

Empleo, informalidad y bienestar de las mujeres en el sector minero-energético en tiempos de pandemia

Autores (as):

Susana Martínez-Restrepo Pablo Cortés Sánchez Lina Tafur Marín Claudia Álvarez

Revisión:

Ana Milena Vásquez - Jefa de Equipo, Experta Sector Minero-Energético Carlos G. Sucre - Banco Interamericano de Desarrollo Gastón Siroit - Banco Interamericano de Desarrollo Irene Irazábal Briceño - Banco Interamericano de Desarrollo Julie Hernandez - Directora País Insuco Colombia Marie Paz Rodríguez Mier - Ministerio de Minas y Energía

Revisión de estilo: María Paulina Zuleta Diseño y diagramación: Carolina Yara

Fotografías: César Nigrinis Name - Ministerio de Minas y Energía

Proyecto financiado por el Fondo Canadiense para el Sector Extractivo CANEF

Publicado julio de 2021









Empleo, informalidad y bienestar de las mujeres en el sector minero-energético en tiempos de pandemia

Esta publicación se enmarca dentro de la iniciativa que está llevando adelante el Ministerio de Minas y Energía de Colombia que busca implementar los lineamientos de Género para el Sector Minero-Energético publicados en 2020 y la iniciativa de CoreWoman, #GéneroyCovid, que busca monitorear las afectaciones del COVID-19 entre las mujeres. Aprovechamos la oportunidad para agradecer también el apoyo financiero del Banco Interamericano de Desarrollo a través de las cooperaciones técnicas regional RG-T3494, financiadas por el Mecanismo Canadiense para el Sector Extractivo (CANEF).

Copyright © [2021] Banco Interamericano de Desarrollo. Esta obra se encuentra sujeta a una licencia Creative Commons IGO 3.0 Reconocimiento-NoComercial-SinObrasDerivadas (CC-IGO 3.0 BY-NC-ND) (http:// creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/igo/legalcode) y puede ser reproducida para cualquier uso no- comercial otorgando el reconocimiento respectivo al BID. No se permiten obras derivadas.

Cualquier disputa relacionada con el uso de las obras del BID que no pueda resolverse amistosamente se someterá a arbitraje de conformidad con las reglas de la CNUDMI (UNCITRAL). El uso del nombre del BID para cualquier fin distinto al reconocimiento respectivo y el uso del logotipo del BID, no están autorizados por esta licencia CC-IGO y requieren de un acuerdo de licencia adicional.

Note que el enlace URL incluye teirminos y condiciones adicionales de esta licencia.

Las opiniones expresadas en esta publicacion son de los autores y no necesariamente reflejan el punto de vista del Banco Interamericano de Desarrollo, de su Directorio Ejecutivo ni de los paises que representa.



Resumen ejecutivo

Teniendo en cuenta que la crisis generada por el COVID-19 está impactando de manera diferenciada a las mujeres, este Brief tiene dos objetivos: primero, analizar cómo la crisis ha tenido un efecto diferenciado en las mujeres del sector minero-energético, y segundo, proponer soluciones para una reactivación con enfoque de género. En este sentido, a pesar de que el sector minero-energético ha sido históricamente conformado por hombres, y aun cuando ha recibido exenciones durante la pandemia para continuar con sus operaciones, ha sufrido afectaciones diferenciadas tanto entre hombres como entre mujeres.

El empleo de las mujeres en el subsector de minas se ha visto especialmente afectado porque el empleo formal ha disminuido y el informal ha aumentado. Por su parte, la pérdida de empleos en el subsector de hidrocarburos ha sido similar entre hombres y mujeres; sin embargo, la masculinización de este subsector ha significado un retroceso en términos de equidad de género. Por otra parte, el empleo femenino en el subsector de energía ha aumentado, aunque la informalidad por parte de las mujeres ha incrementado significativamente.

El Brief incluye entrevistas al personal de cinco empresas del sector. Se observaron afectaciones en cuanto al balance de la vida personal y laboral, sobre todo en el caso de las mujeres, quienes a su vez presentan mayores niveles de estrés y pérdida de productividad. Es necesario continuar impulsando activamente la incorporación de las mujeres a un sector donde su participación se encuentra por debajo del promedio nacional.







Contenido

1.	Intr	oducción	8			
2.	Análisis por subsectores: mercado laboral y cuidado en tiempos de COVID-19					
	2.1	Subsector: Minas	15			
	2.2	Subsector: Hidrocarburos	20			
	2.3	Subsector: Energía	21			
3.	Las estrategias para abordar la crisis generada por el COVID-19 en cinco empresas del sector minero-energético					
	3.1	Distribución de la carga del cuidado durante el trabajo remoto	29			
	3.2	Reconocimiento de la salud mental como aspecto central en el trabajo remoto	20 21 I gético 25			
4.	Cor	nclusiones y recomendaciones	36			
5.	Bibl	ioarafía	42			

Gráficos

Figura 2	Tiempo semanal dedicado al cuidado durante 2020 y 2019 (subsector de minas), según sexo (h:h)	19
Figura 3	Promedio de informalidad (%) de los últimos tres trimestres en el sector de energía, según sexo	23
Figura 4	Tiempo semanal dedicado al cuidado y a oficios domésticos, sector de energía (2020-2019), según sexo (h:h)	24
Tabla	s	
Tabla 1	Composición promedio de la ocupación en el subsector de minas durante 2019 y 2020, según sexo	16
Tabla 2	Composición promedio de la ocupación en el subsector de hidrocarburos durante 2020, según sexo	20
Tabla 3	Composición promedio de la ocupación en el sector de energía durante 2020, según sexo	22
Tabla 4	Medidas implementadas en campo por las empresas	27
Tabla 5	Medidas implementadas en oficina por las empresas	27
Tabla 6	Cambios que se evidenciaron ante la pandemia de la Covid-19 en el entorno de hombres y mujeres	34

Figura 1 Promedio de informalidad (%) de los últimos tres

trimestres en el subsector de minas, según sexo



18

Introducción

La crisis generada por el COVID-19 ha afectado a todos los sectores de la economía y cambiado para siempre la vida cotidiana como la conocíamos. A nivel mundial, se habla de una recesión que ha golpeado particularmente a las personas más vulnerables y de menores ingresos, sobre todo a las mujeres. En Colombia, la crisis está provocando una caída en escalera entre las mujeres, es decir, una crisis laboral femenina que promueve un aumento de su desempleo, informalidad e inactividad¹.

Según el Foro Económico Mundial (FEM), la equidad de género fue frenada debido a los efectos de la pandemia y, al ritmo actual, se necesitarán 133 años para lograr paridad de género en todo el mundo². Esto se puede explicar en parte por el cierre de las escuelas y guarderías, por el rol histórico de las mujeres en las labores del cuidado, y porque los sectores más afectados han sido aquellos en los que hay una mayor concentración de mujeres. En Colombia, antes de la pandemia, las mujeres dedicaban en promedio 6 horas y 50 minutos diarios a actividades de trabajo no remunerado –como trabajo del cuidado u oficios domésticos—; esto, a diferencia de los hombres, quienes dedicaban 3 horas y 13 minutos de su tiempo diario³. Durante el último cuatrimestre de 2020, el número llegó a 8 horas en el caso de las mujeres, y disminuyó a 3 horas y 7 minutos en el caso de los hombres, aumentando la brecha existente y afectando los indicadores laborales de las mujeres⁴.

- 1 García-Rojas, Karen; Herrera-Idárraga, Paula; Morales-Zurita, Leonardo Fabio; Ramírez-Bustamante, Natalia y Tribín-Uribe, Ana María. "(She)cession: The Colombian female staircase fall". Banco de la República (sitio web), 4 de noviembre de 2020, https://investiga.banrep.gov.co/es/be-1140.
- 2 World Economic Forum. "Global Gender Gap Report 2021". World Economic Forum (sitio web), 30 de marzo de 2021, https://www.weforum.org/reports/global-gendergap-report-2021.
- 3 DANE. "Encuesta Nacional de uso del tiempo (ENUT) 2016-2017". DANE (sitio web), https://www.dane.gov.co/index.php/52-espanol/noticias/noticias/4568-encuesta-nacional-de-uso-del-tiempo-enut-2016-2017.
- 4 DANE. "Encuesta Nacional de uso del tiempo (ENUT) 2020". DANE (sitio web), https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/pobreza-y-condiciones-de-vida/encuesta-nacional-del-uso-del-tiempo-enut#:~:text=Encuesta%20 nacional%20de%20uso%20del%20tiempo%20(ENUT)&text=Para%20el%20 periodo%20entre%20septiembre.49%20minutos%20para%20las%20mujeres.







Además de lo anterior, encuestas recientes revelan que las mujeres también han sido más afectadas que los hombres en su salud mental⁵. El estudio del FEM indica que, en comparación con los hombres con hijos y las mujeres y hombres sin hijos, las mujeres con hijos reportan mayores niveles de estrés y ansiedad, pérdida de productividad, y mayor dificultad para balancear la vida personal y laboral. En Colombia, la encuesta de Pulso Social de febrero de 2021 muestra que, con respecto a los hombres, las mujeres reportan niveles superiores de cansancio (25% vs. 19,5%), irritabilidad (15% vs. 11%), tristeza (18% vs. 13%), e incluso dificultades para dormir (17,2% vs. 12,7%)⁶.

Los sectores más afectados por la pandemia coinciden con aquellas actividades de la economía que vinculan a un gran número de mujeres contratadas –asociadas al servicio doméstico (94%), hoteles y restaurantes (66,3%), y comercio al por menor (55,4%)–, número que equivale a más de cinco millones de mujeres trabajadoras, que a su vez representan el 56,3% del total de mujeres en la fuerza laboral del país en el año 20197. El Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) asegura que, entre abril y junio de 2020, "(...) más de 2,5 millones de mujeres perdieron su trabajo", lo cual indica una disminución en la ocupación laboral femenina del 27%, frente a una disminución en la ocupación laboral masculina del 18% durante este periodo8.

La reactivación de la economía permitió que, entre abril y septiembre de 2020, el desempleo femenino

- 5 World Economic Forum. "Global Gender Gap Report 2021". World Economic Forum (sitio web), 30 de marzo de 2021, https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021.
- 6 DANE. "Gran Encuesta Integrada de Hogares". DANE (sitio web), https://www.dane.gov.co/index.php/178-english/sociales/cultura/2921-gran-encuesta-integrada-de-hogares.
- 7 Fundación Ideas para la Paz. "¿Cómo ha afectado el COVID-19 a las mujeres en Colombia? Reflexiones desde la conducta empresarial responsable". FIP (sitio web), http://www.ideaspaz.org/especiales/empresas-covid/derechos-humanos-digital. html.
- 8 DANE. "Informe sobre cifras de empleo y brechas de género. Cambio en el empleo en actividades de cuidado remunerado a raíz del COVID-19". DANE (sitio web), https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/Informe-sobrecifras-de-empleo-y-brechas-de-genero-10-2020.pdf.

disminuyera de 23,5% a 20,7%, y el masculino de 17,3% a 12,3%. Aun así, la cifra de mujeres en situación de inactividad llegó a 10,4 millones, mientras que la de hombres llegó a 5,5 millones. A pesar de estas afectaciones diferenciadas y de la reactivación "espontánea" de algunos sectores de la economía, las políticas del gobierno nacional –entre las que se encuentra la *Política para la reactivación, la repotenciación y el crecimiento sostenible e incluyente del CONPES 4023/2021*– se han enfocado en sectores tradicionalmente masculinizados –como la construcción de vivienda, proyectos viales, entre otros–, lo cual, sumado al efecto del cuidado, afecta el retorno al trabajo remunerado de millones de mujeres¹º. Sin embargo, debido a la naturaleza de sus operaciones, el gobierno excluyó el sector minero-energético de las restricciones a la libre circulación consagradas en el Decreto Ley 531 de 2020¹¹ durante los primeros meses de la pandemia¹². Esta exclusión es atribuible, entre otras razones, al hecho de que la generación de energía es necesaria para el desarrollo económico en general y, en particular, para operar equipos médicos como los respiradores de las unidades de cuidados intensivos¹³.

