

Mujeres

desafíos en el mercado laboral colombiano

MARZO 8 DE 2017

Panorama general

Entre agosto de 2010 y enero de 2017 se han creado **3,3 millones** de nuevos empleos, de los cuales, **1,7 millones** han sido ocupados por mujeres.

La generación de empleo fue más ventajosa en el año 2015 para las mujeres, de un total de **514 mil** nuevos empleos, **256 mil** fueron para hombres y **258 mil** para mujeres.

En términos de formalidad, medida por cotización a pensión, no hay diferencias por sexo. En el caso de los hombres, ésta se ubicó en **36,2%** y en las mujeres **36,3%**.

De aproximadamente **8,2 millones** de cotizantes al sistema de pensiones, el **43%** de aquellos que cotizan por un aseguramiento en su vejez, son mujeres.

Las mujeres que cotizan a pensión, el **83,4%** lo hace vinculada a una empresa y el **10,5%** como independiente. Para el caso de los hombres que cotizan a pensión, el **89%** lo hacen en condición de dependiente de una empresa y el **7,8%** como independiente.

En comparación con los hombres, las mujeres se colocan en una menor proporción. De cada **100** colocados, **46** son mujeres.

El **54,2%** de las mujeres registradas en el SPE son jóvenes, menores de **28** años.

La brecha en la formalidad entre hombres y mujeres se ha cerrado

Tasa de formalización



36,3%



36,2%

Sin embargo, conseguir un empleo sigue siendo un reto para las mujeres.

El año 2016 cerró con una tasa de desempleo del **12%** para las mujeres; en los últimos **16** años sus tasas de desempleo se ha ubicado en dos dígitos y las brechas de la tasa de desempleo entre hombres y mujeres se han mantenido por encima de los **5** puntos porcentuales, lo cual indica que las mujeres son las más afectadas por este fenómeno, a pesar de sus progresos en experiencia laboral y educación.

Tasa de desempleo



12%



7,1%

Las mujeres jóvenes presentan la mayor vulnerabilidad con una tasa de desempleo del **20,8%** en 2016.

Las mujeres que presentan las menores tasas de desempleo son las mayores de **45 años** (5,9%) y las mujeres con posgrados (6,2%).

Por ciudades

Bucaramanga en el 2016 fue la ciudad con menor desempleo femenino del país y la única por debajo de los dos dígitos (9,8%). Durante los últimos cinco años, **22** de las principales ciudades del país presentaron una disminución en la tasa de desempleo femenina.

Aún se tienen compromisos importantes con el desempleo en ciudades como Quibdó, donde las dificultades laborales se reflejan en tasas de desempleo femenina superiores al **20%**, además es la ciudad con la mayor brecha entre hombres y mujeres (10,4 puntos). Otras ciudades que representan un reto son Armenia (18,6%) y Rioacha (17,9%).

Las mujeres permanecen más tiempo en el desempleo y rotan más en los empleos que los hombres

La duración media del desempleo es más alta en las mujeres, **5 meses** frente a **4,3 meses** de los hombres, 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.

Por ello, la movilidad entre actividad e inactividad es mayor en las mujeres, mientras un hombre se retira una vez de la 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.

Cuando vuelven a la actividad laboral suelen perder acceso a empleos acordes a sus cualificaciones, disponibilidad de tiempo o salarios deseados.

Así mismo, las mujeres trabajan **8,6 horas** a la semana menos que los hombres, pues tienen más responsabilidades familiares y domésticas.

Las mujeres participan menos en el mercado de trabajo

Participación



5
DE CADA
10



8
DE CADA
10

Las mujeres entre los **29 y 44 años**, así como las mujeres que han accedido a niveles de educación superior son los grupos que tienen las mayores participaciones en el mercado laboral, con tasas del **76%** y **85%**, respectivamente.

Por su parte las mujeres mayores de **45 años** y con niveles de educación primaria son las que menos participan en el mercado laboral, con tasas de **48,7%** y **44,9%**, respectivamente.

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

En el mercado laboral colombiano, **7 de cada 10** hombres en edad de trabajar se encuentran ocupados, mientras que solo **5 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 (**82,7%**).

En Colombia hay **9,3 millones** de mujeres que cuentan con un empleo, de las cuales más de **7,2 millones** se encuentran ocupadas en los sectores de comercio, hoteles y restaurantes; servicios comunales, sociales y personales; e industria manufacturera.

Los sectores que más mujeres contratan son: servicios comunales, sociales y personales; intermediación financiera; y comercio, hoteles y restaurantes. Los sectores con menor participación relativa de mujeres son: construcción, transporte, explotación de minas y cantera y agricultura.

