Barreras de género para acceder al **mercado laboral:** *Cartagena y Quibdó*

MINTRABAJO

Servicio de Empleo
Unidad del Servicio Público de Empleo

GOBIERNO DE COLOMBIA

PNUD
Al servicio de las personas y las naciones

BARRERAS DE GÉNERO PARA ACCEDER AL MERCADO LABORAL:

Cartagena y Quibdó

MINTRABAJO

Servicio de Empleo
Unidad del Servicio Público de Empleo

GOBIERNO DE COLOMBIA

PNUD
Al servicio de las personas y las naciones

PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO -PNUD-

Martín Santiago Herrero
Coordinador Residente y Humanitario

Pablo Ruiz Hiebra
Director País

Inka Mattila
Directora de País Adjunta

Lina María Arbeláez
Gerente Nacional del área de Pobreza e Inequidad

Oliverio Huertas Rodríguez
Coordinador Proyecto Desarrollo y Mercado Laboral

GRUPO DE INVESTIGACIÓN

Daniela Borrero
Profesional Especializada Proyecto Equipares

Laura María Velásquez Gil
Asistente Técnica en Género

Sergio Armando Rueda
Profesional en Políticas Públicas Proyecto Desarrollo y Mercado Laboral

David Sánchez Calvo
Consultor PNUD

Natalia Castro
Consultora PNUD

UNIDAD ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO

Isabel Cristina De Ávila Benítez
Directora

Ana Libia Suárez Corzo
Subdirectora de Promoción

ISBN 978-958-8971-83-4

Contenido

1. INTRODUCCIÓN: LAS BRECHAS DE GÉNERO PERSISTEN EN EL MERCADO LABORAL **5**

2. ¿CÓMO ENTENDER ESTAS BARRERAS?: UNA APROXIMACIÓN TEÓRICA **8**

   Barreras individuales
   Barreras organizacionales
   Barreras del entorno

3. PERCEPCIONES SOBRE LAS BARRERAS EN QUIBDÓ Y CARTAGENA **14**

4. BRECHAS DEL MERCADO LABORAL POR GÉNERO: CASOS QUIBDÓ Y CARTAGENA **23**

   Brecha de desempleo
   Brecha de subempleo
   Brecha salarial
   Brecha de participación en la Población Económicamente Activa (PEA)
   Brecha de informalidad
   Brecha de colocación a través de los Sistemas Públicos de Gestión del Empleo
   Brecha de tiempo dedicado al trabajo reproductivo
   Brechas de acceso a la protección social
   Brecha en posición ocupacional

5. CÓMO PROMOVER UN CAMBIO EN LAS BARRERAS **36**

6. ANEXOS **53**

LISTA DE TABLAS

Tabla 1 Tasa de desempleo según edad
Tabla 2 Tasa de desempleo según presencia de niños menores de 10 años en el hogar.
Tabla 3 Tasas de subempleo
Tabla 4 Brecha salarial, años promedio de educación y participación en el mercado laboral, total nacional, Cartagena y Quibdó
Tabla 5 Participación por sexo en la Población Económicamente Activa
Tabla 6 Informalidad por sexo
Tabla 7 Medios utilizados para conseguir el empleo actual
Tabla 8 Relación entre remitidos, registrados y colocados por sexo para las ciudades de Cartagena y Quibdó.
Tabla 9 Relación entre remitidos, registrados y colocados por Núcleo Básico de Conocimiento y sexo para las ciudades de Cartagena y Quibdó
Tabla 10 Actividades adicionales sin remuneración
Tabla 11 Razones por las cuales dejan de trabajar
Tabla 12 Acceso a protección social por sexo
Tabla 13 Posición ocupacional

LISTA DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1 Barreras individuales
Ilustración 2 Barreras organizacionales
Ilustración 3 Barreras del entorno

1

INTRODUCCIÓN:
LAS BRECHAS DE GÉNERO *PERSISTEN* EN EL **MERCADO LABORAL**

Los análisis de brechas de género en los mercados laborales constituyen insumos de vital importancia cuando se busca avanzar en la equidad entre mujeres y hombres en el mundo del trabajo. Aunque se ha logrado disminuir la disparidad en términos de participación, remuneración, trato y calidad por razones de género, en el contexto laboral aún persisten obstáculos que deben superarse. La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) presentan un plan de acción para la transformación del mundo bajo 17 objetivos específicos. La iniciativa global que busca poner en marcha estrategias que favorezcan a las personas, la economía y el planeta establece en el ODS 5 que la Igualdad de Género debe: "asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública; y emprender reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, así como acceso a la propiedad y al control de la tierra y otros tipos de bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales". (Naciones Unidas, 2016)

La Agenda está en línea con el llamado de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) cuando señala que "en muchas regiones del mundo, en comparación con los hombres, las mujeres tienen más probabilidades de encontrarse y permanecer en situación de desempleo[1] , tienen menos oportunidades de participar en la fuerza de trabajo y – cuando lo hacen – suelen verse obligadas a aceptar empleos de peor calidad." (OIT,2016)

En Colombia, esta dinámica no es distinta a las tendencias mundiales. Persisten situaciones de desigualdad y de acceso a oportunidades que provocan exclusión y que afectan particularmente a las mujeres, especialmente a las más jóvenes y a las que habitan en el sector rural. Los indicadores del mercado laboral del DANE y del Servicio Público de Empleo dan cuenta de ello:

- En el trimestre de agosto-octubre de 2017, la tasa de desempleo de la mujer fue 4,5 puntos superior a la de los hombres. De acuerdo con las estadísticas del DANE, la tasa de desempleo para los hombres fue de 7% mientras que para las mujeres fue de 11,5%.

> ***Brecha de desempleo entre hombres y mujeres 4,5% (agosto- octubre 2017)***

- Entre agosto y octubre de 2017 la tasa de desempleo femenina generó impactos desfavorables en las tasas de ocupación y de participación de la mujer con respecto a la población económicamente activa. Mientras que la tasa de ocupación femenina fue de 48,7%, la de los hombres fue de 69,7%; la tasa general de participación fue de 55% para mujeres y 74,9% para hombres

1 La población desempleada se puede clasificar como:
Cesante. Es la persona que habiendo trabajado antes por lo menos durante dos semanas consecutivas se encuentra desocupada buscando empleo.
Aspirante. Es la persona que busca trabajo por primera vez. DANE

Tasa de ocupación femenina 48,7%, hombres 69,7%
Brecha = 21%
(agosto- octubre 2017)

Tasa general de participación femenina 55%, hombres 74,9%
Brecha = 19,9%
(agosto- octubre 2017)

- La mitad de las mujeres del sector urbano en Colombia laboran en el sector informal[2] .
- Las mujeres son las principales usuarias del Servicio Público de Empleo, sin embargo, son los hombres quienes más acceden a cargos laborales a través de este mecanismo.

Usuarios SPE mujeres 55,9% y hombres 44,1% Usuarios SPE
Usuarios colocados mujeres 40% y hombres 60% Brecha = 20%

Bajo este contexto, el presente estudio que tiene como objetivo identificar las barreras a las que se enfrentan las mujeres para acceder al mercado laboral, toma como referencia a Cartagena y Quibdó a modo de piloto por ser los territorios con mayor brecha de desempleo para las mujeres. Inicia con una aproximación teórica sobre las barreras que limitan el acceso de las mujeres al mercado del trabajo (individuales, organizacionales y de entorno); luego plantea un análisis alrededor de 9 brechas laborales (desempleo; subempleo; salario; participación en la población económicamente activa; informalidad; colocación a través de los sistemas públicos de gestión del empleo; tiempo dedicado al trabajo reproductivo, doméstico y de cuidado; protección social y de posición ocupacional) y finalmente brinda recomendaciones para el cierre de brechas. El objetivo es que el Servicio Público de Empleo cuente con las herramientas para facilitar la inclusión y la igualdad de las mujeres en el territorio nacional.

Este ejercicio de investigación contó con información primaria y secundaria. Para permitir el análisis se aplicaron encuestas de percepción individual, grupos focales y levantamiento de información estadística para el mercado laboral con enfoque de género.

2 Para el DANE, las características que permiten precisar la definición de empleo informal se describen a continuación:
1. Los empleados particulares y los obreros que laboran en establecimientos, negocios o empresas que ocupen hasta cinco personas en todas sus agencias y sucursales, incluyendo al patrono y/o socio;
2. Los trabajadores familiares sin remuneración;
3. Los trabajadores sin remuneración en empresas o negocios de otros hogares;
4. Los empleados domésticos;
5. Los jornaleros o peones;
6. Los trabajadores por cuenta propia que laboran en establecimientos hasta cinco personas, excepto los independientes profesionales;
7. Los patrones o empleadores en empresas de cinco trabajadores o menos;
8. Se excluyen los obreros o empleados del gobierno.
Mas información en: https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_informalidad/metodologia_informalidad.pdf

2

¿CÓMO *ENTENDER* ESTAS **BARRERAS**?: UNA **APROXIMACIÓN TEÓRICA**

Las barreras son factores que restringen o reducen la probabilidad de inserción de las personas que buscan empleo, se presentan en alguna medida en el buscador de empleo, las empresas y el entorno (SPE, 2017), entre ellas no existe un orden jerárquico. Como se identificará a lo largo del documento, aunque algunas barreras puedan clasificarse como individuales, éstas no representan una responsabilidad directa de la persona o del buscador de empleo, por el contrario, son el resultado de vacíos en las organizaciones y el entorno que se ve reflejado en las personas. La existencia de estas barreras de acceso al mercado laboral repercute en la existencia de brechas de género[3] :

Las dinámicas de recolección de información primaria se llevaron a cabo en Cartagena y Quibdó para validar desde la perspectiva individual, grupal y del tejido empresarial, los acercamientos de las definiciones de las barreras.

A continuación, se analizan tres barreras a las que se enfrenta cualquier persona que se encuentra buscando empleo, contemplando en ellas enfoque de género, la integralidad del ser (edad- etnicidad) y cómo ciertas características pueden marcar diferencias frente al impacto de las barreras.

- **Barreras individuales:** son conductas o comportamientos que manifiestan las personas debido a procesos de socialización durante su vida. Por medio de estos, se forman ideas o pensamientos con respecto a sí mismas. En particular, frente al hecho de ser mujer, sr establecen algunos roles sociales y elecciones que reflejan una construcción social y cultural que se manifiesta en los roles y los estereotipos Estas barreras se generan por no contar con las suficientes habilidades, destrezas o conocimientos para cumplir los requerimientos durante los procesos de selección.

BARRERAS INDIVIDUALES

Personales

- Inseguridades y falta de autoconfianza en la presentación de su CV.
- Baja comunicación efectiva en los procesos de selección.
- Debilidades durante la presentación de entrevistas.

Educativas

- Decisiones de formación hacia sectores feminizados.
- Escasa oferta de perfiles femeninos para sectores masculinizados.

3 "El término brecha de género se refiere a cualquier disparidad entre la condición o posición de los hombres y las mujeres y la sociedad. Suele usarse para referirse a la diferencia entre los ingresos de hombres y mujeres, por ej. "brecha salarial de género." Sin embargo, puede haber brechas de género en muchos ámbitos, tal como los cuatro pilares que el Foro Económico Mundial utiliza para calcular su Índice de Brecha de Género, a saber: participación económica y oportunidad, acceso a educación, salud y esperanza de vida, empoderamiento político." (BPfA - Plataforma de Acción de Beijing)

- **Barreras organizacionales:** son entendidas como aquellas prácticas dentro de las empresas e instituciones donde se evidencian prejuicios que afectan la probabilidad de inserción y participación laboral.

BARRERAS ORGANIZACIONALES

Sesgo

- Sesgos durante los procesos de selección.
- Valoración de candidatos, aplicación de entrevistas y pruebas de selección mediadas por estereotipos de género

Discriminación

- Descripciones sexistas de vacantes
- Estereotipos por ocupaciones y por sectores.
- Ausencia de medidas de conciliación entre vida personal-laboral

Conocimiento

- Sesgos durante los procesos de selección.
- Valoración de candidatos, aplicación de entrevistas y pruebas de selección mediadas por estereotipos de género

- **Barreras del entorno:** hacen referencia al conjunto de comportamientos que provienen de la cultura y de la oferta institucional limitada que, de alguna forma, ejercen presión directa e indirecta sobre las proyecciones, elecciones y el desempeño de las personas.

BARRERAS ORGANIZACIONALES

Institucionales

- Políticas Públicas territoriales sin orientación hacia la inclusión laboral de la mujer
- Sesgos en procesos de intermediación de las Agencias

Territoriales

- Mayores costos de desplazamiento
- Infraestructuras limitadas para el cuidado de personas a cargo

Sociales

- Presiones sociales
- Cultura machista
- Entorno familiar

Analizar estas barreras con enfoque de género permite identificar los impactos diferenciados entre hombres y mujeres y cómo estas condiciones se reflejan en el acceso al mercado laboral. Así pues, la perspectiva de género busca preguntarse cómo los estereotipos de género, los roles sociales de género y la división sexual del trabajo influyen en condiciones tales como el acceso al empleo, el subempleo, el salario, el acceso a los servicios de protección social, el tiempo que se dedica al cuidado del hogar y personas a cargo, la formalidad del empleo, entre otras, variables.