Asimismo, comunidades enteras que se encuentran ubicadas alrededor de las instalaciones de Ecopetrol, Cerromatoso, Drummond, Celsia, Cerrejón, entre otras, dependen de las actividades que desarrollan dichas empresas¹⁴. En esa medida, la continuidad del trabajo del sector es de gran importancia para el gobierno, en especial del subsector de minas pues el 80% de los recursos que ha aportado el país para atender la pandemia provienen de las regalías mineras¹⁵.

Ahora bien, con el fin de abordar las crecientes brechas de género como consecuencia de la pandemia en todo el sistema productivo, se expidió la Directiva Presidencial 11 de 2020, que da instrucciones a los ministerios para la "(...) creación de un programa de incentivos que estimule la contratación de las mujeres (...) teniendo en cuenta las especificidades regionales, su rol en la economía del cuidado, y los grupos etarios" Específicamente, insta al Ministerio de Minas y Energía a promover la empleabilidad de mujeres en el marco de proyectos estratégicos de energías renovables, transmisión, hidrocarburos y minería.

- 9 DANE. "Gran Encuesta Integrada de Hogares". DANE (sitio web), https://www.dane.gov.co/index.php/178-english/sociales/cultura/2921-gran-encuesta-integrada-de-hogares.
- 10 El mencionado CONPES 4023/2021 tiene entre sus metas financiar 27 proyectos viales en el país, así como destinar 7,2% del Plan de Inversiones a la construcción de vivienda y 42,4% al sector de transporte. Aunque en los gremios existen iniciativas con enfoque de género, es importante precisar que solo el 1% de las mujeres se vinculó laboralmente a la construcción en el año 2019. Ver: Departamento Nacional de Planeación. Documento CONPES 4023. Política para la reactivación, la repotenciación y el crecimiento sostenible e incluyente: nuevo compromiso por el futuro de Colombia, 11 de febrero de 2021, https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Conpes/Econ%C3%B3micos/4023.pdf.
- 11 Decreto Ley 531 de 2020, 8 de abril de 2020, por el cual se imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus COVID-19, y el mantenimiento del orden público. Derogado por el artículo 10 del Decreto 593 de 2020. https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=111854.
- 12 Ibid.
- 13 Juan Pablo Arteaga (vicepresidente del área de Sostenibilidad) y María José Caballero (coordinadora del área de Responsabilidad Social Corporativa) de Drummond, entrevistados por Claudia Álvarez, noviembre de 2020.
- 14 Entrevista al personal de Drummond por Claudia Álvarez, noviembre de 2020. Entrevista al personal de Ecopetrol por Susana Martínez-Restrepo, octubre de 2020.
- 15 EITI Colombia. "Boletín 2020 camino a la transparencia". EITI Ministerio de Minas y Energía (2020). https://www.eiticolombia. gov.co/media/filer_public/0e/07/0e072cd1-011a-42d5-a213-97dc426399e4/2020_tr1.pdf.
- 16 Directiva Presidencial 11 de 2020 Presidencia de la República. Medidas para atender el grave impacto económico del COVID 19 sobre las mujeres, 13 de octubre de 2020, https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=143248.

Históricamente, el sector minero-energético ha sido en su mayoría masculinizado. En septiembre de 2020, el 76,4% de sus empleos eran ocupados por hombres: 70% en el caso de la minería, 95,8% en hidrocarburos, y 61,5% en energía¹⁷. En cuanto a su composición laboral, las mujeres están prácticamente excluidas de las operaciones de campo, especialmente en actividades mineras. De acuerdo con el *Estudio Sectorial de Equidad de Género de Insuco-CoreWoman*¹⁸, en 59 empresas del sector, en el año 2020 se registró que el 70,8% de las nuevas contrataciones fueron de hombres y 29,2% de mujeres¹⁹. Aunque este sector tan solo representa el 1,3% del empleo del país, ha sido el protagonista en las políticas de reactivación del gobierno nacional. Por ejemplo, en agosto de 2020, el gobierno priorizó 33 proyectos minero-energéticos que se espera generarán 36 billones de pesos en inversión y 54.000 empleos. Es importante tener en cuenta que estos proyectos surgieron de iniciativas del sector privado o de empresas públicas²⁰.

Estrategias para promover la equidad de género en el sector

Desde el 2015, el sector ha emprendido una misión para promover la equidad de género y el liderazgo femenino entre las empresas y los gremios. Estas iniciativas incluyen: (i) el Comité de Ética, DDHH y Equidad de Género en el Ministerio de Minas y Energía (MME); (ii) los *Lineamientos para la equidad de género para el sector minero-energético* lanzados en marzo de 2020; (iii) la iniciativa de Paridad de Género (IPG) de Colombia impulsada por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID)²⁴; y (iv) la implementación de una línea base con la Herramienta WEP²² del BID Lab, BID Invest, UNW y UNGC destinada al *Estudio Sectorial de Equidad de Género para el Sector Minero-Energético* –que incluye el apoyo a empresas y gremios–, a su vez elaborado por Insuco y CoreWoman con el apoyo del BID y del Ministerio de Minas y Energía. Este ejercicio, que además se desarrolló en el marco del proyecto *Energía que Transforma: Alianza Minero-Energética para la Equidad de Género*, es un esquema colaborativo público-privado que reúne más de 30 empresas líderes del sector y más de 10 gremios.

- 17 DANE. "Gran Encuesta Integrada de Hogares". DANE (sitio web), https://www.dane.gov.co/index.php/178-english/sociales/cultura/2921-gran-encuesta-integrada-de-hogares.
- 18 La Herramienta WEP es un instrumento en línea, propiedad de las Naciones Unidas y del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), que permite a las organizaciones evaluar sus políticas y programas de equidad de género e identificar oportunidades de mejora. Dicha herramienta tiene dos secciones: una cualitativa y una cuantitativa –que se presenta como opcional—Insuco-CoreWoman. "Estudio Sectorial de Equidad de Género para el Sector Minero-Energético". Ministerio de Minas y Energía y Banco Interamericano de Desarrollo (BID) (2021). https://www.minenergia.gov.co/documents/10192/24274643/ESTUDIO+SECTORIAL+G%C3%89NERO+SME+2020.pdf.
- 19 Ibid.
- 20 Astrid Martínez, investigadora de Fedesarrollo y experta en el sector minero-energético, entrevistada por Susana Martínez-Restrepo, febrero de 2020.
 - El Tiempo. "Industria minera, protagonista clave en la reactivación económica". El Tiempo, 23 de agosto de 2020, https://www.eltiempo.com/mas-contenido/papel-de-la-mineria-en-la-reactivacion-economica-de-colombia-532134.
- 21 http://www.iniciativaparidadgenerocolombia.co
- 22 https://weps-gapanalysis.org



Con base en la reactivación desigual de la economía, las afectaciones específicas en el empleo de las mujeres, y la masculinización tradicional del sector, ¿se ha aumentado más la brecha entre el empleo femenino y el masculino en el sector minero-energético como resultado de la pandemia? ¿Qué iniciativas han tenido las empresas del sector para apoyar a hombres y mujeres durante la crisis del confinamiento?

En el Brief 9 de la serie #GéneroyCovid²³ se responden estas preguntas con el fin de seguir promoviendo la equidad de género en el sector²⁴. Este Brief busca analizar cómo la crisis ha tenido un efecto diferenciado en las mujeres del sector minero-energético y proponer soluciones para una reactivación con enfoque de género.

La primera sección de este reporte se enfoca en los comportamientos generales del empleo, la informalidad y el uso del tiempo de hombres y mujeres en cada sector minero-energético. Los análisis se presentan solo por subsector debido a las diferencias presentadas en el comportamiento de cada uno entre el 2019 y el 2020. La segunda sección se refiere a las entrevistas realizadas a cinco empresas del sector: Drummond, Ecopetrol, Cerromatoso, Celsia y Minesa, y a las estrategias con enfoque de género adoptadas por cada una a partir de marzo de 2020 con el fin de abordar la crisis generada por el COVID-19. Finalmente, se plantean conclusiones y recomendaciones de política para continuar promoviendo el empleo femenino, la formalización de las mujeres en el sector, y su bienestar.

²³ Ver la iniciativa de CoreWoman: https://generoycovid.com/.

²⁴ Este estudio hace parte de la iniciativa Promoviendo la igualdad de género y mejores prácticas en el sector minero-energético liderada por el Ministerio de Minas y Energía, con apoyo del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), implementado por Insuco y CoreWoman, y con la financiación del Fondo Canadiense para el Sector Extractivo (CANEF).



2 Análisis por subsectores: mercado laboral y cuidado en tiempos de COVID-19



Cada subsector de la industria minero-energética comportamientos muy diferentes presenta debido a las características de sus propios ciclos económicos, a los aspectos climáticos, y a los aspectos coyunturales -como la crisis del precio del petróleo y el incremento en el precio del oro, por ejemplo-. Por esta razón, a continuación, se presentan los análisis de cada subsector: el de minas, el de hidrocarburos y el de energía. Hay que precisar que, debido a los tipos de datos y a la metodología de su recolección por parte del DANE, para el subsector de hidrocarburos no es posible realizar desagregaciones sobre informalidad²⁵ y uso del tiempo según el sexo.

2.1 Subsector: Minas

Como se observa en la Tabla 1, en el 2020, el empleo femenino correspondió, en promedio, a tan solo el 11% del empleo total en el subsector de minas, lo que lo posiciona como el subsector más masculinizado en el sector minero-energético. Como se observa también en la Tabla 1, este porcentaje es 2,2 puntos porcentuales (pps) menor que el observado durante 2019, diferencia no significativa estadísticamente. Asimismo, se perdieron 3.123 empleos femeninos entre el 2019 y el 2020, lo que equivale a un 14,9% del empleo femenino en el sector.

No obstante, la informalidad en el subsector de hidrocarburos es prácticamente nula.



Tabla 1 – Composición promedio de la ocupación en el subsector de minas durante el 2019 y el 2020 según el sexo²⁶

	Empleo masculino promedio durante el 2019	Empleo femenino promedio durante el 2019	Empleo masculino promedio durante el 2020	Empleo femenino promedio durante el 2020
Número de empleos promedio	137.845	21.020	145.492	17.897
Porcentaje que representa	87%	13,2%	89%	11,0%

Fuente: Elaboración propia con base en microdatos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (en adelante GEIH), DANE 2019-2020.

