



INFORME LABORAL DE PERSPECTIVA N°2

# MUJERES

Manizales, noviembre 2021



MANIZALES  
+GRANDE



Acreditación Institucional  
**de Alta Calidad**  
Resolución 4792 del 15 de mayo de 2019





## ALCALDÍA DE MANIZALES

**CARLOS MARIO MARÍN CORREA**  
Alcalde

**JUAN FELIPE JARAMILLO SALAZAR**  
Secretario de TIC y Competitividad

**CLEMENCIA OROZCO OSPINA**  
Líder de Proyecto

## UNIVERSIDAD DE MANIZALES

**DUVÁN EMILIO RAMÍREZ OSPINA**  
Rector

**IRMA SOTO VALLEJO**  
Decana Facultad de Ciencias Contables,  
Económicas y Administrativas

**NATALIA MEJÍA FRANCO**  
Directora Programa de Economía

Investigación  
**ALEJANDRO BARRERA ESCOBAR**  
abarrera@umanizales.edu.co

**JUAN FELIPE CASTELLANOS MARTÍNEZ**  
jcastellanos@umanizales.edu.co

Asistencia de investigación  
**YOLANDA FRANCO CARMONA**

**JUANTRIVINHO**  
Creativo Gráfico

La Universidad de Manizales y la Secretaría de TIC y Competitividad de la Alcaldía de Manizales decidieron aunar esfuerzos para la generación y análisis de información de competitividad, emprendimiento y empleo de Manizales, por medio de estudios de mercado laboral en Manizales. Desde la Universidad de Manizales existe una trayectoria de investigación y proyección alrededor de la profundización de la temática de empleo en la ciudad y la región; y desde la Secretaría de TIC y Competitividad se lideran acciones alrededor del desarrollo económico y empresarial de Manizales en búsqueda de mejorar la cantidad y calidad del empleo.

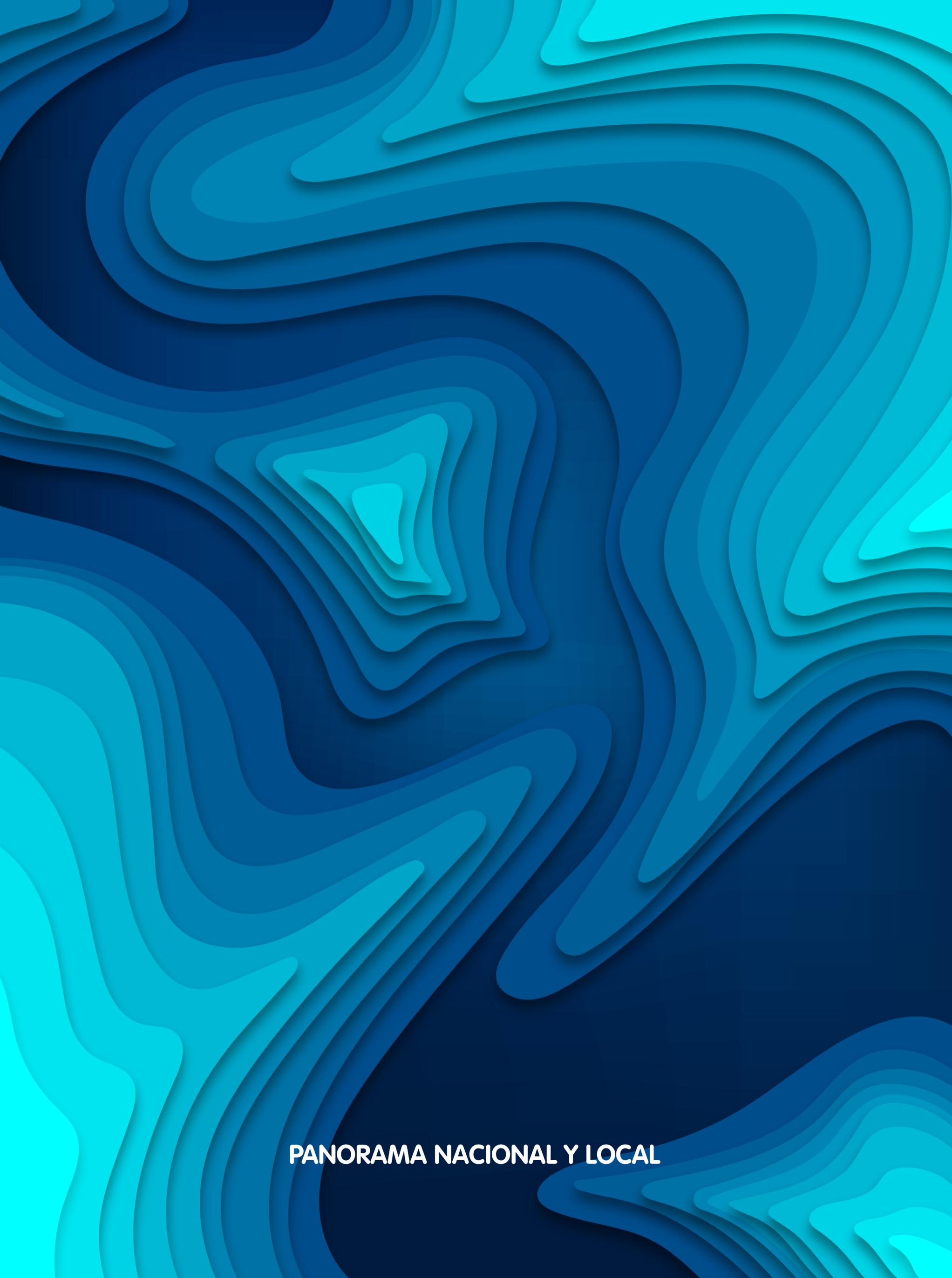
En el marco de la estrategia conjunta de Estudios de Mercado Laboral en Manizales, se presenta en este documento la segunda entrega de una serie de informes de perspectiva que tienen como objetivo focalizar el análisis laboral sobre segmentos poblacionales de interés, debido a las particularidades que se pueden encontrar en dichos grupos, que ameritan un estudio específico y representan ejes estratégicos para la política pública. En este segundo informe el tema es sobre el mercado laboral de las mujeres.

En la coyuntura 2020-2021 enmarcada por la pandemia del Covid-19 y los estragos causados

al interior del sistema económico por las medidas generalizadas en el mundo para combatir el contagio de esta enfermedad, el segmento demográfico de mujeres fue uno de los grupos de mayor afectación (Azcona.et. al., 2020), especialmente por los perfiles y ocupaciones característicos de ellas que fueron más golpeadas en la estrategia de los confinamientos sociales (Cucagna & Romero, 2021), colocando en el centro de debate los problemas históricos y estructurales de precarización, discriminación, segregación, ocupación y participación en el mercado laboral de las mujeres (CEPAL, 2021; Vaca-Trigo, 2019; OECD, 2016), llamando fuertemente la atención en la necesidad de políticas dirigidas a su seguridad económica que mitiguen las velocidades en la expansión y profundidad de las brechas laborales de género (Bergallo, Mangini, Magnelli & Bercovich, 2021; ILO, 2017).

La comprensión de las brechas de género por medio de un análisis desagregado invita ser reiterativo en la necesidad de generar acciones y estrategias que ayuden a resolver dichas fallas estructurales y a través de cifras mostrar la diferencia del mercado laboral por género como continuo reto de política pública, entendiendo la dimensión y realidad de la situación para Manizales.



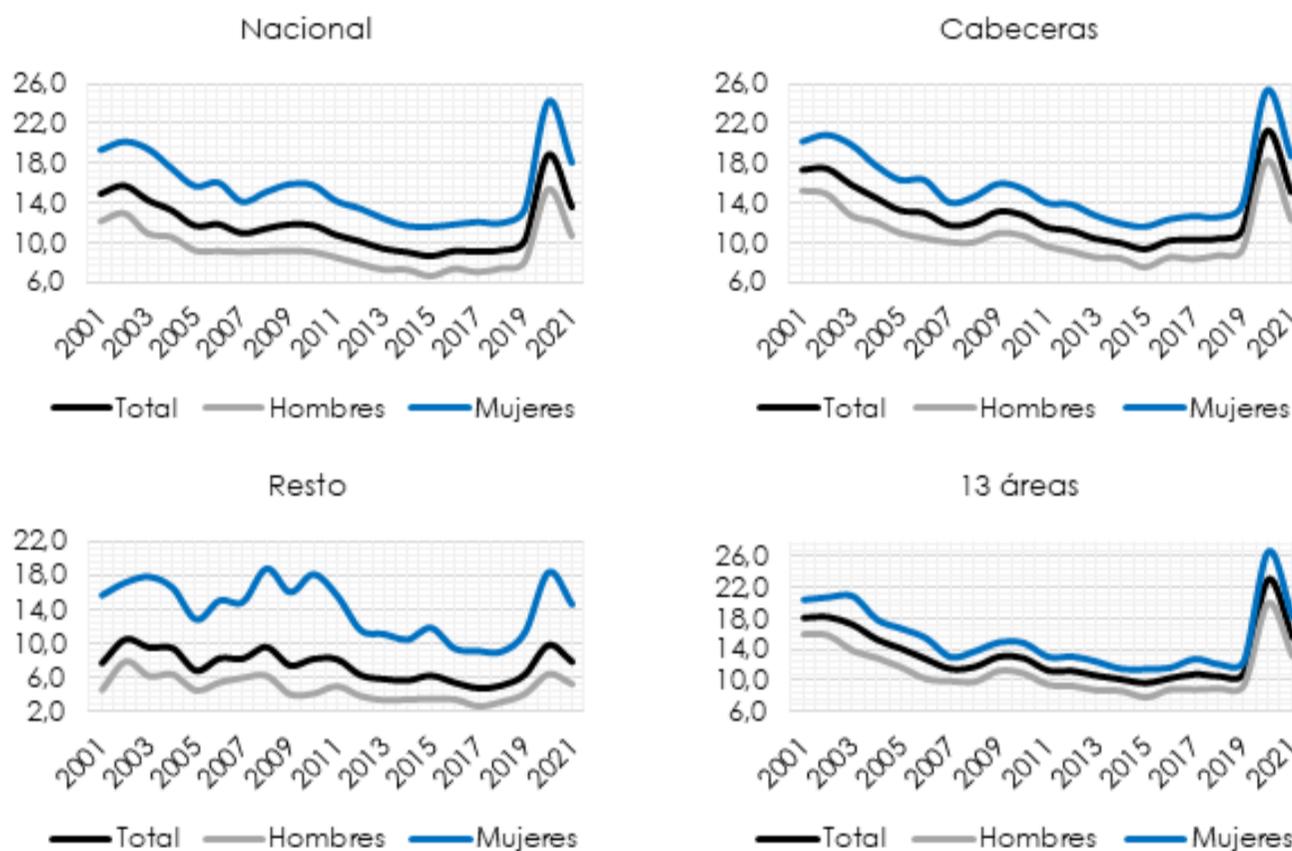


**PANORAMA NACIONAL Y LOCAL**

## Desempeño global mercado laboral: Colombia

En Colombia para el último trimestre móvil junio-agosto 2021 la tasa de desempleo nacional se ubicó en 13,66%, lo que representa una recuperación frente al mismo periodo 2020, logrando una reducción de -5,23 puntos porcentuales (pp), pero todavía en 3,35 pp por encima de los niveles registrados en 2019. Para este último trimestre de referencia en el país existen 21.074.205 ocupados y 3.335.507 desocupados, con un nivel de recuperación del 94,5% en el primero y un exceso del 30,1% para

el segundo. En dicho trimestre la tasa de desempleo en hombres fue de 10,55% y de mujeres de 18,07%, donde este grupo representaría el 39,3% de los ocupados y el 54,7% de los desocupados del país. La brecha de género en desempleo estaría en 7,51 pp de diferencia entre hombres y mujeres en Colombia, 6,33 pp para las cabeceras municipales, 9,31 pp en el sector rural y 5,01 pp en las 13 principales ciudades y áreas metropolitanas, ratificando un fenómeno del desempleo femenino estructural.



Gráfica 1. Tasa de desempleo por sexo en Colombia, serie trimestre móvil junio – agosto 2001-2021

Fuente: Elaboración propia autores con base en GEIH-DANE

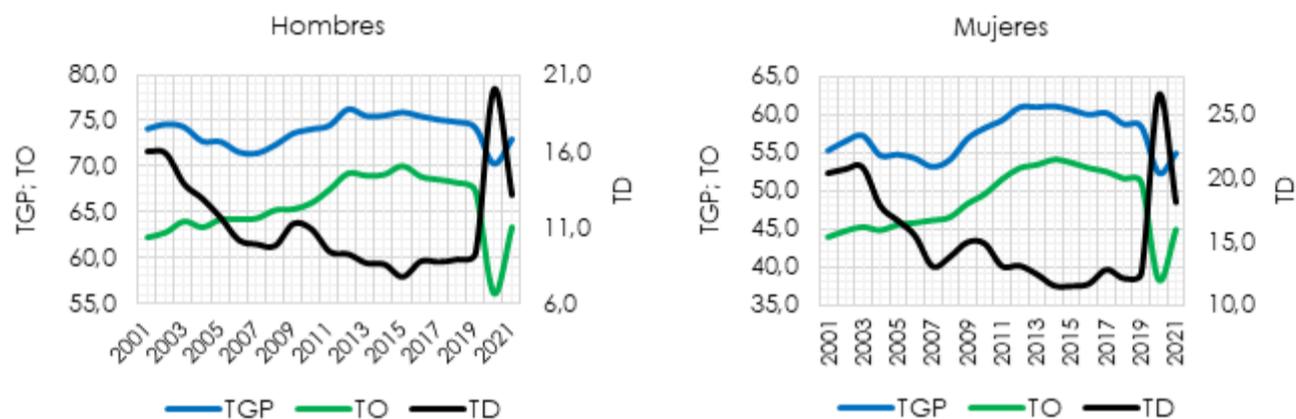
En promedio la mitad de la dinámica del mercado laboral del país se genera en las 13 principales ciudades y áreas metropolitanas, ya que representa el 48,2% de los ocupados y el 55,5% de los desocupados. Para el último trimestre móvil junio-agosto 2021 la tasa de desempleo fue de 15,42%, siendo de 13,14% para hombres y de 18,15% para mujeres, ambos presentando evoluciones tendenciales similares en sus

indicadores globales, manteniendo la brecha a favor de los hombres. Para estos la tasa de desempleo aún tendría 3,84 puntos porcentuales (pp) por reducir frente a un año de normalidad (2019), con -3,92 pp por rescatar en la demanda laboral y -1,24 pp en la oferta laboral, con un exceso de 42,7% desocupados, 7,7% de inactivos y un nivel de recuperación en la ocupación de 96,8%.

13 ÁREAS	2019	2020	2021	Variación Absoluta		Variación Relativa	
				2020/2019	2021/2020	2020/2019	2021/2020
Población	11.578.177	11.706.182	11.836.186	128.005	130.004	1,10%	1,10%
Población en Edad de Trabajar	9.675.185	9.800.618	9.928.318	125.433	127.700	1,30%	1,30%
Población Económicamente Activa	5.657.748	5.129.568	5.454.034	-528.180	324.467	-9,30%	6,30%
Ocupados	4.947.251	3.765.852	4.463.731	-1.181.399	697.879	-23,90%	18,50%
Desocupados	710.497	1.363.716	990.304	653.219	-373.412	91,90%	-27,40%
Población Económicamente Inactiva	4.017.437	4.671.050	4.474.283	653.613	-196.767	16,30%	-4,20%

Tabla 1. Estructura fuerza laboral de las mujeres en las 13 principales ciudades y áreas metropolitanas de Colombia, serie trimestre móvil junio – agosto 2019-2021

Fuente: Elaboración propia autores con base en GEIH-DANE



Gráfica 2. Indicadores del mercado laboral por sexo en las 13 principales ciudades y áreas metropolitanas de Colombia, serie trimestre móvil junio – agosto 2021-2021

Fuente: Elaboración propia autores con base en GEIH-DANE

En el caso de las mujeres la diferencia entre los indicadores globales es más significativo que los hombres. La tasa de desempleo estaría en 5,60 puntos porcentuales (pp) por encima de la registrada en el trimestre de referencia 2019, la oferta laboral por debajo en -3,54 pp y la demanda laboral en -6,17 pp. El nivel de ocupación es del 90,2%, los desocupados presentan un exceso de 39,4% y las personas inactivas estaría con 11,4% mayor que 2019. Hay que destacar que, en el marco de la pandemia, las mujeres ocupadas registraron una contracción del -23,9% entre 2019 y 2020 y las mujeres desocupadas experimentaron un incremento del 91,9%, comparado con la caída del -15,4% en los hombres ocupados y un aumento del 107% en los desocupados.

