



El empleo
es de todos

Mintrabajo

Mujeres

BOLETÍN - MARZO 2022



Unidad del
**Servicio
de Empleo**

NOS **ACERCA** AL
TRABAJO

Mujeres

BOLETÍN - MARZO 2022



Unidad del
**Servicio
de Empleo**

NOS ACERCA AL
TRABAJO

COLOMBIA EN EL MUNDOⁱ

Según el Foro Económico Mundial -WEF la igualdad de género es fundamental para saber cómo las economías y las sociedades prosperan. Garantizar el desarrollo de la mujer tiene una gran influencia en el crecimiento, la competitividad y la preparación para el futuro de las economías y las empresas de todo el mundo.

Cada año el WEF publica el informe "The Global Gender Gap Report"ⁱⁱ en el cual, en 2021, se evaluaron 156 países en su

progreso hacia la paridad de género en cuatro dimensiones temáticas: Participación y oportunidad económica, Logro educativo, Salud y supervivencia, y Empoderamiento político.

Los resultados para el año 2021 permiten observar que ningún país en el mundo ha cerrado por completo su brecha de género y muestra a Islandia, Finlandia, Noruega, Nueva Zelanda y Suecia como los países con menor brecha en esta materia.

Tabla. 1 Ranking Países WEF - The Global Gender Gap Report 2021

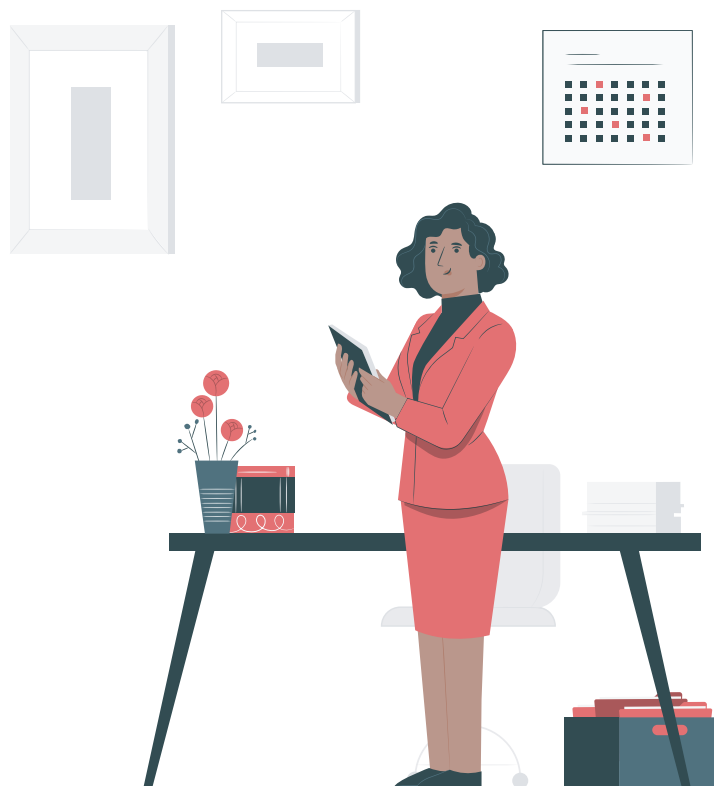
País	Ranking
Islandia	1
Finlandia	2
Noruega	3
Nueva Zelanda	4
Suecia	5
Colombia	59
Israel	60
Bolivia	61

Fuente: Foro Económico Mundial (World Economic Forum, WEF)

Colombia en este informe ocupó el puesto 59 en el ranking del índice global, por encima de países como Israel y Bolivia, según la tabla 1. A nivel regional, Latinoamérica y el Caribe, el país ocupó el puesto número 15 entre los 26 países que hicieron parte del ejercicio en la regiónⁱⁱⁱ.

Tabla 2 Ranking Países Latinoamérica y el Caribe 2021

País	Ranking Regional	Ranking Global
Nicaragua	1	12
Costa Rica	2	15
Barbados	3	27
México	4	34
Argentina	5	35
Trinidad y Tobago	6	37
Cuba	7	39
Jamaica	8	40
Ecuador	9	42
El Salvador	10	43
Panamá	11	44
Surinam	12	51
Guyana	13	53
Bahamas	14	58
Colombia	15	59
Bolivia	16	61
Perú	17	62
Honduras	18	67
Chile	19	70
Uruguay	20	85
Paraguay	21	86
República Dominicana	22	89
Belice	23	90
Venezuela	24	91
Brasil	25	93
Guatemala	26	122

