



El empleo
es de todos

Mintrabajo

Mujeres

INFORME - MARZO 2020



Unidad del
**Servicio
de Empleo**

NOS ACERCA AL
TRABAJO

Mujeres

I N F O R M E - M A R Z O 2 0 2 0



Unidad del
**Servicio
de Empleo**

NOS ACERCA AL
—TRABAJO—

COLOMBIA EN EL MUNDO¹

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 Report², que evalúa a 153 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 2020 permiten observar que ningún país en el mundo ha cerrado por completo su brecha de género, y muestran a Islandia, Noruega, Finlandia, Suecia y Nicaragua como los países con menor brecha en esta materia.

Tabla 1. Ranking países WEF – The Global Gender Gap Report

País	Ranking
Islandia	1
Noruega	2
Finlandia	3
Suecia	4
Nicaragua	5
Albania	20
United Kingdom	21
Colombia	22
Moldavia	23
Trinidad y Tobago	24

¹ 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 se reúne en el Monte de Davos (Suiza). Allí se dan cita los principales. 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.

² The Global Gender Gap Report evalúa a 153 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.

Colombia ocupa el puesto 22 en el ranking total del índice global, mejorando 18 puestos en relación con el año anterior. Esto se presenta por la mejora en los indicadores de Participación y Oportunidad Económica y Empoderamiento Político.

Colombia se encuentra por encima de países como Moldavia y Trinidad y Tobago, y por debajo de Albania y United Kingdom, según la tabla 1.

A nivel regional, en Latinoamérica y el Caribe, el país ocupa el puesto 3, mejorando 5 casillas en relación con el año anterior³.

Tabla 2. Ranking países Latinoamérica y el Caribe

País	Ranking Regional	Ranking Global
Nicaragua	1	5
Costa Rica	2	13
Colombia	3	22
Trinidad y Tobago	4	24
México	5	25
Barbados	6	28
Argentina	7	30
Cuba	8	31
Uruguay	9	37
Jamaica	10	41
Bolivia	11	42
Panamá	12	46
Ecuador	13	48

País	Ranking Regional	Ranking Global
Chile	14	57
Honduras	15	58
Bahamas	16	61
Perú	17	66
Venezuela	18	67
Surinam	19	77
El Salvador	20	80
República Dominicana	21	86
Brasil	22	92
Paraguay	23	100
Bélice	24	110
Guatemala	25	113

³ http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf

EL ROL DE LA UNIDAD DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO

La Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo es una entidad del orden nacional, adscrita al Ministerio del Trabajo, creada mediante el artículo 26 de la Ley 1636 de 2013, y en sus funciones se encuentra el desarrollo de instrumentos para la promoción de la gestión y colocación de empleo. Por lo anterior, la entidad crea el modelo de cierre de brechas con la finalidad de promover la inclusión laboral de la población mediante intervenciones efectivas y focalizadas que mitiguen las barreras de acceso de los buscadores de empleo.

MODELO DE INCLUSIÓN LABORAL CON ENFOQUE DE CIERRE DE BRECHAS⁴

Las barreras de acceso al mercado laboral formal son aquellas que tienen impacto negativo en las posibilidades de vinculación laboral de los buscadores de empleo y que son causadas por las restricciones de acceso a la información, los canales de búsqueda deficientes y demás factores que afectan de manera particular la empleabilidad de los individuos.

En la operación del SPE se ha identificado que estas barreras pueden estar en el buscador de empleo, el empleador y el territorio, por lo que se requiere una intervención focalizada de acuerdo con su origen y características, según se observa a continuación:

⁴ Información de la Subdirección de Promoción.



Barreras Individuales

Generadas por la ausencia de habilidades, destrezas y conocimientos o dificultades para cumplir requisitos en procesos de selección.

Barreras Organizacionales

Asociadas a los requisitos exigidos por las empresas en la búsqueda de perfiles y a mitos o estereotipos contruidos por los mismos.



Barreras del entorno

Generadas por el conjunto de circunstancias o factores sociales, culturales, morales, económicos, políticos, etc, que afectan la inclusión laboral de los buscadores.

El Modelo de Inclusión Laboral tiene el enfoque de cierre de brechas, entendidas como una forma de ilustrar qué tan lejos se encuentra un buscador de empleo de un puesto de trabajo formal, que se pueden componer por diferentes tipos de barreras de acceso.