Por otra parte, en contextos de incertidumbre -como sucede con los procesos de selección de personal- en los que las organizaciones cuentan con información limitada sobre las habilidades y la productividad de los aspirantes, "los empleadores se guían por las características observables en los individuos, como la raza y el sexo, las cuales se convierten en factores a partir de los cuales se elaboran juicios y se asignan categorías de desempeño" (Arrow, 1973). De esta forma, los estereotipos concebidos frente al promedio del grupo conllevan a los empleadores a predecir la productividad de los individuos dejando de lado variables como la educación y la experiencia que permitirían estimar la productividad y la competencia de los aspirantes de manera objetiva.

Con base en lo anterior, existe discriminación cuando los empleadores consideran que algunos trabajos deben ser ejecutados por hombres, tal como lo determinan los estereotipos asignados al hecho de ser hombre; mientras que otros deben ser realizados por las mujeres, ya que tradicionalmente ha ocurrido de esa manera en un contexto determinado. En consecuencia, ese pensamiento automático y asociativo hace que, en algunos casos, los empleadores sesguen sus elecciones de contratación, lo cual impacta negativamente la participación de las mujeres en el mercado laboral.

Evidencias de otros estudios relacionados:

Antes de iniciar con los hallazgos puntuales de este estudio, se presentan resultados de investigaciones similares, que, aunque no tengan una relación directa con las tres barreras descritas, sí lo tendrán con las brechas que se presentarán en el capítulo siguiente. Esto permite tener una mirada general de las dinámicas que se presentan, desde los diferentes actores, en el momento de buscar empleo.

- Una mujer aplica a un trabajo si cumple con el 100% de los requisitos de una convocatoria, mientras que un hombre aplica si cumple con el 60%. (Hau L. Lee and Corey Billington. The evolution of supply chain management models and practice. Hewlett Packard. Interfaces 25, No. 5.)

- Las mujeres presentan menos confianza en sus habilidades, eso las lleva a sentirse menos seguras. A su vez, esto las conduce a desistir de futuras oportunidades porque pueden creer que no son lo suficientemente buenas en el área y terminan aspirando a trabajos menos competitivos. Victoria Brescoll. Lecturer at Yale School of Management. (Kay & Shipman, The Confidence Code, 2014, p. 17).

- Al salir de la universidad, el 90% de la brecha salarial entre hombres y mujeres (con las mismas características educativas y ninguna experiencia profesional) se explicaba porque las mujeres no negociaron su salario. Al realizar una encuesta encontraron que sólo 30% de las mujeres negociaron su salario vs el 70% de los hombres. (Ernesto Reuben, Columbia University Business School Journal, Ideas at work: "Confidence Game, 2011."

- Mayor aversión al riesgo: escasas postulaciones presentadas por mujeres a empleos en sectores masculinizados, menores emprendimientos liderados por mujeres por temor al endeudamiento. (Lex Borgans, et al. Gender differences in risk aversion and ambiguity aversion. National Bureau of Economic Research, 2009).

- Valoración de la confianza por encima de la competencia. Cuando las personas son seguras y creen que son buenos en algo, a pesar de qué tan bueno sean en realidad, exhiben varios comportamientos verbales y no verbales que, ante el juicio de los demás, los observan como personas muy seguras, y si son buenos o malos llega a ser irrelevante. En esto, los hombres tienden a ser más hábiles que las mujeres. (Justin Kruger and David Dunning, "Unskilled and Unaware of It: How Difficulties in Recognizing One´s Own Incompetence Lead to Inflated Assesments. Journal of Personality and Social Psicology, 199)

- Personas poco competentes en cargos directivos y posiciones estratégicas. En ámbitos laborales, la confianza es considerada un elemento fundamental para procesos de contratación y ascensos, ya que esta tiende a confundirse con la competencia. Sin embargo, las personas con exceso de confianza no suelen ser competentes y como resultado, algunos cargos, especialmente posiciones de liderazgo, son ocupados[4] por personas que confían mucho en sí mismas, pero muy poco competentes. Esto también explica porqué en ocasiones las personas con las más altas cualidades no son quienes necesariamente son promovidas. En esto, los hombres también juegan con ventaja frente a las mujeres. (The Dangers of confidence. Thomas Chamorro-Premuzic. Harvard Business Review)

- Penalización de la maternidad. Debido a que se asume que la maternidad recae principalmente sobre la madre, algunas organizaciones consideran que es más caro contratar mujeres debido a los costos que implica el pago de licencias de maternidad, afectando incluso a aquellas mujeres en edad reproductiva que han elegido no ser madres. Al respecto, la OIT realizó un estudio en el que identificó que cerca del 60% de las mujeres trabajadoras en todo el mundo no se benefician del derecho a la licencia de maternidad (International Labor Office. Women at work. Trends 2016).

4 Son las personas que durante el período de referencia se encontraban en una de las siguientes situaciones:
1. Trabajó por lo menos una hora remunerada en dinero o en especie en la semana de referencia.
2. Los que no trabajaron la semana de referencia, pero tenían un trabajo.
3. Trabajadores familiares sin remuneración que trabajaron en la semana de referencia por lo menos 1 hora.

- Pérdida en el potencial de crecimiento y competitividad. El limitado acceso de las mujeres a las oportunidades de empleo nos mantiene conectados con la pobreza. Según el McKinsey Global Institute, una participación idéntica de hombres y mujeres en el mercado laboral representaría un aumento de 28 mil millones de dólares en el PIB anual mundial de aquí a 2025. (The Power of Parity: How Advancing Women`s Equality Can Add $12 Trillion To Global Growth. McKinsey Company, 2015)

3

PERCEPCIONES SOBRE LAS BARRERAS EN **QUIBDÓ Y CARTAGENA**

A continuación se presentan los resultados[5] acerca de la percepción de hombres y mujeres encuestados en Quibdó y Cartagena sobre las barreras individuales, organizacionales y de entorno Para el ejercicio de recolección de información primaria se contó con la participación de 203 personas que respondieron la encuesta aplicada en los centros de atención de las agencias del Servicio Público de Empleo.

En Cartagena se aplicaron 93 instrumentos con un 85% de participación femenina y en Quibdó se aplicaron 101 instrumentos con un 86% de participación masculina.

Aunque los resultados de hombres y mujeres no resultan ser representativos para el total de la población de cada ciudad, sí permite observar las diferencias y tendencias entre las percepciones de hombres y mujeres en ambas ciudades. Los comentarios y conclusiones de este capítulo obedecen única y exclusivamente al análisis de percepción de los usuarios encuestados.

Percepción sobre las barreras individuales

En el último año, ha perdido usted la oportunidad de vincularse laboralmente, debido a: (indique sí o no, en cada opción según corresponda).

Cartagena — *Quibdó*

sí: 42% **sí: 40%** **sí: 63%** **sí: 33%**

Falta de experiencia

Cartagena — *Quibdó*

sí: 35% **sí: 0%** **sí: 48%** **sí: 28%**

5 (se presentan en los anexos las respuestas agregadas para cada ciudad tanto para mujeres como para hombres, la ficha técnica del instrumento y el instrumento aplicado)

Falta de habilidades y conocimientos

Cartagena — **sí: 18%** — **sí: 27%**

Quibdó — **sí: 20%** — **sí: 22%**

Dificultades en la presentación de entrevistas

Hombres y mujeres de ambas ciudades coinciden en que la falta de experiencia es una de las razones más representativas por las cuales perciben que no son contratados, la falta de habilidades y conocimientos tiene también gran lugar en la percepción de las personas entrevistadas, así como las debilidades en la presentación de entrevistas. Las mujeres en Quibdó son quienes más consideran que la falta de experiencia limita su posibilidad de vincularse al mercado laboral, así como la falta de habilidades y conocimientos. Como dato curioso las mujeres encuestadas en ambas ciudades sienten menos dificultades en la presentación de entrevistas.

¿Cree usted que existen carreras que deben ser estudiadas por hombres y otras por mujeres?

Cartagena — **sí: 6%** — **sí: 13%**

Quibdó — **sí: 7%** — **sí: 3%**

Las mujeres en ambas ciudades comparten en un pequeño porcentaje que existen estudios específicos para hombres y mujeres, lo relevante es que en Cartagena los hombres con esta opinión tienen una participación porcentual superior al de las mujeres, mientras que en Quibdó esa percepción para los hombres es casi nula.

De acuerdo con la pregunta anterior, ¿esta fue una de las razones por las que usted decidió realizar sus estudios en esta área?

Cartagena | *Quibdó*

sí: 8% **sí: 7%** **sí: 3%** **sí: 0%**

Con estas repuestas se valida la posición anterior por parte de los hombres entrevistados en Quibdó. Por su parte, los resultados permiten concluir que, en Cartagena, tanto hombres como mujeres hicieron su preferencia educativa considerando la existencia de una división sexual del trabajo.

Considera que el sector en el que aspira emplearse ¿hay preferencia/inclinación por contratar más hombres que mujeres?

Cartagena | *Quibdó*

sí: 15% **sí: 20%** **sí: 12%** **sí: 6%**

En cuanto a los sectores en que aspiran emplearse, los hombres de Quibdó son quienes menos perciben desde sus respuestas que exista una inclinación por contratar más hombres que mujeres, es relevante ver como los hombres de Cartagena tienen un porcentaje más elevado de esta percepción en comparación con las mujeres.

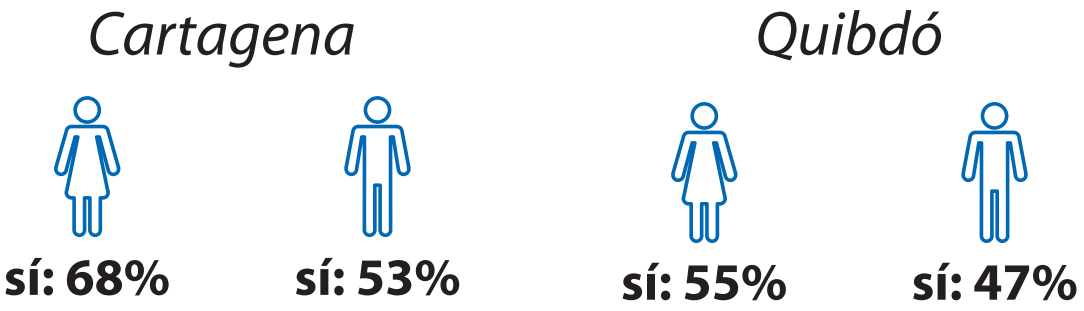
¿Existen vacantes a las que ha pensado postularse, pero no lo ha hecho porque considera que es un trabajo para personas de su sexo opuesto?

Cartagena | *Quibdó*

sí: 12% **sí: 7%** **sí: 12%** **sí: 8%**

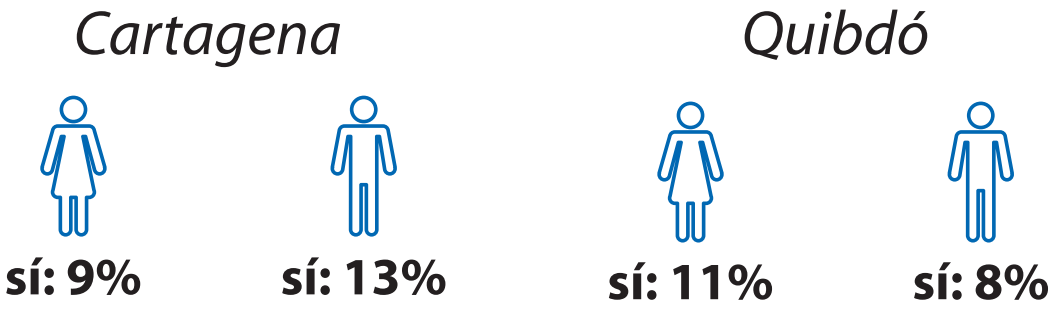
Las mujeres de ambas ciudades son quienes más dejan de postularse a vacantes por tener la percepción de que existen trabajos para hombres y otros para mujeres. En los hombres, aunque en menor proporción, también se presenta la percepción de que existen trabajos para hombres y otros para mujeres.

¿Le gustaría estudiar y vincularse laboralmente en una actividad económica distinta a donde se ha desempeñado hasta el momento?



Las mujeres tienen mayor interés que los hombres por tener un cambio en su actividad productiva, sin embargo, también hay un porcentaje importante de hombres que considerarían hacerlo.

¿Considera que han existido factores de crianza desde su familia, que hayan influido en que usted tenga menos opciones para acceder a ciertos cargos laborales?



Los hombres de Cartagena y las mujeres de Quibdó son quienes más consideran que la crianza ha influido en sus opciones para ocupar ciertos cargos laborales.

Tanto hombres como mujeres de ambas ciudades perciben que existan trabajos y estudios específicamente para hombres y para mujeres

La falta de experiencia es una de las razones más representativas por las cuales perciben que no son contratados

Las mujeres tienen mayor interés que los hombres en tener un cambio en su actividad productiva, sin embargo, para ambos sexos la posibilidad resulta atractiva.

Percepción sobre las barreras organizacionales

Considera que, en el último año, perdió una oportunidad laboral por razones cómo:

Cartagena		*Quibdó*	
sí: 4%	**sí: N/R**	**sí: 28%**	**sí: N/R**

Solicitud de prueba de embarazo en el proceso de ingreso a un cargo

Cartagena		*Quibdó*	
sí: 22%	**sí: 0%**	**sí: 17%**	**sí: 3%**

El empleador relacionó su rol de madre o padre con posibilidades de inasistencia al trabajo

Cartagena		*Quibdó*	
sí: 16%	**sí: 7%**	**sí: 14%**	**sí: 0%**

Percibió preferencia en la actividad económica y en el cargo por contratar hombres

En Cartagena y Quibdó la prueba de embarazo como requisito de ingreso es la razón más mencionada por las mujeres; de igual forma, las mujeres de ambas ciudades y los hombres de Quibdó – aunque en menor proporción- sienten que los empresarios limitan sus posibilidades de acceder al mercado laboral por percibir que su rol de madres o padres afectaría su productividad.

