

ESTRATEGIAS DE GENERACIÓN DE EMPLEO CON ENFOQUE DE GÉNERO: LA APUESTA DEL SPE

De acuerdo a la historia de la humanidad podemos encontrar que las mujeres siempre han tenido mayores dificultades frente al acceso en los diferentes espacios de la sociedad. A pesar que a nivel mundial y nacional los derechos de las mujeres han tenido grandes avances y se habla ya de derechos políticos, derechos a la educación y derechos económicos de las mujeres, por mencionar algunos, estos no han llegado de la misma forma a todas las mujeres y todavía un grupo importante de ellas no tienen las garantías necesarias para su acceso; evidencia de lo anterior, es que todavía se presentan necesidades originadas en gran parte por las condiciones desiguales que tienen frente al acceso de los bienes públicos, a las diferencias que hay para que tanto hombres como mujeres independientemente de sus características y condiciones puedan participar en igualdad de oportunidades y recibir el mismo trato en los diferentes ámbitos sociales, políticos y económicos como ciudadanas sujetas de derechos.

Específicamente en el ámbito laboral hay diferentes aportes académicos que han señalado cuáles son esas condiciones desiguales que aún afectan a las mujeres, además de reconocer las pérdidas no solo en términos cualitativos sino cuantitativos que impiden avanzar en el desarrollo económico del país.

Al comparar las cifras sobre mercado laboral por sexo que registra el último boletín del DANE¹, se puede evidenciar que persisten algunas diferencias que ubican a las mujeres en posiciones desiguales frente a los hombres. A pesar que el 51,1% de la población en edad de trabajar son mujeres, solamente el 43,3% de ellas pertenecen a la población económicamente activa y de este grupo tan solo el 41,9% estaba ocupado. La tasa global de participación de las mujeres estaba 20,2 pp por debajo a la de los hombres, la tasa de ocupación de las mujeres también se encontraba 21,4 pp por debajo y la tasa de desempleo de las mujeres era casi 5 pp mayor con relación a la de los hombres. Al comparar por rama de actividad las mayores ocupaciones de las mujeres se dieron en comercio, hoteles y restaurantes con el 33,5% y en servicios comunales, sociales y personales con 30,4% de participación; cifras que además han sido convalidadas con los resultados del Observatorio del Servicio Público de Empleo donde se registra que las mujeres representan el 53,2% de la población inscrita en el Servicio Público de Empleo, pero de cada 100 colocados, solamente 46 son mujeres.

Adicionalmente, una investigación de la Universidad de Los Andes² encontró que si se le diera valor al trabajo doméstico, este equivaldría aproximadamente al 19,3% del PIB, por

¹ 11 de julio de 2017. Trimestre móvil marzo-mayo de 2017.

² Ximena Peña y Camila Uribe.

otro lado, la CEPAL calculó que la igualdad en el mercado laboral podría disminuir la pobreza en Latinoamérica alrededor de un 10%. Asimismo, diferentes estudios de la OCDE evidencian que si se logra tener una mayor participación de mujeres en el mercado laboral se generaría un crecimiento económico más acelerado y de acuerdo al FMI³ el PIB per cápita podría ser hasta un 10% mayor, de hecho este último también ha señalado que los países con una desigualdad de ingresos mayor presentan una tendencia a tener una elevada desigualdad de género⁴.

Ante esta problemática el Servicio Público de Empleo ha diseñado una herramienta de política pública que ayude a contrarrestar los factores que están promoviendo la desigualdad en el mercado laboral del país, teniendo como resultado la Estrategia de Inclusión Laboral con Enfoque de Género, cuyo principal objetivo es la mitigación de barreras individuales⁵ (seguridad, preferencia por formación en sectores *feminizados*), organizacionales⁶ (competencias definidas por sexo) y del entorno⁷ (cultura patriarcal), que tienen las mujeres en los procesos de selección y remisión para poder cerrar las brechas que hay en términos de empleabilidad. Esto será mediante acciones generadas y prestación de servicios focalizados que permitan tanto a hombres como a mujeres participar de los procesos en la ruta de empleabilidad en términos de equidad.

A partir de la experiencia del Servicio Público de Empleo se han podido identificar un conjunto de barreras que serán abordadas por medio de intervenciones definidas en dos niveles: básico y especializado. El primero hace referencia a los ajustes a realizar en las actividades y procesos de la ruta.

Los otros están orientados a la prestación de servicios asociados, relacionados o adicionales con carácter especializado que busca incidir en la disminución de la brecha laboral entre hombres y mujeres.

Y finalmente se propone el desarrollo de una estrategia de comunicaciones que busca difundir en los diferentes medios de comunicación y a partir de acciones puntuales las brechas de género, los beneficios al incorporar la equidad de género en las organizaciones y específicamente en las prácticas de selección y reclutamiento de personal, además de disponer de la campaña institucional #RompetusMiedos que pretende romper con los estereotipos, imaginarios o factores de discriminación para promover una participación equitativa tanto de hombres como de mujeres en el mercado laboral.

Con estas apuestas el Servicio Público de Empleo espera contribuir al mejoramiento de la sociedad y economía del país a partir de la oferta de servicios diferenciados para las mujeres, tener incidencia en los procesos de gestión y colocación para que sean más exitosos y poder ser factor integral que ayude en la disminución de la pobreza y de la

³ C. Lagarde (2016).

⁴ C. Gonzales et al. (2015).

⁵ Limitaciones generadas desde la persona, bajo desarrollo de habilidades blandas.

⁶ Prácticas de las empresas que reproducen sesgos y/o estereotipos.

⁷ Corresponden a las limitaciones propias del territorio que afectan de manera exclusiva más a las mujeres.

violencia contra la mujer, asimismo aportar en el mejoramiento de los niveles de capital humano de las familias colombianas.



Claudia Ximena Camacho Corzo

DIRECTORA DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO

Eduard Augusto Arias León

SUBDIRECTOR DE ADMINISTRACIÓN Y SEGUIMIENTO – SPE

Jose María Roldán Restrepo

COORDINADOR DE ESTUDIOS E INVESTIGACIÓN DEL MERCADO LABORAL – SPE

Jose María Roldán Restrepo

Sergio Sánchez

GRUPO DE ESTUDIOS E INVESTIGACIÓN DEL MERCADO LABORAL