En marzo de 2020, antes de las restricciones impuestas por la pandemia –que iniciaron al final del mes–, se observa una disminución de más de 16 mil empleos en las mujeres y 14 mil en los hombres con respecto a marzo de 2019, lo cual representa una disminución del 8,3% en los hombres y del 81,7% en las mujeres. En abril de 2020, se observa una fuerte disminución en el empleo masculino frente a un incremento del empleo femenino, así como una posterior recuperación del empleo total en junio de 2020. Es interesante constatar que, sin embargo, en julio hubo un aumento de casi 72 mil empleos masculinos –lo cual corresponde a un incremento del 41% en el empleo masculino– y simultáneamente una disminución de 28 mil empleos femeninos –que corresponde a una caída del

²⁶ Es importante tener en cuenta que la fluctuación durante el año es alta. Ahora, si bien el promedio de participación femenina no supera el 14% en ningún año, sí se presentan participaciones mayores y menores durante el año.

60% en el empleo femenino del subsector-27.

El empleo del sector se vio fuertemente afectado en gran parte por la caída del precio del carbón, que llevó a la suspensión indefinida de actividades del Grupo Prodeco –la tercera compañía minera más grande del país²8 – y a recortes de personal y de inversión en Cerrejón, lo cual propició huelgas no directamente relacionadas con la pandemia que duraron más de tres meses²9. Asimismo, de acuerdo con la Alianza por la Minería Responsable y Solidaridad, la minería artesanal y de pequeña escala (en adelante MAPE) fue fuertemente golpeada por la crisis causada por el COVID-19. En el caso del oro se reportó una fuerte afectación, especialmente por la suspensión de actividades, la dificultad de transportar el mineral, el alza de los precios, el acceso limitado a los insumos, y/o la disminución de la demanda³0. En este sentido, dicho estudio mostró que el 71% de las personas encuestadas afirmaron haber suspendido contratos de personal, lo cual implica un alto impacto en las zonas dependientes de la minería. Por otro lado, el sector del carbón se vio afectado en menor medida, por cuanto solo el 67% reportó una afectación moderada. Esto podría explicar parcialmente las variaciones observadas, ya que la MAPE tiene una mayor concentración de mujeres.

Con respecto al 2019, la pérdida de empleos femeninos durante el 2020 en el subsector fue en promedio del 32%, y de un 25% en el caso del empleo masculino. En los meses de julio y agosto de 2020 y en comparación con el año anterior, el porcentaje de empleos femeninos perdidos alcanzó el 60% y el 67% respectivamente, mientras que la mayor afectación del empleo masculino fue del 32% y tuvo lugar en septiembre de 2020³¹. Es probable que, en promedio, aquellas personas que perdieron su empleo durante la pandemia estuvieran en condiciones de mayor vulnerabilidad por una carga excesiva del trabajo no remunerado doméstico y de labores de cuidado, lo cual genera fuertes barreras para la conservación de empleos de calidad e impacta desproporcionadamente a las mujeres (como lo reflejarán las cifras más adelante).

Con el fin de estudiar el comportamiento de la informalidad en el subsector una vez iniciada la pandemia, se comparó el porcentaje de la informalidad promedio de los últimos tres trimestres de 2020 con respecto al promedio de los últimos tres trimestres del 2019. En la Figura 2 se observa que la informalidad en los hombres aumentó en 10 pps, ubicándose en un 47%, mientras que en las mujeres incrementó en 12 pps entre el 2019 y el 2020. Por lo tanto, el efecto diferencial de género afectó proporcionalmente a las mujeres de forma más grave.

²⁷ DANE. "Gran Encuesta Integrada de Hogares". DANE (sitio web), https://www.dane.gov.co/index.php/178-english/sociales/cultura/2921-gran-encuesta-integrada-de-hogares.

²⁸ Roberto Casas, "Prodeco, en el limbo a la espera de decisión sobre títulos mineros. El Heraldo, 19 de abril de 2021, https://www.elheraldo.co/economia/prodeco-en-el-limbo-la-espera-de-decision-sobre-titulos-mineros-810204.

²⁹ Agencia de Información Laboral (ed.). "91 días dura la huelga en el Cerrejón". Agencia de Información Laboral, 1 de diciembre de 2020, https://ail.ens.org.co/noticias/91-dias-duro-la-huelga-en-el-cerrejon/.

³⁰ Parias, Natalia y Echavarría, Elizabeth. Los mineros pequeños y artesanales frente al COVID-19". Alianza por la Minería Responsable y Solidaridad (2020).

³¹ DANE. "Gran Encuesta Integrada de Hogares". DANE (sitio web), https://www.dane.gov.co/index.php/178-english/sociales/cultura/2921-gran-encuesta-integrada-de-hogares.Variaciones porcentuales para todos los subsectores durante el año 2020.

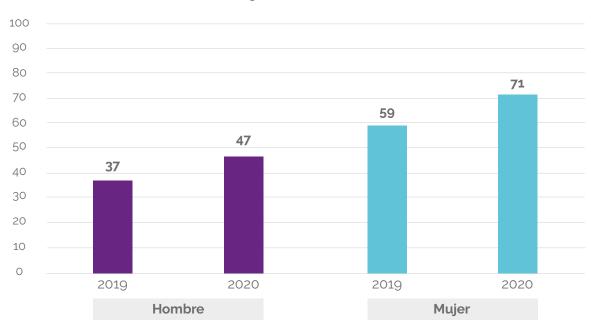


Figura 1 - Promedio de informalidad (%) de los últimos tres trimestres en el subsector de minas, según sexo

Fuente: Elaboración propia con base en microdatos de la GEIH para los últimos tres trimestres de 2020 y 2019, DANE 2019-2020 **Nota**: De acuerdo con el criterio de informalidad empleado, una persona se encuentra en la informalidad si, a pesar de estar trabajando, no está afiliada a ninguna entidad de seguridad social en salud.

Este incremento podría estar relacionado con la dinámica de la MAPE según la cual, en muchos territorios del país, la informalidad es una fuente de subsistencia ante los diversos choques económicos, como el originado por el COVID-19³². En el 2012, en Colombia, el 72% de las operaciones mineras correspondían a unidades mineras de pequeña escala, de las cuales dependen directamente 340.000 personas³³ –que en su mayoría hacen parte de la población rural con bajos niveles educativos, hay una alta concentración de víctimas del conflicto, muchas son mujeres cabeza de hogar con un acceso limitado a servicios financieros³⁴–. Adicionalmente, tan solo 382 de 9.041 minas informales estaban en proceso de formalización, y el 95% de las unidades productivas mineras no contaban con un permiso ambiental³⁵. Debido a su continuo uso de mercurio y/o al hecho de trabajar cerca de maquinaria pesada, o por ausencia de acopiadores autorizados, numerosos barequeros y seleccionadores de minerales se encuentran excluidos de los mercados formales y han visto disminuida su actividad³⁶. Incluso aquellos que eliminaron el uso de mercurio y son parte de

³² Rubiano, Juliana; Vélez, Maria Alejandra y Rueda, Ximena. "Minería de oro artesanal y de pequeña escala". Cesed y Ediciones Uniandes (2020).

³³ Guiza, Leonardo. "La pequeña minería en Colombia: una actividad no tan pequeña. Editorial Universidad del Rosario (2013).

³⁴ Alliance for Responsible Mining, "Impacto del COVID-19 en la minería artesanal y de pequeña escala". Alliance for Responsible Mining (2020). https://www.responsiblemines.org/2020/04/impacto-COVID-19-mineria-artesanal-y-de-pequena-escala/.

³⁵ Guiza, Leonardo y Aristizábal, Juan. "Mercury and gold mining in Colombia: a failed state". Universitas Scientiarum (2013). https://doi.org/10.11144/Javeriana.SC18-1.mgmc.

³⁶ Alliance for Responsible Mining. "Impacto del COVID-19 en la minería artesanal y de pequeña escala". Alliance for Responsible Mining (2020). https://www.responsiblemines.org/2020/04/impacto-COVID-19-mineria-artesanal-y-de-pequena-escala/.

cadenas de suministro formales han visto suspendidas sus actividades y han tenido que recurrir a la venta ilegal del mineral por un precio menor³⁷.

Otro aspecto que tuvo un efecto diferenciado en las mujeres fue el cierre de colegios, guarderías y jardines infantiles. Las brechas ya existentes en el uso del tiempo de las mujeres y hombres aumentaron, afectando la participación femenina. Se estima que, en promedio (Figura 2), en el último trimestre de 2020, las mujeres empleadas en el sector minero dedicaron 26 horas y 6 minutos semanales al trabajo no remunerado del cuidado, mientras que sus pares hombres dedicaron solo 9 horas y 30 minutos semanales.

26.1 24,3 25 21,6 21,4 20 17,5 15 10,3 9,5 10 6,2 4,9 5,0 5 3,7 3,2 **Hombres** Mujeres **Hombres** Mujeres 2020 2019

Figura 2 - Tiempo semanal dedicado al cuidado durante 2019 y 2020 (subsector de minas) según el sexo (h:h)³⁸

Fuente: Elaboración propia con base en microdatos de la GEIH, DANE 2019-2020.

Nota: Para los cálculos de uso del tiempo se utilizaron los promedios del primer, tercer y cuarto trimestre de 2019 y 2020. Se excluyó el segundo trimestre porque, durante este periodo, el DANE tuvo que omitir las preguntas de uso del tiempo debido a ajustes metodológicos durante los confinamientos.

El empleo de las mujeres en el subsector minero se redujo considerablemente entre el 2019 y el 2020. De la misma manera, la informalidad de las mujeres aumentó durante ese mismo periodo. Por un lado, este efecto puede explicarse parcialmente con base en los choques del sector –como las fluctuaciones de los precios del carbón o las huelgas–, con independencia de las consecuencias de la pandemia. Por el otro, existe evidencia de una afectación de la MAPE, sobre todo del oro, durante los primeros meses de la pandemia. El aumento del número de horas dedicadas al cuidado y tareas del hogar también puede explicar esta afectación en el empleo femenino.

³⁷ Ibid.

³⁸ Este cálculo excluye el trimestre abril-junio por los motivos previamente expuestos.



2.2 Subsector: Hidrocarburos

Este sector también ha sido masculinizado históricamente, por cuanto las mujeres han desempeñado roles sobre todo administrativos. Entre el 2019 y el 2020, la participación del empleo femenino disminuyó en dos pps, pasando del 19% en el 2019 al 17% en el 2021. Aunque esta cifra parece relativamente baja, equivale a una pérdida de 2.840 empleos de mujeres, lo que representa el 31,6% del total de empleos femeninos. Por su parte, los hombres perdieron 8.543 puestos de trabajo entre el 2019 y el 2020, lo que equivale al 22,6%.

Tabla 2 - Composición promedio de la ocupación en el subsector de hidrocarburos durante el 2020 según el sexo³⁹

	Empleo masculino promedio durante el 2019	Empleo femenino promedio durante el 2019	Empleo masculino promedio durante el 2020	Empleo femenino promedio durante el 2020
Número de empleos promedio	37.825	8.981	29.282	6.141
Porcentaje que representa	81%	19%	83%	17%

Fuente: Elaboración propia con base en microdatos de la GEIH, DANE 2019-2020

¿Cómo explicar estos cambios? El subsector de hidrocarburos se vio afectado por la crisis del precio del barril de petróleo antes del comienzo de la pandemia, a su vez causada por disputas geopolíticas. A principios de marzo de 2020, Arabia Saudita y Rusia entraron en una guerra de precios que los

³⁹ Es importante tener en cuenta que la fluctuación durante el año es alta. Ahora, si bien el promedio de participación femenina no supera el 20% en ningún año, sí se presentan participaciones mayores y menores durante el año.



llevó a registrar precios de barril inferiores a USD \$20. Desde entonces, en Colombia, las empresas empezaron a reducir las operaciones, así como los presupuestos de inversión y exploración Aun así, es claro que la pandemia generó una caída de la demanda mundial de hidrocarburos, lo que a su vez afectó el precio internacional de forma importante.

