



**OBSERVATORIO  
DE INCLUSIÓN Y EQUIDAD  
PARA LA MUJER EN ITAGÜÍ**

**AUTONOMÍA  
ECONÓMICA,  
EMPLEO Y  
EMPODERAMIENTO  
DE LA MUJER EN ITAGÜÍ**

BOLETÍN 20 · NOVIEMBRE DE 2020



Alcaldía de

**Itagüí**

Secretaría  
de la Familia





**OBSERVATORIO  
DE INCLUSIÓN Y EQUIDAD  
PARA LA MUJER EN ITAGÜÍ**

**AUTONOMÍA ECONÓMICA, EMPLEO  
Y EMPODERAMIENTO DE LA MUJER  
EN ITAGÜÍ**

BOLETÍN 20 - NOVIEMBRE DE 2020



**OBSERVATORIO  
DE INCLUSIÓN Y EQUIDAD  
PARA LA MUJER EN ITAGÜÍ**

## Presentación

El Observatorio de Inclusión y Equidad para la Mujer de Itagüí es una acción afirmativa de la Subsecretaría de las Mujeres en desarrollo de la Política Pública para la Inclusión, Equidad y Garantías de Derechos para las Mujeres del municipio, y establecido para su consolidación y fortalecimiento mediante Resolución 243686 de 2019.

Desde 2017, el Observatorio se ha constituido en instrumento para la consolidación de información que permita visibilizar las violencias y las brechas de género que profundizan las inequidades, a fin de ayudar a generar medidas para su eliminación y para la atención por parte de las autoridades locales.

La mujer, se ha enfrentado históricamente a la desigualdad, la desventaja y concepciones sociales que se han tejido de forma no favorable, alrededor de la figura femenina y su papel en la sociedad. Debido a la ardua labor por la transformación de imaginarios y la redefinición de los roles y asignaciones de género, esta situación ha menguado y ha tenido grandes avances permitiendo a la mujer mayor participación en sociedad y, no únicamente, desde los estereotipos socialmente establecidos (madre-cuidadora-esposa), sino desde la participación en otros ámbitos que le posibilitan ser una mujer integralmente diversa y polifacética con posibilidades de realización personal.

En esta perspectiva las nociones de independencia en el ser, autonomía en el hacer y direccionamiento de su propia vida en el cómo hacer, se vinculan en un contexto de necesidades materiales, con la autonomía económica y la exploración de habilidades personales y profesionales para la ejecución de proyectos de vida económica y patrimonialmente sostenibles, como una de las facetas para reducir las dependencias y disminuir las brechas basadas en género.

Así, este boletín número 20 del Observatorio presenta la situación de las mujeres en el municipio en relación con la autonomía económica y el acceso a empleo. Igualmente, llama la atención sobre condicionantes estructurales o temporales que influyen en la permanencia de brechas para la consecución de empleo, el acceso a activos de manera autónoma y el desarrollo de ciertos trabajos, por parte de las mujeres; condiciones de desigualdad que se visibilizan o aumentan en coyunturas como la actual.

La construcción de este boletín se ha alimentado con información del Observatorio de Asuntos de Mujer y Género de la Secretaría de las Mujeres de la Gobernación de Antioquia, datos de ocupación laboral y empleo del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) para 2020 y la colaboración de ONUMujeres.

Al final del informe se presenta un aparte sobre el acceso a empleo por parte de las mujeres de Itagüí durante los primeros 6 meses de la emergencia de salud pública generada por la expansión del Covid-19 y el impacto económico para ellas a partir de las medidas de confinamiento y distanciamiento asociadas a la contención de la pandemia.



## Participación de las mujeres colombianas en la economía

Participación de las mujeres en el mercado laboral, de acuerdo a datos del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) para 2020:

En el mercado laboral del país, se considera que las personas inactivas son aquellas que no tienen empleo o están buscando uno.

- La mayoría de mujeres “inactivas” (59%) se dedican a oficios del hogar como actividad principal. Este porcentaje es de 8,1% para los hombres.
- 57% de los hombres “inactivos” se dedican a estudiar como actividad principal. Este porcentaje es de 28% para las mujeres inactivas.