Por la naturaleza propia del mercado laboral el resultado por segmentos es heterogéneo en la lectura de ciudades. De este modo, mientras la

tasa de desempleo en mujeres en el trimestre móvil junio-agosto 2021 para el promedio de las 23 ciudades es de 18,49% (versus el 13,27% en hombres), existen ciudades con una tasa superior al 20%, por ejemplo, Santa Marta, Riohacha, Cúcuta, Cali, Florencia y Montería, haciendo un llamado de mayor intensidad del fenómeno del desempleo femenino en algunas regiones del país. Por el lado contrario, son pocas las ciudades con una tasa de desempleo inferior al 18%, destacando con las menores tasas del país Bucaramanga, Manizales y Medellín. En el análisis de brechas de género en desempleo, las ciudades más acentuadas del hecho son Santa Marta, Riohacha, Sincelejo, Quibdó y Montería, por encima de los 9 puntos porcentuales (pp) de diferencia; por su parte en Popayán, Neiva, Manizales, Bucaramanga y Medellín la diferencia sería inferior a 4 pp.

En la lectura vertical de los datos es evidente que

los movimientos de ciclos económicos tienden a desencadenar el aumento del desempleo, con castigo mayor a las mujeres, donde algunas ciudades siempre resaltan por tener mayor impacto de dicha coyuntura, posiblemente asociado a estructuras de ocupación y perfiles laborales de las mujeres en dichos mercados del trabajo, de difícil modificación en el mediano plazo. Complementariamente, la lectura horizontal refleja que el desempleo en mujeres es más estructural en algunas ciudades sobre otras, por ejemplo, Quibdó, Sincelejo y Armenia, donde en todos los periodos temporales es

relativamente alto; mientras en Barraquilla, Bucaramanga y Bogotá se mantiene relativamente bajo; otras experimentan un descenso hasta antes de 2019 o 2020 como fueron Pereira, Pasto o Popayán; y algunas con tendencia creciente como es el contexto de Cúcuta. Finalmente, están aquellas ciudades donde se muestran tendencias cambiantes asociado a un ciclo nacional. Este último patrón sería el caso de Manizales, con una tendencia decreciente del desempleo femenino entre 2007 y 2014, ajuste cíclico entre 2015 y 2019 y el posterior efecto pandemia en 2020 y 2021.

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<b>Bogotá</b>	12,19	12,10	12,47	12,66	10,52	11,66	11,31	10,96	10,76	10,56	12,09	11,46	11,86	27,39	18,40
<b>Medellín A.M.</b>	12,95	15,53	18,02	16,09	14,36	14,24	11,87	10,58	11,16	12,48	12,67	13,35	14,47	26,23	17,11
<b>Cali A.M.</b>	13,44	13,95	16,49	16,42	18,53	15,23	16,06	14,56	12,97	12,66	14,28	14,13	13,62	29,61	22,00
<b>Barranquilla A.M.</b>	13,60	13,24	14,27	14,19	9,69	11,64	10,59	10,93	13,06	12,15	12,57	11,53	9,85	16,91	14,90
<b>Bucaramanga A.M.</b>	11,70	11,68	11,38	14,04	10,17	11,26	11,27	8,28	8,60	9,74	9,39	8,16	10,34	24,24	13,91
<b>Manizales A.M.</b>	15,30	19,55	15,48	18,73	14,46	15,19	13,98	11,05	11,58	12,72	13,45	12,55	11,08	28,22	15,92
<b>Pasto</b>	16,85	13,87	17,47	16,58	15,61	12,39	12,13	11,48	12,62	12,29	11,62	10,45	13,01	21,43	18,02
<b>Pereira A.M.</b>	14,83	16,01	24,93	24,62	20,05	16,51	16,33	15,24	11,96	14,09	12,75	11,10	10,50	22,96	18,32
<b>Cúcuta A.M.</b>	10,90	11,81	13,37	15,35	16,65	20,83	17,45	16,58	16,64	16,06	18,32	17,45	18,97	31,67	22,94
<b>Ibagué</b>	18,21	25,03	17,35	20,10	19,69	14,26	16,00	15,06	15,41	14,51	15,39	14,36	14,82	36,91	21,92
<b>Montería</b>	14,35	14,54	19,84	17,35	16,89	15,09	13,96	11,74	8,94	11,47	14,72	12,50	16,58	26,76	21,79
<b>Cartagena</b>	17,65	17,53	19,27	15,96	13,31	12,69	12,31	10,58	11,82	11,81	14,58	10,34	8,98	23,03	13,80
<b>Villavicencio</b>	11,51	13,55	11,83	13,92	13,21	12,79	12,44	12,18	11,27	12,10	15,30	11,62	13,33	28,48	17,55
<b>Tunja</b>	15,48	13,08	15,27	14,23	11,91	14,00	12,32	12,94	10,01	11,70	11,22	12,03	12,96	26,32	19,80
<b>Florencia</b>	14,38	9,73	13,26	16,87	16,29	12,43	16,34	15,67	12,71	15,39	13,80	14,64	17,13	31,32	24,34
<b>Popayán</b>	22,35	26,79	21,32	21,54	21,01	22,40	16,73	15,01	13,73	13,86	12,32	11,14	13,22	29,96	17,82
<b>Valledupar</b>	18,29	15,43	14,35	14,28	13,10	12,84	12,41	11,37	10,91	16,49	17,93	16,49	20,00	29,17	22,62
<b>Quibdó</b>	26,78	29,52	22,80	18,17	23,03	21,64	23,68	18,25	19,18	20,01	19,64	24,73	22,32	26,33	24,94
<b>Neiva</b>	16,33	15,51	15,87	13,30	12,51	13,18	13,89	10,26	10,39	11,48	12,26	12,27	15,98	37,60	19,45
<b>Riohacha</b>	20,92	23,06	15,66	13,85	16,56	15,88	11,91	12,53	11,90	17,82	17,70	17,79	19,45	29,92	24,66
<b>Santa Marta</b>	14,72	18,64	14,28	15,86	14,14	13,70	13,38	14,21	13,64	14,61	13,26	12,89	16,09	30,60	22,97
<b>Armenia</b>	16,93	19,23	17,42	19,79	19,53	19,82	18,30	17,65	16,99	18,53	18,46	20,27	17,72	31,28	20,89
<b>Sincelejo</b>	16,79	16,92	15,43	15,73	17,75	13,72	14,68	13,29	12,30	14,45	11,62	13,36	16,61	33,04	20,28
<b>Total 23 ciudades</b>	13,55	14,29	15,11	15,03	13,39	13,40	12,70	11,79	11,68	12,06	13,03	12,45	12,99	27,01	18,49

Tabla 2. Tasa de desempleo de mujeres en las 23 principales ciudades y áreas metropolitanas de Colombia, serie móvil junio – agosto 2007-2021 (formato condicional vertical)

Fuente: Elaboración propia autores con base en GEIH-DANE

El análisis del mercado laboral en mujeres para las 13 áreas se puede complementar detallando la composición de los ocupados por posición

laboral y rama de actividad económica. Hay que denotar que, por posición, la estructura entre hombres y mujeres es similar, con diferencias de

menos de 4 puntos porcentuales (pp) en participación, hacia hombres o mujeres, a excepción de relevancia del empleo doméstico, donde las mujeres tienen 5,7 pp adicionales, lo

que significa que el 6,1% de las mujeres ocupadas se encuentran en dicha posición, frente al 2,9% de los hombres, cifra que se ha reducido en las últimas dos décadas.

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<b>Bogotá</b>	12,19	12,10	12,47	12,66	10,52	11,66	11,31	10,96	10,76	10,56	12,09	11,46	11,86	27,39	18,40
<b>Medellín A.M.</b>	12,95	15,53	18,02	16,09	14,36	14,24	11,87	10,58	11,16	12,48	12,67	13,35	14,47	26,23	17,11
<b>Cali A.M.</b>	13,44	13,95	16,49	16,42	18,53	15,23	16,06	14,56	12,97	12,66	14,28	14,13	13,62	29,61	22,00
<b>Barranquilla A.M.</b>	13,60	13,24	14,27	14,19	9,69	11,64	10,59	10,93	13,06	12,15	12,57	11,53	9,85	16,91	14,90
<b>Bucaramanga A.M.</b>	11,70	11,68	11,38	14,04	10,17	11,26	11,27	8,28	8,60	9,74	9,39	8,16	10,34	24,24	13,91
<b>Manizales A.M.</b>	15,30	19,55	15,48	18,73	14,46	15,19	13,98	11,05	11,58	12,72	13,45	12,55	11,08	28,22	15,92
<b>Pasto</b>	16,85	13,87	17,47	16,58	15,61	12,39	12,13	11,48	12,62	12,29	11,62	10,45	13,01	21,43	18,02
<b>Pereira A.M.</b>	14,83	16,01	24,93	24,62	20,05	16,51	16,33	15,24	11,96	14,09	12,75	11,10	10,50	22,96	18,32
<b>Cúcuta A.M.</b>	10,90	11,81	13,37	15,35	16,65	20,83	17,45	16,58	16,64	16,06	18,32	17,45	18,97	31,67	22,94
<b>Ibagué</b>	18,21	25,03	17,35	20,10	19,69	14,26	16,00	15,06	15,41	14,51	15,39	14,36	14,82	36,91	21,92
<b>Montería</b>	14,35	14,54	19,84	17,35	16,89	15,09	13,96	11,74	8,94	11,47	14,72	12,50	16,58	26,76	21,79
<b>Cartagena</b>	17,65	17,53	19,27	15,96	13,31	12,69	12,31	10,58	11,82	11,81	14,58	10,34	8,98	23,03	13,80
<b>Villavicencio</b>	11,51	13,55	11,83	13,92	13,21	12,79	12,44	12,18	11,27	12,10	15,30	11,62	13,33	28,48	17,55
<b>Tunja</b>	15,48	13,08	15,27	14,23	11,91	14,00	12,32	12,94	10,01	11,70	11,22	12,03	12,96	26,32	19,80
<b>Florencia</b>	14,38	9,73	13,26	16,87	16,29	12,43	16,34	15,67	12,71	15,39	13,80	14,64	17,13	31,32	24,34
<b>Popayán</b>	22,35	26,79	21,32	21,54	21,01	22,40	16,73	15,01	13,73	13,86	12,32	11,14	13,22	29,96	17,82
<b>Valledupar</b>	18,29	15,43	14,35	14,28	13,10	12,84	12,41	11,37	10,91	16,49	17,93	16,49	20,00	29,17	22,62
<b>Quibdó</b>	26,78	29,52	22,80	18,17	23,03	21,64	23,68	18,25	19,18	20,01	19,64	24,73	22,32	26,33	24,94
<b>Neiva</b>	16,33	15,51	15,87	13,30	12,51	13,18	13,89	10,26	10,39	11,48	12,26	12,27	15,98	37,60	19,45
<b>Riohacha</b>	20,92	23,06	15,66	13,85	16,56	15,88	11,91	12,53	11,90	17,82	17,70	17,79	19,45	29,92	24,66
<b>Santa Marta</b>	14,72	18,64	14,28	15,86	14,14	13,70	13,38	14,21	13,64	14,61	13,26	12,89	16,09	30,60	22,97
<b>Armenia</b>	16,93	19,23	17,42	19,79	19,53	19,82	18,30	17,65	16,99	18,53	18,46	20,27	17,72	31,28	20,89
<b>Sincelejo</b>	16,79	16,92	15,43	15,73	17,75	13,72	14,68	13,29	12,30	14,45	11,62	13,36	16,61	33,04	20,28
<b>Total 23</b>	13,55	14,29	15,11	15,03	13,39	13,40	12,70	11,79	11,68	12,06	13,03	12,45	12,99	27,01	18,49

Tabla 3. Tasa de desempleo de mujeres en las 23 principales ciudades y áreas metropolitanas de Colombia, serie móvil junio – agosto 2007-2021 (formato condicional horizontal)

Fuente: Elaboración propia autores con base en GEIH-DANE

Hacer hincapié en este tema es fundamental en el sentido del discurso de diferencias estructurales entre el mercado laboral de los hombres y las mujeres. En el panorama nacional para 2020, tomando el tiempo promedio de trabajo de los ocupados por horas a la semana, se evidencia que un colombiano dedica 44,2 horas al trabajo remunerado y 18,5 horas a oficios del hogar y actividades de cuidado, que incluye el cuidado de niños, personas enfermas, adultos mayores y/o personas en condición de

discapacidad. La distinción especial es que los hombres dedican 47 horas al trabajo y 11,3 horas a oficios de hogar y cuidado, en comparación con las 39,9 horas de trabajo y 26,4 horas hogar cuidado de las mujeres, reflejando una coyuntura asociada a los usos del tiempo que tiene repercusiones en la calidad de vida, los perfiles laborales y las remuneraciones de ingresos por hora como promedios mensuales, hecho que ayuda a entender brechas, disparidades e inequidades de género en el mercado laboral.

	13 Áreas		Hombres		Mujeres	
	2001	2021	2001	2021	2001	2021
<b>Ocupados</b>	7.097.451	10.158.454	3.953.251	5.694.724	3.144.168	4.463.731
Obrero, empleado particular	46,1%	50,1%	48,1%	51,0%	43,6%	49,1%
Obrero, empleado del gobierno	6,2%	4,0%	5,8%	3,9%	6,7%	4,2%
Empleado doméstico	5,4%	2,9%	0,3%	0,3%	11,8%	6,1%
Trabajador por cuenta propia	34,4%	38,6%	36,9%	40,1%	31,2%	36,6%
Patrón o empleador	5,0%	2,9%	6,7%	3,6%	2,8%	2,0%
Trabajador familiar sin remuneración	2,7%	1,4%	1,8%	1,0%	3,9%	2,1%
Otro	0,3%	0,0%	0,4%	0,0%	0,2%	0,0%

Tabla 4. Ocupados por sexo y posición ocupacional en las 13 principales ciudades y áreas metropolitanas de Colombia, serie móvil junio – agosto 2001/2021

Fuente: Elaboración propia autores con base en GEIH-DANE

Por actividad económica se identifica mayores participaciones ocupaciones de los hombres en industria, construcción y transporte, frente a administración pública, educación y salud, actividades de entretenimiento y servicios de alojamiento y comida en las mujeres, que presentan diferencias a favor de más de 5 puntos porcentuales. De este modo, en el trimestre de referencia 2021 el 12,2% de los hombres se ocupan en el sector de construcción, donde apenas el 1,2% se encuentran las mujeres ocupadas, o mientras el 14% de las mujeres están en actividades de entretenimiento, solamente el 5,5% de los hombres estarían ocupados en dicho sector. Para las mujeres, en la ventana de comparación desde 2015, se muestra

también un aumento de participación en los sectores de comercio, servicios profesionales y administrativos, y administración pública, educación y salud, enviando mensajes de absorción laboral sectorizada.

La composición de la ocupación por actividad económica, al igual que la posición laboral, es una condición que también implica comprensión de la heterogeneidad del mercado laboral de las mujeres, que seguidamente será de mayor atención y exploración para Manizales, pero que desde un paneo general nacional en las principales ciudades empieza a mostrar señales de interesante revisión analítica y conceptual.

	13 Áreas		Hombres		Mujeres	
	2015	2021	2015	2021	2015	2021
<b>Ocupados</b>	10.698.636	10.158.454	5.781.411	5.694.724	4.917.226	4.463.731
Industrias manufactureras	15,7%	13,7%	16,5%	15,0%	14,7%	12,0%
Construcción	7,8%	7,4%	13,3%	12,2%	1,3%	1,2%
Comercio y reparación de vehículos	21,0%	22,0%	21,5%	21,9%	20,5%	22,2%
Alojamiento y servicios de comida	7,6%	7,1%	5,0%	4,7%	10,6%	10,2%
Transporte y almacenamiento	7,8%	8,2%	12,8%	13,1%	1,8%	1,9%
Información y comunicaciones	2,5%	2,4%	2,7%	2,7%	2,4%	1,9%
Actividades financieras y de seguros	2,3%	2,2%	1,8%	1,8%	2,8%	2,6%
Actividades inmobiliarias	2,1%	2,0%	2,6%	2,7%	1,5%	1,2%
Servicios profesionales, científicas, técnicas y administrativos	8,6%	9,6%	7,0%	7,8%	10,4%	11,8%
Administración pública y defensa, educación y salud	12,5%	13,8%	8,5%	9,4%	17,3%	19,4%
Actividades artísticas, entretenimiento y otras	10,2%	9,2%	5,5%	5,5%	15,8%	14,0%
Otras ramas	1,9%	2,5%	2,7%	3,1%	0,9%	1,6%

Tabla 5. Ocupados por sexo y ramas de actividad económica en las 13 principales ciudades y áreas metropolitanas de Colombia, serie móvil junio – agosto 2015/2021

Fuente: Elaboración propia autores con base en GEIH-DANE



## DESEMPEÑO GLOBAL MERCADO LABORAL: MANIZALES

Para Manizales, con el ánimo de evitar una afectación estacional por la lectura de datos desde el trimestre móvil se decide exponer inicialmente el análisis de indicadores laborales agregados en una serie temporal anual y consolidado primer semestre para 2021(2021-1), mientras posteriormente se evidenciará desagregación de variables para 2021 como año corrido (enero-agosto), donde la visión desde los microdatos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) del DANE es más robusta, que permita una caracterización más completa del mercado laboral de las mujeres en la ciudad.

