



DOCUMENTO TÉCNICO

BRECHAS DE GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL

BRECHAS DE GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL

Claudia Ximena Camacho Corzo
Directora del Servicio Público de Empleo

Eduard Arias León
Subdirector de Administración y Seguimiento

Jose María Roldán Restrepo
Coordinador Observatorio SPE

Sergio Sánchez Delgado
David León Matta
Autores
Grupo de Estudios e Investigación del Mercado Laboral

EDICIÓN

Andrea Ustman Bolaños
Jefe Equipo de Comunicaciones

Juan Pablo Tamayo Bernal
Diseño y Diagramación

UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO

1. Introducción

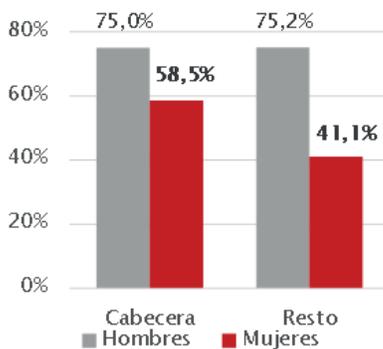
En el siguiente informe sobre brechas de género en el mercado laboral, el Servicio Público de Empleo y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo -PNUD, dan a conocer la información más relevante sobre las diferencias que existen entre hombres y mujeres en el mercado laboral colombiano, con un especial énfasis en las ciudades de Bogotá, Medellín, Cali, Cartagena, Villavicencio y Barrancabermeja. Así mismo, se presentan los principales resultados del comportamiento de la inclusión de las mujeres en las estrategias y programas del Servicio Público de Empleo.

Mujeres en el mercado laboral colombiano

Participación: Las mujeres participan menos en el mercado de trabajo

Tasa Global Participación 64,7%
 Hombres..... 75%
 Mujeres..... 54,9%

Entre mayo de 2015 y abril de 2016, de cada 10 hombres en edad de trabajar, cerca de 8 estaban trabajando o buscando empleo. Por su parte, de cada 10 mujeres en edad de trabajar, tan solo 5 estaban trabajando o buscando empleo.



En las zonas rurales, la brecha se incrementa a 34 puntos porcentuales: mientras la participación de los hombres se mantiene en 75%, la participación de las mujeres cae al 41%.

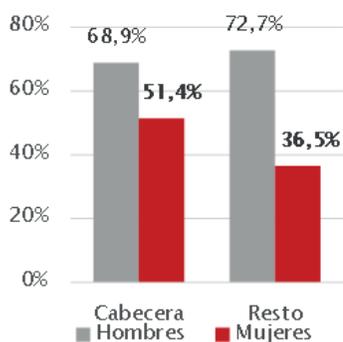
Sabías que la participación de la mujer en el mercado laboral es más restringida debido al tiempo dedicado al cuidado del hogar: Los hombres dedican 21,7 horas por semana a estas actividades, mientras que las mujeres 50 horas.



Ocupación: las mujeres logran ocuparse en el mercado laboral en menor medida que los hombres

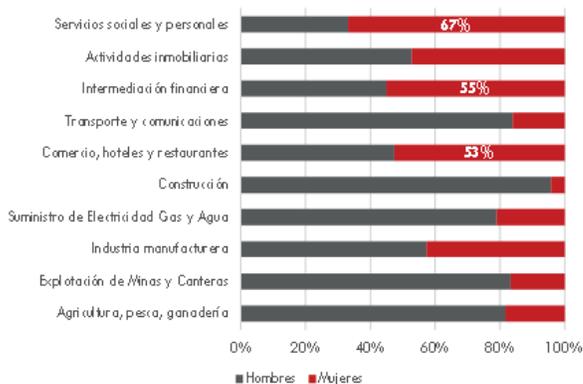
Tasa de Ocupación 58,8%
Hombres..... 69,9%
Mujeres..... 48,3%

7 de cada 10 hombres en edad de trabajar estaban ocupados, mientras que tan solo 5 de cada 10 mujeres en edad de trabajar estaban ocupadas, esto representa una brecha entre hombres y mujeres de 18 puntos porcentuales.