En este orden de ideas, la reducción del empleo de hombres y mujeres puede explicarse parcialmente con base en el choque en los precios antes de la pandemia y una reducción de la demanda como resultado de la crisis. Aunque el subsector no suspendió sus operaciones, al igual que en el sector de minas, las restricciones paralizaron inicialmente las operaciones. El efecto de la pandemia en el aumento del número de horas dedicadas al cuidado pudo haber conducido a muchas mujeres -cabeza de hogar con hijos pequeños, por ejemplo- a dejar sus trabajos. Esta es una hipótesis basada en el promedio nacional y en el comportamiento observado en el subsector minero. Debido al diseño del marco muestral propuesto por el DANE para el periodo de análisis, la muestra para el grupo ocupado en actividades del subsector de hidrocarburos no cuenta con el tamaño suficiente para realizar un análisis de uso del tiempo desagregado según el sexo. A diferencia de la minería, la informalidad del subsector de hidrocarburos es casi nula debido al tipo de actividad realizada⁴¹.

2.3 Subsector: Energía

El subsector de energía es el que cuenta con el porcentaje más alto (27% en 2020) de mujeres empleadas

- 40 Nelson Ardila. La combinación fatal tiene en crisis a los pueblos petroleros". El Tiempo, 28 de junio de 2020, https://www.eltiempo.com/colombia/otras-ciudades/coronavirus-en-colombia-refinerias-en-colombia-en-crisis-porcuarentena-512182.
 - BBC News Mundo. "Arabia Saudita vs. Rusia: la guerra de precios que hundió el valor del petróleo y las bolsas mundiales en medio de la crisis por el coronavirus. BBC News, 9 de marzo de 2020, https://www.bbc.com/mundo/noticias-51796524.
- 41 DANE. "Empleo Informal y Seguridad Social". DANE (sitio web), https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-informal-y-seguridad-social.



-comparado con los sectores de minería e hidrocarburos-, dado que emplea un promedio de 18.697 mujeres (Tabla 3). A diferencia de los otros subsectores, el número de mujeres aumentó en 5 pps entre el 2019 y el 2020, creando así 3.901 nuevos puestos de trabajo para mujeres. Según los datos desagregados por mes del DANE, este incremento en el número de empleos de mujeres se dio principalmente entre octubre y diciembre del 2020. Por su parte, la representación de los hombres se redujo en 1.212 puestos de trabajo en el 2020.

Tabla 3 - Composición promedio de la ocupación en el sector de energía durante el 2020 según el sexo⁴²

	Empleo masculino promedio durante el 2019	Empleo femenino promedio durante el 2019	Empleo masculino promedio durante el 2020	Empleo femenino promedio durante el 2020
Número de empleos promedio	52.546	14.796	51.334	18.697
Porcentaje que representa	78%	22%	73%	27%

Fuente: Elaboración propia con base en microdatos de la GEIH, DANE 2019-2020

En el subsector de energía el 60,8% de la contratación se pacta por prestación de servicios o a término definido. Dicha tendencia se acentúa en el empleo femenino, que a su vez alcanza el 83% principalmente debido a la escasa presencia de las mujeres en las actividades esenciales de generación y distribución⁴³. De hecho, en diciembre de 2020, el 56,5% del empleo masculino en el subsector de energía se contrató por prestación de servicios, mientras que esta proporción alcanzó el 88% en el caso de las mujeres; esto sugiere una mayor presencia femenina en actividades administrativas no esenciales, lo cual las puede

⁴² Es importante tener en cuenta que la fluctuación durante el año es alta. Ahora, si bien el promedio de participación femenina no supera el 27% en ningún año, sí se presentan participaciones mayores y menores durante el año.

⁴³ DANE. "Empleo Informal y Seguridad Social". DANE (sitio web), https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-informal-y-seguridad-social.

volver más vulnerables con respecto a los choques económicos. Entrevistas a líderes de Talento Humano de empresas del sector (ver parte 2 de este reporte) sugirieron que, si bien no hubo despidos masivos de personal de las empresas, sí se paralizaron contratos a prestadores de servicio y contratistas. Dada la situación de emergencia por el COVID-19, una parte importante de contratos se suspendieron en el mes de abril. Igualmente, la reducción de puestos de trabajo masculinos, que se dio principalmente a partir de julio, se debe a que hacia este periodo del año se empiezan a finalizar contratos⁴⁴.

Ahora bien, es posible que el aumento de la cifra de desempleo femenino esté relacionado con un aumento en la informalidad en el sector, sobre todo en las mujeres (Figura 3). A diferencia de la minería, en el subsector de energía se observa un menor porcentaje de personas en situación de informalidad para el 2019 y el 2020. El bajo porcentaje de personas en la informalidad obedece a que las actividades del subsector, a saber: la generación, distribución o comercialización de energía eléctrica, no pueden desempeñarse fácilmente de manera artesanal o informal. Las dos primeras son actividades altamente masculinizadas, mientras que la comercialización puede presentar incluso un mayor porcentaje de empleo femenino 45. Sin embargo, entre el 2019 y el 2020, se observó un incremento de 10 pps en el promedio de mujeres en situación de informalidad.

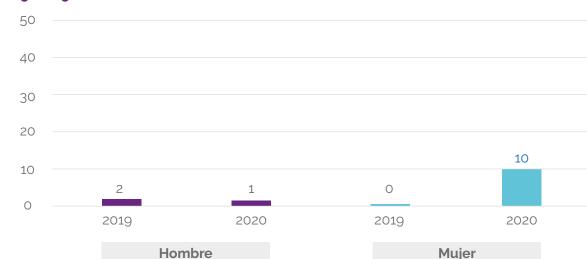


Figura 3 - Promedio de informalidad (%) de los últimos tres trimestres en el sector de energía según el sexo

Fuente: Elaboración propia con base en microdatos de la GEIH para los últimos tres trimestres de 2020 y 2019, DANE 2019-2020 **Nota:** De acuerdo con el criterio de informalidad empleado, una persona se encuentra en la informalidad si, a pesar de estar trabajando, no está afiliada a ninguna entidad de seguridad social en salud.

El tiempo semanal que las mujeres dedicaron a las labores del cuidado aumentó en 7,3 horas durante el último trimestre de 2020 con respecto al 2019, mientras que para los hombres esta cifra se mantuvo relativamente constante. Para el primer trimestre del año, la brecha en el tiempo semanal dedicado al

⁴⁴ Entrevista a Elías David Correa Rozo (líder de Gestión y Estrategia de Cocier) realizada en mayo de 2021.

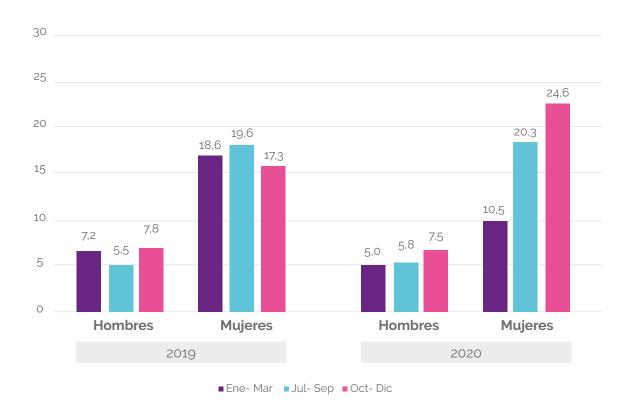
⁴⁵ DANE. "Gran Encuesta Integrada de Hogares". DANE (sitio web), https://www.dane.gov.co/index.php/178-english/sociales/cultura/2921-gran-encuesta-integrada-de-hogares.

Variaciones porcentuales para todos los subsectores durante el año 2020.

cuidado entre hombres y mujeres fue de 5 horas y 30 minutos, en el tercer trimestre incrementó a 14 horas y 30 minutos, y en el cuarto trimestre pasó a ser de 17 horas.

Las mujeres del subsector, al concentrarse en un mayor porcentaje en actividades administrativas, tienen una mayor probabilidad de estar trabajando de manera remota. Como se ha observado, el trabajo remoto afecta la productividad laboral de las mujeres en mayor medida por el incremento desproporcionado en el trabajo no remunerado del cuidado.

Figura 4 - Tiempo semanal dedicado al cuidado y a oficios domésticos en el sector de energía (2020-2019) según el sexo (h:h)



Fuente: Elaboración propia con base en microdatos de la GEIH, DANE 2019-2020

Nota: Para los cálculos de uso del tiempo se utilizaron los promedios del primer, tercer y cuarto trimestre de 2019 y 2020. Se excluyó el segundo trimestre porque, durante este periodo, el DANE tuvo que omitir las preguntas de uso del tiempo debido a ajustes metodológicos durante los confinamientos.

A continuación, se presenta el resultado de la documentación de cinco entrevistas a empresas del sector minero-energético para entender cómo se está abordando el impacto diferencial de la pandemia en el trabajo de las mujeres en dicho sector.



Las estrategias para abordar la crisis generada por el COVID-19 en cinco empresas del sector minero-energético



En esta tercera sección analizamos cómo la pandemia afectó el ambiente laboral a causa del COVID-19 y las iniciativas provenientes de cinco empresas grandes del sector: Drummond, Ecopetrol, Cerromatoso, Celsia y Minesa. Consecuentemente, se realizaron encuentros virtuales entre octubre y noviembre de 2020 con líderes de las áreas de Talento Humano y Sostenibilidad, quienes respondieron un cuestionario⁴⁶ que contenía una lista de datos a recaudar sobre medidas frente a la pandemia, percepción de las afectaciones, comunidades del área de influencia, y mecanismos para enfrentar la nueva normalidad.

Estas empresas vincularon a más de 50 mil empleados directos e indirectos⁴⁷ e impactaron⁴⁸ el 19,5% del total del empleo en el sector minero-energético en el 2019, convirtiéndose en muchos casos en la principal fuente de empleo y de servicios sociales esenciales a nivel rural en diferentes regiones de Colombia.

A partir de la crisis causada por el COVID-19, tanto las personas que lideran las empresas como sus colaboradores(as) han tenido que readaptarse y tomar medidas empresariales para atender los impactos de la pandemia. Como se muestra en las Tablas 4 y 5, las cinco empresas recurrieron al trabajo remoto, modalidad que se ha mantenido para los(as)

- 46 Cuestionario fue el término utilizado para designar el instrumento creado para recolectar la información, que a su vez contenía una serie de preguntas semiestructuradas que fueron aplicadas en las jornadas virtuales con los representantes de las empresas entrevistadas.
- 47 Las estimaciones se basan en los informes anuales de las empresas, o son datos suministrados por cada empresa para el desarrollo de este brief.
 - Drummond Ltd. Colombia. "2019 Informe anual", https://www.drummondltd.com/noticias/informes-de-sostenibilidad/. ECOPETROL. "Reporte integrado de gestión sostenible 2019", http://dev.isgood.com.co/ecopetrol/informe-2019/es/. CELSIA. "Datos COCIER 2019".
 - Minesa. 2019. "Contenido multimedia 2019", https://www.minesa.com/es_es/contenido-multimedia/.
 - Cerromatoso. "Reporte de sostenibilidad 2019", http://www.cerromatoso.com.co/media/ReporteDeSostenibilidad_2019_CMSA.pdf.
- 48 Entre dichas empresas, Minesa es la que tiene menor impacto porque tiene menos de 200 empleados actualmente.

trabajadores(as) de oficina hasta que la adopción gradual de normas de bioseguridad haya permitido retomar las actividades de campo. Igualmente, no se generaron despidos de sus trabajadores directos y se han mantenido los salarios, incluso durante las semanas en las que cesaron ciertas actividades por periodos cortos –por la crisis del petróleo y por COVID-19–. Sin embargo, inicialmente, algunos contratos de prestación de servicios –como los de alimentos a través de casinos o de conductores de transporte en campo– fueron suspendidos durante un tiempo, pero se han ido retomando desde marzo con el restablecimiento de actividades.