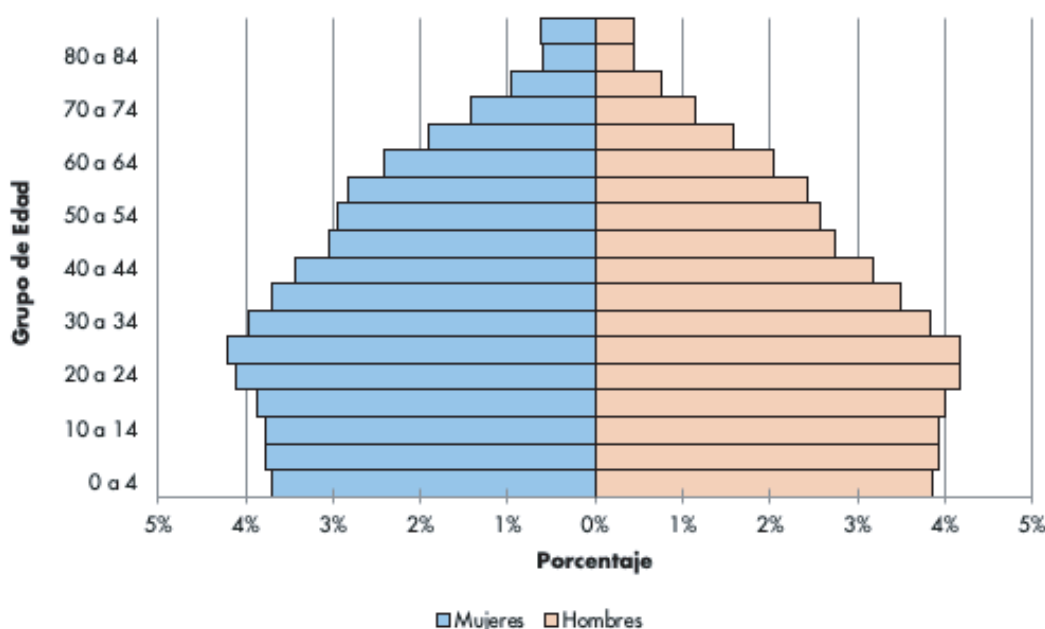


Fuente: Foro Económico Mundial (World Economic Forum, WEF)

MUJERES EN COLOMBIA

De acuerdo con el Departamento Administrativo Nacional de Estadística –DANE, en el año 2022 se proyectó un total de 51'609.474 de personas en el país. De este total, el 51,2% corresponde a mujeres y el 48,8 a hombres.

Gráfico 1. Estructura de población proyectada Colombia 2022



Fuente: Departamento Administrativo Nacional de Estadística –DANE, proyecciones de población departamental por área, sexo y edad.

Elaboración: Grupo de Estudio del Mercado Laboral –GEIML.

Los grupos de edad que predominan entre las mujeres son los de 25 a 29 años (4,2%), 20 a 24 años (4,1%), 30 a 34 años (4,0%) y 15 a 19 años (3,9%).

Las mujeres en el país se ubican principalmente en los departamentos de Bogotá (16%), Antioquia (13%), Valle del Cauca (9%), Cundinamarca (7%) y Atlántico (5%).

DESEMPLEO EN MUJERES^{iv}

De acuerdo con información del Departamento Administrativo Nacional de Estadística -DANE, para el total nacional en el trimestre octubre - diciembre 2021, la tasa de desempleo para las mujeres fue 15,1%.

En el trimestre octubre - diciembre 2021, las ramas de actividad con mayor número de mujeres ocupadas fueron comercio y reparación de vehículos (1.937 miles de mujeres), administración pública y defensa, educación y atención de la salud humana (1.406 miles de mujeres) y actividades artísticas, entretenimiento, recreación y otras actividades de servicios (1.205 miles de mujeres).

En el trimestre octubre - diciembre 2021, las posiciones ocupacionales con un mayor número de mujeres fueron: cuenta propia (3.678 mil mujeres), empleado particular^v (3.484 miles de mujeres) y empleado doméstico (550 miles de mujeres).

Las mujeres jóvenes desocupadas de 14 a 28 años de edad corresponden al 44,0% de las desocupadas, mientras que los hombres jóvenes representan el 45,1% de los desocupados^{vi}.

ESTRATEGIA DE INCLUSIÓN LABORAL CON ENFOQUE DE GÉNERO^{vii}

Debido a la persistencia de brechas de género que evidencian un acceso desigual a las oportunidades de empleo formal entre mujeres y hombres, así como las exigencias de un contexto normativo que ofrece lineamientos para mitigar dichas dificultades, es necesario implementar acciones de política pública para la atención de las mujeres. En este sentido, la Unidad del SPE ha venido fortaleciendo las capacidades técnicas de la red de prestadores del Servicio Público de Empleo, con el fin de mejorar la prestación de los

servicios de gestión y colocación hacia las buscadoras de empleo y promover su inclusión laboral dentro de los potenciales empleadores a través de la **estrategia de inclusión laboral con enfoque de género**, la cual busca promover acciones desde el nivel territorial para la inclusión y el cierre de brechas de género que permitan mejorar las condiciones de acceso al empleo en igualdad de oportunidades.

Es importante resaltar que a través del Servicio Público de Empleo se brindan los servicios básicos, los cuales son aquellos que garantizan las condiciones mínimas para el encuentro entre oferta y demanda laborales, y comprenden las siguientes actividades:

1. Registro de oferentes o buscadores, potenciales empleadores y vacantes.
2. Orientación ocupacional a oferentes o buscadores y potenciales empleadores.
3. Preselección.
4. Remisión.