Esto quiere decir que la mayoría de mujeres que no están ocupadas se dedican mayoritariamente a labores de cuidado y del hogar, lo que no sucede con los hombres.

Según la valoración hecha por el DANE en cumplimiento de la Ley 1413 de 2010 que “regula la inclusión de la economía del cuidado en el sistema de cuentas nacionales con el objeto de medir la contribución de la mujer al desarrollo económico y social del país”, el valor de Trabajo Doméstico y de Cuidado no Remunerado (TDCnR) corresponde al 20% del PIB del país.

En las 23 principales ciudades y áreas metropolitanas, la tasa de ocupación de las mujeres es significativamente menor que la de los hombres.

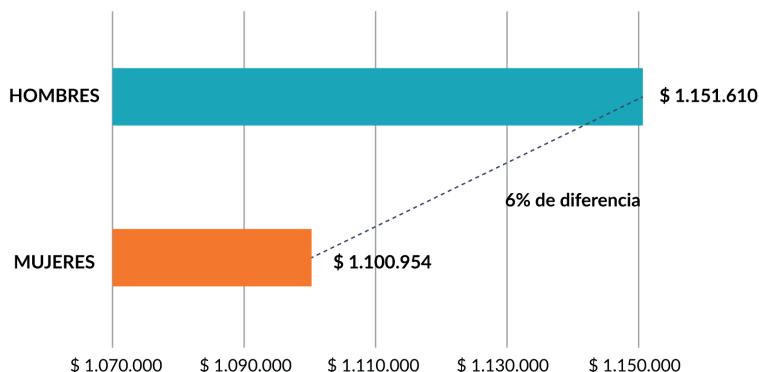
**El 59% de las mujeres que no están dedicadas a una actividad económica aportan al 20% de la economía del país a través del trabajo doméstico y tareas de cuidado.**



## Participación económica de las mujeres de Itagüí Ingresos promedio de mujeres respecto a hombres

Con datos a 2019, se tiene estimado que el promedio de ingresos para las mujeres del municipio es de \$1.100.954 mensual, mientras que para los hombres es de \$1.151.610. La brecha desfavorable de ingreso mensual para las mujeres es de \$50.656 en promedio, lo que representa un 6% de diferencia entre hombres y mujeres, totalizando poco más de \$600.000 al año

### Ingreso promedio en itagüí a 2019



Fuente: Datos de la Encuesta de Calidad de Vida 2019, procesados por el Observatorio de Asuntos de Género de la Secretaría de las Mujeres de Antioquia.

La brecha desfavorable de ingreso mensual para las mujeres es de \$50.656 por cada millón, lo que representa un 6% de diferencia entre hombres y mujeres: es decir, una mujer devenga alrededor de \$600.000 menos que cada hombre por año, para cada millón de salario.



## Participación de las mujeres en la jefatura del hogar

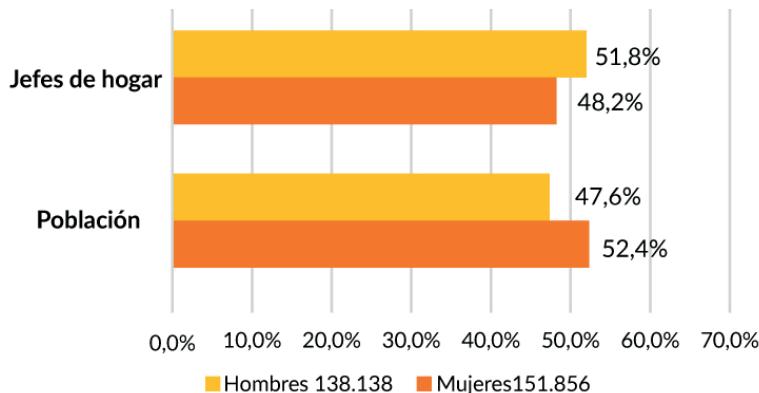
En el municipio de Itagüí la población de mujeres es mayor (151.856 personas) (52.4%), a diferencia de los hombres (138.138) personas (47.6%). Aunque hay más mujeres que hombres, hay menos mujeres con acceso al mercado laboral.