Tabla 4 - Medidas implementadas en campo por las empresas

Empresa	Drumr	mond	Есор	etrol	Cerron	natoso	Cel	sia	Mine	esa
Medidas implementadas en campo	Hombres	Mujeres								
Teletrabajo			×	Х			Х	Х	Х	Х
Paralización de contrataciones a contratistas	Х	X	Х	X	Х	Х			Х	×

Tabla 5 - Medidas implementadas en oficina por las empresas

Empresa	Drumi	mond	Есор	etrol	Cerron	natoso	Cel	sia	Mine	esa
Medidas implementadas en oficina	Hombres	Mujeres								
Flexibilización de la jornada laboral			×	×						
Teletrabajo	X	×	×	×	Х	Х	Х	×	×	Х
Cambios en los horarios de la jornada laboral			Х	X	Х	Х				
Paralización de contrataciones a contratistas					×	×				

Por otro lado, se han tomado medidas suplementarias para sobrellevar la crisis causada por el COVID-19, tales como:

- · Creación de protocolos de bioseguridad para la industria.
- Retiro temporal de personas mayores o con enfermedades preexistentes.
- · Implementación de un plan de retiro programado para trabajadores.
- · Congelamiento de la contratación de la planta directa.
- Dotación de elementos de oficina en los hogares de los trabajadores (escritorios, computadores, entre otros).

El impacto de la pandemia no ha sido neutral en materia de género. En esa medida, debido a las normas sociales relativas a los estereotipos de género que determinan la distribución y equilibrio de las responsabilidades domésticas y laborales^{49,} ese impacto afecta a hombres y mujeres de manera diferente⁵⁰. Durante el 2020, las empresas del sector minero-energético entrevistadas evidenciaron una serie de necesidades que tienen las mujeres con respecto a los hombres para continuar trabajando durante la pandemia, y también constataron que el uso del tiempo es un recurso estratégico que se distribuye de forma desigual entre los colaboradores, que además afecta la productividad y salud mental de las mujeres de manera desproporcionada.

No obstante, Insuco-CoreWoman sugiere que las empresas pequeñas agremiadas –9,1% correspondiente a energía, 11,5% a hidrocarburos, y 13% a minería– no tienen las mismas capacidades en términos de recursos financieros y capital humano para gestionar la crisis con un enfoque de género, ni tampoco para identificar sus afectaciones –por ejemplo, por medio de encuestas–. Por lo tanto, pueden existir sesgos en la información presentada en esta sección, puesto que las empresas entrevistadas son empresas grandes⁵¹.

⁴⁹ Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer. Normas y estereotipos de género, socialización y desigualdad en las relaciones de poder, y distribución y equilibrio de las responsabilidades domésticas y laborales, 4 a 15 de marzo de 2013, https://www.un.org/womenwatch/daw/csw/csw57/panels/panel4_moderators_summary_es.pdf.

Herrera-Idárraga, Paula; Ramírez-Bustamante, Natalia y Tribín-Uribe, Ana María. "COVID-19. Brechas de género en el mercado laboral. Informe sobre desempleo e informalidad. ¿Podría la actual crisis aumentar la brecha de género en desempleo e informalidad?" https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/informes/Informe-participacion-mujer-mercado-laboral-2.pdf.

⁵¹ Insuco-CoreWoman. "Estudio Sectorial de Equidad de Género para el Sector Minero-Energético". *Ministerio de Minas y Energia y Banco Interamericano de Desarrollo (BID) (2021).* https://www.minenergia.gov.co/documents/10192/24274643/ESTUDIO+SECTORIAL+G%C3%89NERO+SME+2020.pdf.



3.1 Distribución de la carga del cuidado durante el trabajo remoto

El trabajo y la productividad de las mujeres han sido particularmente afectados por la pandemia debido a su rol histórico como cuidadoras de niños, adultos mayores y personas en situación de discapacidad. En el sector minero-energético, las mujeres tienden a trabajar principalmente en el área administrativa de las oficinas, lo cual facilitó que siguieran trabajando en modalidad remota. Sin embargo, se vieron más impactadas por los cambios en la disponibilidad de su tiempo, en especial aquellas con hijos, por haber tenido que adaptar su jornada laboral a la implementación de clases virtuales, así como dedicar su horario de almuerzo –que en la jornada laboral transcurre entre las 12 pm y las 2 pm– a la preparación de alimentos, lo cual constituye trabajo no remunerado.

Adicionalmente, se constataron diferencias entre hombres y mujeres en la corresponsabilidad y sobrecarga frente a la distribución del trabajo hogareño, acentuándose a su vez el rol de las mujeres en la estructura en las empresas minero-energéticas: así, las mujeres asumen labores de administración, mientras que los hombres asumen los turnos operativos. En los equipos de trabajo en Ecopetrol, las mujeres asumían una mayor carga del cuidado que los hombres:

-"(...) nos contaban las mujeres que, en sus equipos de trabajo, los hombres les pedían que hicieran teletrabajo porque sabían que [ellas] atendían el hogar y tenían más tareas del hogar, y los hombres eran quienes hacían esos turnos operativos que son en sitio y que no se pueden hacer por teletrabajo" (persona del área de Talento Humano de Ecopetrol).

En este sentido, el trabajo remoto es una gran oportunidad, pero también representa una fuente adicional de estrés y cansancio debido a la doble jornada laboral de quienes tienen hijos(as) menores. En los Estados Unidos, en un estudio de Mckinsey, el 25% de las mujeres entrevistadas reportaron querer renunciar a sus trabajos debido al agotamiento producido por la doble jornada laboral, lo cual

podría incrementar la brecha entre mujeres y hombres en posiciones de liderazgo y borrar el progreso que se ha visto en seis años a nivel nacional⁵². Incluso antes del COVID-19, en Colombia, una mujer con hijos(as) dedicaba en promedio 10 horas diarias a labores de aseo y de cuidado, en comparación con las cinco horas dedicadas por los hombres a pasar tiempo con sus hijos(as)⁵³.

¿Cómo se ha vivido esta situación en las empresas del sector minero-energético entrevistadas? Estas empresas reportaron que el personal administrativo y que trabaja en oficinas se ha desplazado a sus hogares sin mayores dificultades de conectividad y acceso a dispositivos móviles. Debido a los roles del cuidado en el hogar y a los horarios existentes en las empresas –por ejemplo, de 7:30 am a 4:30 pm en Ecopetrol–, uno de los mayores desafíos ha sido la pérdida de productividad para quienes se encontraban en la modalidad de trabajo remoto. En esa medida, este horario no les permitía a las familias –y sobre todo a las mujeres– apoyar a sus hijos durante sus clases virtuales, o incluso tener el tiempo para la preparación de las comidas y la limpieza del hogar. Esto genera una sobrecarga laboral que puede llevar al agotamiento. Sin embargo, la flexibilización de la jornada laboral generalizada solo fue implementada en Ecopetrol.

Por su parte, Minesa se está planteando el problema derivado del cierre de colegios y el regreso al trabajo en oficina o campo para las madres cabezas de hogar, quienes muy posiblemente no tienen con quién dejar a sus hijos(as) en casa durante la nueva normalidad. En consecuencia, desde una perspectiva con enfoque de género, es probable que las mujeres con hijos enfrenten mayores restricciones para su inserción laboral durante la pandemia⁵⁴, por factores como la menor disponibilidad de tiempo y la doble carga asociada al cuidado del hogar y de sus hijos⁵⁵. Esto último se evidenció en la encuesta que hizo Ecopetrol a su personal del área de Diversidad e Inclusión y, en la misma línea, al personal del área de Sostenibilidad de Drummond:

- -"[S]abemos que hay una sobrecarga laboral (...) el 70% de los encuestados ha manifestado que siente el incremento de la carga laboral (...) 81% de las mujeres y 68% de los hombres" (persona del área de Diversidad e Inclusión de Ecopetrol).
- -"[S]e les aumentó el trabajo, sí, porque tienen que hacer cosas diferentes al trabajo, hay unos que me decían: 'ay, yo ya quiero estar en la mina, porque ahí me toca hacer solo el trabajo y no todo lo que me toca hacer ahora'" (persona del área de Sostenibilidad de Drummond).

⁵² McKinsey & Company. Women in the Workplace 2020. McKinsey & Company (sitio web), https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/women-in-the-workplace#.

⁵³ DANE. "Encuesta Nacional de uso del tiempo (ENUT) 2016-2017". DANE (sitio web), https://www.dane.gov.co/index.php/52-espanol/noticias/4568-encuesta-nacional-de-uso-del-tiempo-enut-2016-2017.

Martínez-Restrepo, Susana; Tafur Marín, Lina; Cortés Sánchez, Pablo, y Martínez Fernández, Erika. "Reactivación económica con enfoque de género en tiempo de COVID-19", noviembre 19 de 2020, https://docplayer.es/208131502-Reactivacion-economica-con-enfoque-de-genero-en-tiempos-de-covid-19.html.

Gutiérrez, Diana; Martín, Guillermina y Ñopo, Hugo. "El Coronavirus y los retos para el trabajo de las mujeres en América Latina", http://www.grade.org.pe/publicaciones/el-coronavirus-y-los-retos-para-el-trabajo-de-las-mujeres-en-america-latina/.

Famírez, Juliana, Martínez-Restrepo, Susana, y Cortés, Pablo. "La economía del cuidado y el rol tradicional de las mujeres en el cuidado durante la crisis por COVID-19", junio 1 de 2020, https://blogcorewoman.org/2020/06/01/reporte-2-la-economia-del-cuidado-y-el-rol-tradicional-de-las-mujeres/.



Medidas adoptadas por las empresas

La percepción de la sobrecarga laboral causada por el incremento de las labores en el hogar ha llevado a una flexibilización horaria con el fin de integrar la jornada laboral con el cuidado de los(as) hijos(as), el apoyo a las clases virtuales, y la preparación de alimentos. En Drummond se crearon acuerdos entre los miembros de los equipos de trabajo que se ajustaran a cada contexto. Por ejemplo, en ciertos equipos se diseñó un *plan de alimentación* en virtud del cual se crearon espacios libres de trabajo para que los(as) trabajadores(as) pudieran ocuparse de la alimentación propia y la de sus hijos(as). Por su parte, en Cerromatoso se tuvo en cuenta la carga que iban a asumir los padres y madres solteras(os), de tal manera que la empresa flexibilizó el horario laboral para poder continuar con sus operaciones. En este sentido, Ecopetrol y Cerromatoso dieron pautas para la flexibilización de las jornadas laborales:

"[U]na de las primeras medidas [adoptadas] fue ajustar esos horarios de teletrabajo pensando en todo lo que empezaba a ser el tema de corresponsabilidad en el hogar y de la carga del cuidado, no solo de personas, sino del cuidado del hogar. Esto sin duda es más notorio en las mujeres, pues somos una sociedad en la que estadísticamente tenemos más carga [relativa a] las labores del hogar y del cuidado" (persona del área de Talento Humano de Ecopetrol).