En las zonas rurales la brecha se duplica (36 puntos porcentuales): mientras la tasa de ocupación de los hombres se incrementa al 73%, la tasa de las mujeres cae al 37%.

Sectores: la mayoría de las mujeres se emplean en actividades relacionadas con servicios personales y comercio



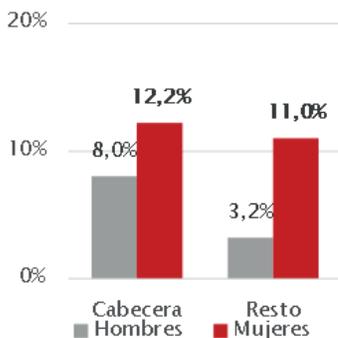
Los sectores que más mujeres contratan relativo al número de hombres son: servicios comunales, sociales y personales (67%); intermediación financiera (55%); y comercio, hoteles y restaurantes (53%). Dentro de los servicios se destacan los relacionados con la salud, la educación, el cuidado humano y la realización de tratamientos de belleza, donde siete de cada diez trabajadores son mujeres.

Por el contrario, los sectores que menos mujeres contratan relativo al número de hombres son: construcción (4%); transporte, almacenamiento y comunicaciones (16%); y explotación de minas y canteras (17%).

Desempleo: las mujeres son más vulnerables al desempleo que los hombres.

Tasa de Desempleo 9,1%
Hombres..... 6,8%
Mujeres..... 12%

La tasa de desempleo de las mujeres fue superior en más de 5 puntos porcentuales a la de los hombres. Para este período de tiempo, los hombres presentaron una tasa de desempleo del 6,8% mientras que las mujeres alcanzaron una tasa de desempleo del 12%.



Por su parte, en las zonas rurales la brecha se duplica (8 puntos porcentuales): mientras la tasa de desempleo de los hombres cae al 3%, la tasa de las mujeres se ubica en el 11%.

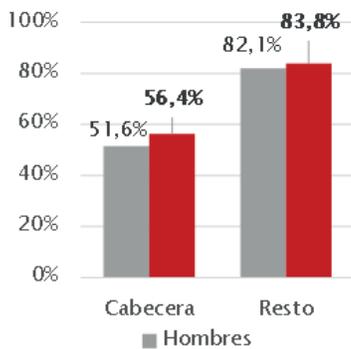
Bucaramanga es la ciudad con menor desempleo femenino del país y la única por debajo de los dos dígitos (9,2%). En cambio, las mujeres en Quibdó (19,9%), Armenia (18,2%) y Cúcuta (17%) se ven más afectadas por esta problemática.

Las ciudades con las mayores brechas de desempleo entre hombres y mujeres son: Quibdó (9,2 pp), Santa Marta (8,5 pp), Sincelejo (7,7 pp), Valledupar (6,8 pp), Armenia (6,5 pp) y Barranquilla (6 pp).

Informalidad laboral:

La informalidad afecta indiferentemente a hombres y mujeres, 6 de cada 10 ocupados en el país trabajaban en condiciones de informalidad. En el campo 8 de cada 10 mujeres ocupadas trabajan en condiciones de informalidad.

Tasa de Informalidad 60%
Hombres..... 59,4%
Mujeres..... 60,7%



Entre las zonas urbanas y rurales existe una gran diferencia entre los trabajadores en condiciones de informalidad: mientras en las ciudades la informalidad de los hombres alcanza una tasa de 52% y las mujeres 57%, en las zonas rurales la tasa de informalidad llega al 82% para los hombres y 84% para las mujeres.