**INDICADORES AGREGADOS**

A primera vista se observa que el impacto de la pandemia marcó un rebote significativo en el desempleo de hombres y mujeres en la ciudad, el primero que perdió 1,91 puntos porcentuales (pp) en la TGP y -6,56 pp en TO, para un aumento de 7,3 pp en la tasa de desempleo, llevando a una reducción de -9,9% en los ocupados y un aumento del 65,2% en los desocupados y del 7,1% en la población económicamente inactiva (PEI). Para el primer semestre 2021 la tasa de desempleo se ubicó en 17,35%, sin mayores cambios con el promedio de cierre del 2020, pero en 6,89 pp superior a 2019. En mujeres la tasa de desempleo experimentó un incremento de 9,1 pp, con una pérdida de -0,94 pp en TGP y de -5,14 pp en TO, para una disminución del -11,5% de los ocupados y un crecimiento de 63,1% de los desocupados y 2,6% en inactivos. Así, en 2021 la tasa de desempleo femenino es 18,3%, -4,90 pp inferior a 2020, pero en 4,2 pp mayor a la registrada en 2019.

Podría afirmarse que la recuperación económica de la ciudad ha sido favorable para el empleo de las mujeres, ya que ha tenido mayor reducción, en términos porcentuales, de la tasa de desempleo, así como mejor balance en la variación relativa de los ocupados (2,9% mujeres versus 0,9% hombres) y de los desocupados (-23,1% mujeres versus -8,8% hombres). En contraste al año de normalidad 2019, los hombres tienen un nivel de recuperación de ocupación de 91% (igual que las mujeres), exceso de 63,9% en desocupados (versus el 25,5% en mujeres) y un 7,7% más de inactivos (versus 6,8% en mujeres).

Claramente la evolución de los indicadores globales depende de los cambios en la estructura de la fuerza laboral, donde las dinámicas por género tienen fluctuaciones y composiciones diferentes:

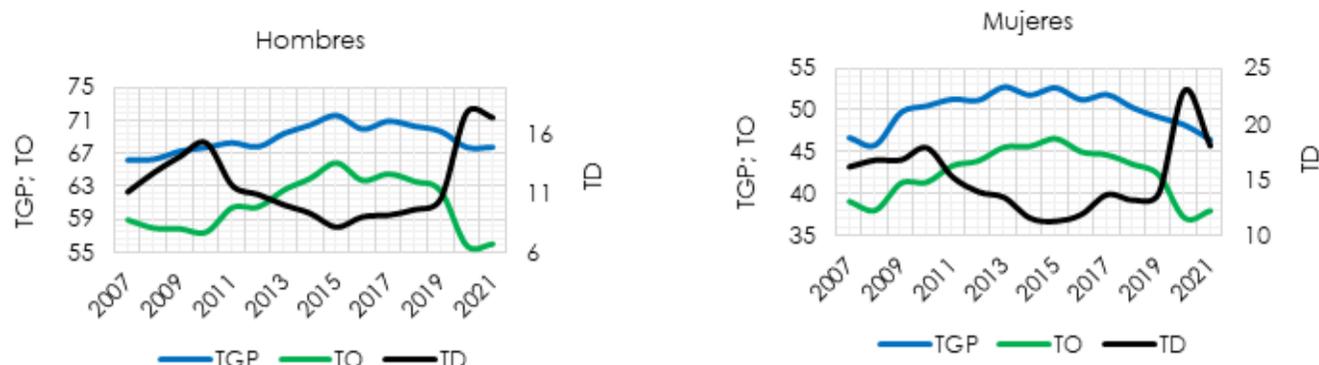
- Los ocupados de ambos sexos registran una disminución desde 2015, luego de un evidente

ciclo expansivo (2009-2015), regresando a niveles entre 2009 y 2010, pero en 2021 más marcado de recuperación en mujeres. Para 2021 el 56% de los ocupados son hombres y el 44% son mujeres.

- Del total de desocupados en Manizales, el 54,8% son hombres y un 45,2% mujeres, representando un cambio frente a 2007 que tenían participaciones prácticamente invertidas, pero ambos sexos aumentando a máximos históricos.

- Por su parte, la población económicamente activa (PEA), 55,8% hombres y 44,2% mujeres, expone una tendencia creciente entre 2007 y 2015, para un posterior estancamiento y reducción entre 2016 y 2019 y 2020 y 2021 respectivamente, donde las mujeres presentan una tendencia más acentuada de reducción desde 2017 hasta 2021.

- Y, para la población económicamente inactiva (PEI), 34,3% hombres y 65,7% mujeres, se registra en hombres un periodo de disminución entre 2007 y 2015, y otro seguido de aumento entre 2016 y 2021; y en las mujeres un comportamiento cuasi estable entre 2008 y 2014, para su posterior incremento entre 2015 y 2021, posiblemente asociado en ambos sexos a un ajuste de expectativas por parte de la población frente al evidente deterioro de las condiciones económicas recientes.



Gráfica 3. Indicadores del mercado laboral por sexo en Manizales, serie anual 2007-2021-1

Fuente: Elaboración propia autores con base en GEIH-DANE

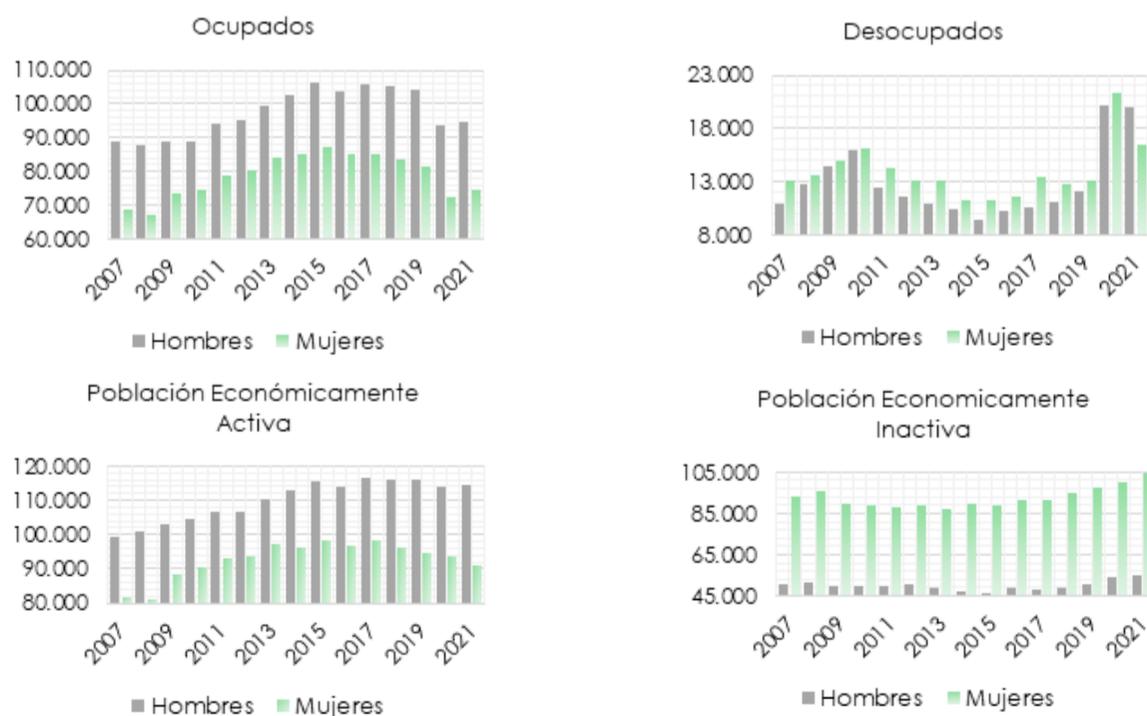
HOMBRES	2019	2020	2021	Variación Absoluta		Variación Relativa	
				2020/2019	2021/2020	2020/2019	2021/2020
Población	200.198	201.332	202.318	1.134	986	0,6%	0,5%
Población en Edad de Trabajar	166.914	168.171	169.203	1.257	1.032	0,8%	0,6%
Población Económicamente Activa	116.180	113.839	114.555	-2.341	716	-2,0%	0,6%
Ocupados	104.038	93.776	94.658	-10.262	881	-9,9%	0,9%
Desocupados	12.142	20.064	19.898	7.921	-166	65,2%	-0,8%
Población Económicamente Inactiva	50.734	54.332	54.648	3.598	317	7,1%	0,6%

MUJERES	2019	2020	2021	Variación Absoluta		Variación Relativa	
				2020/2019	2021/2020	2020/2019	2021/2020
Población	224.455	225.675	226.773	1.220	1.098	0,5%	0,5%
Población en Edad de Trabajar	192.611	194.039	195.298	1.428	1.259	0,7%	0,6%
Población Económicamente Activa	94.710	93.590	90.782	-1.120	-2.808	-1,2%	-3,0%
Ocupados	81.633	72.266	74.376	-9.367	2.111	-11,5%	2,9%
Desocupados	13.077	21.324	16.406	8.247	-4.919	63,1%	-23,1%
Población Económicamente Inactiva	97.901	100.449	104.516	2.548	4.067	2,6%	4,0%

Tabla 6. Estructura fuerza laboral por sexo en Manizales, serie anual 2019-2021-1

Fuente: Elaboración propia autores con base en GEIH-DANE

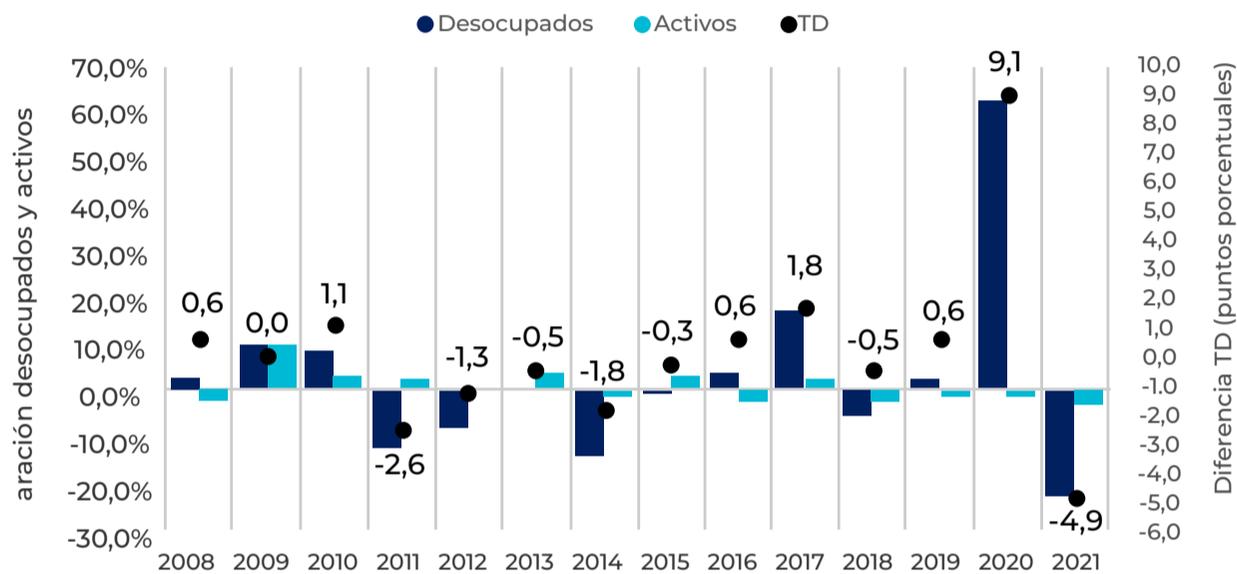


Gráfica 4. Población económicamente activa (ocupados y desocupados) e inactiva del mercado laboral por sexo en Manizales, serie anual 2007-2021-1

Fuente: Elaboración propia autores con base en GEIH-DANE

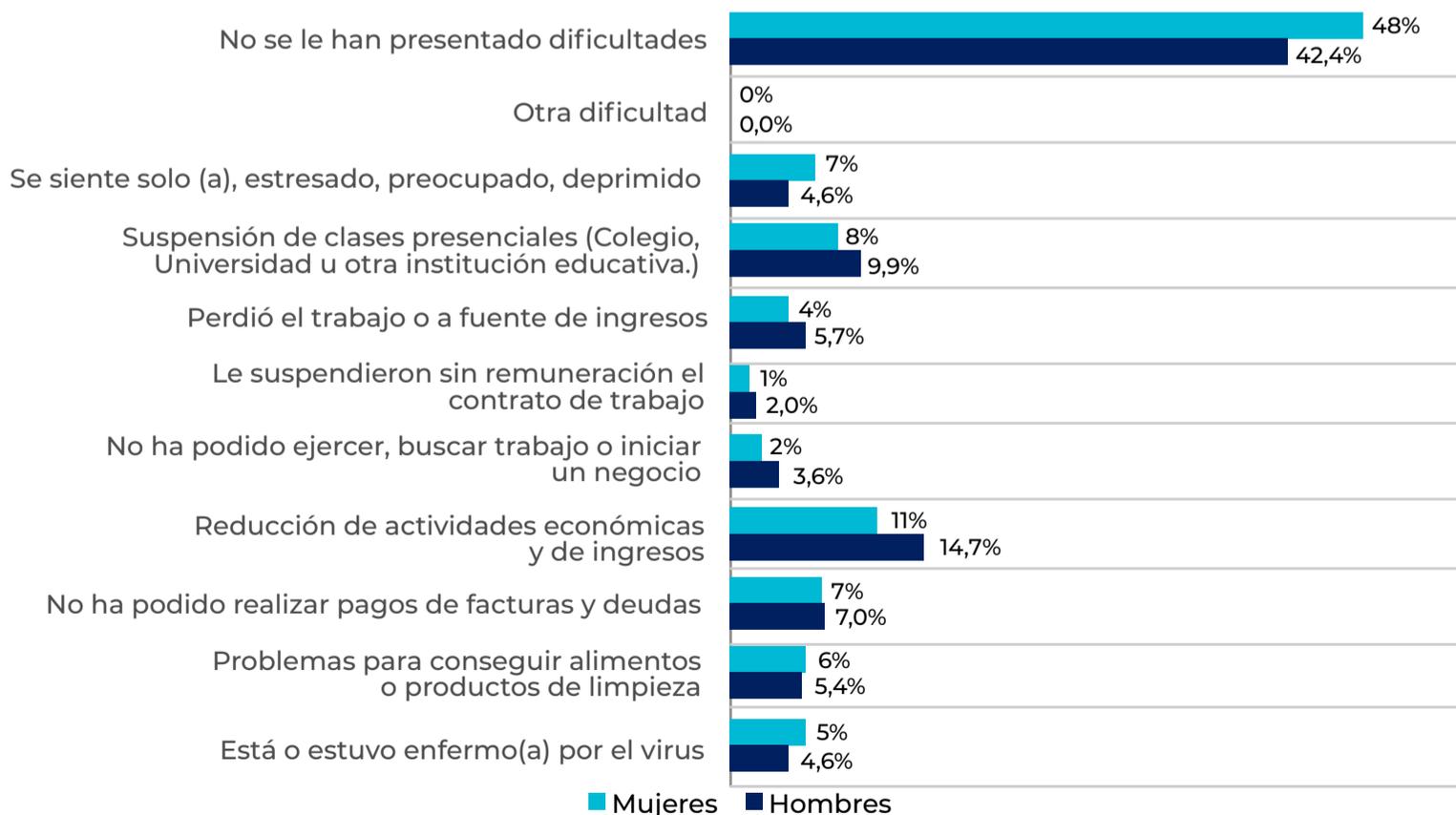
Con el flujo de actividad laboral y de desocupados se comprende los diferenciales en la tasa de desempleo de las mujeres, efecto de variación entre el numerador (desocupados) y el denominador (activos) que deja en evidencia como para años recientes se da un resultado neto de mayor variación de los desocupados por encima de los cambios en los flujos de actividad laboral, explicando los cambios en la tasa de desempleo femenino.

Entre 2020 y 2021 hay una clara condición externa de afectación alrededor de la experiencia de la economía de la pandemia, que continúa provocando alteraciones al mercado laboral. En lo corrido del año 2021, más del 40% de la población responde que no ha tenido dificultades derivadas de la pandemia, sin embargo, el resto ha experimentado algún tipo de afectación, donde para las mujeres sobresale particularmente mayor porcentaje de respuesta dentro de la categoría de salud mental (soledad, estrés, preocupación o depresión).