En las ocasiones en las que se ha visto obligado/a renunciar ¿cuáles de las siguientes características han sido la causa?

	Cartagena		Quibdó	
	sí: 92%	sí: 60%	sí: 0%	sí: 0%
Los medios de transporte dificultan la llegada al lugar de trabajo	sí: 83%	sí: 67%	sí: 25%	sí: 17%
Mal ambiente laboral entre compañeros	sí: 16%	sí: 7%	sí: 26%	sí: 0%
Inflexibilidad en el horario para atender temas familiares - personales	sí: 0%	sí: 0%	sí: 0%	sí: 19%

Trato indigno por parte del empleador

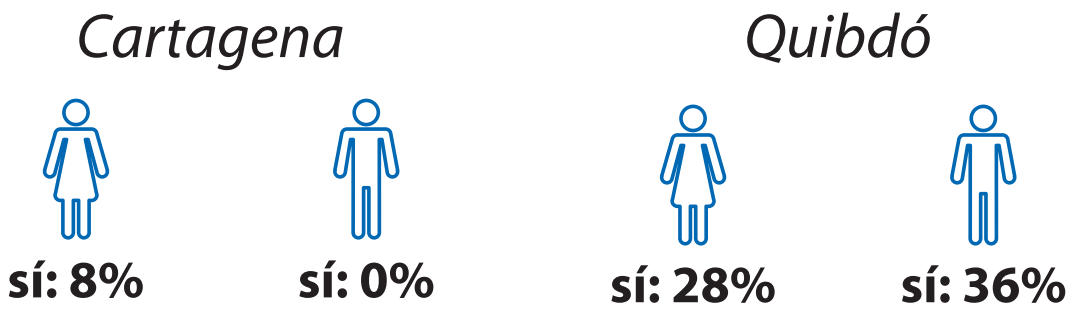
Para hombres y mujeres el mal ambiente laboral es la razón más común que motiva a tomar la decisión de renunciar. Tanto las mujeres como los hombres de Cartagena lo hacen por las dificultades de llegar a sus lugares de trabajo, mientras que las mujeres de Quibdó manifiestan en mayor proporción hacerlo por la falta de horarios flexibles para atender temas personales. Es relevante que, con respecto al mal trato por parte del empleador, en ambas ciudades sólo un porcentaje de hombres en Quibdó manifiestan sentir esta percepción.

En Cartagena y Quibdó la prueba de embarazo como requisito de ingreso es la razón más mencionada por las mujeres

Para hombres y mujeres el mal ambiente laboral es la razón más común que motiva a tomar la decisión de renunciar

Percepción sobre las barreras de entorno

¿Sabe usted de algún tipo de apoyo (capacitaciones, talleres, subsidios, etc.), por parte del gobierno u otra institución, que promueva la vinculación de las mujeres a un empleo?



Conoce algún tipo de apoyo como capacitaciones o talleres

Los apoyos institucionales son poco conocidos por las personas en la ciudad de Cartagena, ningún hombre manifestó conocer alguno de estos. En Quibdó por el contrario son los hombres quienes más tienen conocimientos sobre la existencia de apoyos institucionales.

En el proceso de intermediación laboral realizado por las agencias de empleo, ¿sintió usted algún tipo de discriminación por ser mujer?

Cartagena		Quibdó	
sí: 3%	**sí: N/R**	**sí: 1%**	**sí: N/R**

Sintió algún tipo de discriminación por ser mujer, en el proceso de intermediación laboral realizada por la agencia de empleo

Son pocas las mujeres en ambas ciudades que durante el proceso de intermediación laboral sintieron algún tipo de discriminación por ser mujer. Tanto hombres como mujeres de ambas ciudades reconocen que está mal visto que la mujer trabaje, esta tendencia es más significativa en los hombres de Quibdó.

¿Usted cree que en la ciudad es mal visto que la mujer trabaje?

Cartagena		Quibdó	
sí: 8%	**sí: 7%**	**sí: 4%**	**sí: 14%**

Es mal visto que la mujer trabaje

Los hombres de Quibdó son quienes en mayor proporción manifestaron que está mal visto que la mujer trabaje, seguido por las mujeres y hombres de Cartagena. Las mujeres de Quibdó son quienes menos tienen esta percepción.

Los apoyos institucionales son poco conocidos en Cartagena, y en Quibdó son los hombres quienes más tienen conocimientos sobre estos

4

BRECHAS DEL MERCADO LABORAL POR *GÉNERO:* CASOS ***QUIBDÓ Y CARTAGENA***

Las brechas del mercado laboral por género son el reflejo de las barreras mencionadas en el capítulo anterior, un fenómeno que, al igual que en muchos países, ocurre en Colombia y sus principales ciudades. "La inequidad de género en el mercado laboral colombiano es profunda y persistente, a pesar de que las mujeres han ganado más participación en el mercado laboral y cuentan con más años de educación" (Galvis, 2010).

Para analizar esta posible discriminación contra las mujeres en las ciudades de Cartagena y Quibdó se utilizaron dos fuentes de información secundaria. Se estudiaron los datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) y estadísticas recolectadas a través del Servicio Público de Empleo SPE[6] .

En términos laborales la Organización Internacional del Trabajo OIT, describe las brechas de género como "las diferencias entre mujeres y hombres en un determinado ámbito. Implican desigualdad y, por lo tanto, desventaja para uno de ellos: normalmente, para las mujeres. En el mercado laboral, las brechas de género identifican los aspectos en los que las mujeres están en desventaja en comparación con los hombres."

La OIT clasifica estas brechas en 6 tipos en relación con el mercado laboral

- Brecha salarial
- Brecha de participación en la Población Económicamente Activa (PEA)
- Brecha de colocación a través de los Sistemas Públicos de Gestión del Empleo
- Brecha de tiempo dedicado al trabajo reproductivo (doméstico y de cuidado)
- recha de protección social

Adicional a las brechas identificadas por la OIT se pueden identificar 4 brechas más dentro del análisis estadístico y cualitativo:

- Brecha de informalidad
- Brecha de desempleo
- Brecha de subempleo
- Brecha ocupacional

La brecha para todos los casos es calculada como la diferencia de puntos porcentuales entre los hombres y las mujeres, lo que quiere decir que si la brecha es positiva las mujeres tienen una situación favorable dentro de la variable en comparación con los hombres y ocurre lo contrario si la brecha es negativa.

6 La Unidad Administrativa del Servicio Público de Empleo (UASPE), es una entidad adscrita al Ministerio de Trabajo, que surgió como una respuesta del Estado Colombiano para organizar el mercado de trabajo. En otras palabras, este sistema permite que buscadores de empleo conozcan y accedan a oportunidades laborales de forma ágil y transparente, al tiempo que permite a los empleadores encontrar los perfiles que se ajusten a sus necesidades de contratación. A través de la red de prestadores, tanto buscadores de empleo, como empleadores, pueden utilizar los servicios gratuitos de la ruta de empleo que incluyen: registro de hoja de vida y vacantes; orientación ocupacional y orientación a empleadores para la inscripción de sus ofertas de trabajo de acuerdo con la reglamentación vigente; formación y capacitación a la medida, y por último, preselección y remisión de perfiles, lo cual apunta a la optimización de los procesos de búsqueda de talento en las organizaciones, democratizando el acceso a las oportunidades de empleo para todos los colombianos.

Brecha de desempleo

A nivel nacional y para las dos ciudades, la principal brecha entre hombres en el mercado laboral está en la tasa de desempleo, según: a) la edad (jóvenes de 12 a 28 años y mayores a 28 años) y b) para las personas cuyos hogares cuentan con niños menores a 10 años. Los resultados son presentados en las tablas 1 y 2:

Tabla 1 Tasa de desempleo según edad

Rango de edad	Total Nacional		Cartagena		Quibdó	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
12 a 28 años	12.0%	20.6%	13.5%	25.2%	16.1%	32.4%
28 o más	5.1%	8.5%	4.2%	7.4%	11.4%	17.1%

Fuente: cálculos propios a partir de la información de la GEIH – DANE

En la tabla 1 es posible observar que, para las tres divisiones territoriales, la tasa de desempleo más alta corresponde a las mujeres jóvenes. A nivel nacional, la tasa de desempleo para las mujeres entre 12 y 28 años es 4 veces más alta que la de los hombres que tienen 28 años o más. En la ciudad de Cartagena la tasa de desempleo de las mujeres jóvenes es el doble que la de los hombres jóvenes y prácticamente 6 veces más alta que la de los hombres que tienen 28 años o más. La tasa de desempleo para las mujeres jóvenes en Quibdó es del 32,4% esto corresponde a casi el triple de la tasa de desempleo de los hombres que tienen 28 años o más y el doble si se compara con la tasa de desempleo de los hombres jóvenes.

Tabla 2 Tasa de desempleo según presencia de niños menores de 10 años en el hogar

Hogares	Total Nacional		Cartagena		Quibdó	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Sin niños menores de 10 años	8.0%	10.4%	8.0%	9.6%	14.8%	18.6%
Niños menores de 10 años	6.0%	13.5%	5.3%	14.0%	12.1%	24.3%

Fuente: Cálculos propios a partir de la información de la GEIH – DANE

Por otro lado, en la tabla 2 se puede observar que la tasa de desempleo es más alta para las mujeres que viven con un niño menor de 10 años, pero lo contrario ocurre para los hombres. Esto sugiere que el cuidado de los hijos no es igualitario en los hogares y afecta al mercado laboral. Concretamente, en la ciudad de Cartagena, la tasa de desempleo para las mujeres en cuyo hogar hay un niño menor de 10 años es del 14%, casi el triple que la de los hombres que tienen un hogar con las mismas características. En la ciudad de Quibdó, la tasa de desempleo para el grupo de mujeres en cuyo hogar hay un niño con 10 años o menos de edad es del 24,3%, lo que es equivalente al doble de los hombres que tienen un hogar con la misma característica.

Brecha de subempleo

Las personas se consideran subempleadas cuando la duración o productividad de su trabajo es inferior a su nivel de pleno empleo. Este se relaciona con sus ingresos, horas trabajadas, competencias personales y profesionales. Se identifican 4 tipos:

Subempleo subjetivo: se refiere al simple deseo manifestado por el trabajador de mejorar sus ingresos, el número de horas trabajadas o tener una labor más acorde con sus competencias personales.
Subempleo por horas: ocupados que desean trabajar más horas ya sea en subempleo principal o secundario y tienen una jornada inferior a 48 horas semanales.

Subempleo por horas: ocupados[7] que desean trabajar más horas ya sea en subempleo principal o secundario y tienen una jornada inferior a 48 horas semanales.

Subempleo por competencias: incluye a todas las personas que trabajan y que, durante el periodo de referencia, desean cambiar su situación de empleo actual para utilizar mejor sus competencias profesionales y están disponibles para ello.

Subempleo por ingresos: incluye a todas las personas ocupadas que, durante el periodo de referencia, desean o buscan cambiar su situación actual de empleo, con objeto de mejorar sus ingresos limitados. Al analizar cada uno de los tipos de subempleo es evidente que en Cartagena el subempleo subjetivo y por ingresos son levemente inferiores para las mujeres que, para los hombres. Por su parte en Quibdó, los 4 tipos de subempleo se reflejan de manera superior en las mujeres.

Al analizar cada uno de los tipos de subempleo es evidente que en Cartagena el subempleo subjetivo y por ingresos son levemente inferiores para las mujeres que, para los hombres. Por su parte en Quibdó, los 4 tipos de subempleo se reflejan de manera superior en las mujeres.

Tabla 3 Tasas de subempleo

Subempleo	Nacional		Cartagena		Quibdó	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Subempleo subjetivo	29,4%	32,5%	16,2%	15,7%	22,6%	26,6%
Subempleo por horas	7,9%	12,8%	2,9%	5,4%	3,1%	7,2%
Subempleo por ingresos	26,0%	27,5%	15,6%	15,0%	21,4%	24,5%
Subempleo por competencias	16,8%	19,3%	6,2%	6,3%	17,7%	20,3%

Fuente: Cálculos propios a partir de la información de la GEIH – DANE.

7 Subempleo por horas: ocupados que desean trabajar más horas ya sea en subempleo principal o secundario y tienen una jornada inferior a 48 horas semanales.

Brecha salarial

Basados en los cálculos realizados por la Gran Encuesta Integrada de Hogares del DANE, se estimó que la brecha de ingreso salarial entre hombres y mujeres a nivel nacional es de 20,8% para 2016. Las ramas de actividad económica en las que la brecha afecta más a las mujeres son: agropecuaria (71,4%); comercio, restaurantes y hoteles (48,6%); servicios (47,9%) y actividades inmobiliarias (46,2%); esta brecha persiste incluso a pesar de que el promedio de años de escolaridad es prácticamente el mismo entre los dos sexos.

Por otro lado, en las actividades de electricidad, gas y agua; construcción, transporte y comunicaciones, las mujeres tienen salarios superiores a los de los hombres en un 14,9%, 47,8% y 4,1% respectivamente. Para estos sectores la diferencia de años promedio de educación, entre los dos sexos, es la más alta: las mujeres en estos tres sectores tienen en promedio 3, 5 y 3 años más de educación que los hombres respectivamente. Sin embargo, la participación de las mujeres en estas actividades económicas es muy baja (ver tabla 4).

