con base en la SDDE (2020, p.8)

## 6. Conclusiones y recomendaciones

### 6.1 Conclusiones

- El escenario del mercado laboral para las mujeres a desmejorado notoriamente. A pesar de que la tasa de desempleo en Bogotá ha mostrado una leve recuperación desde mayo, la brecha entre hombres y mujeres aun es mayor que la del año pasado. Para mayo-julio de 2020 la brecha de desempleo fue de 6,1 puntos porcentuales, en este caso por cada hombre que perdió su empleo, 3 mujeres perdieron el suyo.
- Bogotá había logrado avanzar en la reducción de brechas de ocupación y salarios, sin embargo, por la coyuntura, ha habido un retroceso y en Suramérica, es la segunda ciudad con la brecha más amplia de ocupación entre hombres y mujeres.
- A pesar de que los hombres son mayoría en los sectores donde se perdieron más trabajos, hubo una mayor disminución de mujeres ocupadas.
- Una de las mayores pérdidas de trabajo en las mujeres se dio en los empleos de servicios domésticos y peluquerías donde en su mayoría son empleos informales.
- El sector de actividades profesionales, técnicas y servicios administrativos es uno de los más preocupantes al ser uno de los que registró las mayores pérdidas de trabajo en las mujeres y que, al permitir la flexibilidad del trabajo en casa, ponga en riesgo la productividad de las mujeres al ser ellas quienes realizan la mayor proporción de actividades del hogar.
- Existe una intención de la Administración Distrital por ajustar la oferta laboral de acuerdo con los cambios de demanda dados por la pandemia, por medio de programas en el Plan Distrital de Desarrollo 2020 – 2024 que tienen en cuenta el reentrenamiento o nuevas habilidades que necesitan desarrollar los trabajadores. Sin embargo, los programas y estrategias que buscan capacitar en habilidades financieras, herramientas digitales y habilidades laborales requieren de un mayor seguimiento que permita evaluar el aporte que estos tienen en la inclusión laboral de las mujeres y de esta forma asegurar el cumplimiento de las metas asociadas. Así como se da en la Ruta de Empleabilidad.
- La crisis provocada por la pandemia COVID-19 tiene una afectación diferencial sobre las mujeres en términos laborales y socioeconómicos en Bogotá que deben tenerse en cuenta para las políticas, proyectos y estrategias de reactivación económica.

## 6.2 Recomendaciones

1. Es importante que los programas, proyectos y estrategias de reactivación económica se orienten al sector informal para evitar que se sigan perdiendo empleos donde en su mayoría son mujeres.
2. Deben implementarse estrategias que apoyen los cuidados del hogar puesto que la apertura de colegios y jardines no es una medida suficiente que permita el trabajo desde casa o evite la inactividad de las mujeres en el mercado laboral, puesto que ellas destinan 7 horas al cuidado del hogar, que son 3 horas más del tiempo que los hombres dedican a estas actividades. Como ejemplo, el ingreso básico hace que las decisiones en el hogar se den en un escenario más equitativo, genera un espacio donde se pueden distribuir mejor las tareas del hogar entre hombres y mujeres y generan un mínimo vital que puede dar acceso a los servicios de cuidado.
3. Al tomar en cuenta los indicadores del mercado laboral para hacer diagnósticos o incluso diseñar estrategias, se debe prestar atención a las cifras de inactividad de las mujeres y de sus causas. Es posible que, al solo ver desempleo, sobre todo por sectores económicos, se piense en un primer momento que los más afectados son los hombres o no se tenga un panorama completo de la realidad de la dinámica laboral.
4. La dinámica que permiten los programas y estrategias dispuestos por la Administración Distrital para adaptarse al nuevo mercado laboral pueden permitir el cierre de brechas de género, en la medida que se reentrenen a las mujeres en las nuevas demandas de trabajo y aumenten su participación en sectores donde en su mayoría son hombres. Sin embargo, es necesario llevar el registro y seguimiento de la información diferenciando entre hombres y mujeres, lo que permitirá evaluar la efectividad de todos los programas en cuanto la inclusión laboral de las mujeres.
5. Es necesaria la promoción de igualdad de roles de género en las actividades de cuidado del hogar para que esta también se de en las condiciones laborales de las mujeres frente a los hombres.
6. La estrategia de reactivación económica debe incluir la perspectiva de género y el enfoque interseccional, para garantizar que las dificultades de tipo estructural que perpetúan la desigualdad entre hombres y mujeres no se traduzcan en una mayor exclusión de mujeres del mercado laboral o el acceso en condiciones inequitativas o bien, el engrosamiento de las líneas de pobreza.