"[A] los líderes les dimos (...) pautas (...) [que incluían] poder llegar a acuerdos con cada una de las personas de sus equipos. [Esto,] después de entender sus realidades y no simplemente replicar rutinas o escenarios, sino realmente partir de las necesidades que estaban teniendo sus equipos" (persona del área de la Brigada de Emergencia y líder de COVID-19 de Cerromatoso).

Con el fin de mantener un ambiente de trabajo saludable y conservar a los(as) profesionales en sus puestos de trabajo, es necesario tener presente la sobrecarga del cuidado cuando se cierran las instituciones educativas o centros de cuidado, así como cuando se imponen cuarentenas y restricciones de movilidad. Esta consideración tiene un mayor impacto en el trabajo de las mujeres, quienes, debido a las normas sociales, se encargan en mayor medida de las labores del cuidado y domésticas en el hogar. Como se evidencia en las entrevistas, los(as) líderes de los grupos repartieron el trabajo teniendo en cuenta las limitaciones personales de cada persona, creando espacios libres de trabajo para que puedan asistir en las tareas del hogar, o creando un horario de trabajo flexible que pueda ser modificado por cada individuo dependiendo de su contexto.



Sin embargo y como se observa en el Estudio Sectorial de Equidad de Género de Insuco-CoreWoman, la distribución de las labores del cuidado en el hogar no es una política generalizada entre las empresas del sector. En el estudio se muestra que solo el 38% y el 15,5% de las empresas manifiestan que apoyan y tienen un compromiso con las personas empleadas en cuanto a su rol de madres o padres y su rol de cuidadoras, respectivamente⁵⁶. Por otro lado, aunque desde el año 2017 la Ley 1822 consagró que los hombres tienen derecho a ocho días hábiles de licencia de paternidad remunerada, solo el 70,4% de las empresas se ajustan a los beneficios contemplados por esta ley. Esto último indica que las empresas del sector no son promotoras de los roles de cuidadores de las personas empleadas, lo cual se traduce en que una mayor carga del cuidado en el hogar recaiga en las mujeres. En este orden de ideas, al no apoyar la licencia de paternidad para la distribución del cuidado, las empresas del sector están promoviendo su masculinización en la medida en que no apoyan a las mujeres en su rol de cuidadoras.

3.2 Reconocimiento de la salud mental como aspecto central en el trabajo remoto

Debido a los efectos del COVID-19, las mujeres reportan mayores niveles de ansiedad, estrés y otros problemas de salud mental. De acuerdo con CARE International⁵⁷, a nivel global, el 27% de las mujeres afirmaron que el COVID-19 ha tenido un impacto en su salud mental, y solo el 10% de los hombres han afirmado lo mismo. Esto se debe, principalmente, al incremento del trabajo no remunerado del cuidado, al desempleo, a los riesgos para la salud por el COVID-19, al acceso limitado a servicios de salud, y a

⁵⁶ Insuco-CoreWoman. "Estudio Sectorial de Equidad de Género para el Sector Minero-Energético". *Ministerio de Minas y Energia y Banco Interamericano de Desarrollo (BID) (2021).* https://www.minenergia.gov.co/documents/10192/24274643/ESTUDIO+SECTORIAL+G%C3%89NERO+SME+2020.pdf.

⁵⁷ Care Insights. "She Told Us So: Filling the Data Gap to Build Back Equal". *Care Insights* (sitio web), septiembre de 2020, https://insights.careinternational.org.uk/publications/she-told-us-so-filling-the-data-gap-to-build-back-equal.

la escasez de alimentos. Esto, aunado a un incremento de las *violencias basadas en género* (VBG), sobre todo la violencia doméstica⁵⁸. En Colombia, los datos reportados muestran que las llamadas a la línea 155 (línea de orientación a mujeres víctimas de violencia) aumentaron en un 448% entre los meses de marzo y abril de 2020. En los meses siguientes, el aumento fue menor, pero siempre superior a las llamadas realizadas durante el 2019⁵⁹. Un estudio en Australia encontró que, por ejemplo, las sobrevivientes de VBG son 38% más propensas a desarrollar problemas de salud mental⁶⁰.

¿Cómo se ha percibido esta situación en las empresas entrevistadas del sector minero-energético? Estas empresas reportaron preocupaciones por los efectos de la crisis en la salud mental de sus trabajadores, sus familias, y la comunidad del área de influencia. Dichas preocupaciones están relacionadas con la incertidumbre y el miedo a la pérdida de empleo del trabajador o sus familiares, el temor a la enfermedad, la ansiedad producida por los horarios y por la realización de actividades diferentes a las habituales (operarios), la carga emocional, y el insomnio. Así lo expresan los relatos:

"[Durante] los tres primeros meses, la gente sí sufrió de estrés porque no estaban acostumbrados a estar todo el tiempo en su casa, a tener, pues, esa presión, y por más que tuvieras trabajo, [está] esa incertidumbre de que no se sabe qué va a pasar" (persona del área de Recursos Humanos de Minesa).

Igualmente, se señala la ansiedad del personal operario mayor de 60 años por el retiro de las labores en plantas -por ser personas enviadas a casa dadas las medidas restrictivas según la edad-, por la poca movilidad atribuible a los confinamientos, y por la consecuente reducción de las actividades lúdicas que podían disfrutar, todo como una afectación más de su salud mental.

En la Tabla 6 se presenta un resumen de los cambios que se evidenciaron en el entorno de hombres y mujeres y su afectación a corto plazo con respecto a su salud mental, situación laboral, hogar y productividad. Las empresas entrevistadas identificaron situaciones de estrés y ansiedad tanto para hombres como para mujeres, las mujeres en especial reportaron una carga mayor en el cuidado en el hogar. Por lo tanto, a petición de los trabajadores hombres, se planteó la opción de que sus compañeras mujeres trabajaran a distancia y así pudieran atender el hogar mientras ellos realizaban turnos operativos.

Por su parte, las mujeres reportaron ansiedad y angustia frente a la pérdida, no solo de su fuente de ingresos, sino también del empleo de sus hijos(as), parejas y familiares, además de la sobrecarga del cuidado y el trabajo remoto. Estas situaciones ponen de manifiesto que es indispensable incorporar la perspectiva de género en la regulación tanto del trabajo presencial como del remoto, así como constatar el impacto diferencial de las medidas adoptadas con el fin de no reforzar los estereotipos de género.

⁵⁸ ONU Mujeres. "Los efectos del COVID-19 sobre las mujeres y las niñas". *ONU Mujeres* (sitio web), https://interactive.unwomen. org/multimedia/explainer/covid19/es/index.html.

⁵⁹ Martínez-Restrepo, Susana, et al. Violencias basadas en género en tiempos de COVID-19", septiembre de 2020, https://www.repository.fedesarrollo.org.co/bitstream/handle/11445/4012/Repor_Septiembre_2020_Mart%c3%adnez_y_et_al.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

⁶⁰ Rees, Susan *et al.* "Lifetime Prevalence of Gender-Based Violence in Women and the Relationship with Mental Disorders and Psychosocial Function". JAMA Network (2011). https://jamanetwork.com/journals/jama/fullarticle/1104177.

Tabla 6 - Cambios que se evidenciaron ante la pandemia del COVID-19 en el entorno de hombres y mujeres

Salud mental	Situación laboral y del hogar	Productividad
 Estrés laboral para hombres y mujeres. Temor a la enfermedad del COVID-19. Ansiedad por una posible pérdida del trabajo propio y del trabajo de los familiares. Ansiedad por el trabajo remoto (horarios de trabajo y cambios en las actividades). Estrés de personal operario mayor de 60 años por retiro de las labores en plantas (envío a casa). Carga emocional debido al confinamiento. Insomnio. 	 Cambios en la disponibilidad de tiempo. Corresponsabilidad en el hogar y sobrecarga de mujeres (cuidado de los niños y otras personas, preparación de los hijos para las clases virtuales, entre otros). Uso libre del horario de las mujeres entre 12 pm y 2 pm para preparar alimentos. Limpieza del hogar sin ayuda del servicio de aseo. Mujeres distribuidas en las labores administrativas y los hombres en las actividades operativas. 	Reducción de la productividad de hombres y mujeres por suspensión temporal de las actividades y dificultades de adaptación a corto plazo (trabajo remoto, familia en casa, niños en educación virtual, entre otros).

Fuente: Elaboración propia con base en las entrevistas a las cinco empresas del sector durante 2020

Lo expuesto coincide con los hallazgos de diferentes estudios publicados en el marco de la pandemia. Igualmente, las cuarentenas, las restricciones de movilidad, y los cierres de colegios y jardines infantiles produjeron un incremento en la carga del cuidado, y esto se evidenció en una disminución temporal de la productividad, sobre todo de las mujeres⁶¹. Sin embargo, la CEPAL indica que el impacto generado por el COVID-19 en la productividad laboral es incierto en el mediano plazo⁶².

Las cinco empresas entrevistadas han tomado medidas para mitigar los efectos de ansiedad y estrés producidos por los confinamientos y las suspensiones temporales de las actividades. Todas reportan haber mantenido los salarios de sus trabajadores directos y estar retomando las operaciones con los contratistas de manera paulatina, ya que el desempleo ha sido una de las causas más importantes de estrés. Asimismo, han fortalecido sus proyectos de responsabilidad social en las comunidades del área de influencia por medio de ayuda alimentaria, estableciendo líneas de atención médica, trabajando en conjunto con las autoridades municipales, y brindando apoyo económico general.

Esto último, principalmente para contrarrestar la inseguridad alimentaria y la ansiedad producidas por el acceso limitado a los servicios de salud. En Drummond, Minesa y Ecopetrol se han hecho

⁶¹ World Economic Forum. "Global Gender Gap Report 2021". World Economic Forum (sitio web), 30 de marzo de 2021, https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021.

⁶² Weller, Jürgen. "La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales". CEPAL (sitio web), julio de 2020, https://www.cepal.org/es/publicaciones/45759-la-pandemia-covid-19-su-efecto-tendencias-mercados-laborales.

seguimientos de salud mental, acompañados de actividades como yoga, ejercicio, actividades en familia, e incluso charlas en línea sobre los impactos del COVID-19. Por último, en Cerromatoso se ha promovido el uso de una línea telefónica confidencial a la que pueden llamar los trabajadores y sus familias para plantear sus situaciones de ansiedad, depresión, relaciones con los hijos, relaciones de pareja, e incluso de relacionamiento en el entorno laboral. Las entrevistas dejan ver una tendencia de las empresas a apoyar a sus trabajadores(as). Esto es evidente en el hecho de que, en los casos de posibles afectaciones a la salud mental, las empresas entrevistadas se aseguraron de que los (as) trabajadores(as) supieran a qué canales de atención podían acudir:

"[N]osotros tenemos una psicóloga en la compañía y un médico que le hicieron seguimiento a todos los casos; de hecho, la psicóloga y el médico llaman a todos los empleados cada tanto tiempo" (persona del área de Recursos Humanos de Minesa).