En la ciudad de Cartagena, los hombres ganan en promedio 24,6% más que las mujeres, esto ocurre a pesar de que ambos sexos tienen en promedio los mismos años de educación. Las actividades económicas en donde la brecha es más profunda son: actividades inmobiliarias (52,4%), servicios (47%) e industria manufacturera (38,5%). Para la primera de estas actividades, los hombres tienen en promedio dos años más de educación que las mujeres y prácticamente no hay diferencia en la participación entre los dos sexos.

Por otro lado, aunque no hay diferencia en los años promedio de educación en la industria manufacturera, ambos sexos tienen una participación similar. La brecha salarial en la actividad de servicios se asevera debido a que las mujeres tienen una mayor participación en el sector (36,1%) frente a una participación de 13,1% de los hombres, no hay prácticamente diferencia en los años promedio de educación para este sector.

En el sector de la construcción las mujeres tienen un salario más alto que el de los hombres (58,3%), esto es parcialmente explicado, debido a que las mujeres tienen en promedio 5 años más de educación que los hombres en este sector; no obstante, la participación de las mujeres es solo del 0,7%.

Total Nacional

Rama de actividad	Hombres			Mujeres			Brecha (Hombres vs. Mujeres)		
	Ingreso promedio mensual	Años promedio de escolaridad	% participación	Ingreso promedio mensual	Años promedio de escolaridad	% participación	Ingreso promedio mensual	Años promedio de escolaridad	% participación
Agropecuaria	$ 533.854	5	22,7%	$ 261.336	6	7%	71,4%	-1	16%
Minas-Canteras	$ 1.669.831	8	1,2%	$ 1.646.233	8	0%	1,4%	0	1%
Industria Manufacturera	$ 1.175.018	10	11,4%	$ 815.182	10	12%	36,6%	0	0%
Electricidad/Gas/Agua	$ 1.789.044	12	0,7%	$ 2.076.650	14	0%	-14,9%	-3	0%
Construcción	$ 900.512	8	10,4%	$ 1.452.622	13	1%	-47,8%	-5	10%
Comercio/Restaurantes/Hoteles	$ 937.307	9	22,6%	$ 576.457	9	35%	48,6%	0	-13%
Transporte/Comunicaciones	$ 927.507	9	11,7%	$ 966.612	11	3%	-4,1%	-3	9%
Establecimientos Financieros	$ 2.480.871	14	1,1%	$ 1.985.728	14	2%	22,3%	0	-1%
Actividades Inmobiliarias	$ 1.586.794	12	7,1%	$ 999.634	11	9%	46,2%	1	-2%
Servicios	$ 1.881.953	13	11,1%	$ 1.165.828	11	31%	47,9%	1	-20%
No informa	$ 1.166.621	8	0,0%	$ 470.462	7	0%	90,8%	1	0%
Total	$ 1.051.359	9	100%	$ 854.328	10	100%	20,8%	-1	0%

Cartagena

Rama de actividad	Hombres			Mujeres			Brecha (Hombres vs. Mujeres)		
	Ingreso promedio mensual	Años promedio de escolaridad	% participación	Ingreso promedio mensual	Años promedio de escolaridad	% participación	Ingreso promedio mensual	Años promedio de escolaridad	% participación
Agropecuaria	$ 1.011.870	7	1,2%	$ 875.470	13	0,2%	14,5%	-6	1%
Minas-Canteras	$ 2.586.899	14	0,7%	$ 2.051.420	16	0,2%	23,2%	-3	1%
Industria Manufacturera	$ 1.199.737	11	10,6%	$ 816.477	11	8,0%	38,5%	0	3%
Electricidad/Gas/Agua	$ 1.480.667	12	1,1%	$ 1.276.104	15	0,3%	14,9%	-3	1%
Construcción	$ 821.124	9	14,6%	$ 1.485.965	14	0,7%	-59,3%	-5	14%
Comercio/Restaurantes/Hoteles	$ 944.691	10	27,0%	$ 677.079	10	39,6%	33,3%	0	-13%
Transporte/Comunicaciones	$ 913.194	10	21,7%	$ 875.171	12	4,8%	4,3%	-2	17%
Establecimientos Financieros	$ 1.497.294	14	0,8%	$ 1.489.682	15	1,4%	0,5%	-1	-1%
Actividades Inmobiliarias	$ 1.504.506	12	9,1%	$ 891.023	11	8,8%	52,4%	2	0%
Servicios	$ 1.693.702	13	13,1%	$ 1.058.203	12	36,1%	47,0%	1	-23%
Total	$ 1.119.063	11	100%	$ 874.935	11	100%	24,6%	0	0%

Quibdo

Rama de actividad	Hombres			Mujeres			Brecha (Hombres vs. Mujeres)		
	Ingreso promedio mensual	Años promedio de escolaridad	% participación	Ingreso promedio mensual	Años promedio de escolaridad	% participación	Ingreso promedio mensual	Años promedio de escolaridad	% participación
Agropecuaria*	$ 504.025	4	1,7%	$ 102.647	3	0,1%	159,1%	1	2%
Minas-Canteras	$ 638.284	6	2,9%	$ 341.906	4	0,7%	62,4%	2	2%
Industria Manufacturera	$ 735.746	9	5,8%	$ 467.588	9	4,4%	45,3%	0	1%
Electricidad/Gas/Agua	$ 1.093.352	12	1,2%	$ 1.384.485	13	0,6%	-23,6%	-1	1%
Construcción	$ 797.038	8	18,5%	$ 845.867	12	0,4%	-5,9%	-4	18%
Comercio/Restaurantes/Hoteles	$ 786.477	9	26,7%	$ 479.706	9	36,9%	49,4%	0	-10%
Transporte/Comunicaciones	$ 671.699	9	19,6%	$ 583.290	12	2,9%	14,1%	-3	17%
Establecimientos Financieros	$ 1.914.028	15	0,9%	$ 1.292.109	15	1,4%	39,3%	0	-1%
Actividades Inmobiliarias	$ 1.472.892	15	4,6%	$ 707.730	11	4,0%	73,3%	4	1%
Servicios	$ 1.847.293	14	18,3%	$ 1.081.656	12	48,5%	53,5%	2	-30%
Total	$ 992.704	10	100%	$ 800.861	11	100%	21,5%	-1	0%

La brecha salarial es de 21,5% entre hombres y mujeres en la ciudad de Quibdó, y ésta persiste a pesar de que, prácticamente, hombres y mujeres tienen los mismos años de educación. Las ramas de actividad económica en donde la brecha salarial es más alta corresponden a: actividades inmobiliarias (73,3%), minas y canteras (62,4%), servicios (53,5%) y comercio restaurantes y hoteles (49,4%). Para el caso de las actividades inmobiliarias, la brecha puede ser parcialmente explicada por la diferencia de años de educación, ya que los hombres tienen en promedio 4 años más de educación que las mujeres. La brecha salarial de minas y canteras es la segunda más alta de la ciudad. A diferencia de esto, la mayor parte de la fuerza laboral femenina se concentra en la actividad de servicios, la cual tiene la tercera brecha salarial más alta entre todas las actividades económicas. Un fenómeno similar ocurre en la actividad de comercio, restaurantes y hoteles. Contrario a esto, en la actividad económica de electricidad, gas y agua las mujeres perciben un 23,6% de ingresos más que los hombres, aunque tiene poca participación por parte de ambos sexos.

Los resultados, para ambas ciudades, sugieren que a pesar de que las mujeres tienen igual o más años de educación promedio que los hombres devengan menos que estos. Las ramas de actividad económica en donde las brechas son más severas son las de servicios y la de comercio, restaurantes y hoteles, actividades en las cuales se concentra la fuerza laboral de las mujeres. Finalmente, la brecha salarial para algunas actividades favorece a las mujeres, sin embargo, su participación dentro del mercado laboral es muy limitada.

Brecha de participación en la Población Económicamente Activa (PEA)

En Colombia, sólo el 54,5% por ciento de mujeres y el 74,9% por ciento de los hombres en edad de trabajar se registran como económicamente activos. En Cartagena esta brecha es de 20 puntos porcentuales con 69,7 % para los hombres y 49,7% para las mujeres. En Quibdó esta brecha se reduce a 13,2 puntos porcentuales con 66,3% para los hombres y 53,5% para las mujeres. Brecha de informalidad

Tabla 5 participación por sexo en la Población Económicamente Activa

% PEA[8]/PET[9]	Nacional		Cartagena		Quibdó	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
	74,9%	54,5%	69,7%	49,7%	66,3%	53,5%

Fuente: Cálculos propios a partir de la información de la GEIH – DANE

Brecha de informalidad

Al analizar la brecha de informalidad se evidencia que en Colombia ésta es de -0,2 puntos porcentuales, lo que implica que las mujeres tienen una mayor participación en el mercado informal. En Cartagena es de -2,4 y en Quibdó esta es positiva 1,1 puntos porcentuales. Sin embargo, aunque la brecha del país es baja y en Quibdó positiva, es relevante mencionar el reflejo de la informalidad.

Tabla 6 informalidad por sexo

Informalidad	Nacional		Cartagena		Quibdó	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
	59,7%	59,9%	53,7%	56,1%	59,4%	58,3%

Fuente: Cálculos propios a partir de la información de la GEIH – DANE

Brecha de colocación a través de los Sistemas Públicos de Gestión del Empleo

En el momento en que las personas se encuentran buscando empleo, en Quibdó, igual que en el resto del país, la búsqueda se realiza en mayor medida pidiendo ayuda a familiares, amigos o colegas, y las mujeres lo hacen en mayor proporción que los hombres (9 pp). En Cartagena lo más representativo es llevar o enviar hojas de vida a empresas o empleadores, esto implica acudir a bolsas de empleo o intermediarios. Las mujeres realizan esta práctica en menor proporción que los hombres (-11pp.).

Tabla 7 Medios utilizados para conseguir el empleo actual

¿Qué medios utilizó para conseguir su empleo actual?	Nacional		Cartagena		Quibdó	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Pidió ayuda a familiares, amigos o colegas	69,5%	66,2%	27,5%	41,5%	59,1%	68,4%
Visitó, llevó o envió hojas de vida a empresas o empleadores	16,8%	18,2%	54,7%	46,9%	20,5%	17,3%
Visitó, llevó o envió hojas de vida a bolsas de empleo o intermediarios	3,0%	3,8%	10,4%	5,8%	1,2%	0,8%
Puso o consultó clasificados	1,9%	2,5%	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%
Por convocatorias	5,6%	5,8%	6,7%	5,1%	18,2%	12,8%
Por el sistema de información del SENA	0,8%	1,2%	0,5%	0,5%	0,4%	0,5%
Otro medio	2,4%	2,5%	0,1%	0,1%	0,5%	0,2%
NS/NR	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

Fuente: cálculos propios a partir de la información de la GEIH – DANE

Según las cifras de los prestadores públicos de Cartagena (SENA, cajas de compensación familiares y alcaldías) en lo recorrido del 2017 se han registrado 8.795 personas, de las cuales el 46% fueron mujeres. Entre todas las personas registradas, 1.783 fueron remitidas a un empleo (47% fueron mujeres), 1.099 obtuvieron un empleo (50% mujeres) y 1.827 personas fueron orientadas, de las cuales el 57,5% fueron mujeres.

Para el caso de Quibdó, en el mismo periodo de tiempo, se registraron 2.559 personas, de las cuales el 65% fueron mujeres. Entre todas estas personas, 686 fueron remitidas a un empleo (67% fueron mujeres) y 210 fueron colocadas en uno (53% fueron mujeres). En total 2.303 personas fueron orientadas y el 69% de ellas fueron mujeres. Estas cifras preliminares sugieren que hombres y mujeres acceden y se benefician casi igualitariamente de los servicios prestados, no existe evidencia significativa que señale que la mujer accede minoritariamente a estos servicios.

No obstante, es necesario comparar estas cifras en términos relativos con el fin de comprender si existe algún tipo de discriminación contra las mujeres. En este sentido, la tabla 8 presenta la relación entre las personas registradas, las remitidas, las orientadas y las colocadas. Como es posible observar, el 66% de las mujeres y el 57% de los hombres de Cartagena que fueron remitidos a un empleo lograron obtenerlo. Esto quiere decir que en términos relativos el Servicio Público de Empleo en Cartagena ha tenido mejores resultados para las mujeres y ha logrado que éstas consigan empleo en mayor proporción que los hombres; la diferencia para este caso es de 9 puntos porcentuales.

Al analizar la relación entre personas colocadas y registradas, para esta misma ciudad, es decir los resultados en términos relativos de que una persona que se inscriba obtenga un empleo, se puede inferir que aunque la diferencia es de 2 pp a favor de las mujeres, ambos sexos tienen iguales posibilidades de ser colocadas. Concretamente, el 13,6% de las mujeres registradas logró obtener un empleo frente al 11,6% de los hombres registrados.

Por otro lado, para la ciudad de Quibdó, al llevar a cabo el análisis en términos relativos se puede observar que los hombres acceden en mayor proporción a un empleo. Puntualmente, el 24,5% de las mujeres remitidas fueron colocadas frente a un 42,8% de los hombres, esto representa una brecha de -18,3 pp. La brecha entre la relación de registrados y colocados es menor (-4,1 pp), pero arroja el mismo resultado al indicar que en esta ciudad los hombres obtienen un trabajo con mayor probabilidad frente a las mujeres.