En relación con las jefaturas de hogar, esto es, la mayor responsabilidad por el bienestar material, emocional, relacional en un núcleo familiar, las mujeres son jefes de hogar en el 48% de los registros y los hombres en el 52%.

Sin embargo, las mujeres suelen llevar la jefatura de hogar solas y con la carga absoluta de los hijos o dependientes, sin el apoyo estable de una pareja o sin el cumplimiento de las obligaciones de alimentación y cuidado por parte de los padres de sus hijos.

La jefatura de hogar en los hombres cuenta con un alto porcentaje de presencia femenina como apoyo económico o, particularmente, en las tareas de cuidado y de manejo del hogar.

## Relación entre la población y jefaturas de hogar



Elaboración de la Subsecretaría de las mujeres a partir de datos procesados por el Observatorio de Asuntos de Género de la Secretaría de las Mujeres de Antioquia.

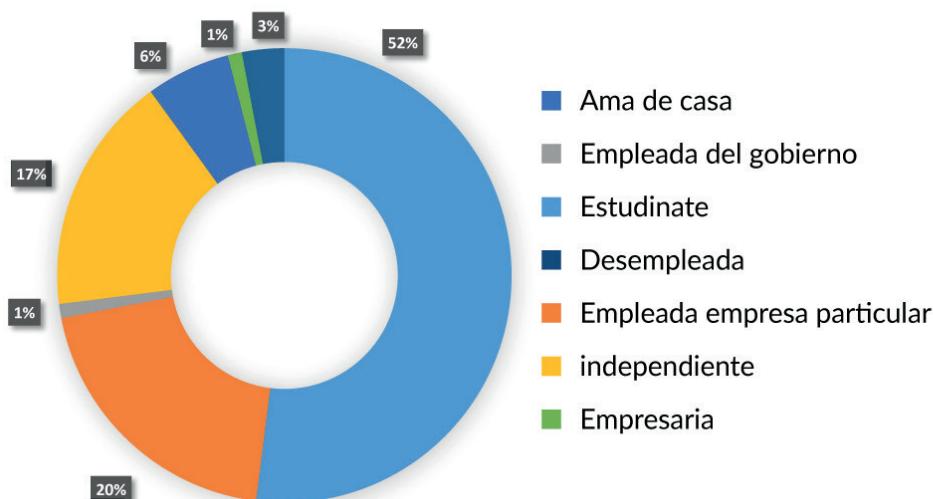
Las mujeres cabezas de hogar llevan la responsabilidad sin apoyo de hombres en una proporción mucho mayor. Se ha naturalizado la figura de la “madre cabeza de hogar” y “familia monoparental femenina”, pero no así el “hombre padre solo” o “monoparental”.



Itagüí es un municipio con una fuerte matriz económica adscrita a la industria textil, industria de alimentos y el comercio. Las mujeres en Itagüí representan el 52,4% de la población pero su participación en los sectores económicos no es proporcional a esa demografía: la mayor parte de esa presencia está restringida a la industria textil y de comercio.

La brecha de género para participar en el mercado laboral es mayor para las personas con bajos niveles educativos.

## Participación en el mercado laboral



Las mujeres siguen ocupándose mayoritariamente en funciones del hogar y del cuidado, las cuales no tienen retribución económica y reducen las posibilidades de formarse para el trabajo y acceder al mercado laboral.



## Tasas de desempleo y ocupación

De acuerdo a datos del DANE para el Área Metropolitana del Valle de Aburrá, la tasa de desempleo para las mujeres es del 14,76 por cada 100 mujeres económicamente activas, mientras que para los hombres es de 7,4 en esta misma relación.