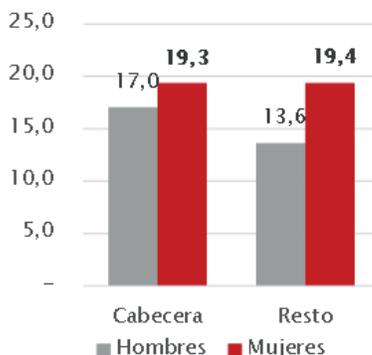
Sabías que Colombia pierde el 16% de su PIB a causa de la baja participación laboral de la mujer, y un 4% dado el bajo nivel de emprendimiento por parte de las mujeres

Fuente: Cuberes, D., & Teignier, M. (2015). "Aggregate effects of gender gaps in the labour market. Working paper"

Duración de búsqueda de trabajo: las mujeres tardan más tiempo buscando un empleo que los hombres.

Tiempo de búsqueda 18,2 Semanas
 Hombres..... 16,6 semanas
 Mujeres..... 19,3 semanas

En promedio las mujeres tardan 3 semanas adicionales para encontrar un empleo, respecto a los hombres. Mientras una mujer tarda cerca de 5 meses, un hombre se demora poco más de 4 meses.



En las zonas rurales la diferencia en el tiempo que tardan los hombres y las mujeres en encontrar un empleo se incrementa en 6 semanas: mientras los hombres en el campo tardan poco más de 3 meses, las mujeres se demoran cerca de 5 meses.



Sabías que Colombia es el segundo país en el mundo con más mujeres en cargos de liderazgo con el 53%

(Fuente: OIT (2016))

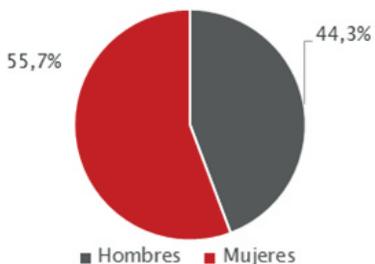
Mujeres en el Servicio Público de Empleo a nivel Nacional

Más de un millón **Inscritos en el SPE**

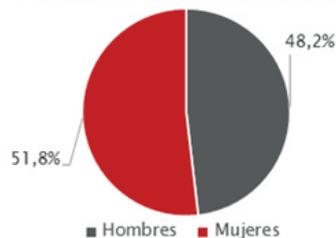
Colocados..... 239.587
Hombres 48%
Mujeres 52 %

Inscritos y colocados en el SPE: La mayoría de inscritos y colocados en el SPE son mujeres.

Distribución inscritos por Sexo



Distribución colocados por Sexo



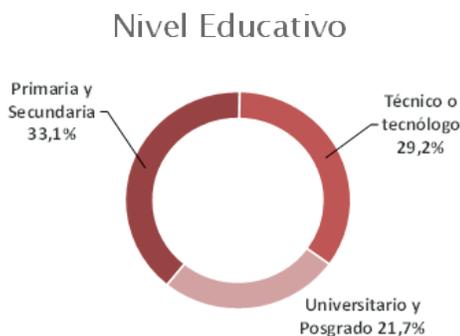
Durante el último año se han registrado un poco más de un millón de personas en el SPE, de las cuales el 56% son mujeres, siendo en 4 de cada 10 casos mujeres cabeza de familia. Así mismo, la participación de las mujeres es mayoritaria en las colocaciones: de cada 100 colocados en el SPE, 52 son mujeres.

Rangos de edad: La población femenina que acude a los Centros de Empleo es en su mayoría joven



El 57% 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).

Nivel educativo: El SPE cuenta con recurso humano femenino altamente calificado para desempeñar labores en diferentes sectores de la economía.



La mitad de las mujeres inscritas en el SPE ha alcanzado niveles de educación superior: el 51% de las mujeres declara que ha alcanzado niveles de formación técnica, tecnológica, universitaria o posgrado. Según el área de conocimiento, se destacan las mujeres con formación en ciencias económicas (44,3%), seguidas de ingeniería y afines (22,4%) y ciencias sociales y humanas (15,2%).

Mujeres en el mercado laboral y en el SPE por ciudades

Bogotá

Bogotá es el mercado laboral más grande del país, cuenta con cerca de 2,2 millones de mujeres que trabajan o buscan trabajo.