En el área rural

La participación de las mujeres es inferior a la de los hombres en **34 puntos porcentuales** y la tasa de desempleo superior en cerca de siete puntos porcentuales. Este hecho afecta en mayor medida a las mujeres jóvenes, en efecto la participación en el mercado de trabajo cae hasta el **38,1** y la tasa de desempleo se incrementa hasta el **18,6%**. Por su parte, las mujeres de zonas rurales con niveles técnicos o tecnológicos enfrentan las mayores tasas de desempleo del país: **23,5%**.

Las mujeres acceden en una mayor proporción a los servicios de gestión y colocación del SPE

Población inscrita en el SPE



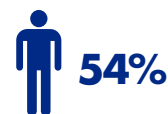
53,2%



46,8%

Durante el último año, aproximadamente dos millones de personas se han registrado en el SPE, de las cuales el **53,2%** son mujeres, siendo en **2 de cada 10** casos mujeres cabeza de familia.

Población colocada en el SPE



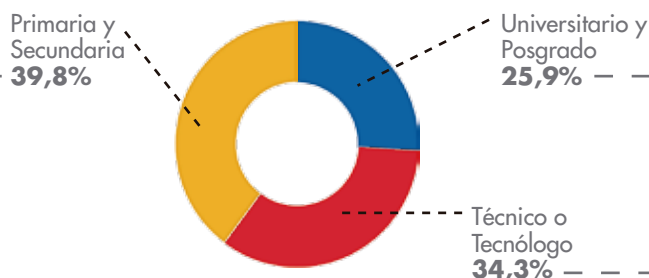
Sin embargo, la colocación de las mujeres es inferior a la de los hombres.

En comparación con los hombres, las mujeres se colocan en una menor proporción, ya que de cada **100 colocados, 46 son mujeres.**

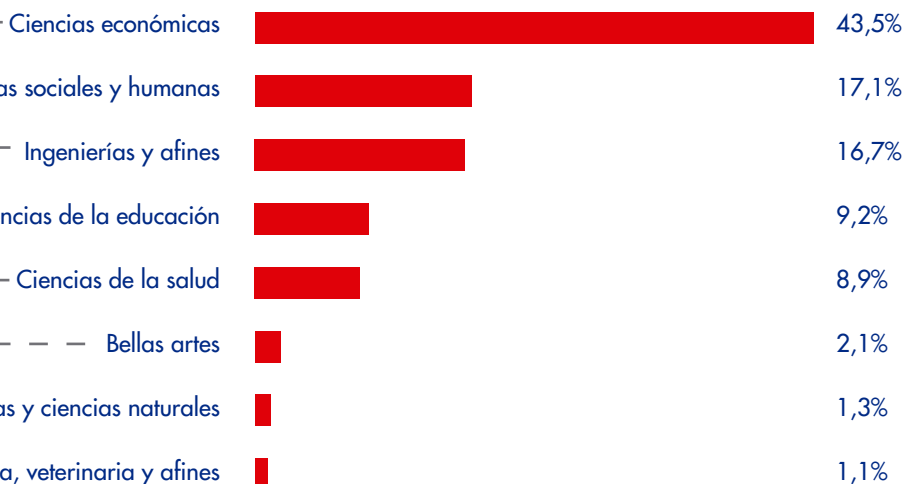
La mayoría de las mujeres que acceden a los servicios del SPE son jóvenes

El **54,2%** de las mujeres registradas en el SPE son menores de **28 años**, esto se debe probablemente a las restricciones del mercado laboral formal para la población mujer joven (experiencia, pertinencia de la formación y prejuicios de los empleadores, entre otros).

6 de cada 10 mujeres inscritas en el SPE cuentan con estudios de educación superior



Según el área de conocimiento, las mujeres cuentan principalmente con formación en ciencias económicas (43,5%), seguidas de ciencias sociales y humanas (17,1%) e ingenierías y afines (16,7%).



Las mujeres tienen más experiencia laboral en las actividades comerciales, financieras y de gerencia

En relación a las áreas ocupacionales, el **15,4%** de las mujeres presentan experiencia en ocupaciones relacionadas con las ventas, el **14,4%** en gerencia y el **13,8%** con en operaciones financieras y de administración.