Estos servicios de gestión y colocación de empleo son brindados a todas las buscadoras de empleo (así como empleadores), teniendo en cuenta sus particularidades y bajo los principios de universalidad y enfoque diferencial; sumado a eso, desde la Unidad del SPE se trabaja bajo el concepto de INTERSECCIONALIDAD, que examina cómo varias categorías biológicas, sociales, económicas y culturales, como el género, la etnia, raza, discapacidad, orientación sexual, religión, edad, la nacionalidad y otros ejes de identidad, interaccionan en múltiples y a menudo niveles simultáneos, en este caso en la inclusión laboral, por lo que no se definen diversas "Rutas" de Empleabilidad, sino que es una ÚNICA RUTA DE EMPLEABILIDAD con los ajustes requeridos para una atención pertinente. Dentro de esta ruta única de empleo se advierte la existencia de barreras que son transversales a todos los individuos, algunas de ellas se pueden intensificar o son particulares para las mujeres, las cuales han sido identificadas en la estrategia de inclusión laboral con enfoque de género en el marco del Modelo de inclusión laboral con enfoque de cierre de brechas:

Barreras individuales:

- ✓ Sobrecarga de labores domésticas, estereotipos y casos de violencia de género.
- ✓ Ausencia de experiencia laboral formal y, por consecuencia, certificada.
- ✓ Falta de confianza y sentimientos de autoexclusión.

- ✓ Persistencia en la formación hacia sectores tradicionalmente femeninos.
- ✓ Redes de apoyo para el cuidado de sus hijos e hijas.

Barreras organizacionales:

- ✓ Sesgos durante los procesos de contratación.
- ✓ Prejuicios sobre desempeño laboral y estabilidad en los puestos de trabajos de las mujeres por su rol en el hogar.
- ✓ Definiciones erróneas de las competencias requeridas para las vacantes.
- ✓ Estereotipos por ocupaciones y por sectores.
- ✓ Desconocimiento de las ventajas de la equidad de género en las organizaciones.

Barreras del entorno:

- ✓ Persistencia de distintas violencias basadas en género.
- ✓ Posibles sesgos en procesos de intermediación de las agencias y bolsas de empleo.
- ✓ Infraestructuras limitadas para el cuidado de personas a cargo.
- ✓ Estereotipos y discriminación (género, edad, etnia).

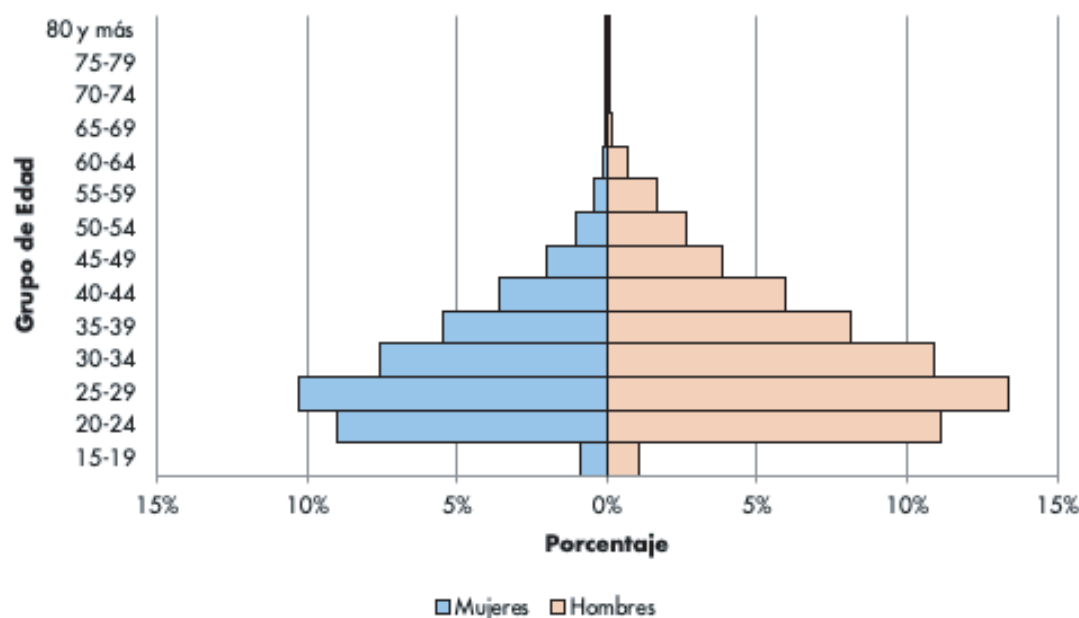
Teniendo en cuenta las barreras de acceso de empleabilidad descritas anteriormente, se ha considerado el nivel de incidencia en cada una de ellas por parte de los actores del SPE con el fin de presentar ajustes que permitan la mitigación de las mismas. Para las barreras individuales y organizacionales, los prestadores cuentan con instrumentos y metodologías que permiten mejorar las habilidades y competencias de las mujeres; y con los potenciales empleadores se realiza todo el proceso de sensibilización y capacitación para lograr la eliminación de situaciones de discriminación por diferentes sesgos o prejuicios asociados a los procesos de selección. En cuanto a las barreras del entorno, que en mayor medida se asocian a factores externos, la Unidad del SPE y la Red de Prestadores, buscan contribuir a reducir los impactos de las mismas a través de diferentes acciones de articulación institucional.