- 8 de cada 10 hombres en edad de trabajar están trabajando o buscando un empleo, en cambio tan solo 6 de cada 10 mujeres en edad de trabajar acceden al mercado laboral.
- 70 de cada 100 hombres en edad de trabajar se encuentran ocupados, mientras que tan solo 60 de cada 100 mujeres en edad de trabajar se encuentran ocupadas.
- La tasa de desempleo de las mujeres es la segunda más baja del país y es superior en más de 3 puntos porcentuales a la de los hombres.
- La brecha de ingresos salariales entre hombres y mujeres en Bogotá alcanza el 23.6%

El SPE en Bogotá

- Durante el último año en Bogotá se inscribieron más de 550 mil personas, el 44% son hombres y el 56% mujeres.
- La mayoría de las mujeres inscritas son jóvenes menores de 28 años (56,6%)
- A través del SPE se colocaron más de 158 mil personas: la mayoría de los colocados son mujeres (54%), mientras que los hombres representan el 46%.



Mujeres en el mercado laboral y en el SPE por ciudades

Medellín

Medellín es una de las ciudades con menor brecha en la tasa de desempleo entre hombres y mujeres: la tasa de desempleo de las mujeres es tan solo superior en más 2 puntos porcentuales a la de los hombres

- 70 de cada 100 hombres y 60 de cada 100 mujeres en edad de trabajar están trabajando o buscando un empleo.
- 7 de cada 10 hombres en edad de trabajar se encuentran ocupados, mientras que tan solo 5 de cada 10 mujeres en edad de trabajar se encuentran ocupadas.
- La brecha de ingresos salariales entre hombres y mujeres en Antioquia alcanza el 16,6%

El SPE en Medellín

- Durante el último año en Medellín se inscribieron más de 208 mil personas, el 41% son hombres y el 59% mujeres.
- La mayoría de las mujeres inscritas son jóvenes menores de 28 años (67,2%)
- A través del SPE se colocaron más de 42 mil personas: la mitad de las colocaciones fueron mujeres.

Mujeres en el mercado laboral y en el SPE por ciudades

Cali

Cali es una de las ciudades con mayor tasa de desempleo femenino y llega al 13,5%.

- 7 de cada 10 hombres y 5 de cada 10 mujeres en edad de trabajar participan en el mercado laboral.
- 7 de cada 10 hombres en edad de trabajar se encuentran ocupados, mientras que tan solo 5 de cada 10 mujeres en edad de trabajar se encuentran ocupadas.
- La tasa de desempleo de las mujeres es superior en cerca de 5 puntos porcentuales a la de los hombres.
- La brecha de ingresos salariales entre hombres y mujeres en el Valle del Cauca alcanza el 28,6%

El SPE en Cali

- Durante el último año en Cali se inscribieron más de 148 mil personas, el 45% son hombres y el 55% mujeres.
- La mayoría de las mujeres inscritas son jóvenes menores de 28 años (57,6%)
- A través del SPE se colocaron cerca de 24 mil personas: la mayoría de los colocados son hombres (52%), mientras que las mujeres representan el 48%.



Mujeres en el mercado laboral y en el SPE por ciudades

Cartagena

Cartagena es una de las ciudades con la Tasa Global de Participación de las mujeres más baja del país, la TGP tan solo alcanza el 51,1%

- 7 de cada 10 hombres en edad de trabajar están trabajando o buscando un empleo, en cambio tan solo 5 de cada 10 mujeres en edad de trabajar acceden al mercado laboral.
- 6 de cada 10 hombres en edad de trabajar se encuentran ocupados, mientras que tan solo 4 de cada 10 mujeres en edad de trabajar se encuentran ocupadas.
- La tasa de desempleo de las mujeres es superior en cerca de 4 puntos porcentuales a la de los hombres.
- La brecha de ingresos salariales entre hombres y mujeres en Bolívar alcanza el 22,8%

El SPE en Cartagena

- Durante el último año en Cartagena se inscribieron más de 110 mil personas, el 48% son hombres y el 52% mujeres.
- La mayoría de las mujeres inscritas son jóvenes menores de 28 años (54,1%)
- A través del SPE se colocaron más de 7 mil personas: la mayoría de los colocados son hombres (66%), mientras que las mujeres representan el 34%.