Tabla 8 Relación entre remitidos, registrados y colocados por sexo para las ciudades de Cartagena y Quibdó

a) Cartagena

Relaciones	Hombres	Mujeres	Brecha
Orientados/Registrados	16.3%	26.1%	9.8%
Remitidos/Registrados	20.0%	20.6%	0.6%
Colocados/Remitidos	57.8%	66.0%	8.2%
Colocados/Registrados	11.6%	13.6%	2.0%

b) Quibdó

Relaciones	Hombres	Mujeres	Brecha
Orientados/Registrados	79.1%	95.9%	16.8%
Remitidos/Registrados	25.4%	27.6%	2.1%
Colocados/Remitidos	42.8%	24.5%	-18.3%
Colocados/Registrados	10.9%	6.8%	-4.1%

Fuente: Cálculos propios a partir de la información suministrada por el SPE

En la tabla 8 se puede observar las distintas relaciones entre los registrados, remitidos y colocados por sexo y principales Núcleos Básicos de Conocimiento (NBC)[8] de las dos ciudades. Es necesario tener en cuenta que el NBC solo se encuentra disponible para los registrados que tienen un nivel educativo de técnica profesional en adelante. En Cartagena esta población representa el 39,5% de los registrados y en Quibdó el 11%[9] .

Por cada tabla, de la columna 2 a la 4 se calculó el porcentaje entre remitidos y registrados con su correspondiente brecha; de la columna 5 a la 7 se muestra la relación entre colocados y remitidos con su correspondiente brecha y de la columna 8 a la 10 la relación entre los colocados y registrados.

8 División o clasificación de un área del conocimiento en sus campos, disciplinas o profesiones esenciales. Existen 55 núcleos básicos del conocimiento (Más información en el Sistema Nacional de Información SNIES). Tomado de: http://www.mineducacion.gov.co/1621 article-136496.html, 12 de diciembre de 2017.

9 En Cartagena el 12% de los hombres y 13,2% de las mujeres tienen nivel educativo técnico y tecnológico. Respecto a educación Universitaria 7,0% hombres y 7,9% mujeres.

En Quibdó el 4,4% de los hombres y 6,3% de las mujeres tienen nivel educativo técnico y tecnológico. Respecto a educación universitaria 7,5% hombres y 9,2% mujeres.

Tabla 9 Relación entre remitidos, registrados y colocados por Núcleo Básico de Conocimiento y sexo para las ciudades de Cartagena y Quibdó

a) Cartagena

NBC	Remitidos/Registrados			Colocados/Remitidos			Colocados/Registrados		
	Hombres	Mujeres	Brecha	Hombres	Mujeres	Brecha	Hombres	Mujeres	Brecha
Administración	22.4%	25.3%	-2.9%	38.7%	50.4%	-11.7%	8.7%	12.7%	-4.1%
Educación	72.7%	65.3%	7.4%	93.8%	98.6%	-4.9%	68.2%	64.4%	3.8%
Contaduría Pública	32.1%	22.2%	9.9%	26.5%	43.3%	-16.9%	8.5%	9.6%	-1.1%
Ingeniería Industrial y Afines	23.8%	17.9%	5.9%	0.0%	79.2%	-79.2%	0.0%	14.2%	-14.2%
Sociología, Trabajo Social y Afines	33.3%	36.1%	-2.8%	0.0%	79.1%	-79.1%	0.0%	28.6%	-28.6%
Derecho y Afines	35.9%	37.8%	-1.8%	21.7%	26.5%	-4.7%	7.8%	10.0%	-2.2%
Enfermería	0.0%	43.8%	-43.8%	0.0%	91.4%	-91.4%	0.0%	40.0%	-40.0%
Psicología	27.8%	32.8%	-5.0%	0.0%	81.0%	-81.0%	0.0%	26.6%	-26.6%
Ingeniería Mecánica y Afines	19.0%	33.3%	-14.4%	0.0%	100.0%	-100%	0.0%	33.3%	-33.3%
Ingeniería Química y Afines	19.1%	36.0%	-16.9%	0.0%	55.6%	-55.6%	0.0%	20.0%	-20.0%
Total general	25.4%	30.4%	5.0%	31.5%	69.8%	38.3%	8.0%	21.2%	13.2%

b) Quibdó

NBC	Remitidos/Registrados			Colocados/Remitidos			Colocados/Registrados		
	Hombres	Mujeres	Brecha	Hombres	Mujeres	Brecha	Hombres	Mujeres	Brecha
Administración	17.1%	30.4%	-13.3%	33.3%	19.0%	14.3%	5.7%	5.8%	-0.1%
Agronomía	50.0%	66.7%	16.7%	100.0%	100.0%	0.0%	50.0%	66.7%	16.7%
Antropología, Artes Liberales	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Arquitectura	12.5%	0.0%	12.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Artes Plásticas, Visuales y Afines	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Bacteriología	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Bibliotecología, Otros de Ciencias Sociales y Humanas	0.0%	40.0%	-40.0%	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	20.0%	-20.0%
Biología, Microbiología y Afines	11.1%	33.3%	-22.2%	100.0%	20.0%	80.0%	11.1%	6.7%	4.4%
Ciencia Política, Relaciones Internacionales	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Comunicación Social, Periodismo y Afines	0.0%	50.0%	-50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Contaduría Pública	44.0%	50.0%	-6.0%	9.1%	13.6%	-4.5%	4.0%	6.8%	-2.8%
Deportes, Educación Física y Recreación	18.2%	0.0%	18.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Derecho y Afines	0.0%	37.9%	-37.9%	50.0%	27.3%	22.7%	0.0%	10.3%	-10.3%
Total general	64.8%	94.9%	30.2%	26.5%	20.1%	-6.4%	17.1%	19.1%	2.0%

Fuente: cálculos propios a partir de la información suministrada por el SPE

Para la ciudad de Cartagena es posible observar que en casi todos los NBC analizados la brecha de la relación entre registrados y colocados es negativa, lo que quiere decir que las mujeres obtienen un empleo con mayor facilidad que los hombres; educación es el único NBC en donde la brecha es positiva (3,8 pp). Incluso hay algunos NBC en los que todos los colocados fueron mujeres como ingeniería industrial y afines; sociología, trabajo social y afines; enfermería y psicología[10]. El NBC en donde más mujeres se registran en esta ciudad es en administración (26%), sin embargo, es en educación donde más se colocan (36%).

Como se mencionó anteriormente, en Quibdó el análisis por NBC se restringe al 11% de los registrados, debido a que sólo este porcentaje tiene un nivel de educación superior a técnica profesional. Por otro lado, al analizar los registrados en su totalidad, el ejercicio por NBC sugiere que las mujeres con un nivel de educación superior a técnica profesional acceden en mayor proporción a un empleo por medio del SPE en comparación con los hombres con este mismo nivel educativo. Concretamente, en todos los NBC la brecha es negativa, excepto en biología, microbiología y afines en donde es negativa con 4,4 pp de diferencia. En el NBC de administración es en donde más mujeres de inscriben (39%) y se colocan (12%).

Brecha de tiempo dedicado al trabajo reproductivo

Al revisar las actividades adicionales, se identifica que las más comunes tienen que ver con oficios en el hogar y el cuidado de los niños y niñas. Tanto en Cartagena como Quibdó es mayor el porcentaje de mujeres que dedican tiempo a los oficios del hogar, siendo 93, 2% - frente al 69,2% de los hombres para Quibdó y el 89,3% - frente al 30,9% de los hombres- en Cartagena.

En relación con el cuidado de los niños y niñas, las mujeres que dedican horas a esta actividad triplican el tiempo dedicado por los hombres en Cartagena y los duplican en Quibdó, lo que refleja mayor participación de las mujeres con el cuidado de los niños y niñas.

Tabla 10 Actividades adicionales sin remuneración

A parte de su actividad principal, qué otras actividades realiza sin remuneración:	Nacional		Cartagena		Quibdó	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Oficios en el hogar	60,4%	90,9%	30,9%	89,3%	69,2%	93,2%
Promedio de horas	8,1	20,4	13,5	23,2	6,5	13,8
Cuidar o tener niños	15,8%	34,5%	10,1%	36,2%	19,0%	45,9%
Promedio de horas	12,3	22,2	16,0	27,0	12,0	22,4
Cuidar personas ancianas o discapacitadas	1,9%	4,5%	1,7%	4,0%	0,8%	2,3%
Promedio de horas	14,9	19,2	18,1	26,1	15,7	20,2
Asistir a eventos de capacitación	2,8%	3,3%	0,2%	0,2%	0,8%	1,3%
Horas	8,4	8,2	13,5	13,6	6,7	8,8

Fuente: cálculos propios a partir de la información de la GEIH – DANE.

10 En los NBC de las ingenierías mecánica, química y afines también todos los colocados fueron mujeres, aunque en términos absolutos fueron muy pocas; una y cinco respectivamente.

Por otra parte, dentro de las razones que más han motivado a las personas inactivas[11] para dejar de trabajar, se encuentra que en Cartagena las más representativas son por enfermedad o accidente y por jubilación o retiro. Sin embargo, en las mujeres se presenta que más de la mitad manifiestan hacerlo por responsabilidades familiares.

En Quibdó, la razón más representativa en los hombres para dejar de trabajar fue para dedicarse a estudiar y, tanto para hombres como para mujeres, por enfermedad o accidente y por jubilación o retiro. En el caso de las mujeres, sigue siendo la más representativa las responsabilidades familiares con un 28%. Por otra parte, los trabajos temporales terminados tienen una importante participación, lo que refleja inestabilidad laboral.

Tabla 11 Razones por las cuales dejan de trabajar

Porque razones dejo de trabajar	Nacional		Cartagena		Quibdó	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Por despido	1,5%	1,5%	2,5%	3,6%	0,8%	1,8%
Para dedicarse a estudiar	14,1%	4,4%	4,9%	2,6%	25,0%	10,1%
Responsabilidades familiares	2,0%	42,6%	1,3%	50,5%	0,9%	28,1%
Enfermedad o accidente	32,9%	17,7%	26,3%	10,0%	23,2%	18,6%
Jubilación o retiro	24,0%	7,6%	48,3%	14,0%	21,3%	9,4%
Condiciones de trabajo insatisfactorias	4,0%	5,3%	4,1%	6,2%	6,0%	7,3%
Cierre o dificultades de la empresa	4,9%	5,9%	2,6%	4,7%	1,9%	3,0%
Trabajo temporal terminado	12,5%	11,4%	8,9%	7,9%	18,8%	16,8%
Otra	4,2%	3,5%	1,2%	0,5%	2,2%	4,8%

Fuente: Cálculos propios a partir de la información de la GEIH – DANE

Las diferencias entre hombres y mujeres, tanto en tiempo dedicado al trabajo reproductivo como frente a las razones para dejar de trabajar, reflejan la distribución inequitativa de los oficios del hogar, explicada en gran medida por la división social de los roles de género.

Brechas de acceso a la protección social

En cuanto a los servicios relacionados con la Protección Social, a saber: salud, pensión, ARP y caja de compensación, existe una brecha de 1 punto porcentual en el acceso de salud y ARP entre hombres y mujeres. En cuanto al sistema de pensiones no existe brecha alguna y en cuanto a la vinculación a cajas de compensación, la brecha es negativa (1,7 pp) favoreciendo así a las mujeres.

11 Comprende a todas las personas en edad de trabajar que en la semana de referencia no participan en la producción de bienes y servicios porque no necesitan, no pueden o no están interesadas en tener actividad remunerada. A este grupo pertenecen estudiantes, amas de casa, pensionados, jubilados, rentistas, inválidos (incapacitados permanentemente para trabajar), personas que no les llama la atención o creen que no vale la pena trabajar.

A diferencia de esto, en Quibdó son las mujeres quienes más acceden al sistema de protección social; por ejemplo, superan a los hombres en 5,3 % en sistema de pensiones.

Tabla 12 Acceso a protección social por sexo

Protección social (Afiliación a..)	Nacional		Cartagena		Quibdó	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Sistema de pensiones	36,6%	36,6%	39,0%	38,3%	29,0%	34,3%
Salud	41,2%	40,2%	46,1%	44,1%	32,1%	37,2%
ARP	36,2%	35,2%	38,8%	37,6%	25,6%	28,6%
Caja de compensación	28,9%	30,6%	25,1%	24,7%	10,7%	15,1%

Fuente: cálculos propios a partir de la información de la GEIH – DANE

Brecha en posición ocupacional

Al analizar la posición ocupacional con el objetivo de identificar cuáles son los cargos en que tanto hombres como mujeres participan mayoritariamente, se identifica que dentro de las personas que se encuentran ocupadas, tanto para Cartagena como para Quibdó, los trabajadores por cuenta propia son los más representativos, superando la media nacional.

Otro grupo representativo, de hombres y mujeres, se encuentran ocupados como obreros o empleados de empresa particulares; sin embargo, en Cartagena la participación de las personas en esta posición ocupacional es el doble a la de Quibdó, esto se debe a la debilidad del tejido productivo en la ciudad de Quibdó y por ende la débil presencia de empresas.