Gráfica 5. Variación de PEA y desocupados y diferencia de la tasa de desempleo para mercado laboral de mujeres en Manizales, serie anual 2008-2021-1

Fuente: Elaboración propia autores con base en GEIH-DANE

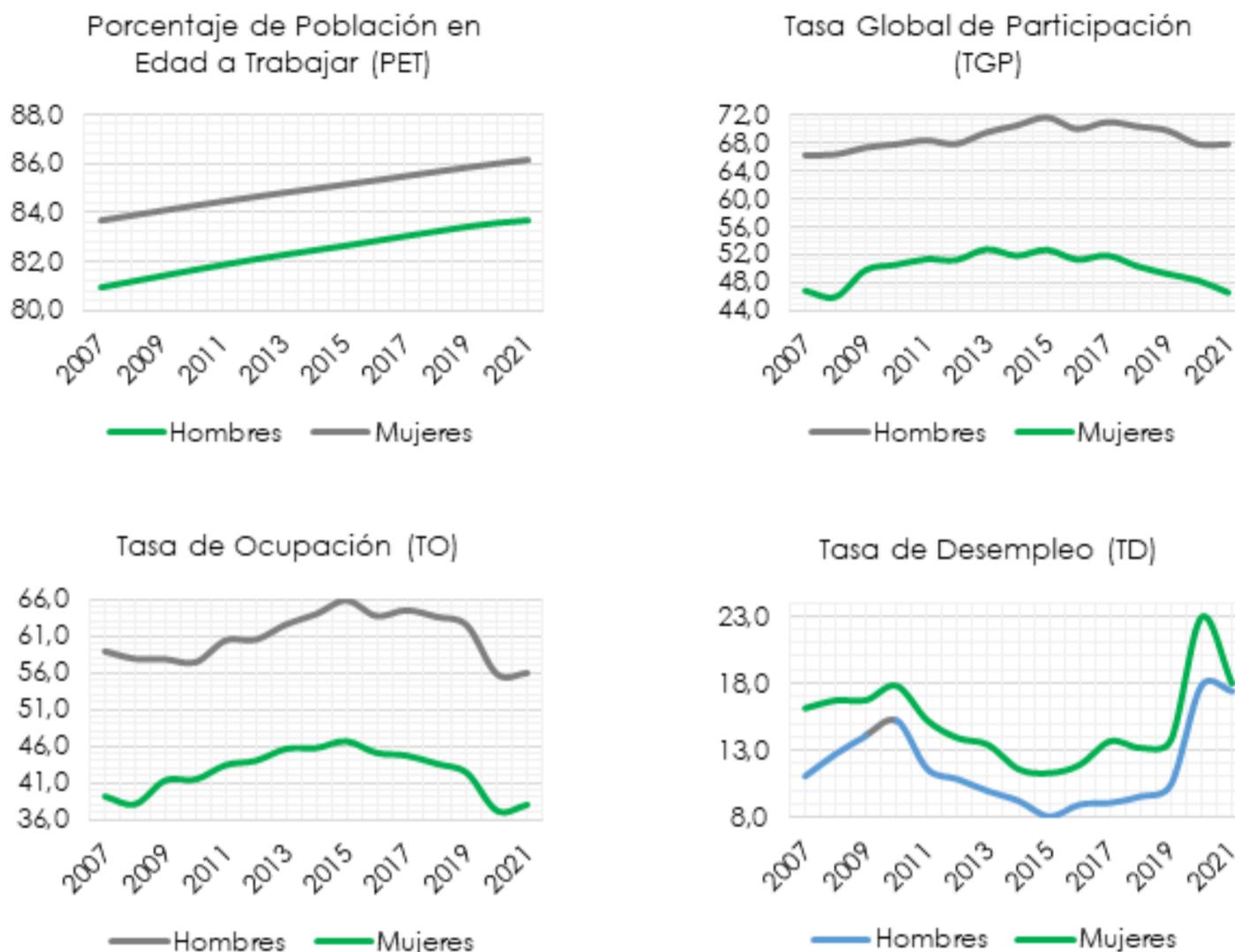


Gráfica 6. Factores de afectación por la pandemia Covid-19 por género en Manizales, 2021 (año corrido)

Fuente: Elaboración propia autores con base en GEIH-DANE

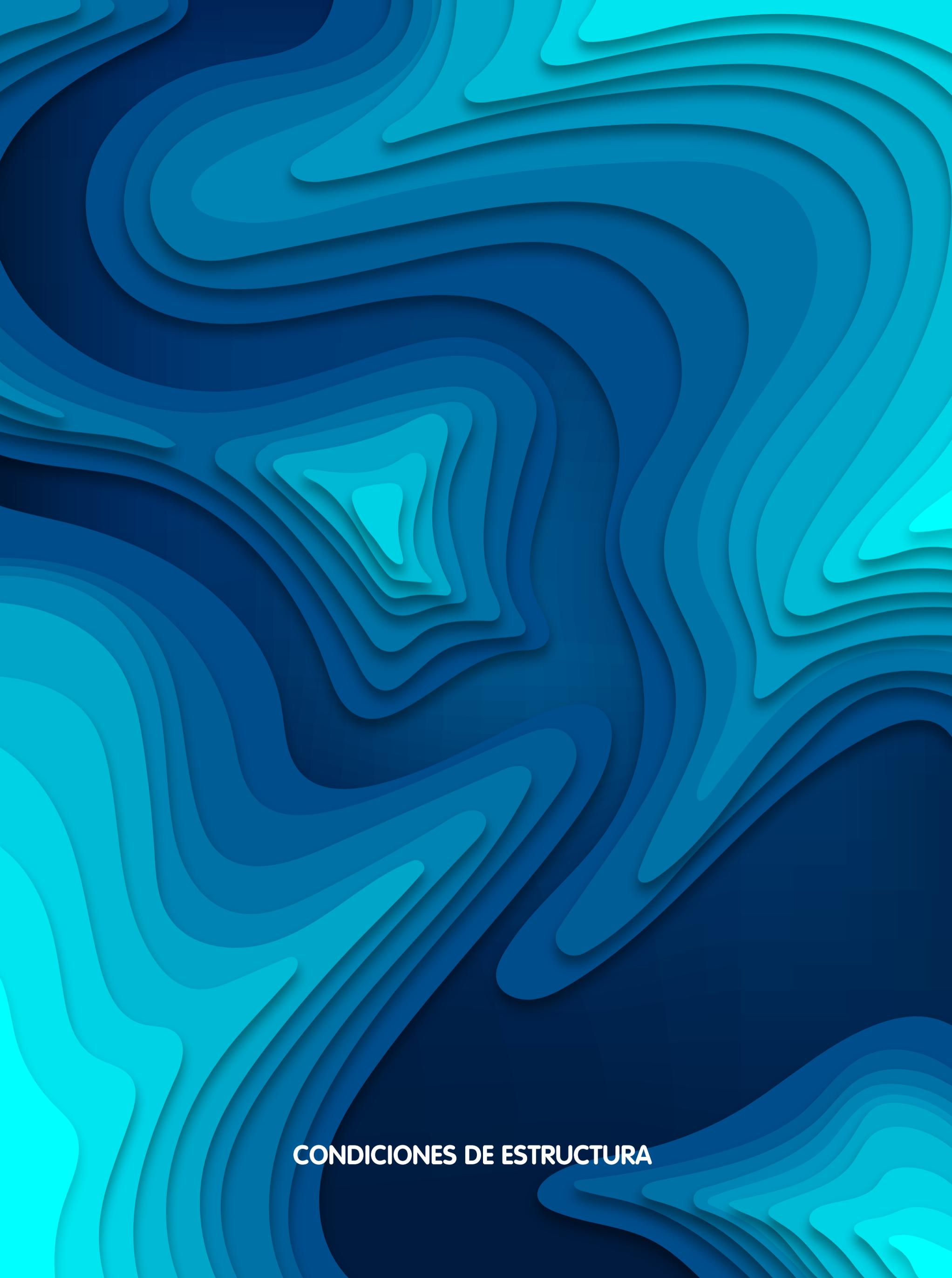
A pesar de que los resultados de último año son alentadores para las mujeres, el mercado laboral continúa presentando unos fenómenos estructurales de mayor desempleo (con un histórico cierre de brechas en 2021), menores

tasas de participación o de oferta laboral, así como menores fuerzas de ocupación o demanda laboral, y mayor porcentaje de población productiva y en la inactividad laboral.



Gráfica 7. Indicadores del mercado laboral por sexo en Manizales, serie anual 2007-2021-1

Fuente: Elaboración propia autores con base en GEIH-DANE



**CONDICIONES DE ESTRUCTURA**

## Características generales de la Población en Edad de Trabajar (PET) con enfoque de género en Manizales

El entendimiento de las heterogeneidades del mercado laboral con enfoque de género involucra diferenciar los patrones estructurales de la fuerza laboral entre hombres y mujeres inicialmente. Si bien para la población total se mantienen ciertos equilibrios porcentuales, 47,15% representado por hombres y 52,85% mujeres, entre 2020 y 2021 se muestran algunos cambios relevantes que dan cuenta de diferencias en el mercado laboral por género. De este modo, resalta en pesos porcentuales las mujeres han perdido en los últimos diez años participación dentro de la población económicamente activa (PEA) y, en contra parte, han incrementado su peso en la población económicamente inactiva (PEI), en donde las mujeres representan a 2021 en el 75,8% del total de la ciudad. Por su parte, el volumen de ocupados representan el 43,74% y de desocupados el 45,8%.

Si se hace una revisión por grupos de edad resalta mayores proporciones de mujeres comparativamente con los hombres entre los 28 y 40 años en los activos, entre 28 y 40 años y 40 y 59 años en los inactivos, en los mayores de 59 años para los ocupados y entre los 28 y 40 años para los desocupados. Y, finalmente, por nivel educativo es evidente el mejoramiento en la acumulación de capital humano de la población general de la ciudad, pero con una tendencia de mayor aumento en participación porcentual para las mujeres tomando el nivel de educación superior completa, especialmente evidente en la población en edad de trabajar (PET) y los ocupados, a pesar de los aumentos en nivel de posgrado son pequeños.

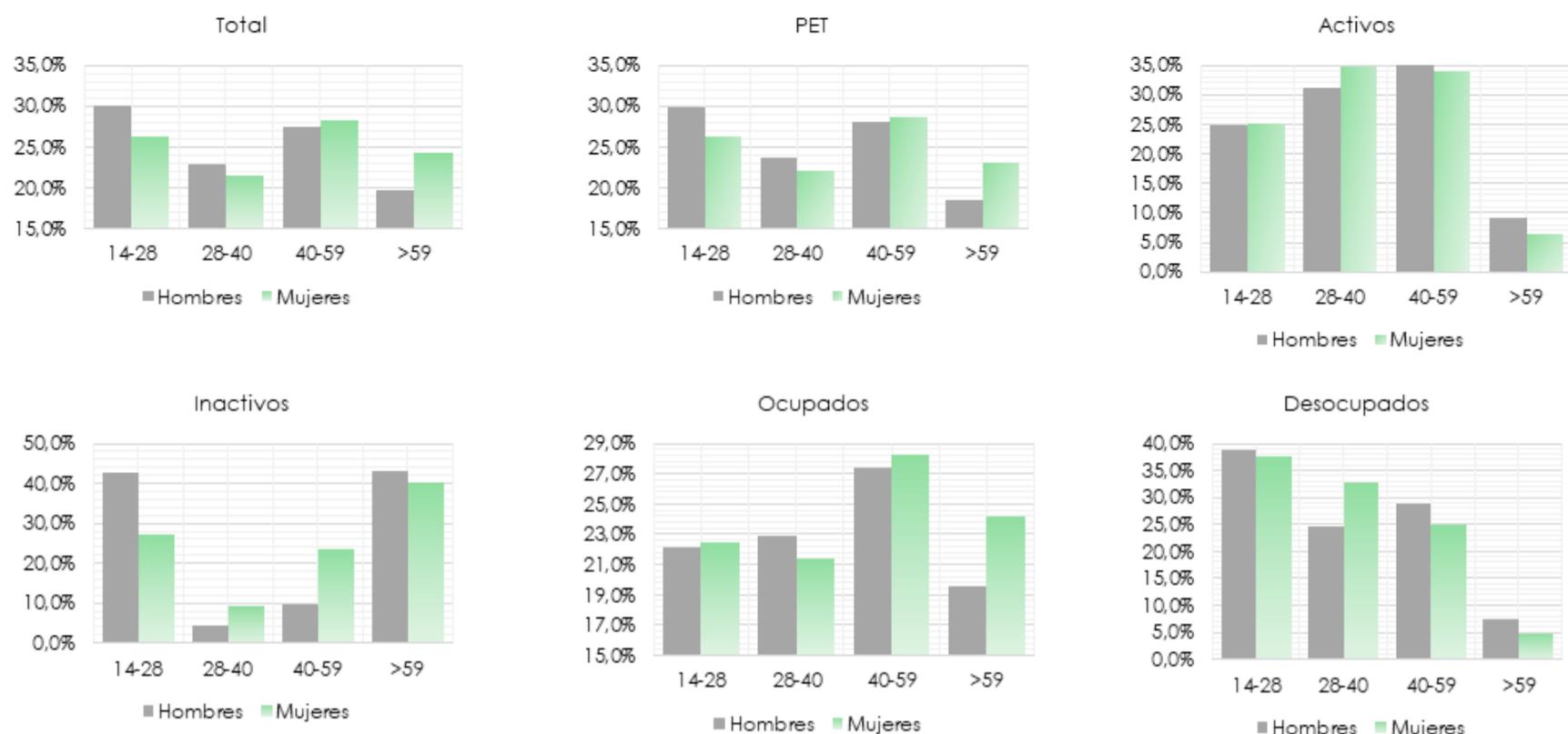
Para 2021, las mujeres estarían mostrando pesos porcentuales más altos en los niveles de superior incompleta y superior completa, enviando un mensaje interesante de cierre de brechas de

Total	2010	2021	2010	2021
Hombres	189.702	202.434	47,10%	47,15%
Mujeres	213.056	226.904	52,90%	52,85%
	402.758	429.338		
PET				
Hombres	154.815	169.323	46,3%	46,4%
Mujeres	179.494	195.447	53,7%	53,6%
	334.309	364.770		
PEA				
Hombres	104.760	114.403	53,61%	55,91%
Mujeres	90.653	90.210	46,39%	44,09%
	195.413	204.613		
PEI				
Hombres	50.055	54.920	36,0%	39,5%
Mujeres	88.841	105.237	64,0%	75,8%
	138.896	160.157		
Ocupados				
Hombres	88.831	96.074	54,39%	56,25%
Mujeres	74.488	74.716	45,61%	43,75%
	163.319	170.790		
Desocupados				
Hombres	15.929	18.328	49,6%	54,2%
Mujeres	16.165	15.494	50,4%	45,8%
	32.094	33.823		

Tabla 7. Estructura de la fuerza laboral por sexo en Manizales, 2010/2021 (año corrido)

Fuente: Elaboración propia autores con base en GEIH-DANE

educación, ya que mientras el 19,2% de los hombres en la población económicamente activa (PEA) tiene superior completa y/o posgrado, para las mujeres subiría al 25,1%. En los ocupados se observaría similar tendencia, sin embargo, en los desocupados salta a la vista la mayor proporción porcentual de mujeres con superior incompleta y en secundaria completa en el caso de los inactivos.