Mujeres en el mercado laboral y en el SPE por ciudades

Villavicencio

Villavicencio es la ciudad con la segunda menor brecha en la tasa de desempleo entre hombres y mujeres: la tasa de desempleo de las mujeres es tan solo superior en 2 puntos porcentuales a la de los hombres

- 7 de cada 10 hombres y 6 de cada 10 mujeres en edad de trabajar participan en el mercado laboral.
- 6 de cada 10 hombres y 7 de cada 10 mujeres en edad de trabajar se encuentran ocupadas.
- La tasa de desempleo de las mujeres es superior en 2 puntos porcentuales a la de los hombres.
- La brecha de ingresos salariales entre hombres y mujeres en el Meta alcanza el 30,2%

En el SPE en Villavicencio

- Durante el último año en Villavicencio se inscribieron más de 34 mil personas, el 48% son hombres y el 52% mujeres.
- La mayoría de las mujeres inscritas son jóvenes menores de 28 años (57,3%)
- A través del SPE se colocaron cerca de 6 mil personas: la mayoría de los colocados son hombres (51%), mientras que las mujeres representan el 49%.



Mujeres en el mercado laboral y en el SPE por ciudades

Barrancabermeja

Barrancabermeja presenta bajas tasas de participación, colocación y una amplia brecha entre la tasa de desempleo de los hombre y mujeres

- 6 de cada 10 hombres en edad de trabajar están trabajando o buscando un empleo, en cambio tan solo 4 de cada 10 mujeres en edad de trabajar participan en el mercado laboral.
- 5 de cada 10 hombres en edad de trabajar se encuentran ocupados, mientras que tan solo 3 de cada 10 mujeres en edad de trabajar se encuentran ocupadas.
- La tasa de desempleo de las mujeres es superior en más de 6 puntos porcentuales a la de los hombres.
- La brecha de ingresos salariales entre hombres y mujeres en Santander alcanza el 38,5%

En el SPE en Barrancabermeja

- Durante el último año en Barrancabermeja se inscribieron más de 18 mil personas, el 61% son hombres y el 39% mujeres.
- La mayoría de las mujeres inscritas son jóvenes menores de 28 años (47,1%)
- A través del SPE se colocaron más de mil personas: la mayoría de los colocados son hombres (78%), mientras que las mujeres representan el 22%.



La apuesta del SPE por la Equidad de Género

Las estrategias de equidad de género en el mercado laboral requieren de la articulación de acciones desde diferentes frentes institucionales y organizacionales. Entendiendo esto, durante el 2016, la Unidad del Servicio Público de Empleo, ha venido trabajando en el diseño y la implementación de una Estrategia de Inclusión Laboral con Equidad de Género, la cual tiene como propósito promover acciones para el cierre de brechas que limitan la participación de la mujer en el mercado laboral a través de las siguientes líneas de acción:

1. La suscripción de Pactos de Inclusión Laboral con Equidad de Género con el sector productivo y otros actores institucionales. Si bien desde el nivel nacional el SPE está liderando la socialización de la estrategia con el sector productivo, con miras a mejorar los niveles de participación laboral de la mujer, la estrategia también insta a las Agencias de Empleo a suscribir Pactos de Inclusión Laboral con Equidad de Género. Con el sector productivo, estos pactos buscan i) promover una mayor inclusión de las mujeres en el mercado laboral, especialmente en aquellos sectores que tradicionalmente han vinculado mano de obra masculina; ii) proponer y adoptar acciones contra los patrones culturales de género que limitan el rol de la mujer en ciertos sectores. Por otra parte, también se ha motivado la suscripción de pactos con otros actores institucionales que permitan, por ejemplo, promover la adopción de medidas que faciliten el cuidado de los hijos permitiendo que las mujeres puedan participar más de las oportunidades de empleo.