La tasa de ocupación para las mujeres es de 36,38 por cada 100 mujeres en edad de trabajar, mientras que para los hombres es de 58,64 en esta misma relación. La tasa de ocupación de las mujeres aumenta a medida que alcanzan niveles educativos más altos.

### Por cada 100 mujeres

**14,76**  
mujeres están sin empleo

**36,38**  
mujeres están ocupadas



### Por cada 100 hombres

**7,4**  
hombres están sin empleo

**58,64**  
hombres están ocupados

#### Personas Ocupadas:

- Quienes trabajaron, por lo menos, una hora remunerada, durante cada semana.
- No trabajaron, pero tenían trabajo.
- Trabajaron sin remuneración, por lo menos una hora, con familiares (no se incluye amas de casa)

#### Personas Desocupadas:

- Sin empleo
- Haciendo diligencias
- Disponibles para trabajar (y buscan o han buscado empleo)

La mayor brecha de género en ocupación se encuentra para las mujeres con ningún nivel educativo: hombres con baja formación estudios consiguen trabajo más fácilmente que mujeres con pocos estudios.



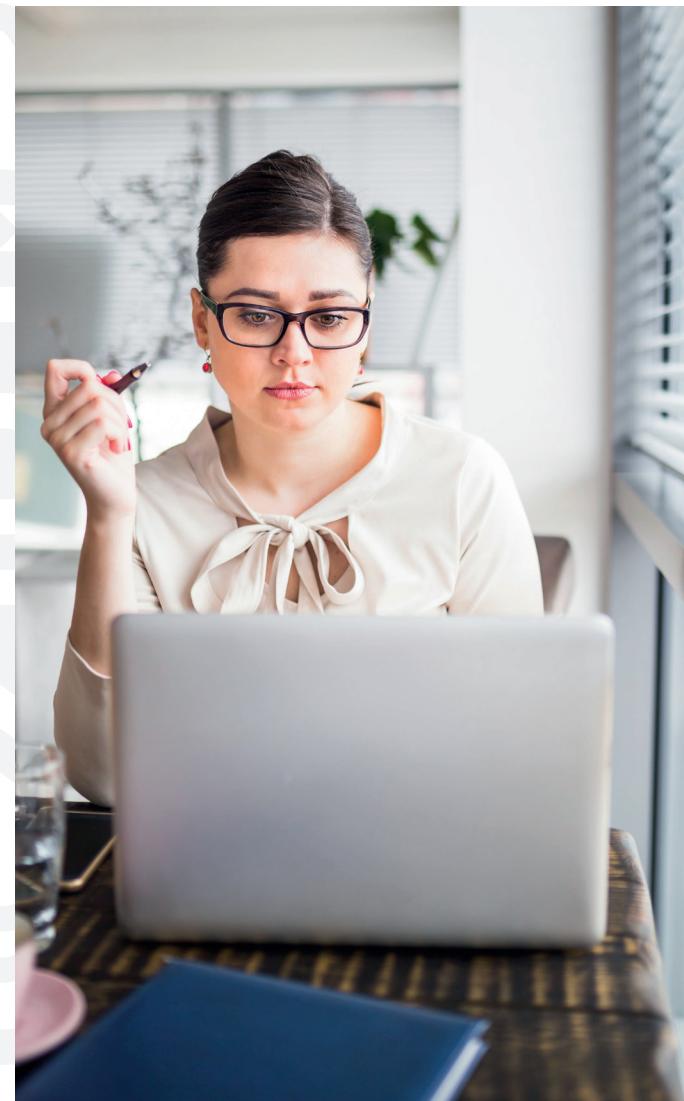
## “Emprender en Femenino, un Camino a la Igualdad”



Desde la Subsecretaría de las Mujeres se enfatiza en la importancia de la autonomía económica como estrategia primordial en la erradicación de violencia contra la mujer, para lo cual se ha promovido el proyecto de emprendimiento para las mujeres en el que adquieran un “Aprendizaje y Empoderamiento para la Vida”, a través de la capacitación, formación y fortalecimiento y la entrega de dotación económica; estimulando así el crecimiento de las ideas de negocio y de las unidades productivas ya existentes de las mujeres emprendedoras.