COLOCACIONES EN MUJERES

Durante 2021 se registró un total de 382.000 colocaciones de mujeres. Según se observa en el gráfico 1, de acuerdo con el Sistema de Información de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo –SISE el 40,3% corresponde a mujeres y el 59,7% a hombres.

Igualmente, se observa cómo los grupos quinquenales de edad que predominaron en las colocaciones de mujeres fueron el de 25-29 años (10,3%), 20-24 años (9,0%) y 30-34 años (7,5%), respectivamente.

Gráfico 2. Estructura de población – Colocaciones 2021.

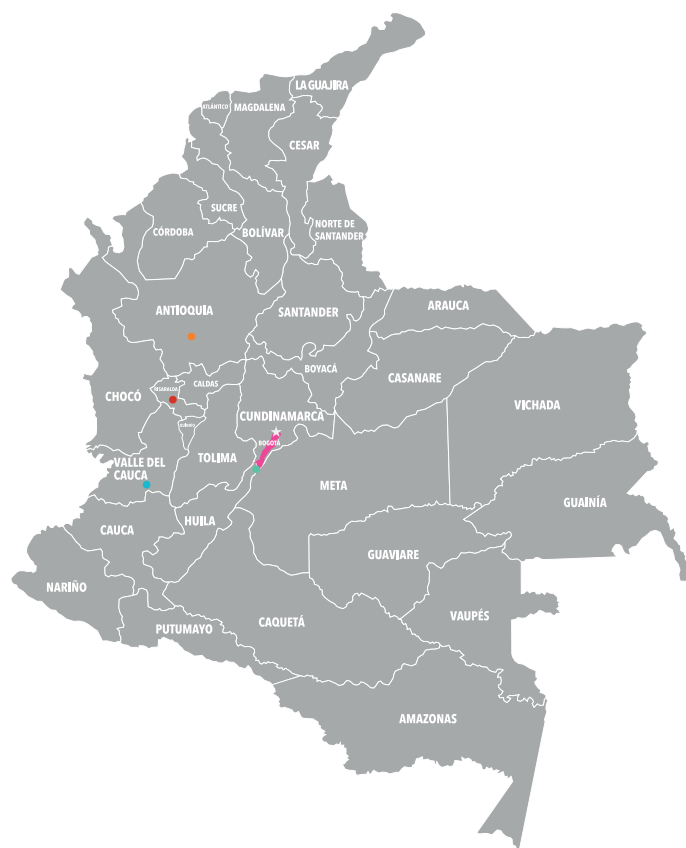
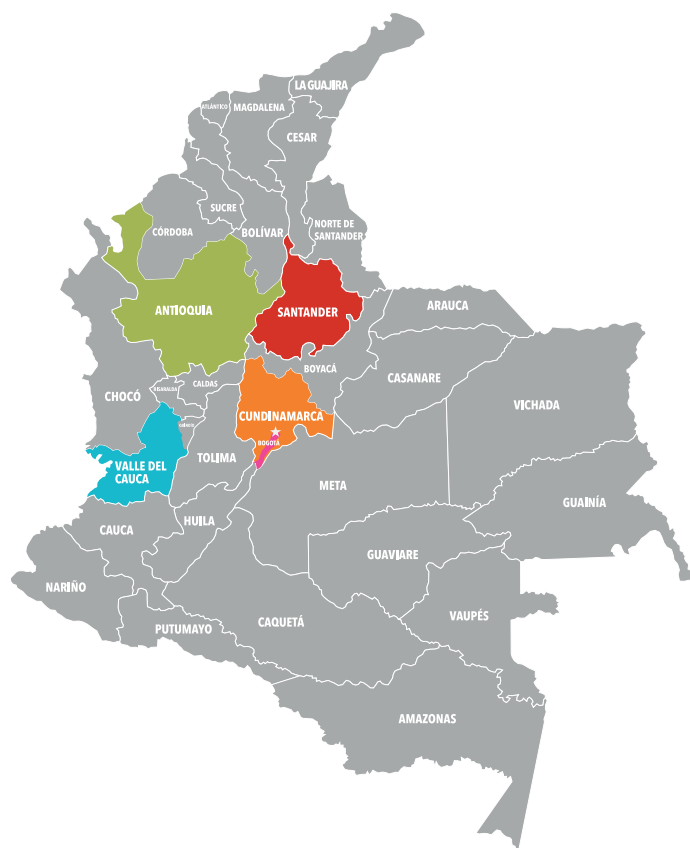


Fuente: Sistema de Información del Servicio de Empleo

Elaboración: Grupo de Estudio del Mercado Laboral –GEIML.