Dada la diversa tipología de las barreras de acceso descritas anteriormente, es importante considerar el nivel de incidencia en cada una de ellas por parte de los actores del SPE. Para las barreras individuales y organizacionales, hoy los prestadores cuentan con instrumentos y metodologías que permiten tener una incidencia más directa para modificar las situaciones que originan las barreras, en particular, las asociadas a las personas (mejoras en sus habilidades y competencias) y a las empresas (asociadas al desconocimiento). En cuanto a las barreras del entorno, cuya naturaleza está más asociada a factores externos complejos, el Ministerio del Trabajo, la Unidad del SPE y la red de prestadores pueden contribuir a reducir los impactos de las barreras a través de acciones de articulación institucional.

Ahora bien, el Modelo de Inclusión Laboral con enfoque de cierre de brechas se materializa con la identificación de las barreras de la oferta y la demanda en el territorio y la generación de acciones que contribuyan a mitigarlas. Estas acciones se ven reflejadas en los ajustes que se realicen a las líneas de acción del SPE.

SERVICIOS DE GESTIÓN Y COLOCACIÓN DE EMPLEO

Para implementar la ruta de empleabilidad en el marco del modelo, la Unidad del SPE cuenta con dos niveles de intervención para desarrollar los servicios básicos y especializados de gestión y colocación de empleo:

Nivel básico: se refiere a los ajustes en los servicios básicos que contemplan modificaciones, adaptaciones y/o adiciones a los mismos para identificar, atender y mitigar las barreras entre la oferta y la demanda en los territorios.

Nivel especializado: está enfocado a los servicios y demás acciones que los prestadores realicen cuando se identifiquen barreras que no puedan ser mitigadas en el primer nivel de intervención y que requieran un grado de acciones especializadas para lograrlo.

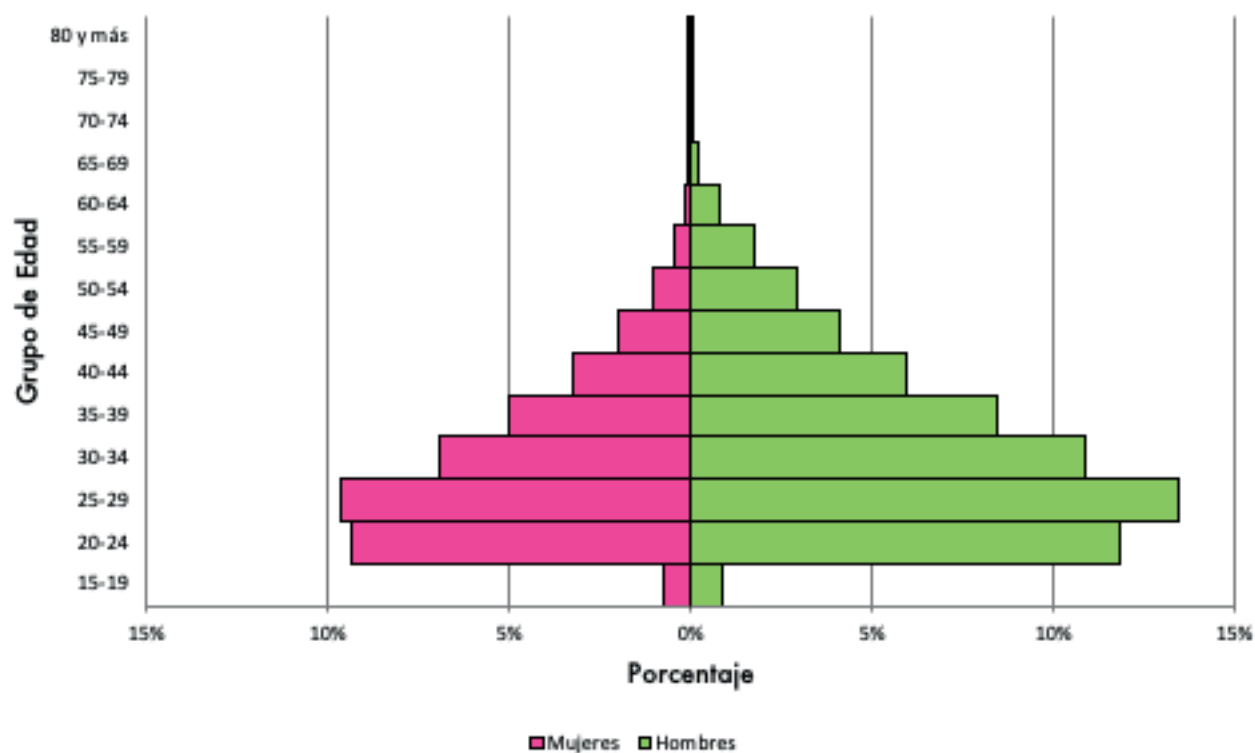
Con base en lo anterior, la estrategia de inclusión laboral con equidad de género implementada por la Unidad del SPE busca promover acciones desde el nivel territorial para la inclusión y el cierre de brechas de género que permitan mejorar las condiciones de acceso al empleo en igualdad de oportunidades, generando capacidades para los prestadores por medio de contenidos, metodologías y herramientas conceptuales y prácticas que les permitan a los responsables y facilitadores de los procesos de la ruta única de empleabilidad conocer el contexto de las brechas de género en el mercado laboral formal y adquirir los conocimientos, para brindar servicios de gestión y colocación desde la perspectiva de género.