Tabla 13 Posición ocupacional

Posición ocupacional	Nacional		Cartagena		Quibdó	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Obrero o empleado de empresa particular	39,0%	38,2%	34,8%	33,9%	17,7%	17,2%
Obrero o empleado del gobierno	3,6%	4,4%	4,1%	5,2%	8,4%	12,9%
Empleado doméstico	0,3%	6,9%	0,2%	9,0%	0,2%	12,4%
Trabajador por cuenta propia	44,7%	40,9%	57,5%	47,6%	66,8%	51,9%
Patrón o empleador	4,8%	2,5%	2,7%	1,7%	5,3%	1,4%
Trabajador familiar sin remuneración	2,5%	5,6%	0,6%	2,3%	1,3%	3,7%
Trabajador sin remuneración en empresas o negocios de otros hogares	0,4%	0,7%	0,1%	0,2%	0,4%	0,4%
Jornalero o peón	4,8%	0,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Otro	0,1%	0,2%	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%

Fuente: cálculos propios a partir de la información de la GEIH – DANE

5

CÓMO **PROMOVER** *UN CAMBIO* EN **LAS BARRERAS**

Se presentan a continuación recomendaciones prácticas que esperan contribuir de manera efectiva al cierre de brechas. Estas deben contar con sinergia institucional y responden a los hallazgos en cada una de las tres barreras identificadas en Cartagena y Quibdó.

Las recomendaciones se dirigen a la Unidad Administrativa del Servicio Público de empleo, en el marco de sus funciones y en articulación con la normativa interna de dicha entidad[12]

I. Como responsable del Observatorio del Servicio Público de Empleo

Función del Observatorio: generar, analizar y divulgar información y conocimiento acerca de la oferta y la demanda laboral del país con un enfoque regional, sectorial y poblacional, que permita mejorar la gestión del Servicio Público de Empleo y orientar a los actores públicos y privados en la toma de decisiones.

Recomendaciones:

En el documento "Igualdad de género y no discriminación en la gestión del empleo. Guía para la acción", la Organización Internacional del Trabajo ha recomendado, principalmente:

- "Desagregación [de las cifras] por sexo: implica que la variable sexo debe ser un indicador central de todo el proceso de recogida de datos tanto para la prospección laboral como para medir la participación y los resultados de los procesos de orientación e intermediación de los gestores y gestoras de empleo. No se trata solo de separar los datos por sexo, sino de analizar esas diferencias, tratar de identificar sus causas y establecer un plan para superarlas progresivamente" [13].

- "Prospección del mercado laboral: es diagnosticar las condiciones del mercado laboral en un momento y lugar determinados para identificar las necesidades de las empresas y las oportunidades y obstáculos para la inserción laboral de las personas demandantes de empleo" [14].

- Esta prospección, desde una perspectiva de género, señala la OIT, requiere "conocer las oportunidades y obstáculos específicos de hombres y mujeres en el mercado laboral. Es diagnosticar las condiciones del mercado laboral en un lugar y momento determinados para identificar las necesidades de las empresas y las oportunidades y obstáculos específicos para la inserción laboral de mujeres y hombres demandantes de empleo"[15] .

12 Ver Resolución No. 1399 del 06 de abril de 2017, "por medio de la cual se adopta la ruta de empleabilidad con enfoque de género en el marco del Mecanismo de Protección al Cesante", y el "Documento Conceptual del Modelo de Inclusión Laboral con Enfoque de Cierre de Brechas", entre otros.
13 Igualdad de género y no discriminación en la gestión del empleo. Guía para la acción San José, Organización Internacional del Trabajo, OIT, 2014. Pág. 25
14 Ibíd. Pág. 35
15 Ibíd. Pág. 35

Entre las buenas prácticas recomendadas por la Guía, se desatacan:

Recopilar todos los datos desagregados por sexo y, en lo posible, incluir otras variables como edad, pertenencia étnica, orientación sexual, condición o no de discapacidad, personas a cargo. Esto permitirá un análisis interseccional e integral de las personas y sus características.

- Analizar los datos por sexo, comparando los resultados entre mujeres y hombres, tratando de identificar las causas de las diferencias, esto permitirá indagar por las problemáticas y tomar acciones informadas y eficientes. Procurar ir más allá de desagregar la información por sexo, preguntándose por las razones que están detrás de las diferencias entre hombres y mujeres (por ejemplo: ¿cuáles son los días y horarios de mayor afluencia de las mujeres a las oficinas? ¿Se relaciona esto con los horarios de las labores domésticas (cuidado de personas a cargo, limpieza, preparación de alimentos)?

- Identificar para la zona geográfica de acción: a) Empresas que hay en la zona y generan empleo, b) Tipos de empleos más demandados, presencia de mujeres y hombres en estos empleos. Esta información puede ser relevante para promover acciones afirmativas, ruedas de empleo eficientes, intercambio de experiencias de género, colocación con mayores probabilidades, etc.

- Igualmente, se recomienda el uso de lenguaje incluyente y neutro en informes, boletines, estudios y comunicaciones. Por ejemplo, sustituir el nombre del área ocupacional "Arquitectos e Ingenieros" por "Profesionales en Arquitectura e Ingeniería".

II. Como responsable de la articulación, coordinación, asesoría y asistencia técnica a las entidades públicas del orden nacional y territorial, la red de prestadores y otros actores incidentes

- Incluir en la planeación de la entidad metas e indicadores claros y medibles para monitorear el aporte a la reducción de las brechas y mitigación de las barreras identificadas para Cartagena y Quibdó.

- Asignar presupuesto suficiente, entre otros, para:

  - Capacitación y sensibilización de actores.
  - Capacitaciones y encuentros con hombres y mujeres buscadores/as de empleo.
  - Contratación de equipos territoriales para la asistencia técnica.

- Con base en la información recabada por el Observatorio, implementar acciones con miras a reducir la brecha de colocación a través de este sistema de las mujeres de Quibdó y Cartagena.

  Particularmente en Quibdó, el porcentaje de mujeres orientadas respecto de las registradas y remitidas respecto de las registradas supera al de los hombres

en estas fases; sin embargo, el porcentaje de hombres colocados respecto de los remitidos y colocados respecto de los registrados supera al de las mujeres. Esto evidencia la necesidad de identificar y corregir las razones por las cuales las mujeres en Quibdó avanzan en la remisión, pero se estancan en la colocación.

- Promover capacitaciones y sensibilizaciones en temas como: enfoque de género, conceptos, barreras de género, brechas de género, eliminación de estereotipos, implicaciones legales y sociales de la discriminación, y otras que sean identificadas en razón a la cultura y el entorno. Estas formaciones deberían ser obligatorias para los equipos de la USPE y de la red de prestadores (tanto para quienes atienden público como para quienes no lo hacen).

Barreras identificadas

Tanto en Cartagena como en Quibdó, algunas mujeres se sintieron discriminación por su género en el proceso de intermediación laboral realizada por la agencia de empleo

Tanto en Cartagena como en Quibdó, algunas mujeres perciben como barrera la discriminación en razón a la etnia ("se tiende a preferir mujeres blancas que morenas o negras"), por su condición de víctimas del conflicto ("las asumen como mujeres con gran número de hijos y que tienen grandes problemas y secuelas producto del conflicto"), por su condición socio económica y lugar de vivienda ("es más complicado que acepten una persona de barrios populares, conflictivos y de estrato bajo")

- Promover, en articulación con las entidades públicas responsables, la formulación e implementación de políticas públicas que den respuesta a las barreras y brechas identificadas por el Observatorio.

Barreras identificadas

Tanto en Cartagena como en Quibdó, algunas mujeres percibieron que "los espacios para la formulación de las políticas públicas e incluso las mismas políticas que ya están formuladas no promueven la participación de las mujeres".

- Con base en la información identificada por el observatorio se debe promover, en articulación con las entidades públicas responsables, que se establezcan acciones afirmativas para: fomentar la contratación de mujeres, cuotas obligatorias o incentivos para la contratación de mujeres en sectores y labores masculinizadas (por ejemplo, en obras públicas financiadas por el Gobierno nacional o territorial).

- Que se fijen metas específicas en los Planes de Desarrollo municipales y departamentales en cuanto a generación de empleo para mujeres, lo que generará que los gobiernos locales se comprometan y se alíen, a su vez, con las empresas de la región.

Barreras identificadas

Tanto en Cartagena como en Quibdó, algunas mujeres percibieron "preferencia en la actividad económica y en el cargo para contratar hombres".

- Con base en la información identificada por el observatorio (¿qué estudian y/o quisieran estudiar hombres y mujeres? ¿cuáles son las ocupaciones con mayor demanda en la zona?), promover, en articulación con las entidades públicas responsables, estrategias para la formulación, desarrollo, acceso y adecuada comunicación de oferta educativa sin sesgos de género y con base en las necesidades e intereses identificados por ambos sexos, en conexión con lo demandado por las empresas de la región y del país.

Barreras identificadas

Las mujeres en Quibdó manifestaron que "la oferta educativa de instituciones tecnológicas como el SENA y que va dirigida a las mujeres en Chocó, tiene como único énfasis programas de manipulación de alimentos, pastelería", esto puede no estar en consonancia con sus intereses y/o habilidades.

En Cartagena, algunas mujeres perciben que "aunque en la ciudad existe una oferta de programas de formación amplia, los empleadores prefieren egresados del SENA y de instituciones de educación con nombres más reconocidos".

- Promover acciones, en articulación con entidades públicas, empresas privadas y sociedad civil, que reconozcan y brinden incentivos simbólicos a las prácticas para la reducción de brechas y mitigación de barreras de género (Redes, Comunidades, Sistemas de Gestión en Equidad, etc.)

- Como parte de la asistencia técnica a empresas potencialmente empleadoras, se recomienda apoyarlas y guiarlas para que cuenten con los siguientes procedimientos:

- Perfiles de cargo para cada una de las funciones

Contribuye a reducir

Brecha ocupacional, de desempleo, de subempleo, salarial y de participación en la Población Económicamente Activa (PEA).

- Regulación del proceso de reclutamiento y selección que evidencie igualdad de oportunidades para hombres y mujeres.

Contribuye a reducir

Brecha de desempleo y de participación en la Población Económicamente Activa (PEA).

- Mecanismos para asegurar que la promoción de personal está en coherencia con una evaluación objetiva de desempeño del personal, sin sesgos de género.

Contribuye a reducir

Brecha ocupacional, de subempleo y salarial.

- Plan de capacitaciones ofrecido por la empresa que responda a las necesidades profesionales del personal, y que tenga las mismas oportunidades de información y acceso, independientemente de su sexo.

Contribuye a reducir

Brecha ocupacional, de subempleo y salarial.

- Política de remuneración y compensaciones que asegure la implementación del principio de igual remuneración por igual trabajo, sin sesgos de género.

Contribuye a reducir

Brecha ocupacional, de subempleo y salarial.

- Plan de salud ocupacional, con enfoque de género, que incluya medidas para prevenir y reducir el número de accidentes y programas de salud integral como derechos fundamentales, que incorporen temas de salud sexual, salud reproductiva y enfermedades asociadas a las ocupaciones y las características biológicas de hombres y mujeres.

- Instalaciones físicas y elementos de trabajo, planeadas de acuerdo con las necesidades de las personas respecto de sus características y las labores que desarrollan (condición de discapacidad; condición física; sexo; necesidades de iluminación, ventilación, telas y tallas de vestimenta).

- Prohibición expresa de la empresa/organización de actividades que puedan acosar a hombres y mujeres en el ámbito laboral.

- Procedimiento documentado para la detección y el tratamiento del acoso sexual y laboral.

- Planeación y desarrollo de acciones de sensibilización para evitar el acoso, las actitudes sexistas y el trato discriminatorio en el entorno laboral.

Al respecto, algunas mujeres de Cartagena manifestaron que, "en función de acceder a los cargos, de garantizar sostenibilidad o aumentos salariales se tiene la percepción de que las mujeres deben acceder a compartir otros

espacios no laborales con sus empleadores o jefes, esto especialmente en los sectores turismo, vigilancia, administrativo y político."

- Política de beneficios de las licencias por maternidad y paternidad, de acuerdo, al menos, con lo que estipula la legislación vigente.

- Sistema de medidas de conciliación de fácil acceso para hombres y mujeres (licencias remuneradas y no remuneradas, horarios flexibles, teletrabajo, jornada reducida.

Barreras identificadas

Algunas mujeres tanto de Cartagena como de Quibdó consideraron como una de las razones más comunes que en el último año han influido en la pérdida de una oportunidad laboral radica en la percepción del empleador sobre inasistencia al trabajo en función del rol de madres/padres.

De igual manera, perciben que, si las mujeres se encuentran en embarazo, los costos que genera esa licencia por maternidad son considerados muy altos por parte de las empresas y no están dispuestos a asumirlos.

En cuanto a las empresas entrevistadas, un gran porcentaje, tanto en Cartagena como en Quibdó, manifestó que no contrataría a una mujer casada y de 23 años, por su estado civil y por sospechar sus planes de maternidad.

Las acciones pueden contribuir a reducir

Brecha ocupacional, de subempleo, salarial, desempleo para las mujeres en cuyo hogar hay un niño menor de 10 años, participación de la PEA, tiempo dedicado al trabajo no remunerado

- Procedimiento que asegure que tanto la comunicación interna como la externa, cumplan con la utilización de un lenguaje inclusivo (imágenes no estereotipadas, visibilizando a mujeres y hombres, y lenguaje no sexista).

- Incorporar e implementar políticas de trabajo decente, entendidas como: contratación formal, afiliación al sistema de seguridad social, pagos justos y adecuados, entre otras.

Contribuyen a reducir

Brecha ocupacional, de subempleo, salarial, desempleo, de participación de las mujeres que hacen parte de la PEA, de tiempo dedicado al trabajo no remunerado, subempleo, de protección social, de informalidad

III. Como responsable de administrar la red de prestadores del servicio público de empleo

A. En la intermediación laboral

Descripción de lo realizado por la red de prestadores del servicio: contacto organizado entre la persona que busca empleo y la empresa que busca talento humano y que cuenta con vacantes disponibles[16].