Se busca apoyar a las mujeres itagüiseñas en sus distintos emprendimientos con el proyecto “Emprender en femenino, un camino a la igualdad”, promovido desde la Subsecretaría, como indica Ana Catalina Rendón, actual Subsecretaria de las Mujeres, “con este proyecto se busca generar el empoderamiento económico para minimizar la violencia contra la mujer, motivando sus emprendimientos, formándolas en temas emprendimiento, marketing, finanzas para así fortalecer y promover la autonomía económica de las mujeres” (Itagüí, 2020).

Sin embargo, lograr romper las brechas de género, lograr aumentar el empoderamiento, la autonomía



económica de las mujeres no solo debe ser un compromiso del municipio ni por parte de las entidades estatales, pues “el empoderamiento económico de las mujeres es no solo una cuestión de derechos humanos, de que las mujeres tienen derecho de participar en igualdad frente a los hombres en el mercado laboral y ser autosuficientes. Es también un asunto de eficiencia económica, al lograr que las mujeres participen en el mercado laboral puede llevar también a que la economía crezca más, ya que se estarían aprovechando mucho mejor las habilidades de las mujeres” (ONU Mujeres & DANE, 2020).

Durante 2020, se desarrolla de manera virtual el proceso de formación, acompañamiento y apoyo para la sostenibilidad de las ideas de negocio de las emprendedoras interesadas, a fin de que puedan participar con su emprendimiento en 2021 en el concurso para la dotación económica de su idea de negocio. Se inscribieron 89 mujeres y 60 iniciaron el proceso que se brinda durante 4 meses.

Con el apoyo del SENA y la Dirección de Desarrollo Económico, se ha logrado consolidar una oferta de formación técnica, tecnológica y de cursos complementarios para el acceso y la cualificación del empleo para mujeres del municipio.

## Autonomía Económica, Emprendimiento y Empoderamiento de la Mujer en el Marco de la Pandemia del Coronavirus

La pandemia desatada por la propagación del coronavirus (COVID-19), generó una situación de confinamiento social y movilidad restringida desde la mitad del mes de marzo hasta agosto.

Estas restricciones de la dinámica social limitaron que las personas pudieran salir a trabajar y a acceder a bienes y servicios, generando dos grandes impactos sobre todos los sectores económicos: en algunas empresas se tuvieron que modificar las formas de prestar el servicio y optaron por el teletrabajo; sin embargo, muchas otras personas quedaron desempleadas, lo que se reflejó en el aumento de las brechas de género.

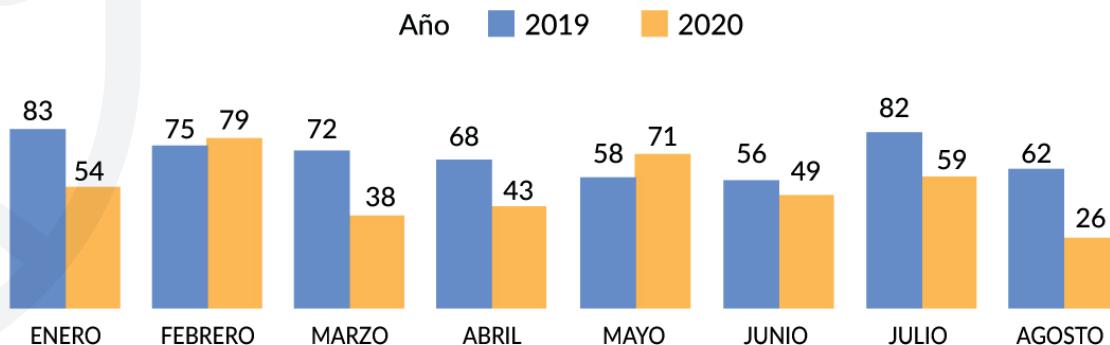
Esta coyuntura también se extendió al trabajo informal, ventas ambulantes, a quienes se dedicaban a movilizarse por la ciudad procurando unamanagera de ganarse unos ingresos, a los trabajos ocasionales. Estas personas tuvieron que salir de las calles y resguardarse en sus casas, impactando también las economías familiares.