Gráfica 8. Estructura de la fuerza laboral por edad en Manizales, 2021 (año corrido)

Fuente: Elaboración propia autores con base en GEIH-DANE

2010	Total		PET		PEA		PEI		O		D	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Ninguno, preescolar o no informa	6,9%	6,4%	2,2%	2,5%	1,5%	1,0%	3,8%	4,0%	1,5%	1,0%	1,4%	1,0%
Básica primaria incompleta	16,2%	16,2%	9,1%	10,3%	8,0%	6,6%	11,5%	14,0%	8,0%	7,0%	7,9%	4,8%
Básica primaria completa	10,0%	11,1%	11,5%	12,6%	12,2%	10,3%	10,1%	14,9%	12,3%	10,8%	11,5%	8,1%
Secundaria incompleta	24,6%	22,8%	27,3%	24,7%	18,3%	15,7%	46,2%	33,9%	17,6%	15,3%	22,3%	17,4%
Secundaria completa	21,3%	20,6%	25,0%	23,6%	32,8%	30,0%	8,8%	17,1%	32,2%	29,0%	36,0%	34,7%
Superior incompleta	12,8%	14,4%	15,0%	16,6%	14,6%	20,2%	16,0%	12,9%	14,8%	19,8%	13,6%	21,9%
Superior completa	5,1%	5,5%	6,0%	6,3%	7,8%	10,2%	2,2%	2,3%	8,1%	10,3%	6,1%	9,8%
Posgrado	3,2%	3,0%	3,8%	3,5%	4,9%	5,9%	1,5%	1,0%	5,5%	6,7%	1,2%	2,3%

2021	Total		PET		PEA		PEI		O		D	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Ninguno, preescolar o no informa	5,9%	4,9%	1,7%	1,3%	0,8%	0,3%	3,6%	2,2%	0,8%	0,2%	0,7%	0,6%
Básica primaria incompleta	12,8%	13,1%	6,4%	7,7%	4,3%	3,6%	10,8%	11,2%	4,4%	3,6%	4,1%	3,6%
Básica primaria completa	8,9%	10,1%	9,6%	10,9%	8,3%	5,6%	12,3%	15,4%	7,9%	5,7%	10,5%	4,6%
Secundaria incompleta	19,1%	17,1%	20,7%	18,3%	14,0%	8,7%	34,6%	26,5%	13,3%	8,1%	17,8%	11,9%
Secundaria completa	24,7%	23,5%	28,4%	26,5%	34,5%	30,8%	15,7%	22,8%	34,2%	29,8%	36,4%	35,5%
Superior incompleta	15,4%	17,5%	17,8%	19,8%	18,8%	26,0%	15,8%	14,4%	19,4%	26,2%	15,6%	24,7%
Superior completa	9,4%	10,2%	10,9%	11,5%	13,6%	17,9%	5,2%	5,9%	13,7%	18,6%	13,1%	14,8%
Posgrado	3,8%	3,7%	4,4%	4,1%	5,6%	7,1%	2,0%	1,5%	6,3%	7,7%	1,7%	4,3%

Tabla 9. Estructura del mercado laboral por sexo y nivel educativo en Manizales, 2010/2021 (año corrido)

Fuente: Elaboración propia autores con base en GEIH-DANE

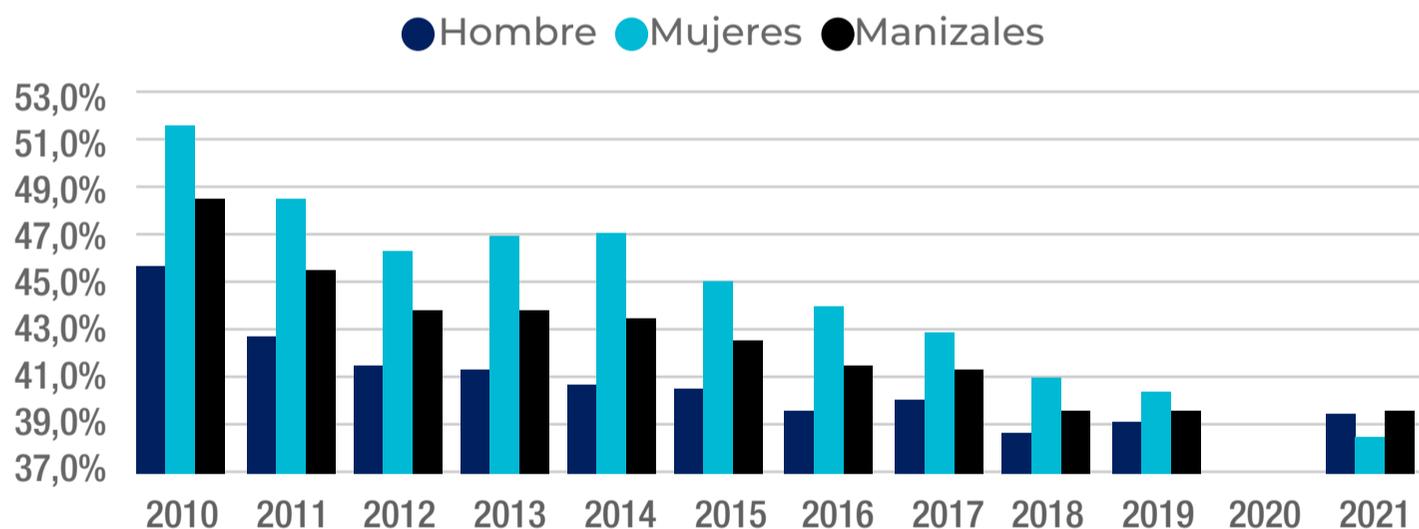
**Total:** Población total  
**PET:** Población en Edad de Trabajar  
**PEA:** Población Económicamente Activa  
**PEI:** Población Económicamente Inactiva  
**O:** Ocupados  
**D:** Desocupados  
**H:** Hombres  
**M:** Mujeres

## Estructura de la Población Económicamente Activa (PEA) con enfoque de género en Manizales

La Población en Edad de Trabajar (PET) se divide en dos grupos: la población económicamente activa (PEA) y la población económicamente inactiva (PEI), donde la primera es aquella que genera presión sobre el mercado de trabajo, que tiene dos opciones de condición laboral: la ocupación o la desocupación. En el caso de los ocupados, como ya se observó previamente para 2021 el 56,25% son hombres y el 43,75% mujeres, proporción que no ha variado sustancialmente en la última década, pero habría que detallar si existen diferencias en las condiciones laborales.

Un concepto que ayuda a resumir analíticamente las condiciones laborales de los ocupados en el mercado laboral es la formalidad, donde el DANE tiene un criterio de clasificación. Vale la pena

anotar que los datos del 2020 para este son limitados debido a problemas que surgieron en la recolección de la información por la pandemia Covid-19. Lo primero que se debe mencionar es que la proporción de ocupados informales en Manizales ha mostrado una reducción significativa desde 2010, pasando de cifras de 48,64% a 39,61% en 2021, donde si bien en el periodo de análisis las mujeres registraban mayores proporciones de informalidad, dicha brecha se ha reducido con el tiempo, incluso llegando a ser a favor para las mujeres en el último año. De este modo, para 2021 del total de 96.074 ocupados hombres, 37.979 eran informales; y de 74.716 ocupados mujeres, las informales eran 28.771, representando las mujeres el 43% de los informales de Manizales.

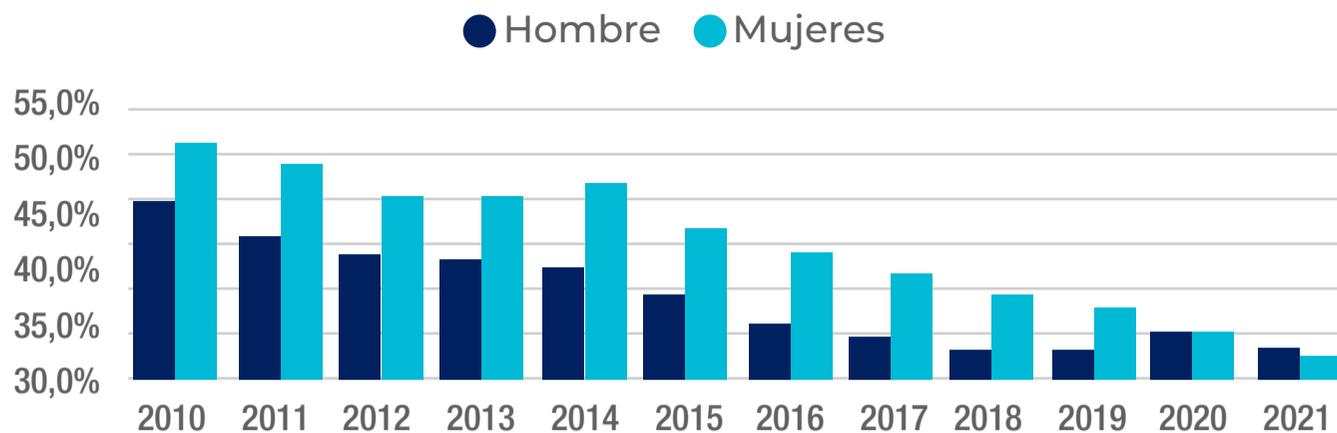


Gráfica 8. Proporción de ocupados informales (criterio DANE) por sexo en Manizales, serie anual 2010-2021 (año corrido)

Fuente: Elaboración propia autores con base en GEIH-DANE

Los avances de formalidad laboral en Manizales serían claramente superiores para las mujeres, porque estarían significando reducciones de más de 13 puntos porcentuales (pp), frente a penas de 6 pp en los hombres, es decir, más de 9 mil mujeres informales menos en el mercado laboral en comparación con menos de 3 mil hombres. Estos resultados son positivos en términos de

tasas y volúmenes, pero hay que tener en cuenta que el número de ocupados totales mujeres en 2021 es similar a la cifra de 2010, lo que quiere decir que, frente al mismo número, el mercado laboral de las mujeres ha preferido la formalidad, sin embargo, no aumentar el volumen de ocupación representa señales de deterioro por participación laboral.



Gráfica 9. Proporción de ocupados que no cotiza a un fondo de pensiones por sexo en Manizales, serie anual 2010-2021 (año corrido)

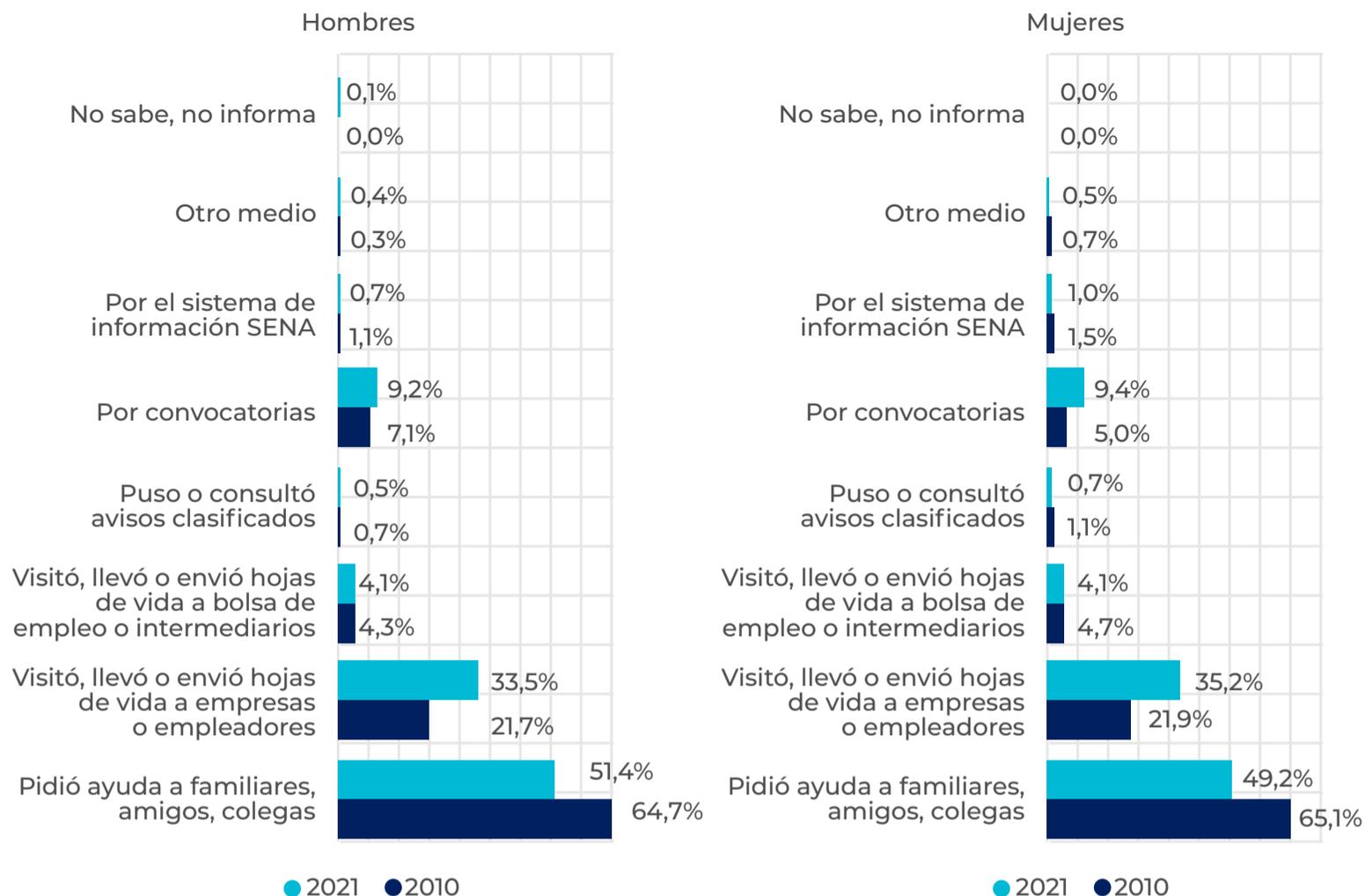
Fuente: Elaboración propia autores con base en GEIH-DANE

Reafirmar el mejoramiento en las condiciones laborales también se evidencia para las mujeres en un aumento gradual en el promedio de horas de trabajo, acompañada de una disminución en los hombres, aunque manteniéndose aún la brecha entre ambos, aunque reduciéndose, pasando de 9,74 horas promedio de diferencia en 2010 a 3,71 horas en 2021. De la misma manera podría afirmarse en cuanto a los ingresos laborales promedio, donde hace diez años las mujeres presentaban en promedio un -22% de remuneración laboral en comparación con los hombres, pero desde 2018 dicha diferencia ha desaparecido en cerca de 10 puntos, siendo para 2021 de -12,9%. Lo anterior puede ser el reflejo de los avances en contratación para las mujeres, ya que la proporción de ocupadas mujeres que no cotiza a un fondo de pensiones pasa de 51% en 2010 a 32% en 2021, los contratos verbales pasan de 35,5% a 18% y los escritos de 64,5% en 2021 a 82% en 2021. Estos avances también se registraron para los ocupados hombres, pero con velocidades distintas: contrato verbal de 28,8% a 19,8% y contrato escrito de 71,2% al 80,2% de los ocupados.

Dentro de la dinámica laboral de los ocupados hay tres aspectos relevantes en analizar: los medios de búsqueda de empleo, las

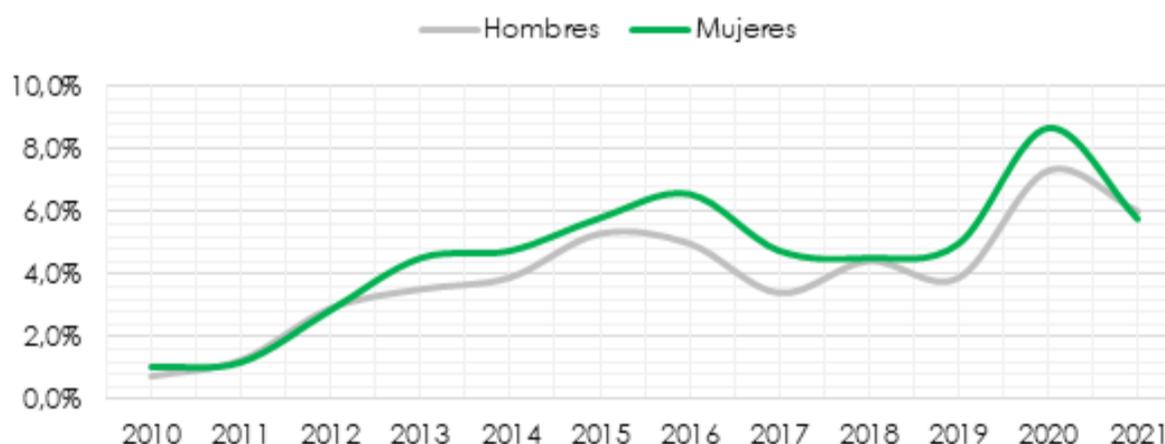
características del puesto de trabajo y el sector económico de ocupación. En primer lugar, tanto para hombres como mujeres se mantiene la estructura de que el principal medio de búsqueda de conseguir empleo es pedir ayuda a familiares o amigos como estrategia de capital social derivado de los propios sistemas individuales de redes, mostrando los retos de otros tipos de estrategias como los servicios de empleo. Ahora bien, entre 2010 y 2021 se ha reducido la preferencia de esta opción de búsqueda tradicional, incrementándose para ambos sexos en visita o envío de hojas de vida a empresas, generándose un cambio a analizar en la conexión entre la oferta y la demanda. En el contexto de la pandemia y la aceleración de las TIC, la búsqueda por Internet ha crecido, pero aún es un medio poco habitual en el mercado laboral para ambos sexos en Manizales.

