

Panorama General de las mujeres en el mercado laboral

Las mujeres participan menos en el mercado de trabajo

Mientras solo 5 de cada 10 mujeres participan en el mercado laboral, esta proporción aumenta a 7 de cada 10 en el caso de los hombres.

Las mujeres entre los 29 y 44 años, así como las mujeres que han accedido a niveles de educación de posgrado, son los grupos que tienen las mayores participaciones en el mercado laboral, con tasas del 78% y 85% de participación respectivamente.

Por su parte, las mujeres con niveles de educación primaria, y las mayores de 45 años, son quienes menos participan en el mercado laboral, con tasas de participación de 32,9% y 37,7% y respectivamente.

Así mismo, conseguir un empleo sigue siendo un reto para las mujeres

Durante el primer semestre de 2017, el desempleo femenino en Manizales representó el 14,4%, superando en 4,6 pp el de los hombres y 1,5 pp el promedio de las mujeres a nivel nacional.

Las mujeres jóvenes presentan mayor vulnerabilidad, con una tasa de desempleo del 23,2% en el primer semestre de 2017.

Las mujeres que presentan las menores tasas de desempleo son quienes han alcanzado niveles de posgrados (6,4%) en su educación y aquellas mayores de 45 años (8%).

Las mujeres en Manizales permanecen más tiempo desempleadas y (son más propensas a la rotación en los empleos) rotan más en los empleos que los hombres

La duración media del desempleo es más alta en las mujeres que habitan la ciudad: 6,1 meses, frente a los 5,3 meses de los hombres. Esto puede explicarse debido a que muchas de ellas tardan más tiempo en encontrar un trabajo adecuado en horarios y cercanía al hogar, que les permita combinar los roles de trabajadoras y amas de casa.

Así mismo, con relación al tiempo promedio del desempleo femenino en el total nacional, las mujeres en Manizales se ven afectadas en mayor medida, siendo superior en 1,1 meses. Esta situación, además de impactar su participación en el mercado laboral, también incide sobre sus ingresos y posibilidades de autonomía económica.

Con respecto a la rotación en los empleos, tal como se mencionó previamente, la movilidad entre actividad e inactividad es mayor en las mujeres. Mientras que un hombre se retira una vez de determinada actividad laboral, una mujer lo hace 3,5 veces, principalmente para dedicarse al cuidado de los recién nacidos o de los adultos mayores del hogar.

En algunos casos, cuando desean vincularse nuevamente al mercado laboral, encuentran barreras organizacionales que limitan su acceso a empleos de calidad y acordes a sus cualificaciones.

Con respecto al uso del tiempo, las mujeres emplean mayor número de horas dedicadas al trabajo doméstico no remunerado y el cuidado de terceros. Según la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo realizada por el DANE en 2012, las mujeres dedican 7 horas 23 minutos diarios a este tipo de labores, mientras que los hombres emplean aproximadamente 3 horas diarias a sus responsabilidades familiares y domésticas. En este sentido, es evidente que la asignación de roles en función del género le impone una mayor carga a la mujer, lo cual impacta su uso del tiempo para gestionar oportunidades que incidan directamente sobre su autonomía económica.

Las mujeres logran ocuparse en el mercado laboral en menor medida que los hombres

Entre enero y junio de 2017 se han creado cerca de 7.500 nuevos empleos en Manizales, de los cuales, 3.300 han sido ocupados por mujeres.

En el mercado laboral de Manizales, 6 de cada 10 hombres en edad de trabajar se encuentran ocupados, mientras que solo 4 de cada 10 mujeres en edad de trabajar se encuentran ocupadas.

Las mujeres con niveles de educación superior y en especial con posgrado presentan las mayores tasas de ocupación (79,7%).

En Manizales hay 83 mil mujeres que cuentan con un empleo. De este conjunto, más de 67 mil 600 se encuentran ocupadas en los sectores de servicios comunales, sociales y personales; comercio, hoteles y restaurantes y actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler.

Los sectores que más mujeres contratan con relación a los hombres, son: servicios comunales, sociales y personales; intermediación financiera; y comercio, hoteles y restaurantes. Por el contrario, los sectores con menor participación relativa de mujeres corresponden a construcción, explotación de minas y cantera y agricultura, donde se observa una fuerte masculinización de los cargos.

6 de cada 10 mujeres desarrollan actividades laborales asalariadas.

La tasa de informalidad de las mujeres en Manizales es inferior al promedio nacional de las mujeres en 16 pp; sin embargo, se mantiene por encima de la tasa de informalidad representada por los hombres que habitan la ciudad en 3 pp.