COLOCACIONES DE MUJERES

Durante 2019 se registró un total de 373.770 colocaciones de mujeres. La siguiente caracterización está basada en lo realizado por el Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE).

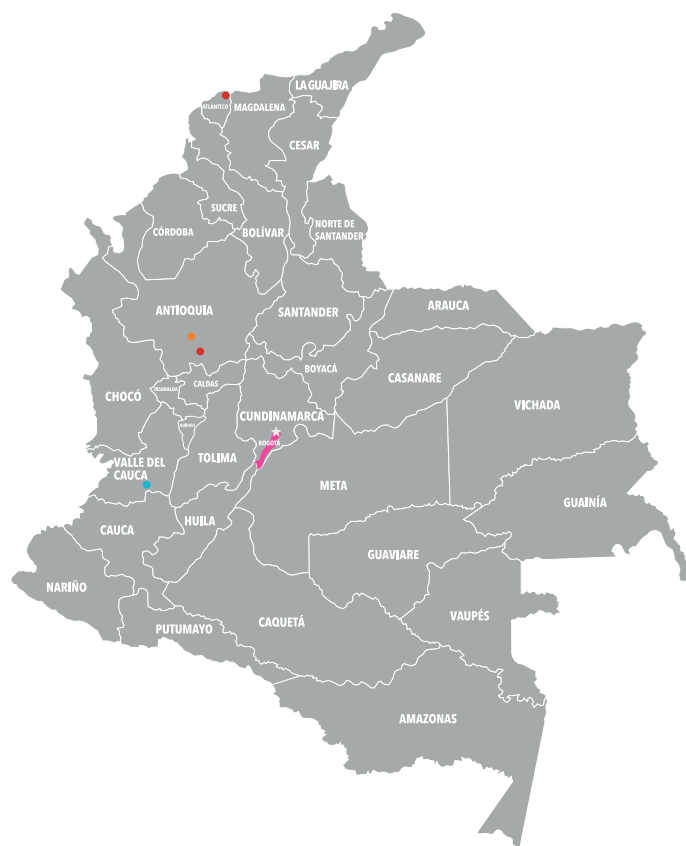
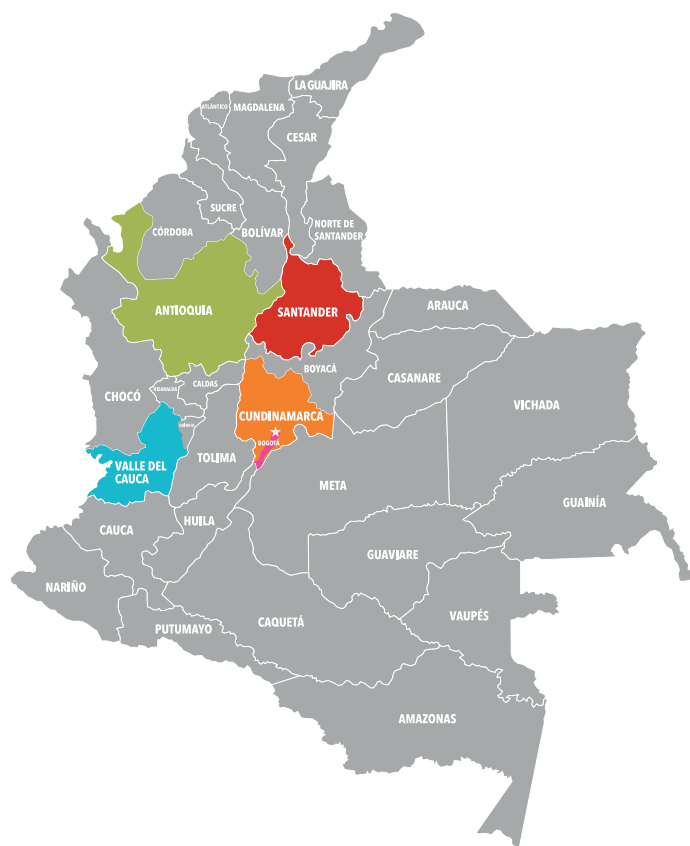
Se observa cómo los grupos quinquenales de edad que predominaron en las colocaciones de mujeres fueron los de 25-29 años (9,7 %), 20-24 años (9,4 %) y 30-34 años (6,9 %) (gráfico 1).