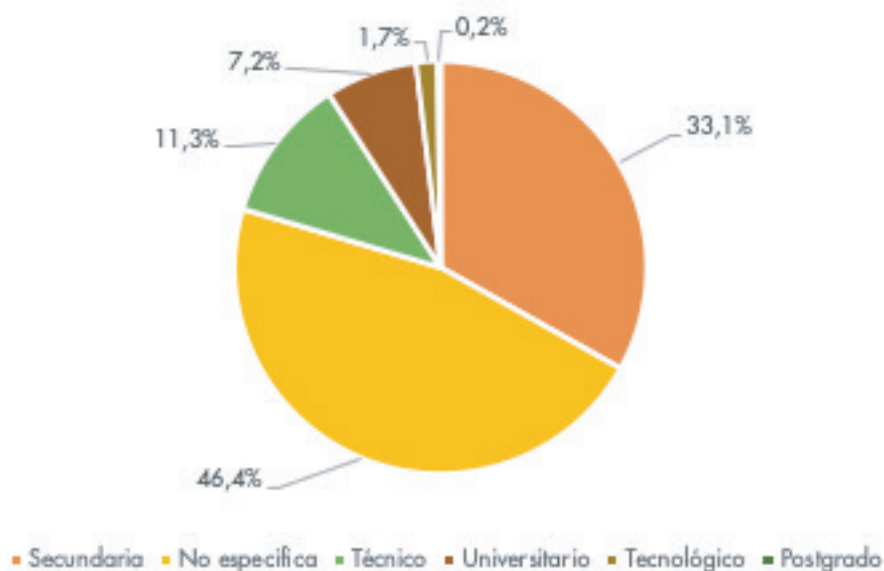
En 2021, los departamentos que tuvieron mayor participación de colocaciones de mujeres, según el lugar donde se publicó la vacante, fueron **Bogotá D.C.**^{viii} (33,1%), **Cundinamarca** (16,8%), **Antioquia** (13,7%), **Santander** (6,4%) y **Valle del Cauca** (4,5%).

Los Municipios con mayor participación, de acuerdo con el lugar de registro de la vacante, fueron **Bogotá D.C.** (33,1%), **Medellín** (5,4%), **Soacha** (2,7%), **Cali** (2,4%) y **Pereira** (1,8%).



De acuerdo con los reportes realizados por los prestadores que utilizan el Sistema de Información del Servicio de Empleo, al contrastar las características de los puestos de trabajo en los que se lograron ubicar las mujeres durante 2021, se pudo evidenciar que, el 45,7% de las vacantes en las cuales ellas se colocaron, no solicitó algún nivel educativo como requisito mínimo de educación para acceder a la vacante, el 32,6% solicitó secundaria y el 11,6% solicitó educación técnica. (Gráfico 3).

Gráfico 3. Nivel educativo de la vacante – Colocaciones de mujeres 2021.



Fuente: Sistema de Información del Servicio de Empleo

Elaboración: Grupo de Estudio del Mercado Laboral –GEIML.



Por otro lado, con base en los reportes SISE, la principal área ocupacional^{ix} solicitada por las vacantes en las colocaciones de mujeres fue *agricultores y trabajadores calificados de cultivos extensivos* (12,8%), planificando, organizando y llevando a cabo las actividades operativas necesarias para el cultivo extensivo y la cosecha de diversos productos agrícolas, como trigo y otros cereales, arroz, remolacha, caña de azúcar, maní, tabaco y juncos, papas, coles y otras hortalizas, para la venta o entrega regular a compradores mayoristas u organismos de comercialización o la venta en mercados.



La segunda área ocupacional fue la de *vendedoras y auxiliares de venta en tiendas, almacenes y afines* (8,6%). Vendiendo una gama de bienes y servicios directamente al público o en representación de establecimientos de venta al por menor y al por mayor y explicando las funciones y cualidades de estos bienes y servicios.



Finalmente, la tercera ocupación con mayor incidencia en las colocaciones de mujeres fue la de *empleadas de centros de llamadas* (6,4%), brindando asesorías e información a los clientes, respondiendo preguntas sobre los bienes, servicios o políticas de una empresa o de una organización y procesando transacciones financieras mediante el teléfono o medios electrónicos de comunicación.