Según definición recogida por el Instituto Andaluz de la Mujer, las brechas de género son “la diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable” (2005). En esta medida, dado que la estructura del mercado laboral es diferente para hombres y mujeres, “el impacto de la pandemia COVID-19 no es neutral al género, ya que afecta a hombres y a mujeres de manera diferente. Por lo tanto, las mujeres podrían enfrentar un costo económico desproporcionadamente mayor que los hombres” (Herrera Idarraga, Ramirez Bustamante, & Tribin, 2020).

Las mujeres han asumido la responsabilidad del cuidado de su hogar, al cuidado de personas mayores que conviven con ellas o de sus hijos que tuvieron que dejar de asistir a colegios o guarderías. “La mayoría de las mujeres inactivas terminan dedicándose al trabajo no remunerado del hogar, lo que las vuelve económicamente dependientes y aumenta la probabilidad de que sean víctimas de violencia intrafamiliar” (Iregui, Ramirez Giraldo, & Tribín, 2019).

Con información del Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE), solo al mes de mayo -cuando disminuyó el confinamiento social más estricto y se facilitó el acceso a la denuncia de hechos sucedidos durante la convivencia obligada- se ve aumento en relación con los meses de marzo y abril de 2020, y -por primera vez- incremento en relación con el primer semestre del año 2019.

### Número de casos repostados al SIVIGILA, según mes y año de ocurrencia





Aunque el principio de igualdad esté consagrado en la Constitución Política de 1991, se desarrolle en el ámbito laboral con el Código Sustantivo del Trabajo y la Seguridad Social y en distintos convenios de la OIT, se tuvo que promulgar la Ley 1496 de 2011, con la cual se quiso garantizar la igualdad salarial y de retribución laboral entre las mujeres y los hombres.

En la realidad social no ha cumplido su propósito, toda vez que se siguen presentando inequidades asociadas a cánones machistas y a condicionantes patriarcales que han sobrevivido por largo tiempo en espacios laborales, por lo cual mujeres con la misma experiencia o preparación académica que un hombre, al momento de presentarse a una oportunidad laboral se enfrentan a obstáculos paralaborales para ser empleadas. Estos varían desde protocolos de comportamiento asociados a la feminidad hasta la prolongación de decisiones relativas a la maternidad o la asunción de condiciones en el trabajo iguales a las de los hombres -como mayor dedicación de horas de trabajo, que afectan la calidad de vida de mujeres que son cabezas de hogar o desempeñan otros roles que sus pares hombres no-.

## Generación de empleo en Itagüí a agosto de 2020

El comportamiento del mercado laboral durante el periodo de confinamiento obligatorio demuestra una mayor incidencia en el empleo para las mujeres. De acuerdo a cifras del DANE para el Valle de Aburrá, la recuperación del empleo en mujeres va a menos de la mitad del ritmo que la de los hombres.

La ocupación se afectó en hombres y mujeres: la comparación de las cifras para los meses de febrero a julio de 2019 y 2020 muestra que, durante la pandemia de 2020, disminuyó la ocupación de manera marcada tanto en hombres (14%) como mujeres (9%). Esto se deriva de la reducción en la demanda de bienes y servicios por el confinamiento y la imposibilidad de acceder a trabajo remunerado desde casa.

**Mercado Laboral: situación de mujeres frente a hombres**



Por otra parte, la consecución de empleo ha sido mayor para los hombres, como se muestra en la gráfica: reducción del desempleo del 24 al 19,5% (4,5 puntos) en desempleo masculino de mayo a julio; en tanto, para mujeres solo ha disminuido del 27,7 al 26,2% (1,5 puntos).