En segundo lugar, el tipo de locación de trabajo de los ocupados también puede marcar algunas diferencias por género en el mercado laboral. En líneas generales, evidencian dos grandes grupos el 43,9% de hombres y 41% de mujeres en micronegocios menores a 5 trabajadores y el 42% de las mujeres y el 38,5% de los hombres en grandes unidades económicas, mayor a 50 trabajadores, dejando a menos del 20% en



Gráfica 10. Distribución del medio de búsqueda de empleo de los ocupados por sexo en Manizales, 2010/2021 (año corrido)

Fuente: Elaboración propia autores con base en GEIH-DANE



Gráfica 11. Porcentaje de ocupados que obtuvo su empleo a través de internet por sexo en Manizales, 2010-2021 (año corrido)

Fuente: Elaboración propia autores con base en GEIH-DANE

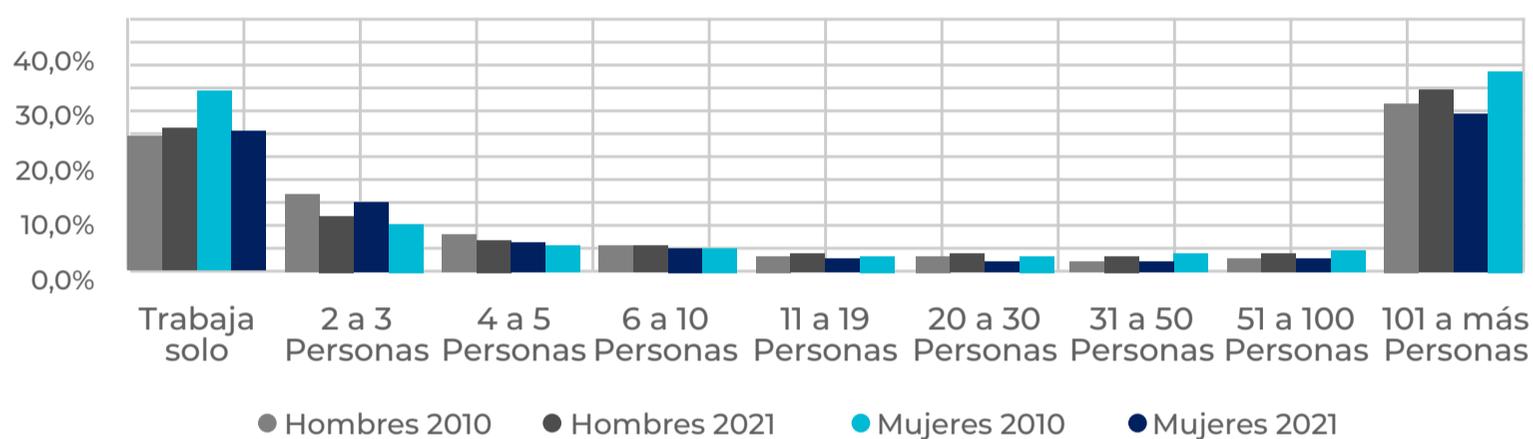
pequeñas y medianas unidades. Sin embargo, hay que rescatar que el porcentaje de mujeres ocupadas trabajando sola se reduce en más de 5 puntos porcentuales, y logra aumentar en aquellas empresas de 31 a 50, 51 a 100 y más de 100 trabajadores, aspecto que podría coincidir con los menores niveles de informalidad, así como el cierre de brechas en horas e ingresos con los hombres.

Lo anterior puede apoyarse en el hecho que en el mismo periodo de análisis son las mujeres quienes más incrementan el trabajo en local fijo, oficina o fabrica, con un incremento de más de 6 puntos porcentuales (pp), incluso teniendo un porcentaje de ocupados más alto que los hombres en dicha categoría. Paralelamente en las mujeres se evidencia desde 2010 una disminución en la ocupación de en otras

viviendas y sitio descubierto en la calle, con aumento de en vivienda propia, ratificando unas mejores condiciones laborales actuales de las mujeres en Manizales.

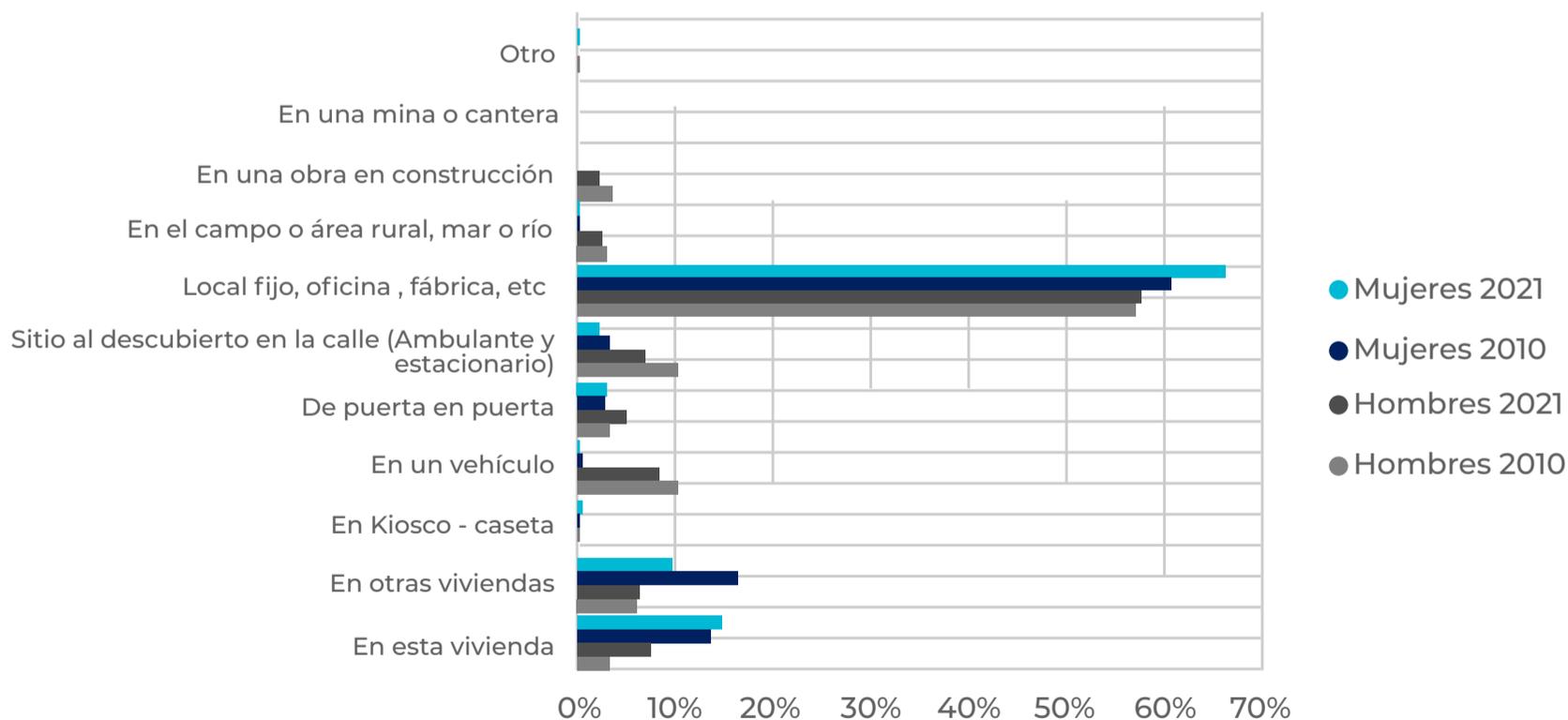
Y, tercero hay un cambio mucho más evidente al revisar el mercado laboral por sexo que es el tipo de ocupaciones en cuanto a su absorción en actividades económicas en particular. Los mayores generadores de empleo para hombres son comercio al por menor, construcción de edificios, transporte terrestre, comercio, mantenimiento y reparación de vehículos y sus

partes, elaboración de producto alimenticios y educación, los cuales, generan 4 de cada 10 puestos de trabajo para los hombres. Y, existen unos sectores plenamente masculinizados, donde hay una cifra alta de hombres por cada mujer, como son actividades especializadas de construcción, almacenamiento, fabricación de productos metalúrgicos, fabricación de vehículos automotores y mantenimiento y reparación especializada de maquinaria y equipo, todos con más de 100 ocupados hombres por cada 10 mujeres.



Gráfica 12. Participación de ocupados según tamaño de empresa (número de trabajadores) por sexo en Manizales, 2010/2021 (año corrido)

Fuente: Elaboración propia autores con base en GEIH-DANE



Gráfica 13. Participación de ocupados según lugar de trabajo por sexo en Manizales, 2010/2021 (año corrido)

Fuente: Elaboración propia autores con base en GEIH-DANE

Rama de actividad económica	Ocupados	Participación
Comercio al por menor (incluso el comercio al por menor de combustibles), excepto el de vehículos automotores y motocicletas	14.507	15,1%
Construcción de edificios	6.662	6,9%
Transporte terrestre; transporte por tuberías	5.809	6,0%
Comercio, mantenimiento y reparación de vehículos automotores y motocicletas, sus partes, piezas y accesorios	4.750	4,9%
Elaboración de productos alimenticios	4.264	4,4%
Educación	4.024	4,2%
Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria	3.757	3,9%
Actividades administrativas y de apoyo de oficina y otras actividades de apoyo a las empresas	3.748	3,9%
Fabricación de productos elaborados de metal, excepto maquinaria y equipo	3.574	3,7%
Actividades de servicios de comidas y bebidas	3.488	3,6%
Actividades de seguridad e investigación privada	2.176	2,3%
Actividades especializadas para la construcción de edificios y obras de ingeniería civil	2.175	2,3%
Actividades de atención de la salud humana	2.035	2,1%
Otras actividades de servicios personales	2.007	2,1%
Almacenamiento y actividades complementarias al transporte	1.947	2,0%
Comercio al por mayor y en comisión o por contrata, excepto el comercio de vehículos automotores y motocicletas	1.918	2,0%
Agricultura, ganadería, caza y actividades de servicios conexas	1.721	1,8%
Correo y servicios de mensajería	1.461	1,5%
Fabricación de productos de caucho y de plástico	1.344	1,4%
Fabricación de muebles, colchones y somieres	1.307	1,4%

Tabla 7. Población ocupada hombres según principales 20 actividades económicas a 2 dígitos en Manizales, 2021 (año corrido)

Fuente: Elaboración propia autores con base en GEIH-DANE

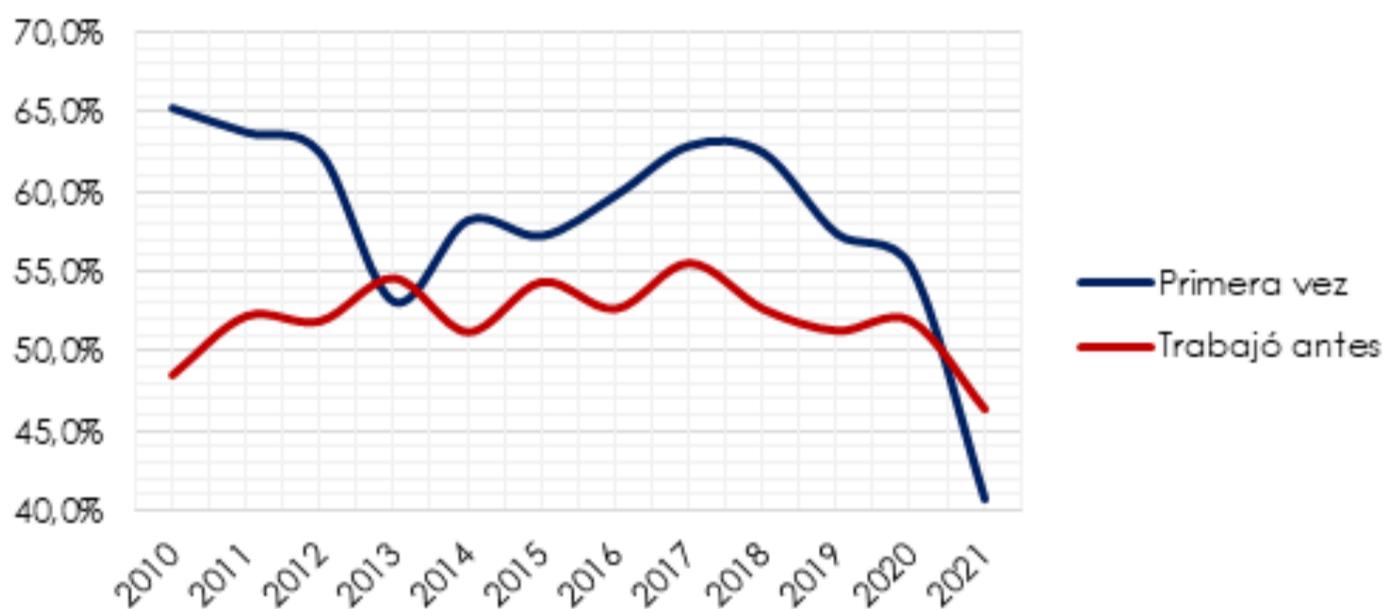
Rama de actividad económica	Ocupados	Participación
Comercio al por menor (incluso el comercio al por menor de combustibles), excepto el de vehículos automotores y motocicletas	11.833	11.833
Actividades de atención de la salud humana	6.946	6.946
Actividades administrativas y de apoyo de oficina y otras actividades de apoyo a las empresas	5.792	5.792
Actividades de servicios de comidas y bebidas	5.744	5.744
Educación	5.120	5.120
Actividades de los hogares individuales como empleadores de personal doméstico	3.721	3.721
Actividades de servicios a edificios y paisajismo (jardines, zonas verdes)	3.454	3.454
Otras actividades de servicios personales	3.407	3.407
Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria	3.382	3.382
Confeción de prendas de vestir	2.955	2.955
Elaboración de productos alimenticios	2.264	2.264
Actividades de servicios financieros, excepto las de seguros y de pensiones	1.287	1.287
Actividades jurídicas y de contabilidad	1.176	1.176
Comercio al por mayor y en comisión o por contrata, excepto el comercio de vehículos automotores y motocicletas	1.088	1.088
Actividades de asistencia social sin alojamiento	1.025	1.025
Telecomunicaciones	978	978
Mantenimiento y reparación de computadores, efectos personales y enseres domésticos	911	911
Actividades de juegos de azar y apuestas	897	897
Actividades de asociaciones	816	816
Actividades inmobiliarias	691	691

Tabla 8. Población ocupada mujeres según principales 20 actividades económicas a 2 dígitos en Manizales, 2021 (año corrido)

Fuente: Elaboración propia autores con base en GEIH-DANE

En el caso de las mujeres los sectores de mayor generación de empleo son comercio al por menor, actividades de atención en salud, actividades administrativas y de oficina, servicios de comida y bebidas y educación, generando 47 empleos de 100 para las mujeres. Así como para los hombres, existen sectores en la actividad económica de Manizales que tienen mayores índices de feminización. En este caso, el más crítico es actividades de hogares individuales como empleadores de personal doméstico, con más de mil ocupadas mujeres por cada 10 ocupados hombres, y luego con índices entre 35 y 100 se presenta actividades de servicios a edificios, confección de prendas de vestir, actividades de asistencia social sin alojamiento, fabricación de productos textiles, actividades de bibliotecas, archivos y actividades culturales y fabricación de productos farmacéuticos.

La mirada anterior de los ocupados es un lado de la población económicamente activa (PEA), que como se muestra tiene mayor información debido a que es el grupo de mayor interés al estar ocupado en el mercado. Sin embargo, para una lectura completa de la PEA, se cierra la sección con una ejecutiva revisión de los desocupados, donde actualmente el 54,2% son hombres y 45,8% mujeres, con una reducción importante desde 2010 en la representación de las mujeres en este grupo laboral. Ahora, a esta reducción, hay que sumarle un efecto adicional desde 2016 y 2017, donde tanto las aspirantes mujeres como cesantes tienen menor participación sobre cada tipo de los desocupados totales, fenómeno posiblemente asociado al proceso de inactividad laboral de las mujeres, que, hasta el momento, sería el fenómeno a entender más importante en el mercado laboral de las mujeres.

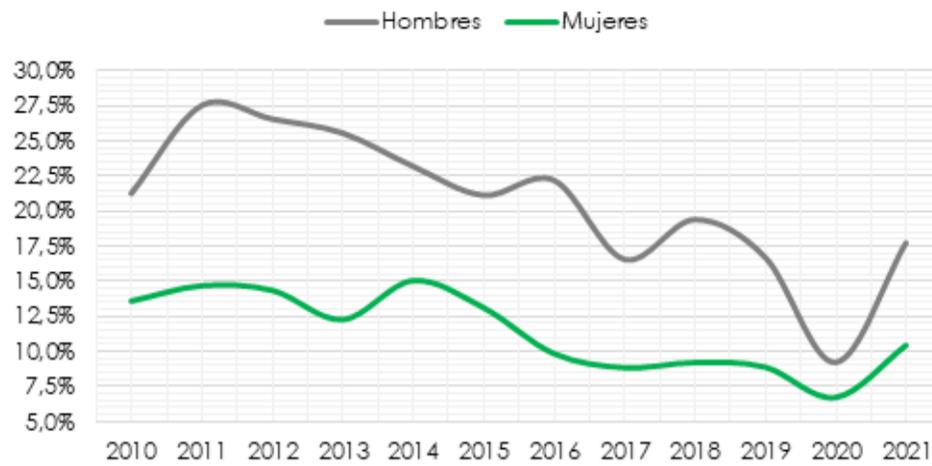


Gráfica 13. Participación de las mujeres en los desocupados totales por cesante y aspirante en Manizales, 2010/2021 (año corrido)

Fuente: Elaboración propia autores con base en GEIH-DANE

De hecho, el empujón de la inactividad laboral de las mujeres podría explicar el mejor comportamiento en los tiempos de búsqueda de empleo. El desempleo de larga duración (mayor a 52 semanas) es una problemática de mayor afectación para los hombres, donde las mujeres

pesarían menos del 25% de dicho grupo. Incluso, en corta duración, la diferencia entre hombres y mujeres ha sido volátil pero marginal, solamente se ha ampliado en 2021, donde la semana promedio de búsqueda es de 21,79 para las mujeres y 26,58 para los hombres.