De igual manera, se encontró cómo las colocaciones de las mujeres, según sectores^x de las empresas, se realizaron en la *industria cultivo de flor de corte* (8,8%) realizadas en invernaderos con estructura de madera o metálica cubierta de plástico o cualquier otra forma de cultivo y sus sistemas de riego y el cultivo de plantas que dan flores y capullos



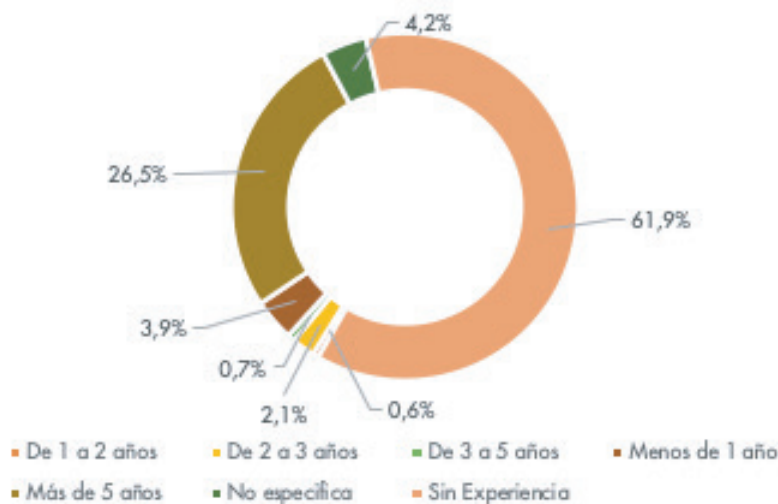
En segundo lugar, predominaron las colocaciones en la *industria de las actividades profesionales, científica y técnicas* (6,7%), desarrollando una gran variedad de actividades de servicios que se prestan por lo general a clientes comerciales. Abarca las actividades para las que se requieren niveles de conocimientos profesionales, científicos y técnicos más avanzados.



En tercer lugar, predominó la *industria de actividades de suministro de recurso humano* (5,3%), realizando actividades, por lo general, a largo plazo o en forma permanente, desempeñando una amplia gama de funciones conexas de gestión de recursos humanos.

Así mismo, con relación al tiempo de experiencia de las colocaciones de mujeres, se encontró que el 62,0% de las vacantes, no requerían experiencia, el 26,6% más de 5 años de experiencia y el 4,2% no especificaron la experiencia requerida. (Gráfico 4)

Gráfico 4. Tiempo de experiencia – Colocaciones de mujeres 2021.

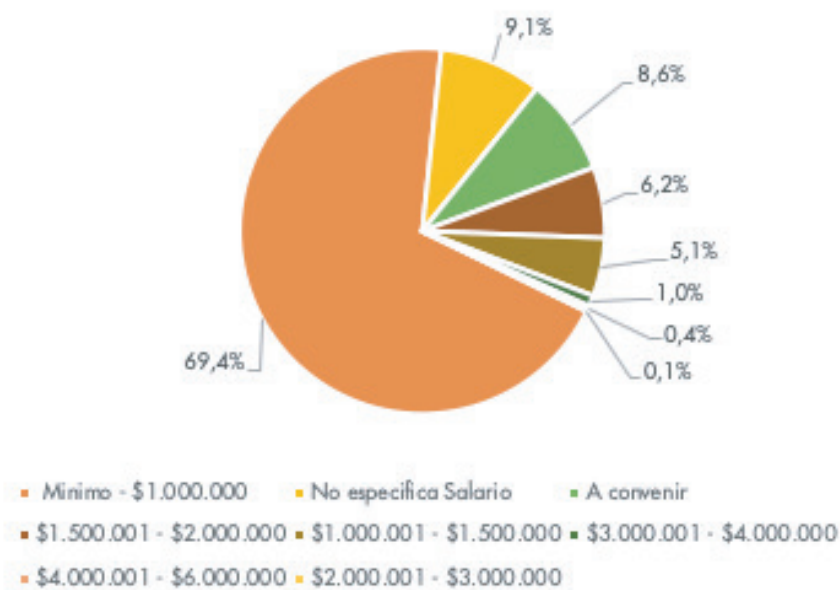


Fuente: Sistema de Información del Servicio de Empleo

Elaboración: Grupo de Estudio del Mercado Laboral – GEIML.