Análisis a los efectos del COVID-19 en el mercado laboral de las mujeres y los retos para la reactivación económica (enero-septiembre de 2020)

## Referencias

Banco Interamericano de Desarrollo BID. Ideas que cuentan. [Pagina Web]. (Fecha de consulta: 28 de septiembre 2020). Recuperado de: <https://blogs.iadb.org/ideas-que-cuentan/es/brechas-de-genero-en-tiempos-de-la-covid-19/>

Banco de la Republica de Colombia BANREP. (2015). Duración del desempleo en Colombia: género, intensidad de búsqueda y anuncios de vacantes. Bogotá D.C. Recuperado de: [https://www.banrep.gov.co/sites/default/files/publicaciones/archivos/be\\_866.pdf](https://www.banrep.gov.co/sites/default/files/publicaciones/archivos/be_866.pdf)

Buenos Aires Data (2020). Mercado laboral. Buenos Aires, Recuperado de: <https://data.buenosaires.gob.ar/dataset/mercado-laboral>

Corte Constitucional (1999) Sentencia T-018/99. M.P Alfredo Beltrán Sierra.

Comisión Interamericana de Derechos Humanos (2020). Comunicado de prensa 11 de abril de 2020. La CIDH hace un llamado a los Estados a incorporar la perspectiva de género en la respuesta a la pandemia del COVID-19 y a combatir la violencia sexual e intrafamiliar en este contexto. Recuperado de: <http://www.oas.org/es/cidh/prensa/comunicados/2020/074.asp>

Departamento Nacional de Estadística DANE. (2019). Boletín estadístico: Empoderamiento económico de las mujeres en Colombia. Bogotá D.C. Recuperado de: <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/publicaciones/Boletin-Estadistico-ONU-Mujeres-DANE.pdf>

Departamento Nacional de Estadística DANE. (2020a). Tiempo de cuidados: las cifras de la desigualdad. Bogotá D.C. Recuperado de <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/publicaciones/tiempo-de-cuidados-cifras-desigualdad-informe.pdf>

Departamento Nacional de Estadística DANE. (2020b). COVID 19 Brechas de género en el mercado laboral. Bogotá D.C. Recuperado de <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/informes/Informe-ocupacion-genero-y-covid.pdf>

Departamento Nacional de Estadística DANE. (2020c). Gran Encuesta Integrada de Hogares GEIH Mercado Laboral. [Pagina Web]. (Fecha de consulta: 28 de septiembre 2020). Recuperado de: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo>

Departamento Nacional de Estadística DANE. DANE (2020d) Boletín Técnico. Gran Integrada de hogares (GEIH) Nov 2019- Ene 2020. Recuperado de:



Análisis a los efectos del COVID-19 en el mercado laboral de las mujeres y los retos para la reactivación económica (enero-septiembre de 2020)

[https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech\\_informalidad/bol\\_ech\\_informalidad\\_nov19\\_ene20.pdf](https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_informalidad/bol_ech_informalidad_nov19_ene20.pdf)

Instituto Nacional de Estadística e Informática INEI (2020). Situación del Mercado Laboral en Lima. Lima. Recuperado de: [https://www.inei.gob.pe/media/principales\\_indicadores/09-informe-tecnico-mercado-laboral-jun-jul-ago-2020.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/principales_indicadores/09-informe-tecnico-mercado-laboral-jun-jul-ago-2020.pdf)

Instituto Nacional de Estadística (2020). Boletín estadístico: Empleo trimestral. Santiago de Chile. Recuperado de: <https://ine.cl/estadisticas/sociales/mercado-laboral/ocupacion-y-desocupacion>

ONU MUJERES (2020) Dimensiones de Género en la crisis del COVID-19 en Colombia: Impactos e implicaciones son diferentes para mujeres y hombres. Recuperado de: <https://colombia.unwomen.org/es/biblioteca/publicaciones/2020/01/dimensiones-de-genero-en-la-crisis-del-covid-19>

Secretaría Distrital de Desarrollo Económico SDDE (16 de septiembre 2020) “Solicitud de información sobre la reactivación económica y generación de empleo con enfoque de género”. Veeduría Distrital: Radicado No. 20202200086032

Secretaría Distrital de Planeación (2020). Anexo Metas Sectoriales. Bogotá D.C. Recuperado de: [http://www.sdp.gov.co/sites/default/files/metas\\_sectoriales.pdf](http://www.sdp.gov.co/sites/default/files/metas_sectoriales.pdf)

UN WOMEN (2020) COVID-19 and Ending Violence Against Women and Girls. Recuperado de: <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2020/issue-brief-covid-19-and-ending-violence-against-women-and-girls-en.pdf?la=en&vs=5006>

Veeduría Distrital (2020). Nota Técnica ¿Qué tan grande es la brecha salarial de género? Bogotá D.C. Recuperado de: [https://www.veeduriadistrital.gov.co/sites/default/files/files/Nota\\_Tecnica\\_Que\\_tan\\_grande\\_es\\_la\\_brecha\\_salarial\\_de\\_genero.pdf](https://www.veeduriadistrital.gov.co/sites/default/files/files/Nota_Tecnica_Que_tan_grande_es_la_brecha_salarial_de_genero.pdf)