Durante el proceso de registro y orientación de usuarios y usuarias, el documento "Igualdad de género y no discriminación en la gestión del empleo. Guía para la acción" de la OIT, recomienda[17]:

- Mantener en todo momento una actitud de respeto, independientemente de su sexo, edad, aspecto físico o lugar de procedencia.

Barreras identificadas

Tanto en Cartagena como en Quibdó, algunas mujeres sintieron algún tipo de discriminación por ser mujer en el proceso de intermediación laboral realizada por la agencia de empleo

- Informar a las personas del compromiso que tiene la institución de garantizar la igualdad entre mujeres y hombres para acceder a oportunidades de empleo.

- Solicitar –cuando el sistema no los establezca como obligatorios– que no llenen los campos relativos a aspecto físico, edad o estado familiar; solamente si se solicitan con fines estadísticos. En caso de ser de respuesta obligatoria, sería importante transmitir a las autoridades correspondientes la urgencia de evitar la discriminación.

Barreras identificadas

Tanto en Cartagena como en Quibdó, algunas mujeres perciben discriminación con aspectos relativos al aspecto físico ("tiende a preferirse mujeres de pelo liso, con tallas pequeñas […] estado físico de quienes se postulan y prototipos de belleza".)

- Orientar a la persona que busca empleo para que incluya todas las experiencias o habilidades que puedan ser relevantes para el trabajo aunque no estén respaldadas por certificados o por un trabajo formal.

Barreras identificadas

Tanto en Cartagena como en Quibdó, algunas mujeres manifestaron "tener conocimientos empíricos que no pueden certificar a través del SENA".

16 Tomado de https://agenciapublicadeempleo.sena.edu.co/Paginas/APE.aspx
17 Igualdad de género y no discriminación en la gestión del empleo. Guía para la acción San José, Organización Internacional del Trabajo, OIT, 2014. Pág. 41

- Es importante incentivar a las mujeres –sobre todo, a las que tienen menor familiaridad con los programas informáticos– para que llenen de la manera más completa y explícita su perfil de registro como demandantes, incluyendo experiencias y habilidades generales que provengan de trabajos remunerados o no.

Barreras identificadas

> *Tanto en Cartagena como en Quibdó, algunas mujeres manifestaron "tener conocimientos empíricos que no pueden certificar a través del SENA, sienten que hay dificultad para ello".*

Algunas mujeres en Quibdó manifestaron que "las mujeres que no saben leer ni escribir les ha sido inculcado que, sin educación, pueden conseguir trabajo como prestadoras de servicio doméstico", esto puede impedir que identifiquen sus propias habilidades debido a la baja autoestima causada por este tipo de estereotipos.

En cuanto al relacionamiento con los empleadores, el documento recomienda[18]:

- Solicitar información sobre el personal que actualmente emplea: en particular, sobre puestos y niveles, con datos desagregados por sexo.

Por su parte, los documentos guías del Sistema Indica[19] recomiendan caracterizar la plantilla de la empresa así:

- Por niveles de responsabilidad, desagregando la información por sexo. Esto le permitirá identificar si existe o no segregación vertical. Ajuste las categorías dependiendo de la división de la empresa.
  - Número de hombres y mujeres en cargos de responsabilidad[20] en la empresa (dirección general o máximo cargo, puntos directivos como gerencias, otras jefaturas o mandos intermedios)
  - Número de hombres y mujeres en otros puestos en plantilla (puestos técnicos, puestos administrativos, puestos auxiliares, puestos operativos)

- Por departamentos desagregando la información por sexo. Esto le permitirá identificar si existe o no segregación horizontal. Ajuste las categorías dependiendo de la división de la empresa. (administración, comercial y ventas, logística, producción, financiero, recursos humanos)

18 Ibíd. Pág. 42
19 SISTEMA INDICA IGUALDAD. Indic@ Igualdad es un Sistema Regional de Indicadores de Igualdad de Género en Empresas y Organizaciones, el cual busca evidenciar, caracterizar y cuantificar el grado de igualdad y de brechas de género existentes entre mujeres y hombres en las empresas y organizaciones de América Latina. Lo anterior, a través de la generación de información cuantitativa y cualitativa sobre el conjunto de empresas y organizaciones que participan en Sellos de Igualdad o están dispuestas a implementar Políticas de Igualdad. PNUD.
20 Engloba a dirección general o máximo cargo, puestos directivos como gerencias y otras jefaturas o mandos intermedios.

- Identificar el número de mujeres y de hombres que integran el consejo de dirección/ administración o junta directiva

Se identifica como oportunidad que, tanto en Cartagena como en Quibdó, la mayoría de las empresas manifestaron que le es indiferente el sexo en el área de dirección/ gerencia/jefes de proyecto, y aproximadamente un 50% manifestó que le es indiferente en el área de finanzas – contabilidad y en operaciones administrativas.

- Solicitar información sobre su disposición a contratar mujeres u hombres en puestos no tradicionales. Es posible que sea difícil para la empresa aportar esa información, pero siempre es interesante solicitarla.

Barreras identificadas

Tanto en Cartagena como en Quibdó, la mayoría de las empresas manifestaron que las áreas que más se evidencia preferencia por contratar mujeres son: venta y servicio, servicios generales, finanzas – contabilidad.

Las áreas en las que más se evidencia preferencia por contratar hombres fueron: seguridad (vigilancia) y operación de maquinaria y equipo.

- Consultar a la empresa si desarrolla acciones para promover la conciliación de la vida laboral y familiar de su personal: si tiene centro de cuidado infantil en la empresa, servicio médico, facilita la flexibilidad de horarios, etc.

Barreras identificadas

Las empresas encuestadas en Cartagena y Quibdó manifestaron contar con: opción de jornada parcial (30% y 50%, respectivamente); política de permisos - citas médicas, actividades escolares u otras de hijos/as (100% en ambas ciudades); opciones de horarios y lugares de trabajo (teletrabajo) que se acomoden a sus necesidades, con remuneración proporcional (20% y 34%, respectivamente); permisos pre y/o post natales adicionales a los que exige la ley para trabajadores (30% y 66%, respectivamente), y sala cuna y jardín infantil (0% y 16%, respectivamente).

- Informar a las empresas contratantes sobre el compromiso de la institución con la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres y la erradicación de las desigualdades de género en el trabajo remunerado.

Barreras identificadas

El 20% de las empresas encuestadas en Cartagena y el 34% de las encuestadas en Quibdó, cuenta con una política (por escrito) o prácticas que promueva la inclusión y la equidad de género.

- Recabar información de la empresa sobre su situación con relación al cumplimiento de la normativa nacional de igualdad en materia laboral; en particular, en salarios, prestaciones y seguridad y salud ocupacional.

- Sensibilizar a la empresa sobre la importancia de contratar mujeres y hombres en los distintos puestos y los resultados positivos de promover un equilibrio de género dentro de la empresa.

Se identifica como oportunidad que el 80% de las empresas encuestadas en Cartagena y el 50% de las encuestadas en Quibdó cuenta con algún tipo de apoyo relacionado con: capacitaciones, talleres, subsidios, u otros, que promuevan la participación laboral de las mujeres en la organización

- Mostrarle casos concretos de empresas que han logrado mayor éxito promoviendo la igualdad de género.

B. En la Orientación ocupacional

Descripción de lo desarrollado por la red de prestadores: brindar herramientas y desarrollar habilidades que faciliten la búsqueda activa de empleo y la participación exitosa en un proceso de selección[21].

Con los/as usuarios/as:

Análisis de la hoja de vida para la identificación, elaboración, y/o mejoramiento del perfil:

se recomienda que se identifique e indague, de manera respetuosa y asertiva, además de la experiencia laboral certificada y estudios formales, por habilidades que quizá no sean fáciles de identificar – por los estereotipos de género que se han mencionado anteriormente – o que no se consideren importantes, tales como: habilidades técnicas, actividades en las que tiene experiencia, habilidades de relacionamiento con otras personas, disposición para trabajar en equipo, cualidades para el trabajo – puntualidad, compromiso, cualidades que puede aportar a la empresa.

Barreras identificadas

Tanto en Cartagena como en Quibdó, la mayoría de las empresas manifestaron que las mayores dificultades para cubrir vacantes fueron por hojas de vida poco estructuradas y con información irrelevante, falta de habilidades y conocimientos específicos, así como la falta de experiencia.

Con las empresas:

Apoyo en la elaboración de perfiles ocupacionales[22]:

21 Tomado de https://agenciapublicadeempleo.sena.edu.co/Paginas/APE.aspx
22 Ver "Género y formación por competencias. Aportes conceptuales, herramientas y aplicaciones. Programa Formujer. Montevideo: Cinterfor/OIT. 2003. Disponible en: https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/com_gen.pdf.
"Igualdad de género y no discriminación en la gestión del empleo. Guía para la acción". San José, Organización Internacional del Trabajo, OIT, 2014. Pág. 45

Garantizar la elaboración de los perfiles de cargo o de ocupación sin sesgos de género (lenguaje neutro o incluyente, perfiles o cargos no reservados exclusivamente para hombres o mujeres). Al respecto, en el Manual de Empresas por la Igualdad del Sistema Indica[23] se recomienda:

- Desarrollar perfiles de cargo a partir de una consideración de las competencias en un sentido amplio, no debiéndose limitar el análisis únicamente a los requerimientos técnicos y operativos del puesto.

- Desarrollar perfiles de cargo a partir de una consideración de las competencias tomando en cuenta los saberes derivados de los roles sociales tradicionalmente asignados a hombres y mujeres, usualmente no identificados y acreditados como competencias laborales.

- Desarrollar perfiles de cargo centrando los requisitos del puesto en el producto o servicio brindado y no en una mera descripción de los procedimientos.

- Si se trata de una ocupación tradicionalmente asignada a los hombres, indicar explícitamente que se promueve la aplicación/postulación de mujeres[24].

Barreras identificadas

Especialmente en Quibdó, las mujeres entrevistadas perciben que "existen unos estereotipos por ocupaciones y sectores, en el caso de las mujeres sienten que no son contratadas por creer que no tienen las habilidades en los siguientes sectores: el sector de mecánica, venta de repuestos, trabajo en talleres para mecánica de carros y motos, lavado de autos".

Apoyo en la publicación de vacantes[25]:

Promover y garantizar que los anuncios de ofertas laborales se ajusten a los siguientes mínimos:

- Contengan los elementos principales del puesto de trabajo y del perfil requerido.

- Evitar incluir como requisitos aspectos personales que no están vinculados directamente con las habilidades para el empleo (sexo, estado civil, edad, etc.).

23 "Igualdad de Género en las Empresas Cómo avanzar con un programa de certificación de sistemas de Gestión de Equidad de Género." PNUD. 2010. Disponible en: http://americalatinagenera.org:8080/indica/assets/downloads/manual_igualdad_genero.pdf
24 "Igualdad de Género en las Empresas Cómo avanzar con un programa de certificación de sistemas de Gestión de Equidad de Género." PNUD. 2010. Disponible en: http://americalatinagenera.org:8080/indica/assets/downloads/manual_igualdad_genero.pdf
25 Ibíd. Págs. 47 y 48

- Indicar que se aceptan candidaturas de ambos sexos. Cuando se trata de empleos tradicionalmente masculinos, indicar explícitamente que se valorarán positivamente candidaturas de mujeres.

- Brindar instrucciones claras sobre cómo postularse. En lo posible, hay que indicar que las personas interesadas recibirán ayuda en la oficina de empleo.

- Si se utilizan imágenes, asegurar que están representados ambos sexos. En particular, hay que asegurar que se presentan mujeres cuando se trata de empleos tradicionalmente ocupados por hombres.

- Las ofertas deben llegar a la mayor cantidad de personas candidatas potenciales posibles. Específicamente, se debe asegurar que incluso cuando se refieren a puestos tradicionalmente ocupados por hombres, llegan a las mujeres y las estimulan a presentarse. Para ello es importante identificar los canales adecuados – puede ser a través del observatorio.

Barreras identificadas

En Cartagena y en Quibdó, tanto mujeres como hombres, manifestaron que existen vacantes a las que han pensado postularse, pero no lo han hecho porque consideran que es un trabajo para el sexo opuesto. Esto puede responder a la falta de información clara en la publicación de las vacantes.

Tener en cuenta que, tanto en Cartagena como en Quibdó, las mujeres manifestaron usar mayoritariamente los siguientes mecanismos para la búsqueda de trabajo: pidió ayuda a familiares, amigos o colegas; visitó, llevó o envió hojas de vida a empresas o empleadores; visitó, llevó o envió hojas de vida a bolsas de empleo o intermediarios; por convocatorias. Al respecto, es importante identificar los espacios que más frecuentan las mujeres en su vida cotidiana (tiendas, centros comunales, centros religiosos, etc.)

Apoyo en la preselección de candidatos:

- Buscar en el sistema todos los perfiles que respondan a la vacante del puesto ofertado.

- No utilizar en ningún caso como criterio de búsqueda o filtro el sexo, la edad, el estado civil o características físicas como peso o talla, aunque sea posible hacerlo a través del sistema.

- Tratar de identificar siempre un número igual de mujeres y de hombres para integrar el grupo de precandidatos para la entrevista. En caso de puestos tradicionalmente ocupados por hombres, priorizar el envío a entrevista de mujeres que cumplan con los requisitos solicitados.

Apoyo en la logística en el proceso de selección de talento humano

Se recomienda elaborar conjuntamente un manual para la realización de entrevistas que, al menos, cumpla con[26]:

- Utilice un único grupo de preguntas, referidas a las habilidades y capacidades requeridas para el desempeño del puesto.