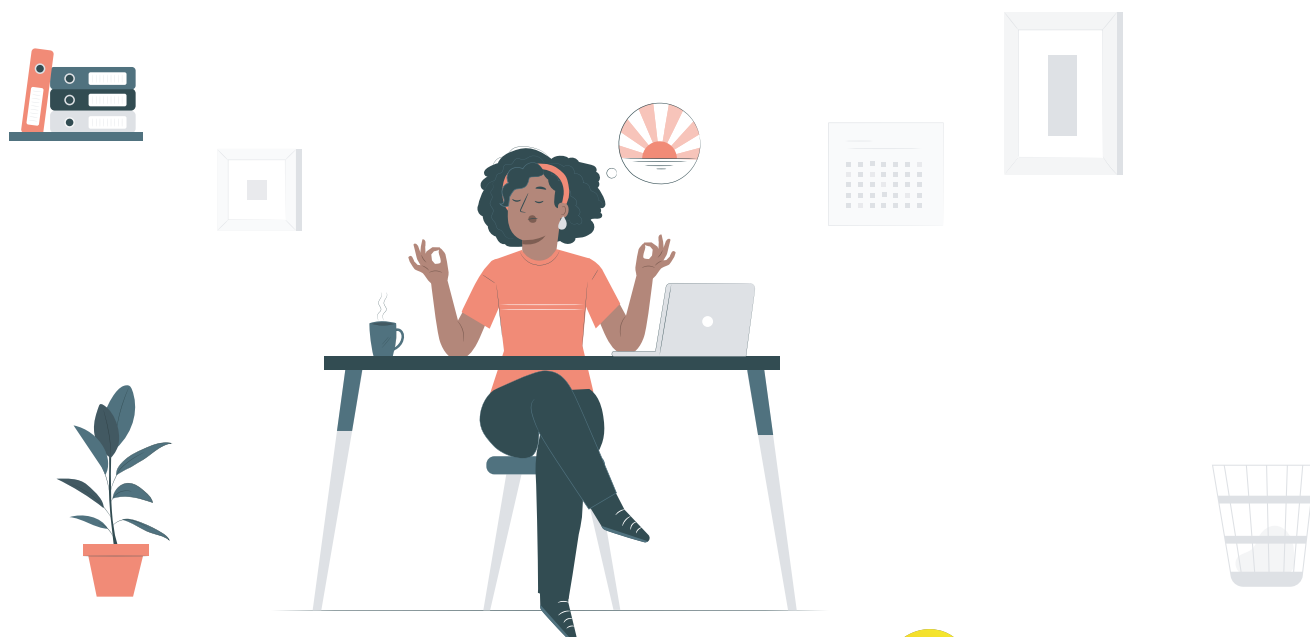
Finalmente, en relación con el rango salarial de las colocaciones de mujeres según vacante, se encontró que el 69,4% tuvo entre un mínimo y un millón, el 9,1% no especificó salario y el 8,6% salario a convenir (Gráfico 5)

Gráfico 5. Rango salarial – Colocaciones de mujeres 2021.



Fuente: : Sistema de Información del Servicio de Empleo.

Elaboración: Grupo de Estudio del Mercado Laboral –GEIML.



ACCIONES ADELANTADAS DESDE LA ESTRATEGIA DE INCLUSIÓN LABORAL CON ENFOQUE DE GÉNERO

Durante el año 2021, la Unidad del SPE desde la Estrategia de Inclusión Laboral con Enfoque de Género ha desarrollado diferentes acciones orientadas al fortalecimiento de su red de prestadores y promover la inclusión de las mujeres en el mercado laboral:

- ✓ Elaboración y lanzamiento de la Guía de inclusión laboral con enfoque de género, con el fin de brindar lineamientos técnicos que faciliten una atención mediante la prestación de los servicios de gestión y colocación de empleo en el marco del Modelo de inclusión laboral con enfoque de cierre de brechas. El evento de lanzamiento contó con la participación masiva de 241 funcionarios de las agencias y bolsas de empleo del SPE.
- ✓ Desarrollo y puesta en marcha del curso "Inclusión laboral con enfoque de género", el cual es una formación virtual que contó con el apoyo de la

Organización Internacional del Trabajo –OIT, que busca fortalecer las capacidades de la Red de Prestadores y, de esta manera, promover la inclusión de las mujeres en el mercado laboral. El curso a 31 de diciembre de 2021 contó con 427 aprendices, de los cuales 342 han obtenido su certificado de participación y 85 se encuentran en proceso de capacitación.

- ✓ Trabajo articulado con la Consejería Presidencial para la Estabilización y la Consolidación y el Programa Nacional Integral de Sustitución de Cultivos de Uso ilícito –PNIS, en la ejecución de acciones para el cumplimiento del indicador de género del Plan Marco de Implementación –PMI, relacionado con la cobertura del Servicio Público de Empleo en zonas rurales con énfasis en la vinculación laboral de las mujeres. Para esta vigencia, de acuerdo con el indicador a cargo de la Unidad del

SPE, se tuvo cobertura del Servicio Público de Empleo en cinco municipios con acuerdos de sustitución voluntaria de cultivos de uso ilícito (PNIS), los cuales son: Ipiales (Nariño), Orito y Villa Garzón (Putumayo); y La Macarena y Puerto Rico (Meta).

- ✓ Participación en la iniciativa “Mujeres que construyen” liderado por Camacol Bogotá – Cundinamarca, Global Opportunity Youth Network –GOYN, Alcaldía de Bogotá y Fundación Corona, con el fin de promover acciones orientadas a la empleabilidad que generen nuevas oportunidades de acceso, desarrollo y permanencia para las mujeres en la cadena de valor de la construcción. En el marco de esta iniciativa se realizó el taller inclusivo “¿Cómo promover la inclusión laboral de mujeres en el sector de la construcción desde su empresa?”, el cual contó con la participación de 36 representantes de empresas del sector constructor de la ciudad de Bogotá y el departamento de Cundinamarca.
- ✓ La Unidad del SPE firmó un convenio de asociación con la Universidad Javeriana, con el propósito de realizar estudios en distintas áreas relacionadas con la búsqueda de empleo de los colombianos que permitan realizar un diagnóstico y caracterización del mercado laboral colombiano para

algunos grupos poblacionales; en particular, identificar algunas de las barreras y brechas que afrontan las mujeres. Como resultado de este convenio se logró obtener los documentos: 1) Barreras de acceso al mercado laboral de las mujeres en Colombia y 2) Brechas de habilidades de las mujeres en el mercado laboral colombiano, los cuales se encuentran publicados en la página web de la Unidad del SPE para consulta de nuestra red de prestadores y público en general. <https://bit.ly/3vCmsWf>