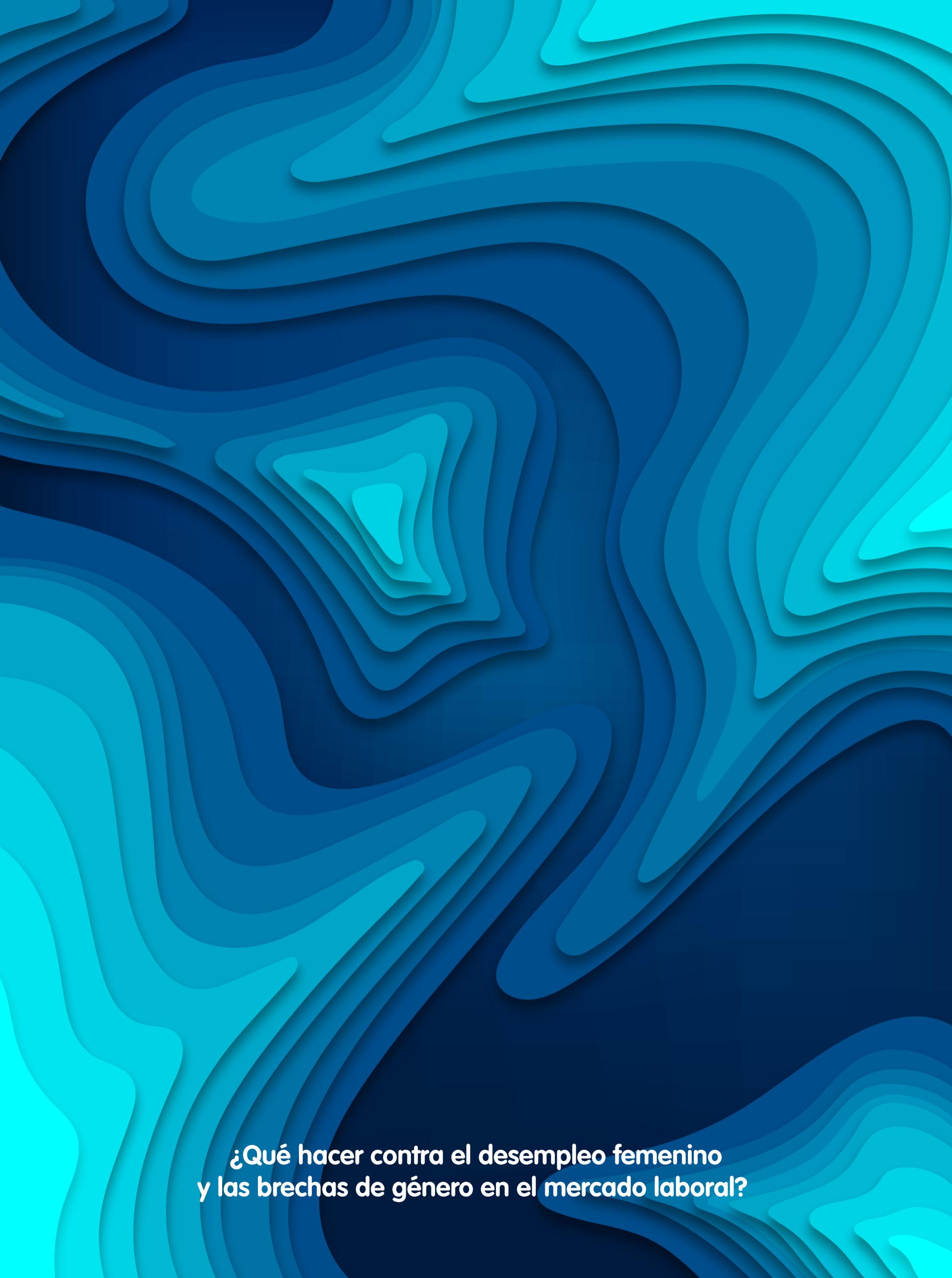


Gráfica 14. Porcentaje de desocupados con búsqueda de empleo mayor a 52 semanas (desempleo de larga duración) por sexo en Manizales, 2010/2021 (año corrido)

Fuente: Elaboración propia autores con base en GEIH-DANE

Curiosamente en la narrativa de brechas de género, las mujeres desocupadas aceptarían salarios de reserva más bajos que los hombres, que en promedio se ha mantenido sobre un -11,5% de remuneración inferior, hecho que cambia sustancialmente en 2021, donde por primera vez el salario de reserva es un 0,6% mayor que aquellos de los hombres, posiblemente efecto de los incrementos en los niveles educativos de las mujeres. Si bien lo anterior depende de promedios de los ocupados,

en el único nivel educativo a 2021 donde el salario de reserva es mayor para las mujeres desocupadas es superior incompleta, con un 3,1%, nivel que pesa 25 de cada 100 mujeres desocupadas. En el resto de niveles se evidencia salarios de reserva más bajo en las mujeres: -6,9% en básica primaria incompleta, -10% en básica primaria completa, -4,6% en secundaria incompleta, -2,8% en secundaria completa, -9% en superior completa y -5,2% en posgrado.



**¿Qué hacer contra el desempleo femenino  
y las brechas de género en el mercado laboral?**

La evidencia empírica y la documentación bibliográfica brinda algunas recomendaciones que pueden ser de utilidad para la construcción de proyectos, programas e iniciativas para

afrontar el desempleo femenino y las brechas de equidad laboral por género con alcance territorial. Entre las principales se destaca:



Campañas de sensibilización sobre el respeto a los derechos de las mujeres.



Estrategias que incentiven al interior de las empresas el equilibrio entre las demandas laborales y familiares.



Incentivos tributarios a emprendimientos femeninos o en sectores con intensidad de contratación de este género.



Iniciativas de subsidio con enfoque de género a personas con secundaria y superior incompleto a nivelación educativa.



Programas de capacitación, entrenamiento y cualificación laboral a mujeres en inactividad de corta y larga duración con intención de inserción laboral.



Programas de promoción de empleos digitales y a distancia que recorten brechas de tiempo, ingreso y formalidad en mujeres.



Iniciativas de acceso a servicios y recursos financieros para emprendimiento con enfoque de género, articulado a líneas nacionales.



Programas de fortalecimiento empresarial en sectores económicos afectados en el marco de la pandemia con intensidad de contratación de mujeres.



Subsidios públicos dirigidos a la formación en educación superior de mujeres en campos del conocimiento con relevancia masculina.



Acciones de promoción con el sector privado sobre el uso y distribución del tiempo entre hombres y mujeres para fomentar el principio de responsabilidad conjunta.



Servicios o sistemas de cuidado infantil o de personas mayores para mujeres con competencias laborales dinámicas de fácil inserción al mercado laboral.



Focalizar esfuerzos físicos y técnicos en la segmentación laboral de mujeres con mayores rasgos de vulnerabilidad según edad, nivel educativo, actividad económica y formalidad.



Acción conjunta entre el sector público y privado con los organismos de vigilancia y control para revisar sobrecargas laborales a las mujeres en empresas.



Implementar un sistema estadístico de información integral de territorio con enfoque de género para la identificación de avances como de problemáticas que sustente la toma de acciones.



Elaborar estudios de impacto de la economía del cuidado y sensibilizar, por medio de medidas de socialización y comunicación cultural, sobre la importancia de este rol en la sociedad.



Incorporar en la agenda de la política pública indicadores de género que permitan el seguimiento al avance de acciones alrededor de la promoción de la empleabilidad y las condiciones laborales de las mujeres.



Revisar acciones dirigidas al cierre de brechas de educación y competencia laboral que involucre sesgo de género en formación y empleabilidad por sectores económicos para implementar planes de choque.



Implementar un sistema estadístico de información integral de territorio con enfoque de género para la identificación de avances como de problemáticas que sustente la toma de acciones.



Iniciativas desde los servicios de empleo, en articulación con el sector público, privado y academia, hacia acercar la oferta laboral a mujeres en la inactividad laboral, acompañado de planes de entrenamiento laboral.



Intensificación de acciones de formalidad laboral a mujeres, especialmente aquellas ocupadas en micronegocios; así como aquellas en la inactividad laboral y que no presenten factores de protección social.



Programas públicos de sensibilización con establecimientos de educación básica, media y superior, del sector público y privado, sobre estereotipado de género por medio de actitudes, lenguaje verbal y no verbal, y hechos de comunicación general que denoten discriminación.

Adicional a lo anterior, por medio de un ejercicio de benchmarking en el país se ilustra en la tabla siguiente las principales acciones que se han adelantado en la materia desde las administraciones locales. La metodología consistió en la revisión de la página oficial de las

administraciones municipales de las 13 principales ciudades capitales de Colombia. Esta metodología permite la evidencia pública como estrategia de comunicación de acciones de política.

## BOGOTÁ

Oferta de cursos de educación financiera para mujeres, con conocimientos en manejo de finanzas personales y familiares, fomentar el patrimonio y empoderamiento económico.

Programa Mujeres que reverdecen que impulsa el fortalecimiento de capacidades de mujeres en situación de vulnerabilidad en temas de conservación, protección y recuperación de ecosistemas, siendo empleadas en el Jardín Botánico y la Secretaría de Medio Ambiente.

Sembradoras por la ReactivAcción, proyecto que impulsa la inclusión de 1.070 mujeres en el mercado laboral en empleos verdes, con pagos mensuales de \$916.000.

La Secretaría Distrital de Movilidad, la Secretaría Distrital de la Mujer y Transmilenio S.A, en alianza con el SENA, lideran una oferta especial para 450 mujeres, en cursos gratuitos para mujeres que estén interesadas en capacitarse en eco- conducción.

“Cuidado a Cuidadoras” es una estrategia de la Alcaldía que beneficia a 800 mujeres cuidadoras que se gradúan y certifican gracias al convenio Distrito – SENA, en diferentes programas técnicos. La secretaria distrital de la mujer por medio del centro de inclusión digital y en articulación con el SENA, brindan cursos a mujeres vulnerables en herramientas tecnológicas con el fin de mejorar sus oportunidades laborales.

La Alcaldía, firmó el “Acuerdo por la Educación del siglo XXI”, una alianza entre el SENA, la SDHT y la SDMujer, para la formación de mujeres desde sus diversidades, desarrollando capacidades en el área de la construcción y el hábitat, generando así una adquisición de competencias, que contribuyan a la igualdad de género, mediante la formación para el empleo y el emprendimiento.

## MEDELLÍN

En 2020, la Administración Municipal, por medio del Banco de las Oportunidades, entregó 336 créditos, a través de 21 redes vecinales, a 290 mujeres de Medellín.

La Alcaldía, abre convocatoria para el año 2021, para acceder a los créditos Redes Vecinales del Banco de las Oportunidades. Para ser beneficiarias, las mujeres deberán unirse con personas de su mismo barrio para generar ingresos a través de emprendimientos. El banco presta entre \$50.000 y dos salarios mínimos legales vigentes.

La Alcaldía de Medellín mediante el proyecto Por mis Derechos, Equidad e Inclusión, brinda oferta institucional a 500 hombres y mujeres mayores de 18 años en ejercicio de prostitución, en artes y oficios, cursos de informática y manualidades, motivándolos para que busquen otras alternativas de vida.

Con el programa de reconocimiento, estímulo y potenciación de las capacidades y talentos de las mujeres, la Administración Municipal integra procesos de comunicación para el cambio social y acciones afirmativas para visibilizar a las mujeres. El acuerdo fortalece la estrategia de transformación cultural establecida en la política pública de igualdad de género para las mujeres y el Plan de Desarrollo al potenciar sus talentos y adecuar al contexto actual acciones que reconocen sus capacidades.

El programa Medellín, las Mujeres y las Artes, de la Secretaría de las Mujeres, tiene por objeto visibilizar a las artistas de la ciudad en eventos de reconocimiento público y brindarles oportunidades de participación en estrategias como Cultura al Parque de la Secretaría de Cultura Ciudadana.

Con el fin de que 250 mujeres terminen sus estudios de básica y secundaria, la Alcaldía de Medellín entregó en préstamo igual número de tabletas y planes de datos.

15 emprendimientos liderados por mujeres de la ciudad y apoyados por la Alcaldía de Medellín fueron elegidos por ONU Mujeres para hacer parte de un proceso de asesoría en temas relacionados con empoderamiento económico y estrategias de negocios de reactivación socioeconómica.

67 mujeres prestan sus servicios a la Policía Metropolitana como auxiliares en todo el Valle de Aburrá. Entre ellas hay indígenas, afrodescendientes, víctimas del conflicto y población LGBTI.

La Administración Municipal reconoce la importancia de las mujeres para avanzar en la construcción de la Medellín Futuro. Es por esta razón que, desde 2020, se promueven acciones para cerrar las brechas de género que aún persisten y vincular mano de obra femenina a los procesos de diseño, planeación, construcción, mejoramiento y mantenimiento del espacio público.

La Secretaría de la Juventud, lideró un taller para un grupo de 30 mujeres entre 14 y 19 años, sobre programación, donde se propende por la búsqueda del empoderamiento de las mujeres en la ciencia, principalmente, en los campos STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas).

20 mujeres indígenas del Cauca recibieron capacitación para replicar el modelo de los Mercados Campesinos de Medellín, trabajando en iniciativas de empoderamiento económico y producción agroecológica buscando mejorar sus canales de comercialización y evitar demoras y malas prácticas en sus procesos.

La Alcaldía brindó a un grupo conformado por 36 mujeres indígenas, negras, afrodescendientes, raizales y palenqueras, herramientas e insumos para fortalecer sus emprendimientos con los

cuales difunden costumbres artesanales de sus comunidades. La inversión fue de \$36 millones: \$14 millones para las 16 mujeres indígenas y \$20 millones para las otras 20, entre quienes hay negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras.

La Alcaldía adelanta las acciones para la promoción de la paz de acuerdo con los lineamientos del Plan de Desarrollo Medellín Futuro. El trabajo avanzará con grupos de mujeres víctimas del conflicto armado y excombatientes. Para ello, se abre una convocatoria con asistencia técnica, virtual y presencial, para apoyar cuatro iniciativas que fortalezcan las agendas de paz en los territorios.

## CALÍ

La Secretaría de Desarrollo Económico brinda apoyo a la Red de Mujeres de Alto Impacto, que reúne e impulsa a más de 20 mujeres que han creado negocios innovadores.

La Subsecretaría de Equidad de Género en articulación con 'Soy Candelaria' abren la convocatoria para el curso virtual denominado 'Mi Negocio en Instagram', dirigido a mujeres emprendedoras de la ciudad que deseen fortalecer sus negocios a través del conocimiento de herramientas digitales claves como el manejo de la red social.

La Alcaldía desde el Departamento de Contratación, para que en todas las dependencias se tenga inclusión social para las mujeres, como requisito se debe contratar un 10% de madres cabeza de hogar.

La Subsecretaría de Equidad de Género y el SENA, abren convocatoria para las mujeres para cursos virtuales: "Servicio al Cliente, Comunicación Asertiva y Herramientas Excel".

La Subsecretaría de Equidad de Género, de la Secretaría de Bienestar Social, realiza la Feria Virtual de Emprendedoras, con el fin de fortalecer el emprendimiento de mujeres de la ciudad.

## BARRANQUILLA

La Alcaldía, entrega a la comunidad educativa la renovación del IED Instituto Técnico de Comercio Barranquilla (INTECO), donde se forman mujeres, con alta eficiencia en liderazgo, con especialidad comercial y doble titulación.

El 'Pacto por el Desarrollo Social del Distrito de Barranquilla' tiene como objetivo orientar inversión social hacia los 6 retos de ciudad que involucran varios sectores vulnerables de la población y que se identificaron a partir de un diagnóstico social adelantado por la Gerencia de Desarrollo Social con el apoyo de la Secretaría Distrital de Planeación: Reducción pobreza, Seguridad alimentaria, Integración de migrantes, Inclusión productiva, Jóvenes y Mujeres.

La Alcaldía, entregó un nuevo espacio gastronómico donde fueron reubicadas mujeres cocineras con

el fin de dignificar su labor, además de entrega de uniformes y capacitaciones en buenas prácticas de manipulación de alimentos.