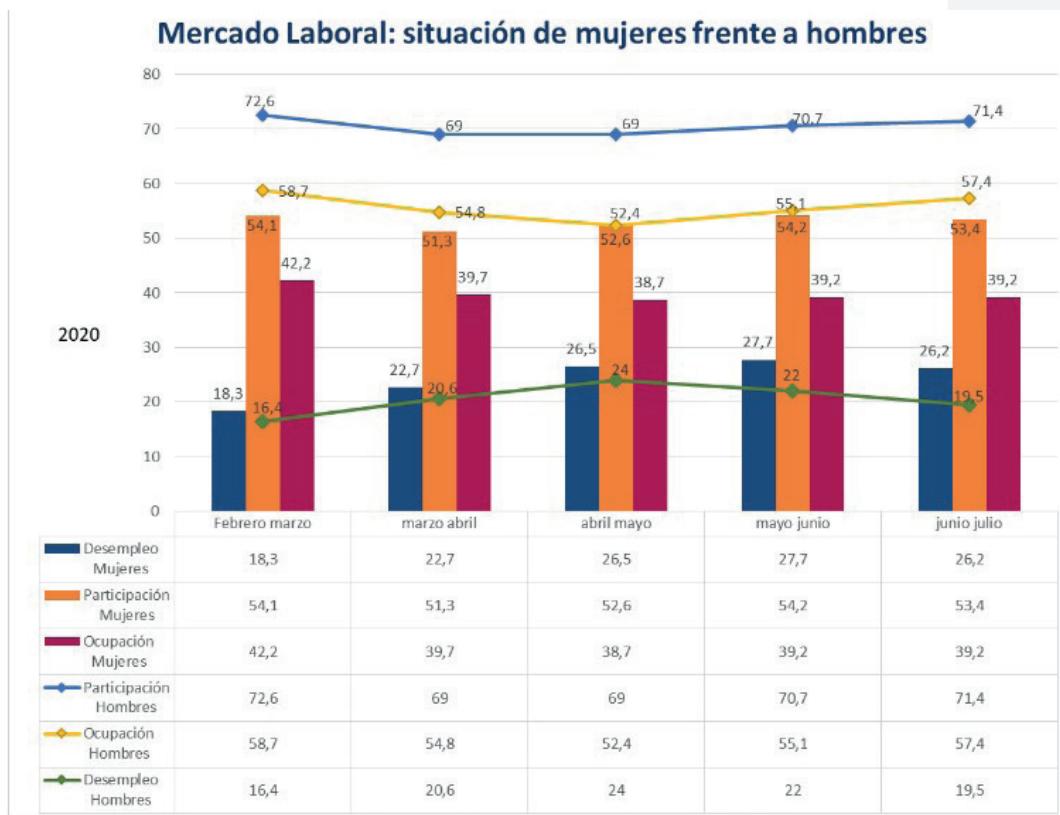
Elaboración de la Subsecretaría de las Mujeres a partir de información de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) - DANE.



Alcaldía de  
**Itagüí**

Secretaría  
de la Familia

Esto quiere decir que los hombres están consiguiendo empleo más fácilmente que las mujeres. Para las mujeres, la mayoría de las opciones están asociadas a labores auxiliares o de cuidado en gran medida asociadas a la atención en pandemia que tienden a ser temporales o mal remuneradas.



Elaboración de la Subsecretaría de las Mujeres a partir de información de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) - DANE.