"De manera puntual hablábamos y exploramos cómo se estaban sintiendo, cómo estaban [los trabajadores], cómo estaban sus familias, porque también nos interesa de manera genuina saber cómo están las familias, pero también reforzando la distribución de tareas en casa; esto, con el ánimo de que no se cargara más la pareja [mujer], los hijos y aun el que estaba asistiendo al trabajo, sino que se sintiera un equilibrio en las responsabilidades del hogar, porque bueno, además que tenemos la carga emocional que daba el hecho de estar en confinamiento. (...) Tenemos una línea 24/7 donde todos nuestros trabajadores y sus familias pueden levantar la mano, llamar y manifestar cualquier situación de su entorno social y familiar que los estuviera impactando; es completamente confidencial" (persona del área de Brigada de Crisis y Emergencia de Cerromatoso).

Los relatos anteriores constatan el impacto de la pandemia en la industria y su relación con la implementación de las medidas en la vida laboral de hombres y mujeres, en especial las medidas del trabajo remoto no coordinado y planificado. Poco a poco, las fronteras entre el trabajo y el hogar se han ido desdibujando, puesto que las empresas han adoptado un rol presencial permanente en los hogares de sus colaboradores(as); esta situación deberá evaluarse cuando terminen los periodos de confinamiento. Dicha evaluación puede ser una oportunidad para que muchas mujeres (y hombres), al menos en cargos administrativos, puedan tener una flexibilidad laboral que motive a ser parte de esta industria. Igualmente, es importante hacerle seguimiento al personal de las empresas, haciendo énfasis en las posibles afectaciones en la salud mental, sobre todo en el caso de las mujeres.

No obstante, de acuerdo con Insuco-CoreWoman, aunque el 70,4% de las empresas del sector reconocen la importancia del equilibrio entre la vida laboral y personal o familiar, solo el 27,2% ha sometido a consideración una política corporativa con respecto a este tema que, por ejemplo, implemente horarios flexibles o facilite el trabajo remoto o teletrabajo⁶³. Esto, porque las mujeres han tenido que dedicar más tiempo al cuidado del hogar, lo cual las afecta en mayor medida y puede precipitar su salida del sector.

⁶³ Insuco-CoreWoman. "Estudio Sectorial de Equidad de Género para el Sector Minero-Energético". Ministerio de Minas y Energía y Banco Interamericano de Desarrollo (BID) (2021). https://www.minenergia.gov.co/documents/10192/24274643/ESTUDIO+SECTORIAL+G%C3%89NERO+SME+2020.pdf.



Conclusiones y recomendaciones



Conclusiones

Según los datos analizados de la GEIH, al igual que en otros sectores en Colombia, entre el 2019 y el 2020, en el sector minero-energético aumentaron las brechas existentes entre el empleo femenino y el masculino⁶⁴. En el subsector de minas se perdieron 3.123 empleos femeninos y aumentó la informalidad femenina en 12 pps entre el 2019 y el 2020. Por su parte, en el subsector de hidrocarburos se perdieron 2.840 empleos de mujeres, lo cual representa el 31,6% del total de empleos femeninos de la industria. Por el contrario, el subsector de energía presentó un aumento de 5 pps en el número de empleos de mujeres entre el 2019 y el 2020, lo cual equivale a casi 4.000 empleos nuevos. Es posible que gran parte de estos empleos sean producto de un incremento en la informalidad del empleo femenino, que aumentó en 9,5 pps durante el mismo periodo.

Estas pérdidas de empleo se dieron sobre todo en los primeros meses del primer confinamiento, seguidas por una leve recuperación hacia el último trimestre del año. Dicha evolución se debe a una convergencia de factores. Por un lado, el sector minero-energético fue afectado por choques externos no relacionados con la pandemia -por ejemplo, la caída del precio del barril de hidrocarburos antes de marzo de 2020-. Por otro lado, la pandemia impactó la demanda de minerales, petróleo y energía, afectando así su precio. Igualmente, las restricciones de movilidad y las medidas de seguridad adoptadas para minimizar el riesgo de infección afectaron las operaciones de transportadores y contratistas. Aunque las mujeres se concentran principalmente en áreas administrativas cuyas actividades pueden ser realizadas de forma remota, también tienen una mayor concentración en empleos con contratos de prestación de servicios y a término definido, lo cual las vuelve más vulnerables

⁶⁴ Cuberes, David & Teignier, Marc. "Gender gaps in the labor market and aggregate productivity". Sheffield Economic Research Paper Series (2012).



frente a choques externos. El cierre de colegios, guarderías y jardines infantiles incrementó el tiempo destinado sobre todo por las mujeres del sector a las labores del cuidado y domésticas, afectando así su productividad y obligándolas en muchos casos a retirarse del mercado laboral.

Según el análisis cualitativo de este estudio, cinco empresas del sector observaron diferentes afectaciones en el uso del tiempo, así como un aumento del estrés y de los problemas de salud mental de su personal, dejando ver afectaciones más graves en las mujeres. Estos resultados son coherentes con lo encontrado en las entrevistas realizadas a cinco empresas grandes del sector, de las cuales ninguna reportó haber realizado despidos masivos como resultado de la pandemia, pero sí haber suspendido algunos contratos externos. Las empresas entrevistadas también reportaron que las dificultades de transporte, las nuevas regulaciones en los espacios de trabajo, y el teletrabajo afectaron el funcionamiento de sus operaciones.

En cuanto a los impactos de la pandemia en la salud mental y productividad individual, se observaron afectaciones sobre todo en términos del balance de la vida personal y laboral, principalmente en cuanto al cuidado de los hijos. Las entrevistas al personal de cinco empresas del sector corroboraron un aumento en los niveles de estrés, deterioro en materia de salud mental, y pérdida de productividad de su personal, sobre todo en el caso de las mujeres. Adicionalmente, estas cinco empresas reportaron haber adoptado medidas relacionadas con la flexibilización del uso del tiempo.

Es posible que estas afectaciones fueran mayores en las pequeñas y medianas empresas del sector. De hecho, según IRENA, las pequeñas y medianas empresas a nivel global fueron las más afectadas por la crisis debido a la economía de escalas y su capacidad de adaptabilidad a la situación⁶⁵. Sin embargo, no fueron tenidas en cuenta en este estudio.

⁶⁵ IRENA. "The post-COVID recovery: An agenda for resilience, development and equality". International Renewable Energy Agency (2020). https://irena.org/-/media/Files/IRENA/Agency/Publication/2020/Jun/IRENA_Post-COVID_Recovery_2020.pdf.



Recomendaciones

Es importante seguir trabajando para cerrar las brechas de género del sector y recuperar lo que se había logrado antes de la pandemia. Aunque las brechas de género que caracterizan dicho sector se mantienen e incluso han aumentado en los subsectores de minas e hidrocarburos, los desafíos asumidos por las empresas pueden ser una oportunidad para lograr la equidad de género en su entorno corporativo.

Debido a que los resultados encontrados en este Brief apuntan a que el COVID-19 exacerbó problemáticas pre-existentes del sector, y a que solo se entrevistaron a cinco empresas grandes del sector, las recomendaciones a continuación aplican de manera genérica a los tres subsectores: minas, hidrocarburos y energía.

Poder contar con conclusiones enfocadas en cada uno de los subsectores, requeriría ampliar la muestra de empresas. Sin embargo, se pueden identificar ejes de trabajo puntuales con foco en la formalización y la flexibilidad laboral de las mujeres que se detallan a continuación. Este estudio recomienda también, profundizar el conocimiento de los impactos de la crisis para las PyMEs del sector y elaborar un diagnóstico específico para este grupo de empresas.

Impulsar la formalización

A nivel nacional es clave seguir impulsando la formalización laboral de las mujeres en la MAPE puesto que, como lo mostró este reporte, ellas son las más vulnerables frente a la crisis generada por la pandemia y los choques externos. El Ministerio de Minas y Energía, los gremios y las grandes empresas mineras tienen un papel crucial en este sentido y en relación con el empoderamiento de las mujeres.



Mantener y fortalecer la flexibilidad laboral y las acciones en torno a la salud mental y el balance entre la vida personal y laboral

Por la pandemia, las empresas entrevistadas debieron adaptarse, incluir la modalidad de trabajo remoto e introducir la flexibilidad en los horarios de trabajo con el fin de facilitar el cuidado de los hijos. Sin embargo, según el reporte de Insuco-CoreWoman, a diciembre de 2019, pocas empresas del sector habían podido adoptar este tipo de medidas ⁶⁶. Las afectaciones por el COVID-19 y su impacto diferenciado en las mujeres constituyen una oportunidad para seguir promoviendo la equidad de género en el sector minero energético. De hecho, Chung y Van der Lippe sugieren que la flexibilidad laboral y el trabajo remoto son algunas de las principales prioridades para una mujer a la hora de buscar o aceptar una oferta de trabajo ⁶⁷. Es importante que estas opciones de trabajo flexible, así como las acciones para mantener el balance entre la vida personal y laboral y la salud mental del personal, se consoliden y se fortalezcan y sean ofrecidas tanto a hombres como a mujeres. Esto último, con el fin de no seguir asumiendo, desde la normatividad de las empresas, que la responsabilidad de los(as) hijos(as) recae solo en las mujeres.

Sin embargo, es importante tener en cuenta que la evidencia apunta a que estas medidas también pueden afectar a quienes decidan aprovecharlas –principalmente mujeres en busca de flexibilidad para el cuidado de sus hijos–, lo cual aumentaría las brechas de género ya existentes. Un estudio en una agencia de viajes en China demostró que las personas que trabajan de forma remota tienen una probabilidad 50% menor de obtener un ascenso con respecto a sus pares que trabajan en la oficina, incluso cuando tienen una mayor productividad⁶⁸.

⁶⁶ Insuco-CoreWoman. "Estudio Sectorial de Equidad de Género para el Sector Minero-Energético". *Ministerio de Minas y Energía y Banco Interamericano de Desarrollo (BID)* (2021). https://www.minenergia.gov.co/documents/10192/24274643/ESTUDIO+SECTORIAL+G%C3%89NERO+SME+2020.pdf.

⁶⁷ Chung, Heejung & Van der Lippe, Tanja. "Flexible Working, Work-Life Balance, and Gender Equality: Introduction". Social Indicators Research n. ° 151, 2 (2020): 365-81. https://doi.org/10.1007/s11205-018-2025-x.

⁶⁸ Bloom, Nicholas, James Liang, John Roberts, and Zhichun Jenny Ying. "Does Working from Home Work? Evidence from a Chinese Experiment"." *The Quarterly Journal of Economics* 130, no. 1 (2014): 165–218. https://doi.org/10.1093/qje/qju032.

Llevar a cabo las mediciones y el acompañamiento necesarios para promover la equidad de género

Para generar cambios sostenibles en las empresas que promuevan la equidad de género en tiempos de pandemia, y una vez haya pasado la crisis, es necesario que estas midan sus brechas de género –por ejemplo, con la herramienta WEP–, empleen estrategias y busquen acompañamiento por parte de, por ejemplo, la IPG Colombia, Equipares o CoreWoman. De esta manera, las empresas pueden identificar sus necesidades y diseñar estrategias con base en sus necesidades específicas. Asimismo, la estrategia del MME, Energía que Transforma: Alianza Minero-Energética para la Equidad de Género, constituye un mecanismo para seguir promoviendo los cambios necesarios para lograr la equidad de género en el sector minero-energético.