Sesgos de género en la publicación de vacantes

DIRECTOR MÉDICO

Importante EPS requiere para su equipo de trabajo **Médico preferiblemente Hombre Soltero** con **disponibilidad de viajar a Nivel País** la empresa asume viáticos, **Especialista** en Administración en Salud y/o Gerencia en Salud, con **experiencia mínimo 4 años** en Diseño y Gestión de Proyectos, en Administración de la Salud, Auditoría a Procesos Asistenciales, Establecimiento de Planes de Mejora. Salario 5.500.000 Contrato a Término Indefinido.
Interesados Aplicar a la Oferta

VIGILANTE - HOMBRE

Importante multinacional requiere para su equipo de trabajo **VIGILANTES HOMBRES, Bachiller técnico, académico o comercial, con 6 meses de experiencia Mínima** en prestar los servicios de seguridad y vigilancia, cumpliendo funciones y protocolos de seguridad con el fin de prevenir posibles riesgos. Horarios: **Lunes a Domingo. Turnos rotativos 6-2pm; 2-10pm; 10- 6am** de ocho horas + extras variables. Salario: \$737.717 + Extras + prestaciones de ley + \$ 60.000 bono mensual, Recargos nocturnos. Contrato directo con la compañía.

Las vacantes con sesgos de género son comunes y desde la gestión de empleo y la intermediación laboral se tiene alta incidencia para corregir este aspecto. Por esta razón, es importante revisar la descripción de las vacantes antes de que estas sean publicadas a través de los diferentes canales de información: plataformas de búsqueda de empleo como el Sistema de Información del Servicio Público de Empleo, avisos de prensa, redes sociales y otras páginas web. Piense por un momento si estas publicaciones están diseñadas para atraer por igual el talento de hombres y mujeres, o si de una u otra forma oculta se están dirigiendo a un grupo y excluyendo a otro. La experiencia ha demostrado que cuando las descripciones de las vacantes no hacen referencia a la preferencia de un género específico a contratar, tanto hombres como mujeres tienen mayor probabilidad de insertarse laboralmente en sectores en los cuales históricamente se ha contratado mano de obra masculina o femenina.

Por lo tanto, para desviar esos sesgos, es importante incidir sobre el diseño de procesos, especialmente aquellos que corresponden a la gestión de empleo intermediación laboral, teniendo en cuenta que las organizaciones tienen que decidir cómo y dónde buscarán sus potenciales empleados, la forma como se ofertan las vacantes, dónde se publicarán, cómo se evalúan los perfiles, cómo se crea una lista resumida de candidatos preseleccionados, cómo se entrevistan los candidatos, las preguntas que se realizan y cuáles son las variables que inciden en las decisiones de contratación, son

Estrategia de inclusión laboral con equidad de género

El Ministerio de Trabajo y la Unidad del Servicio Público de Empleo han venido diseñando e implementando desde el 2016 una Estrategia de Inclusión Laboral con Equidad de Género con el propósito de promover acciones para la inclusión y el cierre de brechas desde el nivel territorial que permitan aumentar la participación de la mujer en el mercado laboral y sus niveles de empleabilidad. Para ello, la estrategia contempla las siguientes intervenciones:

- 1. Generación de servicios especializados en los Centros de Empleo, incluyendo talleres para el fortalecimiento de habilidades blandas**
- 2. Orientación vocacional y ampliación de la oferta de cursos de capacitación de las Agencias de Empleo, en oficios tradicionalmente masculinos**
- 3. Alianzas estratégicas con empresas y actores del territorio**
- 4. Comunicaciones para la Equidad de Género**
- 5. Inclusión de las mujeres a los programas que se desarrollan en el ámbito rural**

Con la apropiación de la Estrategia de Inclusión Laboral con Equidad de Género del Servicio Público de Empleo, las Agencias de Empleo, además de ser el instrumento a través del cual el Servicio Público de Empleo responde a su misión institucional de conectar la oferta con la demanda, se convierten en un actor esencial para promover los cambios que requieren las organizaciones para promover una participación más inclusiva de hombres y mujeres en las oportunidades laborales.

Más estrategias del sector trabajo

Para lograr la igualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral, en el año 2012 se lanzó el Programa Nacional de Equidad Laboral con Enfoque de Género, el cual constituye el plan de acción para promover la igualdad y la no discriminación por razones de género en el ámbito laboral y potenciar mayores oportunidades de inserción laboral para las mujeres. De la mano de estas estrategias está la Ley 1429, “Ley de Formalización y Generación de Empleo”, que centró sus objetivos en grupos poblacionales como mujeres mayores de 40 años y mujeres cabezas de familia.

Finalmente, la erradicación de las desigualdades entre hombres y mujeres en lo laboral requiere de transformaciones culturales que involucre a la sociedad entera, en este sentido, el Sector Trabajo le apuesta a que los individuos, empresarios, gobiernos locales y el Gobierno Nacional replanteemos la asignación de roles sociales, por lo cual está promoviendo una mayor participación masculina en las labores del hogar, y estimulando la inserción de la mujer en disciplinas que tradicionalmente son ejercidas por el hombre.