- ✓ Participación en el diseño de la Política Nacional de Cuidado, liderada por el Departamento Nacional de Planeación –DNP; esto a través de la asistencia en la Mesa Técnica: “Distribución desigual del trabajo de cuidado en los hogares”, la cual tiene como fin la producción de insumos técnicos que permitan la implementación de la política de cuidado.
- ✓ Trabajo articulado con la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, la Cámara Colombiana de la Construcción –CAMACOL y Prestadores del SPE para la implementación de un piloto que promueva la vinculación de mujeres en el sector de la construcción en el departamento de Caldas, denominado “Construimos a la Par”.

- ✓ Participación en la estructuración del CONPES para la política pública de Equidad de Género para las Mujeres, cuyo objetivo es generar las condiciones que le permitan al país avanzar hacia la equidad de género y a la garantía de los derechos económicos, sociales, culturales, de participación y de salud de las mujeres, así como la posibilidad de vivir una vida libre de violencias de género, contemplando un horizonte hasta el 2030.
- ✓ La Unidad del SPE, a través de los prestadores Compensar Soacha – Bogotá y Comfenalco Cartagena, promovió la empleabilidad de 40 mujeres que hicieron parte de un proyecto piloto de género desarrollado por la Fundación AMUAFROC en el marco del Acuerdo de Cooperación IPA 052 de 2019.
- ✓ Desarrollo del **“Taller de intermediación laboral y aplicación de la Ruta de empleabilidad con enfoque de género”** en el municipio de Briceño (Antioquia), por parte del prestador APE SENA, el cual estuvo dirigido a los gestores comunitarios vinculados al programa de la Dirección de Sustitución de Cultivos de Uso Ilícito de la Agencia de Renovación del Territorio. En esta jornada, 56 gestores comunitarios participaron en el taller de orientación ocupacional “Mercado laboral e identificación de intereses ocupacionales”.



RETOS DE LA UNIDAD DEL SPE FRENTE A LA ATENCIÓN DE MUJERES^{xi}

- ✓ Promover la Estrategia de Inclusión Laboral con Enfoque de Género implementada por la Red de Prestadores del SPE, a través de la articulación interinstitucional para, de esta manera, mitigar algunas de las barreras ya identificadas y así facilitar el acceso al mercado laboral de las mujeres.
- ✓ Finalmente, es indispensable seguir fortalecimiento a nuestra Red de Prestadores del SPE mediante herramientas e instrumentos que permitan el mejoramiento en la prestación de los servicios de gestión y colocación de empleo a las mujeres; así como promover su inclusión laboral dentro de los potenciales empleadores.



ⁱ Información tomada de El Foro Económico Mundial (World Economic Forum, WEF) o también llamado Foro de Davos. Es una fundación sin fines de lucro con sede en Ginebra y reúne anualmente en el Monte de Davos (Suiza), conocida por su asamblea anual en Davos, Suiza. Allí se reúnen los principales líderes empresariales, los líderes políticos internacionales y periodistas e intelectuales selectos para analizar los problemas más apremiantes que afronta el mundo.

ⁱⁱ The Global Gender Gap Report evalúa 156 países en su progreso hacia la paridad de género en cuatro dimensiones temáticas: Participación y Oportunidad Económica, Logro Educativo, Salud y Supervivencia, y Empoderamiento Político.

ⁱⁱⁱ <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021>

^{iv} Información DANE. Boletín Técnico Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) – Mercado Laboral según sexo - octubre - diciembre 2021.

^v Empleado particular incluye Jornalero o peón

^{vi} Cifras de población en miles de personas. La información de los jóvenes puede consultarse en el anexo de mercado laboral de la juventud. https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_genero/boletin_GEIH_sexo_oct21_dic21.pdf

^{vii} Información Subdirección de Promoción

^{viii} Es importante anotar que para efectos de difusión de resultados y dadas sus características y por ser el Distrito Capital; a la ciudad de Bogotá se le da el trato de departamento.

^{ix} Según la Estructura de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO - 08 A.C.)

^x Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU). Clasificación de las actividades económicas según procesos productivos.

^{xi} Información Subdirección de Promoción



Unidad del
**Servicio
de Empleo**

NOS ACERCA AL
TRABAJO

Unidad del Servicio Público de Empleo
Tel: (601) 756 0009
Carrera 69 # 25B-44, piso 7
Bogotá, D. C., Colombia