La ruta de fortalecimiento a sus unidades productivas, apoyados por la Alcaldía Distrital, promocionan sus productos y servicios en ferias comerciales en grandes superficies de la ciudad. Es una alianza entre la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, a través del Centro de Oportunidades y la Unidad de Apoyo al Empresario, y los centros comerciales ÚNICO Outlet, Mallplaza Buenavista y Viva Barranquilla.

Alrededor de 300 mujeres se educan de manera virtual en el primer módulo de la Escuela de Liderazgos Femeninos Transformadores, iniciativa que se implementa a través del Secretaría de Gobierno, la Oficina de la Mujer, Equidad y Género, y en trabajo conjunto con el Consejo Nacional Electoral.

## BUCARAMANGA

El 58% del personal contratado en la Alcaldía de Bucaramanga, son mujeres. La apuesta femenina es un mensaje por la inclusión de las mujeres en los cargos públicos. De las 1.127 mujeres trabajan para la Administración Municipal, 909 son contratistas y 218 son profesionales y/o trabajadoras de planta.

La Feria 'Productos terminados, Artesanías y Plantas ornamentales', es un evento que reúne a 25 mujeres emprendedoras de la zona rural.

Convocatoria de Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación y la Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, para formar de manera gratuita a mujeres en ciencia, tecnología, ingeniería, matemáticas y arte (Steam) durante 2021.

El programa +Mujer+Ciencia+Equidad, busca promover en 10 mil mujeres el empoderamiento, el liderazgo y la conexión con empleadores y emprendedores.

El programa de Mujer y Equidad de Géneros, de la Secretaría de Desarrollo Social, junto a la Oficina de Transparencia, realiza un ciclo de capacitaciones en contratación pública. En alianza con la Cámara de Comercio, las mujeres empresarias fortalecen sus conocimientos en aspectos técnicos, financieros y jurídicos, para aprender la forma correcta de usar las plataformas públicas y presentarse a los procesos de contratación.

El programa #EllaHaceHistoria, capacita en redes sociales como Facebook, Instagram y WhatsApp Business, implementado por Colnodo en Colombia e impulsado por la Secretaría de Desarrollo Social de Bucaramanga, a mujeres emprendedoras con el propósito de brindarles la oportunidad de fortalecer habilidades digitales y de gestión financiera empresarial.

La Alcaldía en articulación con el Centro Progres y Comfenalco brindan capacitación laboral a 38 mujeres y personas sexualmente diversas, donde se aborda la ruta de empleabilidad, hoja de vida

y consejos para entrevista de trabajo y se socializaron canales de búsqueda de empleo formal, ejercicio práctico de búsqueda y postulación de vacantes a través de la plataforma SISE (Sistema de Información del Servicio Público de Empleo).

## MANIZALES

Alianza de la Secretaría de las Mujeres y Equidad de género, el SENA, Alianza SUMA, Agencia de Gestión y Colocación de Empleo de Confa y la Fundación Áramo para realizar encuentros comunitarios una vez al mes en diferentes sectores del municipio, en busca de las acciones necesarias para garantizar empleos dignos para las mujeres.

Mujer Manizaleña + Emprendedora es un programa de la Secretaría de las Mujeres y Equidad de Género que brinda espacios para comercializar productos e imparte capacitaciones para que sus beneficiarias fortalezcan sus habilidades en ventas.

Los programas Mujer Manizaleña + Emprendedora y la Feria Somos Pride busca empoderar a mujeres y población LGBTI de Manizales a través de la autonomía económica, implementando procesos de formación y brindando espacios para la comercialización de sus productos.

Casa de Mujeres Empoderadas donde las mujeres recibirán protección a sus derechos, fortalecer habilidades y competencias en emprendimiento, ciencia y tecnología, para que logren la autonomía económica.

Jardín Nocturno Luz Verde, programas de la Secretaría de las Mujeres y Equidad de Género, donde se cuida a los hijos de madres cabeza de hogar que no tienen redes familiares que se encarguen de ellos. La atención se da en los periodos de tiempo en los que las madres trabajan durante los fines de semana.

## PASTO

La Alcaldía, a través de la Secretaría de las Mujeres, Orientaciones Sexuales e Identidades de Género, apoyó al Concejo Ciudadano de Mujeres en la organización de la feria Emprendiendo un Sueño, liderada por mujeres cabeza de familia y que hace parte de las acciones previstas en el plan participativo de reactivación económica 'Pacto por Pasto'.

Para contribuir a la equidad de género y al empoderamiento de las mujeres del Municipio de Pasto, la Alcaldía firmó el acuerdo de entendimiento 'Pasto, incluyente y segura para las mujeres' con las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres – ONU Mujeres. Esta alianza permite que la Cooperación Internacional, a través de ONU Mujeres, invierta recursos específicos en las mujeres del Municipio de Pasto para fortalecer las acciones de uso de las estadísticas de género y de cuidado y empoderamiento económico.

Con la participación de 100 emprendimientos liderados por mujeres y una oferta de productos comerciales se llevó a cabo la estrategia económica “Semillas, sabores y saberes”, liderada por el Consejo Ciudadano de Mujeres, la Secretaría de las Mujeres, Orientaciones Sexuales e Identidades de Género y el acompañamiento de la Gestora Social.

La secretaria de Bienestar Social, lanza “Mujeres que Inspiran”, proyecto liderado por la Gestora Social, en articulación con la empresa de productos de aseo y desinfección, KLIN; cuyo objetivo es ofrecer una alternativa laboral, inicialmente a nueve madres cuidadoras de personas con discapacidad severa múltiple del Municipio de Pasto.

Mujeres lideresas y madres cabeza de familia de Pasto participan de la recuperación del Vivero Municipal y reciben formación en temas técnico-ambientales y de empoderamiento, a través de la Escuela de Liderazgo en Procesos Ambientales con enfoque de género, proyecto dirigido por la Secretaría de las Mujeres, Orientaciones Sexuales e Identidades de Género y la Secretaría de Gestión Ambiental en alianza con ONU Mujeres y la Corporación Hombres en Marcha. Las mujeres vinculadas son madres cabeza de familia con algún grado de vulnerabilidad y/o víctimas de violencia basada en género.

La Alcaldía de Pasto apoyó los Mercados Campesinos que tuvo como protagonistas a mujeres del sector urbano y rural, con apoyo de las Secretarías de Desarrollo Comunitario, Agricultura y de las Mujeres, Orientaciones Sexuales e Identidades de Género MOSIG, diversos sectores en representación del Consejo Ciudadano de Mujeres pudieron comercializar sus productos sin intermediarios en aras de contribuir a la reactivación económica del Municipio.

## PEREIRA

La Secretaría de Desarrollo Económico y Competitividad realiza maratón virtual de empleo para mujeres, ofertando a través de la agencia pública de empleo, 293 vacantes.

Feria de emprendimiento versión mujer liderada por la Oficina de la Gestora Social, la Cámara de Comercio de Pereira y la Secretaría de Desarrollo Económico y Competitividad, buscando mejorar la calidad de vida por medio del emprendimiento.

“Emprendemos Juntos”, del programa “Hecho en Pereira ¡lo compro!”, de la Secretaría de Desarrollo Económico y Competitividad, impulsó desfile de modas para dar a conocer los emprendimientos de las pereiranas.

Conectividad gratuita para estudiantes y mujeres emprendedoras por parte del Ministerio de las TIC, con el fin de apoyar sus actividades académicas y de emprendimiento.

## CÚCUTA

La Alcaldía con el apoyo de la Vicepresidencia, focalizaron acciones para formalizar 5 cooperativas de vendedores ambulantes, en varios segmentos de la población, entre estos, mujeres cabeza de hogar.

Convenio de la Secretaría de Género con la Fundación Plan Internacional, para impulsar 50 emprendimientos de mujeres migrantes, además de recibir capacitaciones en habilidades de mercadeo y atención al cliente.

La Ruta del Empleo, liderada por la Secretaría de Equidad de Género llega a la zona rural y urbana, donde las mujeres reciben atención por parte de orientadores de la agencia pública de empleo del SENA, más de 321 mujeres, de las 10 comunas de la zona urbana, han sido orientadas para la postulación de hojas de vida.

Asociaciones rurales y urbanas, programa de la Secretaría de Posconflicto y Cultura de Paz, con el fin de apoyar emprendimientos de mujeres víctimas del conflicto armado, La Alcaldía, a través de las secretarías de Equidad de Género y Banco del Progreso, realizó la 'Feria de las Madres' con motivo de la reactivación económica de Cúcuta que impulsa la administración municipal.

Mujer emprendedora 2050, busca el fortalecimiento de 80 unidades productivas de mujeres en el área urbana y rural en situación de vulnerabilidad social.

Con el programa 'Yo me Bancarizo', la Alcaldía de Cúcuta, a través de la Secretaría de Equidad de Género, brindó un espacio de capacitación a 60 mujeres para promover cultura financiera, frente a servicios digitales, aperturas de cuentas, usabilidad y entregas de códigos QR.

## IBAGUÉ

La Alcaldía de Ibagué brinda talleres virtuales dirigidos a mujeres diversas que quieran mejorar la gestión, productividad y competitividad de sus empresas.

Con el objetivo de continuar fortaleciendo los ingresos de las mujeres rurales la Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural ha venido entregando módulos de unidades avícolas. Han sido 180 campesinas las beneficiadas con esa estrategia.

La Alcaldía y la Uniminuto llevan a cabo la formación técnico laboral, gratuito, con 80 mujeres y 20 personas de población sexualmente diversa, en condición de vulnerabilidad, capacitaciones presenciales, son en: auxiliar de almacén y bodega; gestión administrativa; auxiliar de servicios financieros y mercadeo en puntos de venta.

El programa mujer y el SENA abren convocatoria para las mujeres interesadas en realizar cursos gratuitos en servicio al cliente, mercadeo y emprendimiento.

Casa de la Mujer Empoderada, busca para mitigar la violencia de género. La Administración Municipal se ha vinculado a esta estrategia con la Gobernación del Tolima, ofreciendo también un acceso más amplio a la oferta de oportunidades por parte del Estado. Se encuentran áreas de formación con el SENA en el uso y apropiación de herramientas tecnológicas.

La Alcaldía adelantó la feria 'Mujeres que inspiran', una estrategia de reactivación económica que dejó como resultado \$ 25.600.00 en ventas para las emprendedoras locales.

## MONTERÍA

Pacto por la Ruralidad entre la Alcaldía y el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, apoya proyectos de patios productivos para mujeres rurales en algunos corregimientos de la ciudad.

La Alcaldía de Montería a través de la Secretaría de Gobierno y la Fundación Colombiana del Corazón implementaron la estrategia "Actúa con corazón de mujer" con mujeres provenientes de organizaciones afrodescendientes, donde se logró fomentar y enseñar estilos de vida donde el cuidado es la prioridad, capacitando a 26 mujeres de Montería, para que fueran pedagogas de entornos donde son líderes comunitarias.

## CARTAGENA

Mujeres beneficiarias de familias en acción y que se encuentran privadas de la libertad en la cárcel distrital, son capacitadas por el SENA como operarias de bisutería, con el fin de generar mejores oportunidades laborales en el futuro.

Alianza entre Ecopetrol y la Agencia Pública de Empleo para actualización e inscripción de hojas de vida a personas vulnerables, entre ellas, mujeres cabeza de familia, con el fin de facilitar la vinculación laboral.

PES-PR y Fundación Amanecer, unidos por una "Cartagena Étnica y Productiva" Con el propósito de entregar capital semilla para acelerar el crecimiento de 30 unidades de negocio emprendidas por familias afro, Indígenas y raizales en situación de pobreza extrema, el proyecto contará con el 60% de participación de mujeres.

"Cartagena brilla con tu luz", programa de la Alcaldía de Cartagena con su aliado EPM hicieron la presentación de los componentes que decorarán la Navidad en la Ciudad. Las 2.500 figuras que iluminarán las noches cartageneras fueron decoradas por 65 madres cabeza de familia, que con las habilidades de sus manos tejieron durante meses los adornos que se instalarán en calles, plazas, monumentos históricos y sitios emblemáticos del Distrito.

## VILLAVICENCIO

Mujeres que transforman, programa de la Secretaría de la Mujer, brinda el acceso en educación técnica para 200 mujeres con el fin de que tengan mayor participación en el mercado laboral.

La Secretaría de la Mujer impulsa la Feria Empresarial de Mujeres, además de formar en temas de emprendimiento.

Azcona, G., Bhatt, A., Encarnacion, J., Plazaola-Castaño, J., Seck, P., Staab, S., & Turquet, L. (2020). From insights to action: Gender equality in the wake of COVID-19. United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women (UN Women). URL: <https://www.tandis.odhr.pl/handle/20.500.12389/22632>

Bergallo, P., Mangini, M., Magnelli, M., & Bercovich, S. (2021). Los impactos del COVID-19 en la autonomía económica de las mujeres en América Latina y el Caribe. URL: <http://americalatinagenera.org/newsite/images/cdr-documents/2021/03/undp-rblac-CD19-PDS-Number25-onumujeres-ES.pdf>

CEPAL, N. (2021). La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad. Informe Especial COVID-19, N°9. URL: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/46633-la-autonomia-economica-mujeres-la-recuperacion-sostenible-igualdad>

Cucagna, E. & Romero, J. (2021). Covid-19 y el mercado laboral en América Latina y el Caribe: impactos diferenciados por género. NOTA DE POLÍTICA, Laboratorio de Innovación de Género para América Latina y Caribe, Banco Mundial. URL: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/228601614807224809/pdf/The-Gendered-Impacts-of-COVID-19-on-Labor-Markets-in-Latin-America-and-the-Caribbean.pdf>

DANE (2020). Brecha salarial de género en Colombia 2019. Serie - Notas Estadísticas, noviembre 2020. URL: <https://www.dane.gov.co/index.php/servicios-al-ciudadano/servicios-informacion/serie-notas-estadisticas>

DANE (2021). Brecha salarial de género en Colombia 2020. Serie - Notas Estadísticas, octubre 2021. URL: <https://www.dane.gov.co/index.php/servicios-al-ciudadano/servicios-informacion/serie-notas-estadisticas>

ILO. (2017). World employment and social outlook: Trends 2017. Geneva, Switzerland: International Labour Office. URL: <http://hdl.voced.edu.au/10707/424635>

OECD (2016). Igualdad de Género en la Alianza del Pacífico: Promover el Empoderamiento Económico de la Mujer, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264263970-es>

Vaca-Trigo, I. (2019). Oportunidades y desafíos para la autonomía de las mujeres en el futuro escenario del trabajo. CEPAL. URL: <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/44408>

**Población total:** se estima por proyecciones con base en los resultados de los censos de población.

**Población en edad de trabajar:** está constituida por las personas de 12 y más años en la parte urbana, y de 10 años y más en la parte rural.

**Población económicamente activa:** también se llama fuerza laboral y son las personas en edad de trabajar, que trabajan o están buscando empleo.

**Población económicamente inactiva (PEI):** son todas las personas en edad de trabajar que no participan en la producción de bienes y servicios porque no necesitan, no pueden o no están interesadas realizar una actividad remunerada. A este grupo pertenecen: Estudiantes, Amas de casa, Pensionados, Jubilados, Rentistas, Inválidos (incapacitados permanentemente para trabajar) y Personas que no les llama la atención o creen que no vale la pena trabajar.

**Ocupados:** son las personas que durante el período de referencia se encontraban en una de las siguientes situaciones: Trabajó por lo menos una hora remunerada en la semana de referencia, Los que no trabajaron la semana de referencia, pero tenían un trabajo, Trabajadores familiares sin remuneración que trabajaron en la semana de referencia por lo menos 1 hora.

**Desocupados:** son las personas que durante el periodo de referencia se encontraban en una de las siguientes situaciones: Sin empleo, Haciendo diligencias, Disponibles para trabajar. Las razones válidas para que una persona que hace parte de la Población económicamente activa se considere como desocupada son: No hay trabajo disponible en la ciudad, Está esperando que lo llamen, No sabe como buscar trabajo, Está cansado de buscar trabajo, No encuentra trabajo apropiado en su oficio o profesión, Está esperando la temporada alta, Carece de la experiencia necesaria, No tiene recursos para instalar un negocio, Los empleadores lo consideran muy joven o muy viejo. No son razones válidas para que una persona que hace parte de la Población económicamente activa se considere como desocupada y en este caso se consideraría como parte de la Población económicamente inactiva, cuando: Se considera muy joven o muy viejo, Actualmente no desea conseguir trabajo, Responsabilidades familiares, Problemas de salud, Está estudiando, Otra razón.

**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.

**Tasa de desempleo (TD):** es la relación porcentual entre el número de personas que están buscando trabajo, y el número de personas que hacen parte de la población económicamente activa o fuerza laboral.

**Tasa de ocupación (TO):** es la relación porcentual entre la población ocupada y el número de personas que integran la población en edad de trabajar



2021