Desarrollar estudios adicionales para entender el efecto de la crisis en pequeñas empresas y en mujeres vulnerables, sobre todo aquellas en situación de informalidad

Otros estudios son necesarios para entender con mayor detalle la crisis generada por el COVID-19 en el sector. Así, es importante entender si la crisis tuvo un efecto diferencial en las mujeres que trabajan en las pequeñas y medianas empresas del sector, y cómo estas pueden fortalecer sus procesos para tener presentes sus necesidades específicas. Igualmente, es importante entender por qué las mujeres del sector tienen una mayor concentración de contratos que aumenta su vulnerabilidad frente a choques externos. Finalmente, no es claro por qué ha aumentado la informalidad femenina del subsector de energía que, en todo caso, ha tenido bajos niveles históricos de informalidad. Estudios complementarios sobre estos fenómenos podrían dar luces para continuar un trabajo que fomente la reactivación con enfoque de género y la reducción de las brechas entre hombres y mujeres, tanto en la composición del empleo como en la de cargos de liderazgo.



5. Bibliografía

- ACOLGEN. "La energía que impulsa a Colombia: Generación eléctrica en Colombia 2021". ACOLGEN (sitio web), https://www.acolgen.org.co/#:~:text=Capacidad%20instalada-,en%20Colombia,son%20 plantas%20de%20fuentes%20renovables.
- Agencia de Información Laboral (ed.). "91 días dura la huelga en el Cerrejón". *Agencia de Información Laboral*, 1 de diciembre de 2020, https://ailens.org.co/noticias/91-dias-duro-la-huelga-en-el-cerrejon/
- Alliance for Responsible Mining. "Impacto del COVID-19 en la minería artesanal y de pequeña escala". *Alliance for Responsible Mining* (2020). https://www.responsiblemines.org/2020/04/impacto-COVID-19-mineria-artesanal-y-de-pequena-escala/.
- BBC News Mundo. "Arabia Saudita vs Rusia: la guerra de precios que hundió el valor del petróleo y las bolsas mundiales en medio de la crisis por el coronavirus". BBC News, 9 de marzo de 2020, https://www.bbc.com/mundo/noticias-51796524.
- Care Insights. "She Told Us So: Filling the Data Gap to Build Back Equal". Care Insights (sitio web), septiembre de 2020, https://insights.careinternational.org.uk/publications/she-told-us-so-filling-the-data-gap-to-build-back-equal.
- CELSIA. "Datos COCIER 2019".
- Cerromatoso. "Reporte de sostenibilidad 2019", http://www.cerromatoso.com.co/media/ReporteDeSostenibilidad_2019_CMSA.pdf.
- Chung, Heejung & Van der Lippe, Tanja. "Flexible Working, Work-Life Balance, and Gender Equality: Introduction". *Social Indicators Research* n. ° 151, 2 (2020): 365-81. https://doi.org/10.1007/s11205-018-2025-x.
- Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer. Normas y estereotipos de género, socialización y desigualdad en las relaciones de poder, y distribución y equilibrio de las responsabilidades domésticas y laborales, 4 a 15 de marzo de 2013, https://www.un.org/womenwatch/daw/csw/csw57/panels/panel4_moderators_summary_es.pdf.
- Cuberes, David & Teignier, Marc. "Gender gaps in the labor market and aggregate productivity". Sheffield Economic Research Paper Series (2012).
- DANE. "Empleo Informal y Seguridad Social". *DANE* (sitio web), https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-informal-y-seguridad-social.
- DANE. "Encuesta Nacional de uso del tiempo (ENUT) 2016-2017". DANE (sitio web), https://www.dane.gov.co/index.php/52-espanol/noticias/noticias/4568-encuesta-nacional-de-uso-del-tiempo-enut-2016-2017.

- DANE. "Encuesta Nacional de uso del tiempo (ENUT) 2020". DANE (sitio web), <a href="https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/pobreza-y-condiciones-de-vida/encuesta-nacional-del-uso-del-tiempo-enut#:~:text=Encuesta%20nacional%20de%20uso%20del%20tiempo%20 (ENUT)&text=Para%20el%20periodo%20entre%20septiembre,49%20minutos%20para%20las%20 mujeres.
- DANE. "Gran Encuesta Integrada de Hogares". *DANE* (sitio web), https://www.dane.gov.co/index.php/178-english/sociales/cultura/2921-gran-encuesta-integrada-de-hogares.
- DANE. "Informe sobre cifras de empleo y brechas de género. Cambio en el empleo en actividades de cuidado remunerado a raíz del COVID-19". *DANE* (sitio web), https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/Informe-sobre-cifras-de-empleo-y-brechas-de-genero-10-2020.pdf.
- Decreto Ley 531 de 2020, 8 de abril de 2020, por el cual se imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus COVID-19, y el mantenimiento del orden público. Derogado por el artículo 10 del Decreto 593 de 2020. https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=111854.
- Departamento Nacional de Planeación. Documento CONPES 4023. Política para la reactivación, la repotenciación y el crecimiento sostenible e incluyente: nuevo compromiso por el futuro de Colombia, 11 de febrero de 2021, https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Conpes/Econ%C3%B3micos/4023.pdf.
- Directiva Presidencial 11 de 2020 Presidencia de la República. Medidas para atender el grave impacto económico del COVID 19 sobre las mujeres, 13 de octubre de 2020, https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=143248.
- Drummond Ltd. Colombia. "2019 Informe anual", https://www.drummondltd.com/noticias/informes-de-sostenibilidad/.
- ECOPETROL. "Reporte integrado de gestión sostenible 2019", http://dev.isgood.com.co/ecopetrol/informe-2019/es/.
- EITI Colombia. "Boletín 2020 camino a la transparencia". *EITI Ministerio de Minas y Energía (2020).* https://www.eiticolombia.gov.co/media/filer_public/0e/07/0e072cd1-011a-42d5-a213-97dc426399e4/2020_tr1.pdf.
- El Tiempo. "Industria minera, protagonista clave en la reactivación económica". *El Tiempo, 23 de agosto de 2020*, https://www.eltiempo.com/mas-contenido/papel-de-la-mineria-en-la-reactivacion-economica-de-colombia-532134.
- Fundación Ideas para la Paz. "¿Cómo ha afectado el COVID-19 a las mujeres en Colombia? Reflexiones desde la conducta empresarial responsable". FIP (sitio web), http://www.ideaspaz.org/especiales/empresas-covid/derechos-humanos-digital.html.
- García-Rojas, Karen; Herrera-Idárraga, Paula; Morales-Zurita, Leonardo Fabio; Ramírez-Bustamante, Natalia y Tribín-Uribe, Ana María. "(She)cession: The Colombian female staircase fall". *Banco de la*

- República (sitio web), 4 de noviembre de 2020, https://investiga.banrep.gov.co/es/be-1140.
- Guiza, Leonardo y Aristizábal, Juan. "Mercury and gold mining in Colombia: a failed state". Universitas Scientiarum (2013). https://doi.org/10.11144/Javeriana.SC18-1.mgmc.
- Guiza, Leonardo. "La pequeña minería en Colombia: una actividad no tan pequeña". Editorial Universidad del Rosario (2013).
- Gutiérrez, Diana; Martín, Guillermina y Ñopo, Hugo. "El Coronavirus y los retos para el trabajo de las mujeres en América Latina", http://www.grade.org.pe/publicaciones/el-coronavirus-y-los-retos-para-el-trabajo-de-las-mujeres-en-america-latina/.
- Herrera-Idárraga, Paula; Ramírez-Bustamante, Natalia y Tribín-Uribe, Ana María. "COVID-19. Brechas de género en el mercado laboral. Informe sobre desempleo e informalidad. ¿Podría la actual crisis aumentar la brecha de género en desempleo e informalidad?" https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/informes/Informe-participacion-mujer-mercado-laboral-2.pdf.
- Insuco-CoreWoman. "Estudio Sectorial de Equidad de Género para el Sector Minero-Energético". *Ministerio de Minas y Energía y Banco Interamericano de Desarrollo (BID)* (2021). https://www.minenergia.gov.co/documents/10192/24274643/ESTUDIO+SECTORIAL+G%C3%8gNERO+SME+2020.pdf.
- IRENA. "The post-COVID recovery: An agenda for resilience, development and equality". International Renewable Energy Agency (2020). https://irena.org/-/media/Files/IRENA/Agency/Publication/2020/Jun/IRENA_Post-COVID_Recovery_2020.pdf.
- Martínez-Restrepo, Susana, et al. "Violencias basadas en género en tiempos de COVID-19", septiembre de 2020, https://www.repository.fedesarrollo.org.co/bitstream/handle/11445/4012/Repor_Septiembre_2020_Mart%c3%adnez_v_et_al.pdf?sequence=1&isAllowed=v.
- Martínez-Restrepo, Susana; Tafur Marín, Lina; Cortés Sánchez, Pablo, y Martínez Fernández, Erika. "Reactivación económica con enfoque de género en tiempo de COVID-19", noviembre 19 de 2020, https://docplayer.es/208131502-Reactivacion-economica-con-enfoque-de-genero-en-tiempos-de-covid-19.html.
- McKinsey & Company. Women in the Workplace 2020. *McKinsey & Company* (sitio web), https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/women-in-the-workplace#.
- Minesa. 2019. "Contenido multimedia 2019", https://www.minesa.com/es_es/contenido-multimedia/.
- Nelson Ardila. "La combinación fatal tiene en crisis a los pueblos petroleros". *El Tiempo*, 28 de junio de 2020, https://www.eltiempo.com/colombia/otras-ciudades/coronavirus-en-colombia-refinerias-en-colombia-en-crisis-por-cuarentena-512182.
- ONU Mujeres. "Los efectos del COVID-19 sobre las mujeres y las niñas". *ONU Mujeres* (sitio web), https:// interactive.unwomen.org/multimedia/explainer/covid19/es/index.html.

- Parias, Natalia y Echavarría, Elizabeth. "Los mineros pequeños y artesanales frente al COVID-19". *Alianza por la Minería Responsable y Solidaridad* (2020).
- Ramírez, Juliana, Martínez- Restrepo, Susana, y Cortés, Pablo. "La economía del cuidado y el rol tradicional de las mujeres en el cuidado durante la crisis por COVID-19", junio 1 de 2020, https://blogcorewoman.org/2020/06/01/reporte-2-la-economia-del-cuidado-y-el-rol-tradicional-delas-mujeres/.
- Rees, Susan et al. "Lifetime Prevalence of Gender-Based Violence in Women and the Relationship with Mental Disorders and Psychosocial Function". *JAMA Network* (2011). https://jamanetwork.com/journals/jama/fullarticle/1104177.
- Roberto Casas, "Prodeco, en el limbo a la espera de decisión sobre títulos mineros". El Heraldo, 19 de abril de 2021, https://www.elheraldo.co/economia/prodeco-en-el-limbo-la-espera-de-decision-sobre-titulos-mineros-810204.
- Rubiano, Juliana; Vélez, Maria Alejandra y Rueda, Ximena. "Minería de oro artesanal y de pequeña escala". Cesed y Ediciones Uniandes (2020).
- Weller, Jürgen. "La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales". *CEPAL* (sitio web), julio de 2020, https://www.cepal.org/es/publicaciones/45759-la-pandemia-covid-19-su-efecto-tendencias-mercados-laborales.
- World Economic Forum. "Global Gender Gap Report 2021". World Economic Forum (sitio web), 30 de marzo de 2021, https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021.

COREWOMAN

Con el apoyo de:







Proyecto financiado por el Fondo Canadiense para el Sector Extractivo CANEF