Mujeres registradas en SISE del SPE

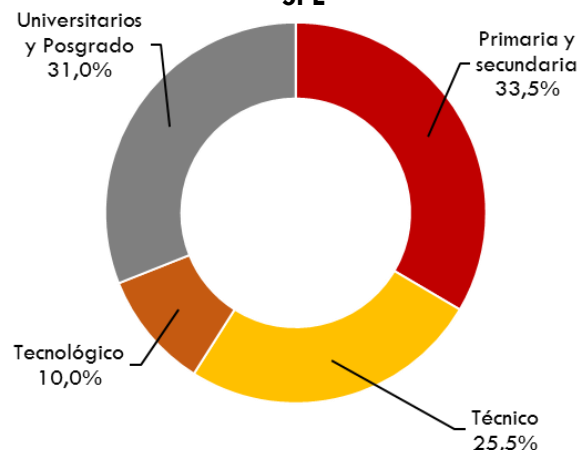
Durante el periodo comprendido entre enero y julio se han registrado aproximadamente 9 mil buscadores en el departamento de Caldas a través de la plataforma del Servicio Público de Empleo. De estos, más de 6 mil se encuentran inscritos en agencias de empleo de Manizales.

43% de los buscadores de empleo registrados en el departamento son hombres y 57% son mujeres. En este contexto, por cada 10 mujeres registradas, 6 han accedido a servicios de orientación ocupacional.

Sin embargo, la colocación de las mujeres es menor que la de los hombres. Por cada 100 colocados 46 son mujeres. La mayoría de las mujeres que acceden a los servicios de gestión y colocación del SPE se encuentran entre los 18 y 28 años de edad (55%).

El 33% de las mujeres inscritas en el SPE cuentan con estudios de primaria y bachillerato; el 31% con estudios universitarios y de posgrado; el 26% con estudios de nivel técnico y el 10% con estudios de nivel tecnológico.

Nivel educativo de las mujeres registradas en el SPE



SISE - Observatorio del Servicio Público de Empleo

Áreas de conocimiento registradas por mujeres en el SPE



SISE - Observatorio del Servicio Público de Empleo

En cuanto a las áreas ocupacionales registradas por las mujeres, destacan la experiencia relacionada con ventas (10%), las especialistas en administración de negocios (8%), la docencia (6%) y las áreas administrativas (5%).

En relación con la experiencia registrada por las mujeres, 4 de cada 10 manifiestan no tener experiencia laboral previa o tener una experiencia mayor a 6 años.

Del total de mujeres que registraron información relacionada con áreas de conocimiento, se destacan principalmente la formación en ciencias económicas (36%).

Por su partes las ciencias sociales y humanas registraron cerca de (19%), ingenierías y afines (15%), ciencias de la educación (11%) y ciencias de la salud (11%).

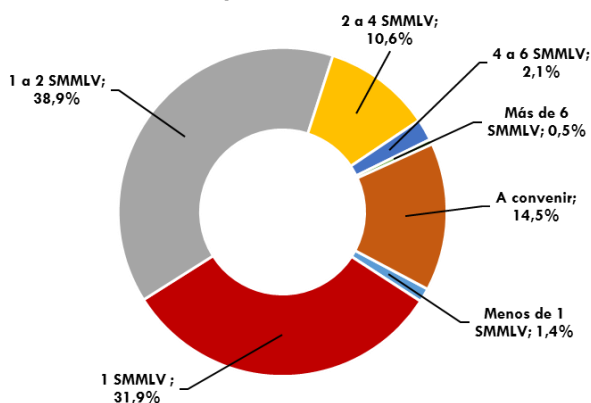
Se recuerda que el área de conocimiento es aquel campo en el que las personas enfocan su formación académica.

Años de experiencia registrados por las mujeres en el SPE



SISE - Observatorio del Servicio Público de Empleo

Aspiración salarial registrada por las mujeres en el SPE



SISE - Observatorio del Servicio Público de Empleo

Respecto al tema de remuneración, 7 de cada 10 mujeres inscritas en el SPE registran una aspiración salarial de entre 1 y 2 salarios mínimos mensuales legales vigentes. Esto puede explicarse debido a que la mayoría de ellas presenta como máximo un nivel educativo bachillerato y una experiencia laboral de hasta 2 años.

Por Qué Hablamos De Estrategia De Equidad De Género Y Por Qué Es Necesaria

En abril de 2016, hace año y medio aproximadamente, la Unidad del Servicio Público de Empleo le apostó al diseño de una Estrategia de Inclusión Laboral con Equidad de Género. Desde entonces, la Entidad y los Prestadores del Servicio Público de Empleo no sólo han comprendido y evidenciado los efectos nocivos de la baja participación de las mujeres en el mercado laboral, si no que han impulsado y apropiado la Estrategia a nivel territorial, con el propósito de promover acciones para la inclusión y el cierre de brechas de género que permitan la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.