2. El fortalecimiento de las capacidades a los Centros de Empleo para la prestación de los servicios de gestión y colocación sin sesgos de género. A través de esta línea de trabajo, se le brindará a las Agencias de Empleo en un plan de asistencia técnica para que presten los servicios de orientación e intermediación laboral sin sesgos de género. Por ejemplo, esto les permitirá tener el conocimiento para que brinden talleres dirigidos a fortalecer las habilidades blandas en mujeres; para motivar a las mujeres a la postulación de vacantes que tradicionalmente han sido desempeñadas por hombres; para que a través de la entrevista de orientación puedan identificar las competencias, metas de formación y las barreras de acceso al empleo de las mujeres, a partir de lo cual puedan brindar un portafolio de servicios que contribuya a la mitigación de dichas barreras. Este proceso de fortalecimiento de capacidades, será un paso para que las Agencias de Empleo contribuyan a disminuir la reproducción de estereotipos que promueven prácticas discriminatorias y a que implementen el enfoque de género a los programas y proyectos en los que participan.

3. La implementación de una campaña de comunicaciones dirigida a usuarios del SPE. Teniendo en cuenta que existen patrones arraigados con respecto al rol de la mujer en el mercado laboral, a través de esta línea de acción, se busca eliminar los estereotipos de género que alimentan las barreras de entrada a las cuales se



enfrentan las mujeres para acceder a una oferta laboral. En este sentido, se busca que, a través de este tipo de campañas, se invite a las mujeres a formarse en sectores que tradicionalmente han sido desempeñados por hombres; a postularse a ofertas laborales a las que no aplicarían por creer que no cumplen con los requisitos y a romper sus miedos. Igualmente, a través de estas campañas, se busca invitar a los hombres a que valoren el aporte de las mujeres al mercado laboral y a que reconozcan que tienen un papel fundamental en este proceso.

4. Ruralidad y enfoque de género. El posconflicto plantea enormes desafíos que demandan la atención de las mujeres que habitan las zonas rurales, quienes requieren una atención especial, ya que históricamente han presentado tasas de ocupación muy bajas y un elevado número de horas dedicado al trabajo. Igualmente, la falta de infraestructura y de medios económicos para desplazarse hacia las cabeceras urbanas, donde podrían encontrar oportunidades de empleo, limitan sus posibilidades de inserción laboral y aumenta las brechas de género. En este sentido, la implementación de programas de empleo temporal buscan incluir una participación igualitaria de hombres y mujeres que brinden oportunidades de empleo en igualdad de condiciones.

En lo corrido del año, se han priorizado siete Agencias de las siguientes Cajas de Compensación Familiar que empezarán a trabajar en la implementación de la estrategia de Inclusión Laboral con Equidad de Género: Comfenalco Cartagena; Comfamiliar Cartagena; Cofrem Meta; Comfandi Valle; Cafam Bogotá, Comfenalco Antioquia y Cafaba Barrancabermeja.

Estas Agencias, recibirán la orientación y el acompañamiento de la Unidad del Servicio Público de Empleo, para que, a nivel territorial, se adopten las líneas de acción que se han definido para alcanzar el objetivo de esta estrategia. La experiencia de estos prestadores durante este proceso, será fundamental para reproducir la implementación de medidas de equidad de género que permitan corregir los sesgos que se presentan durante los procesos de intermediación laboral, en los que muchas veces, de forma involuntaria, prevalecen algunos factores discriminatorios que excluyen a las mujeres del acceso en igualdad de condiciones a las oportunidades de empleo.



Tabla de contenido

Introducción

Mujeres en el mercado laboral colombiano

Mujeres en el Servicio Público de Empleo a nivel Nacional

Mujeres en el mercado laboral y en el SPE por ciudades

- Bogotá
- Medellín
- Cali
- Cartagena
- Villavicencio
- Cartagena
- Barrancabermeja

La apuesta del SPE por la Equidad de Género