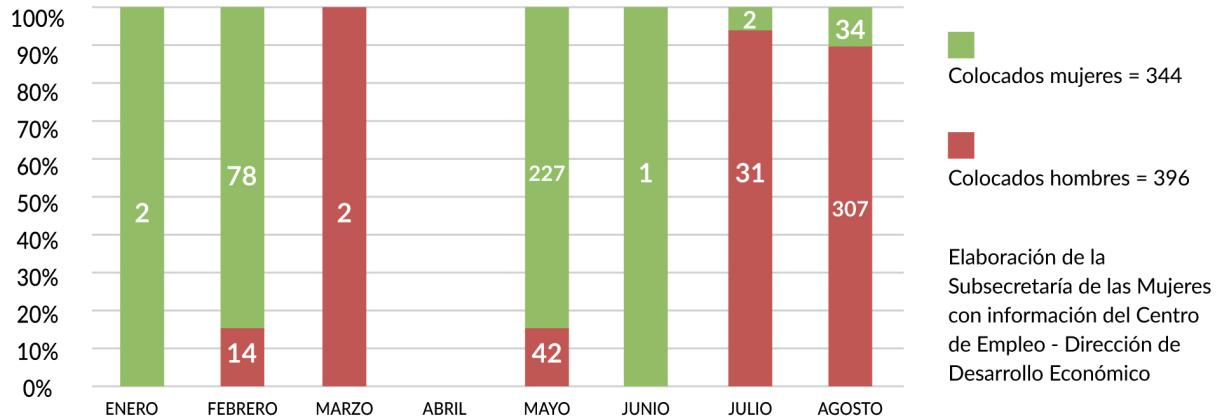


## Sistema Público de Empleo y Dirección de Desarrollo Económico

La Dirección de Desarrollo Económico y la Alcaldía de Itagüí, en articulación con el Servicio Nacional de Empleo, gestionan oportunidades para propiciar la reactivación de la vinculación laboral en el municipio. Una de esas acciones es el manejo de la oferta de vacantes e inscripción de hojas de vida para perfiles de empleo que requieren empresas en el municipio.

De acuerdo a los datos del Sistema Público de Empleo, durante el periodo de enero a agosto se registraron 740 personas ocupadas en vacantes laborales: 396 hombres (53,52%) y 344 mujeres (46,48%).

Sin embargo, en tanto una gran cantidad hombres fueron ocupados en diversos sectores económicos como la construcción (uno de los primeros sectores autorizados para la actividad económica durante la pandemia) y por parte de agentes públicos y privados, los empleos de las mujeres fueron otorgados, mayoritariamente, por parte de entidades de servicio público para oficios auxiliares y tareas de cuidado, por necesidades de servicio asociadas a la pandemia y, por tanto, con poca continuidad o posibilidad de estabilidad laboral.



## Referencias

Herrera Idarraga, P., Ramírez Bustamante, N., & Tribin, A. M. (2020). Informe sobre desempleo e informalidad ¿Podría la actual crisis aumentar la brecha sobre el desempleo o informalidad? Bogotá: Dane - Género y economía Pontificia Universidad Javeriana.

Iregui, A. M., Ramírez Giraldo, M. T., & Tribín, A. M. (2019). Violencia doméstica contra las mujeres rurales en Colombia: el papel de la renta laboral. *Economía feminista*, 146-172.

ONU Mujeres. (2017). Obtenido de <https://colombia.unwomen.org/es/como-trabajamos/empoderamiento-economico>

Generation, V. (s.f.). Empoderamiento femenino. <https://www.shutterstock.com>.

Itagüí, A. d. (2020). [Grabado por C. d. Youtube].

ONU Mujeres, DANE. (2020). BOLETÍN ESTADÍSTICO EMPODERAMIENTO ECONÓMICO EN COLOMBIA.

Sistema integrado de información de violencias de género (SIVIGE)



**OBSERVATORIO  
DE INCLUSIÓN Y EQUIDAD  
PARA LA MUJER EN ITAGÜÍ**

**Observatorio de Inclusión y Equidad para la Mujer de Itagüí**  
Creado en 2017. Establecido por Resolución 243686 de 2019  
Subsecretaría de las Mujeres. Municipio de Itagüí.

**Dirección:**

Ana Catalina Rendón Manrique – Subsecretaria de las Mujeres

**Coordinación:**

Mauricio Madrid-Mesa – Profesional Universitario

**Investigación y Contenido:**

Gisell Stefani Varona Gómez

Estudiante de Derecho – Institución Universitaria de Envigado

**Agradecimientos:**

SIVIGILA – Observatorio de Asuntos de Mujer y Género Secretaría de las Mujeres de Antioquia- ONUMujeres



Alcaldía de  
**Itagüí**

**Secretaría  
de la Familia**