Manizales enfrenta varios desafíos con relación a la empleabilidad de las mujeres. Uno de ellos es el desempleo femenino (14.4%), el cual supera el de los hombres en la ciudad en más de cuatro puntos porcentuales (pp), y en 3.4 (pp) más en comparación con el desempleo femenino en América Latina. Ciertamente, las mujeres que cuentan con mayores niveles de escolarización en Manizales cuentan con mayores posibilidades de acceder a empleos formales y estables; sin embargo, un importante número de mujeres, especialmente jóvenes menores de 28 años, son más vulnerables a los efectos del desempleo en la ciudad. La alta rotación es otro de los desafíos para la empleabilidad de las mujeres en Manizales. Esto puede ser explicado debido a la ausencia de medidas de conciliación entre la vida laboral y familiar, situación que le impone a las mujeres mayor número de horas dedicadas al trabajo doméstico y al cuidado de terceros. Lo anterior, sumado a la escasa disponibilidad de transporte público accesible, son una constante entre las razones de retiro que manifiestan las mujeres en mayor proporción. Al respecto, varios expertos han señalado que, “debido al alto costo en tiempo y dinero de traslado de zonas periféricas urbanas a los centros de trabajo, un turno de ocho horas de trabajo puede convertirse en un turno de 11 horas, pero el pago neto es de tan sólo seis. Así, el costo de oportunidad de las mujeres es mayor”¹. Esta situación provoca que las mujeres tengan mayor probabilidad de trabajar en la informalidad, como efectivamente sucede en Manizales, donde la informalidad femenina es superior en comparación con los hombres.

El acceso limitado a las oportunidades de empleo, la alta rotación debido a los escasos incentivos para la permanencia, la informalidad, entre otros, impactan negativamente los ingresos de las mujeres, limitando sus opciones de consumo y poniendo en riesgo la posibilidad de que estas realicen aportes a pensiones para garantizar su estabilidad económica en la vejez, situación que, a futuro, podría tener efectos negativos sobre la economía local y nacional. Es así como la ausencia de equidad en el acceso a oportunidades de empleo afecta a todos. A las empresas, las aleja de atraer y retener el mejor talento, incrementa sus costos de rotación y amplía las brechas de productividad e innovación; a las personas, les evita acceder a oportunidades en las que ambos sexos alcancen su máximo potencial; a los gobiernos, les impacta la gestión de Políticas Públicas y el gasto público para la generación de bienestar; a los Estados, les representa pérdidas descomunales en el desarrollo de su capital humano e impactos en su potencial de crecimiento.

The Logic of the Informal Economy”. Recuperado de <http://www.project-syndicate.org/commentary/the-logic-of-the-informal-economy-by-ricardo-hausmann>, junio 19, 2013.

Para empezar a transformar estas realidades, es necesario superar concepciones sesgadas por estereotipos que condicionan el rol de la mujer en el mercado laboral y crean condiciones favorables para la discriminación. En este contexto, la Estrategia de Equidad de Género del Servicio de Empleo, en el marco del Modelo de Inclusión Laboral con enfoque de cierre de brechas, ha brindado lineamientos a las Agencias de Empleo para remover esos sesgos con dos propósitos fundamentales: 1. Expandir el potencial de las organizaciones a través de una gestión del talento humano efectiva que promueva la igualdad de oportunidades en el trabajo y 2. Permitir que el talento de las personas, independientemente de su sexo, hable por sí mismo.

En diferentes contextos se ha expresado que la equidad de género no solo es lo correcto, si no también lo justo. Paradójicamente, diversos organismos multilaterales han cuantificado que, considerando la actual participación de las mujeres en las oportunidades de autonomía económica en América Latina, tomaría entre 70 y 100 años cerrar las brechas de género en el mercado laboral. Por lo tanto, para evitar que se perpetúen estas diferencias, es necesario promover el cambio desde intervenciones en lo local alineadas a Políticas Públicas nacionales que involucren la participación de diferentes fuerzas y en distintas dimensiones; tanto en lo público, como en lo privado; en lo individual y en lo organizacional. Esto, con el propósito de establecer los acuerdos que permitan identificar las necesidades, intereses, habilidades y experiencias con que cuentan mujeres y hombres para nivelar las condiciones que permitan alcanzar la equivalencia en sus resultados de vida. En esto se resume la equidad de género, y a ello contribuye la Estrategia del Servicio Público de Empleo.



Isabel Cristina De Ávila

DIRECTORA DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO

Carmen Cecilia Simijaca

SUBDIRECTORA DE ADMINISTRACIÓN Y SEGUIMIENTO – SPE

Lizeth Natalia Solano

GRUPO DE ESTUDIOS E INVESTIGACIÓN DEL MERCADO LABORAL



Carrera 69 #25B – 44 piso 7
Bogotá D.C. – Colombia
2017