Gráfico 1. Estructura de población – colocaciones 2019



En 2019, los departamentos que tuvieron mayor participación de colocaciones de mujeres, según el lugar donde se publicó la vacante, fueron Bogotá D.C.⁵ (30,9 %), Antioquia (9,7%), Cundinamarca (9,3%), Valle del Cauca (4,9 %) y Santander (4,7 %).

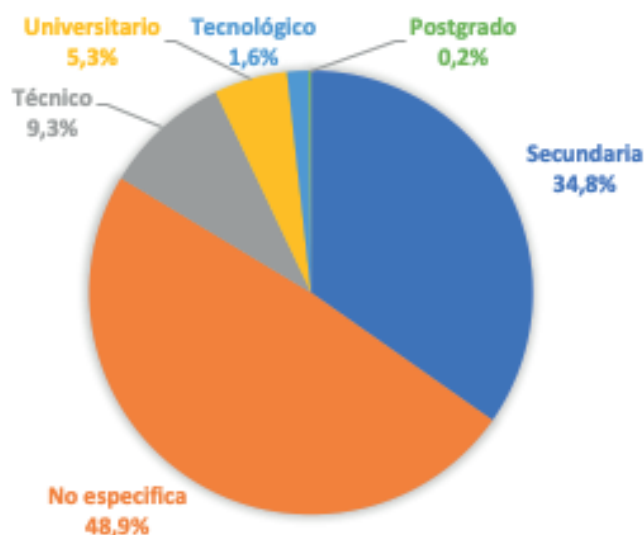
Los municipios con mayor participación, de acuerdo con el lugar de registro de la vacante, fueron Bogotá, D. C. (30,9 %), Medellín (16,2 %), Cali (2,9 %), Barranquilla y Rionegro en Antioquia (2,0 %).



Al contrastar las características de los puestos de trabajo en los que se lograron colocar las mujeres durante 2019, se pudo evidenciar que el 48,9 % de las vacantes en las cuales se colocaron mujeres no especificó algún nivel educativo como requisito mínimo de educación para acceder a la vacante, el 34,8 % solicitó secundaria y el 9,3 % solicitó educación técnica (gráfico 2).

5 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.

Gráfico 2. Nivel educativo de la vacante – colocaciones de mujeres 2019



Fuente: Sistema de Información del Servicio de Empleo.

Elaboración: Grupo de Estudio e Investigación del Mercado Laboral (GEIML).
Información para el periodo enero-diciembre de 2019.



La principal área ocupacional solicitada por las vacantes en las colocaciones de mujeres fue *vendedoras* (15,3%), específicamente en tiendas, almacenes y afines, relacionadas con 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.

6 Según la Estructura de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO - 08 A.C.).



La segunda área ocupacional fue la relacionada con empleados de trato directo con el público (10,1 %), específicamente empleadas en *centros de llamada 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.



Finalmente, la tercera ocupación con mayor incidencia en las colocaciones de mujeres fue *auxiliares contables y encargados del registro de materiales* (7,6 %), específicamente las empleadas de servicios de apoyo a la producción, calculando las cantidades de los diversos materiales necesarios en fechas específicas para llevar a cabo los programas de fabricación, construcción y producción u otros programas de producción afines, y preparando y verificando los calendarios de operación y producción.



Además se encontró cómo las colocaciones de las mujeres según sectores⁷ de las empresas fueron en la *industria de actividades económicas como actividades administrativas y de apoyo de oficina y otras actividades de apoyo a la empresa* (5,9 %), específicamente las relacionadas con actividades en centros de llamadas.

⁷ Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU). Clasificación de las actividades económicas según procesos productivos.



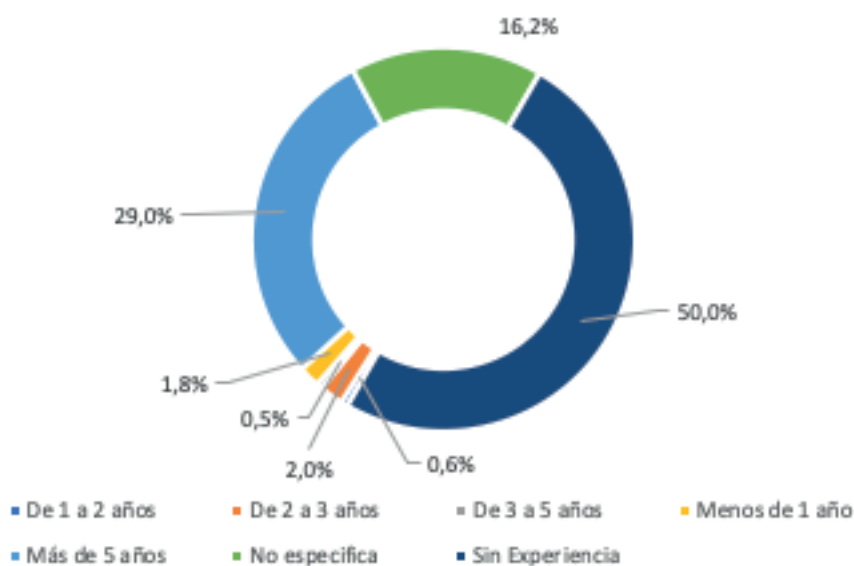
En segundo lugar, predominaron las colocaciones en *la industria de las actividades de servicios a edificios y paisajismo* (5,9 %), específicamente en instalaciones industriales y actividades de aseo.



En tercer lugar, *predominó la industria del comercio al por menor* (5,3 %), específicamente en la industria del comercio al por menor en establecimientos no especializados con surtido compuesto por alimentos, bebida o tabaco.

De otra parte, en relación con el tiempo de experiencia de las colocaciones de mujeres, se encontró que el 50,0 % de las vacantes no requerían experiencia, el 29 %, más de 5 años de experiencia; y el 16,2 % no especificó la experiencia requerida (gráfico 3).

Gráfico 3. Tiempo de experiencia – colocaciones de mujeres 2019

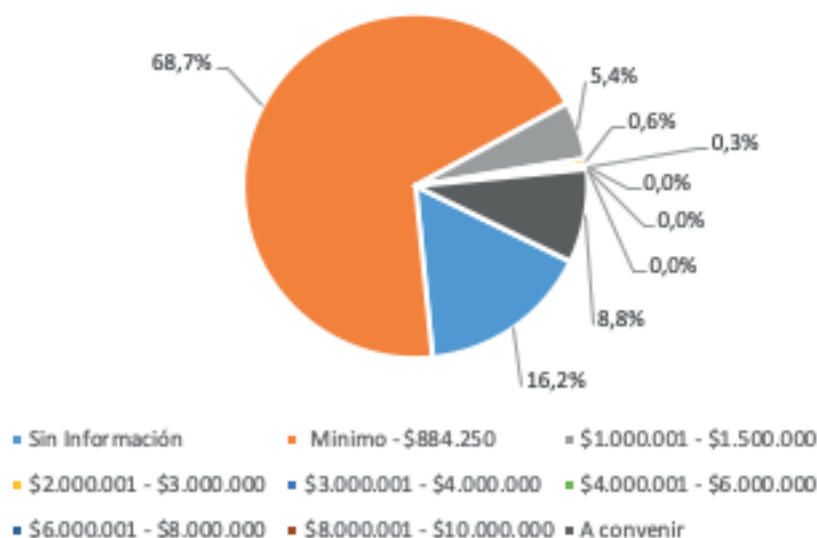


Fuente: Sistema de Información del Servicio de Empleo.

Elaboración: Grupo de Estudio e Investigación del Mercado Laboral (GEIML). Información para el periodo enero-diciembre de 2019.

Finalmente, en relación con el rango salarial de las colocaciones de mujeres, según vacante, se encontró que el 68,7 % tuvo un salario mínimo legal vigente; el 8,8 %, un salario a convenir; y el 5,4 % entre 1 millón y 1,5 millones de pesos (gráfico 4).

Gráfico 4. Rango salarial – colocaciones de mujeres 2019



Fuente: Sistema de Información del Servicio de Empleo.

Elaboración: Grupo de Estudio e Investigación del Mercado Laboral (GEIML). Información para el periodo enero-diciembre de 2019.





Unidad del
**Servicio
de Empleo**

NOS ACERCA AL
—TRABAJO—

Unidad del Servicio Público de Empleo
Tel: (1) 756 0009
Carrera 69 # 25B-44, piso 7
Bogotá, D.C., Colombia