- Evitar preguntas personales como estado civil, número de hijos e hijas, zona de procedencia, que no son necesarias para evaluar una solicitud.

- Solicitar directamente la información sobre las habilidades de la persona candidata para desempeñar el trabajo.
- Incluir información sobre cómo han adquirido las habilidades necesarias para el empleo, aunque haya sido fuera de un trabajo remunerado o de una educación no formal; por ejemplo, a través de trabajo voluntario, el trabajo doméstico en la propia casa o un receso profesional.

- Obtener información sobre las opiniones y expectativas de las mujeres acerca de potenciales dificultades que pueden enfrentar para acceder al puesto de trabajo. Esta información no tiene el objetivo de visibilizar y convertir las dificultades en obstáculos para su inserción, sino sobre todo que usted conozca la realidad con la que se enfrentan las personas demandantes de empleo; y en particular, las usuarias de los servicios de las oficinas.

Acordar con la empresa oferente que el proceso de selección cumpla con los siguientes mínimos[27]:

- Establecer órganos de selección a partir de criterios probados de profesionalismo y experiencia técnica e incorporar una persona del Comité de Equidad en el proceso de selección.

- Establecer mecanismos de decisión basados únicamente en las características del puesto y en los perfiles de competencias (educación, experiencia y destreza) para desempeñar las tareas.

- Reducir los criterios subjetivos de selección o estar atentos a los posibles sesgos. Por ejemplo: cuidar que en las entrevistas de selección no se introduzcan estereotipos sobre las personas.

- Eliminar mecanismos de discriminación directa, como los exámenes de embarazo para la contratación de mujeres y el anuncio de vacantes definidos para un único sexo. Solamente cuando la persona ya haya sido seleccionada para el puesto podrá preguntarse el estado civil y el número de hijos e hijas, dado que esta información ha sido utilizada en forma discriminatoria para la contratación de mujeres.

26 Ibíd. Págs. 49 y 50
27 "Igualdad de Género en las Empresas Cómo avanzar con un programa de certificación de sistemas de Gestión de Equidad de Género." PNUD. 2010. Pág. 76

Barreras identificadas

La solicitud de prueba de embarazo es una de las razones más comunes que las mujeres entrevistadas, tanto en Cartagena como en Quibdó, consideran que ha influido en la pérdida de una oportunidad laboral en el último año.

Así mismo, la mayoría de las mujeres entrevistadas tanto en Cartagena como en Quibdó, señalan que, teniendo en cuenta que las mujeres cabeza de hogar con frecuencia requieren asistir a los colegios de sus hijos y a citas médicas, se generan inconformidades en la organización. De igual manera, si las mujeres se encuentran en embarazo, las entrevistadas perciben que las empresas no están dispuestos a asumir los costos que generan la licencia por maternidad.

Algunas de las mujeres entrevistadas en Quibdó, víctimas del conflicto armado, manifestaron que les preguntaron la edad de los hijos y quién los cuida.

C. En la formación ocupacional

Descripción: para mejorar los perfiles ocupacionales de los usuarios buscadores de empleo, se cuenta con procesos de capacitación de corta duración para la calificación, recalificación o reconversión laboral con el fin de incrementar las posibilidades de inserción en el mercado de trabajo[28].

- Se recomienda instaurar un mecanismo para identificar las necesidades en formación de las personas que acuden a las agencias, desagregada por sexo.

- Para la programación de talleres y capacitaciones, tomar en consideración elementos tales como horarios y espacios de encuentro, con el fin de procurar que tanto hombres como mujeres puedan asistir a los encuentros. Tenga en cuenta las actividades que realizan los hombres y las mujeres y cómo las capacitaciones pueden ajustarse a los horarios en los cuales ellas y ellos pueden asistir y participar. Considerar las labores que tradicionalmente están en cabeza de las mujeres y aquellas que están en cabeza de los hombres y que pueden impedir que participen activamente en las capacitaciones, si no se articulan los horarios.

- Procurar que las metodologías se ajusten a los niveles educativos de los grupos que se atenderán, considerar niveles de lecto escritura, lenguaje comprensible y transmisión de mensajes clave que puedan contribuir a la eliminación de estereotipos.

- Promover la realización de campañas de comunicación con lenguaje incluyente e invitando a transformar realidades.

28 Tomado de https://agenciapublicadeempleo.sena.edu.co/Paginas/APE.aspx

- Promover alianzas con actores estratégicos en el territorio, con el fin de que las mujeres que no conocen o no se han acercado a las agencias, lo hagan – accediendo así a los servicios ofrecidos. Aliarse, por ejemplo, con organizaciones de mujeres, Secretaría de la Mujer, profesoras, entre otras, que puedan influir en el cambio de estructuras.

Barreras identificadas

Las mujeres entrevistadas en Cartagena y Quibdó manifestaron sentir presión por parte de las familias y esposos para asumir roles del hogar.

Así mismo, manifestaron que, en algunos casos, las parejas de las mujeres no permiten que se puedan capacitar para adquirir habilidades que les permitan acceder al mercado laboral.

Se identificó igualmente que el esposo o la pareja sentimental de algunas mujeres no les permiten trabajar o estudiar, ya que prefieren que estén en actividades netamente en función del hogar y los hijos. Se pueden presentar casos de violencia contra la mujer por querer trabajar y aportar al hogar.

- Incluir en el programa de capacitaciones:

- Fortalecimiento de habilidades blandas.

Barreras identificadas

Las mujeres entrevistadas, tanto en Cartagena como en Quibdó, sintieron debilidades durante la presentación de entrevistas por falta de capacitación.

Las empresas entrevistadas en Quibdó percibieron como dificultad para cubrir vacantes los bajos desempeños en la entrevista.

- Manejo de tecnologías de la información.

Barreras identificadas

Las mujeres entrevistadas, tanto en Cartagena como en Quibdó manifestaron que el desconocimiento del uso y manejo adecuado de las tecnologías de la información reduce sus posibilidades de postularse a cargos con vacantes

- Diseñar e implementar un curso certificable dirigido especialmente a mujeres para potenciar habilidades gerenciales y de coordinación de grupos.

Barreras identificadas

Algunas de las mujeres entrevistadas en Cartagena percibieron como barrera que algunas de las empresas potencialmente empleadoras consideran que las mujeres no pueden mantener el liderazgo y el respeto que el cargo requiere.

- Promover convenios con las empresas para que ellas mismas brinden charlas y talleres para la presentación de entrevistas procesos de selección.

6

ANEXOS

ANEXOS

Lista de tablas

Tabla 14 Ficha técnica encuesta de percepción individual barreras individuales, organizacionales y de entorno
Tabla 15 Características socioeconómicas población encuestada
Tabla 16 Análisis de instrumentos aplicados a usuarios de Cartagena y Quibdó
Tabla 17 Ficha técnica encuesta de percepción grupos focales barreras individuales, organizacionales y de entorno
Tabla 18 Análisis grupos focales
Tabla 19 Ficha técnica encuesta de percepción grupos focales barreras individuales, organizacionales y de entorno
Tabla 20 Análisis de instrumentos empresarios de Cartagena y Quibdó
Tabla 21 Actividades de las empresas encuestadas

Lista de Ilustraciones

Ilustración 4 Principales convenios de la OIT para la promoción de la igualdad de género

Normas para la igualdad [1]

En el proceso de incorporación y posicionamiento de la condición de las mujeres como ciudadanas y sujetos de derechos, se han aprobado algunas normas e instrumentos jurídicos enfocados en la promoción de la igualdad.

A nivel nacional, la principal herramienta normativa es la Constitución Política, la cual hace mención explícita a la igualdad entre hombres y mujeres de acuerdo con los siguientes artículos:

- Artículo 13. Consagra el principio de no discriminación por razones de sexo, raza, origen, religión, lengua u opción política.
- Artículo 40. Garantiza la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de la administración pública.
- Artículo 42. Garantiza el derecho de las personas a decidir libre y responsablemente el número de hijos e hijas.
- Artículo 43. Establece la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres; específicamente define que la mujer no puede ser sometida a ningún tipo de discriminación.

Adicionalmente, es importante rescatar los siguientes instrumentos jurídicos:

Decreto Ley 251 de 1981, que ratificó la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer.

Ley 581 de 2000 o "Ley de Cuotas", que reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios del poder público.

Ley 731 de 2002 o Ley de Mujer Rural, que busca mejorar las condiciones de vida de las mujeres rurales y procurar la igualdad de género en el campo colombiano.

---

[1] Garzon, L & Barreto, J (2015)

Ley 823 de 2003, que consagra normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres y la incorporación del enfoque de género en las políticas y programas.

Ley 1010 de 2006, que establece medidas contra el acoso en el lugar de trabajo.

Ley 1257 de 2008, que dictamina normas sobre la violencia y discriminación en contra de las mujeres.

Auto 092 de 2008, para la protección de los derechos fundamentales de las mujeres víctimas del conflicto armado.

Ley 1413 de 2010, que incluye la economía del cuidado en la medición económica del país.

Ley 1434 de 2011, que crea la comisión legal para la equidad de la mujer en el Congreso de la República.

Ley 1468 de 2011, que extiende la licencia de maternidad de 12 a 14 semanas.

De forma complementaria a la legislación nacional, se deben considerar los tratados y convenios internacionales ratificados por el Estado colombiano en materia de igualdad para las mujeres:

- Convención sobre los derechos políticos de las mujeres, 1952.
- Convención sobre la nacionalidad de las mujeres casadas, 1957.
- Resolución 821 II (XXXII), del Consejo Económico y Social, julio 1961, invita a la OMS a estudiar las prácticas tradicionales perjudiciales para la vida y la salud de mujeres y niñas.
- Convención y recomendación para el consentimiento de matrimonio, edad mínima para el matrimonio y registro de los matrimonios, 1962.
- Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra las mujeres, 1967.
- Programa de acción concertada internacional para el avance de las mujeres, 1970.
- Declaración sobre la protección de la mujer y el niño en estados de emergencia o de conflicto armado, 1974.
- Resolución 3520, Asamblea General de la ONU, 1972, proclama 1975 como Año Internacional de la Mujer.

- Resolución 3520, Asamblea General de la ONU, 1975, proclama el periodo 1976-1985 como Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz, Conferencia Mundial de México.
- Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y protocolo opcional a la Convención, Res. AG 34/180, 1979. Tiene el rango vinculante de "Tratado Internacional".
- Resolución 35/136, Asamblea General de la ONU., 1980, aprueba el Programa de Acción de la segunda mitad del decenio, Conferencia Mundial de Copenhague.
- Resolución 35/56, Asamblea General de la ONU., 1980, aprueba la Estrategia Internacional del Desarrollo para el tercer decenio de las Naciones Unidas para la Mujer.
- Estrategias de Nairobi orientadas hacia el futuro para el adelanto de la mujer.
- Recomendación General No. 6 de CEDAW apoyando la creación de organismos o departamentos en las administraciones nacionales para promover el avance de la mujer.
- Recomendación General No. 19 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer-CEDAW, relativa a la violencia contra la mujer.
- Recomendaciones del Seminario sobre las prácticas tradicionales perjudiciales para la vida y la salud de mujeres y niñas, Burkina Faso, mayo 1991.
- Declaración de la Asamblea General y Programa de Acción de la Conferencia Mundial sobre Derechos Humanos, Viena 1993.
- Plan de Acción para la Eliminación de las Prácticas Tradicionales Perjudiciales para la vida y la salud de mujeres y niñas, Naciones Unidas, Colombo (Sri Lanka).
- Recomendación General No. 21 de CEDAW referida a la igualdad en el matrimonio y en las relaciones familiares, la nacionalidad, la capacidad jurídica y la familia, 1994. (El art. 5 de la Convención establece la superioridad del principio de igualdad frente a la relatividad que pudiera derivarse de las diferencias culturales en el mundo).
- Resolución 30/1994 de la Subcomisión de Prevención de Discriminaciones y protección de las minorías (Comisión de derechos Humanos), de agosto 1994, adopta

el Plan de Acción para la Eliminación de las Prácticas tradicionales nocivas para la salud de las mujeres y las niñas.

- Resolución WHA47.10 de la 47ª Asamblea Mundial de la Salud (OMS), trata específicamente las prácticas tradicionales perjudiciales para la salud de las mujeres y las niñas, e insta a los Estados miembros a establecer políticas para poner término a las mismas.
- Declaración de Beijing y Plataforma para la Acción (1995).
- Protocolo facultativo de la Asamblea General a la Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979), Nueva York, octubre de 1999.
- Resolución de la Comisión de Derechos Humanos (56ª sesión, 20 de abril de 2000), dirigida a combatir el tráfico de mujeres y niñas, eliminar la violencia contra las mujeres e incorporar los derechos humanos de las mujeres en todo el Sistema de Naciones Unidas.
- Informe de la Asamblea General sobre de Evaluación de los logros y obstáculos en el desarrollo de la Plataforma de Acción de Pekín, Nueva York, junio de 2000.
- Resolución 1325 de 2000 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas. Insta a los estados a garantizar la participación de la mujer en la construcción de la paz y la democracia, e incluir la perspectiva de género en todas las decisiones nacionales e internacionales alrededor de los conflictos armados.

Finalmente, específicamente respecto al ámbito laboral, se deben referenciar los cuatro principales convenios de la OIT que versan sobre esta materia:

Ilustración 4 Principales convenios de la OIT para la promoción de la igualdad de género.

Convenio Nº 100 sobre la igualdad de las remuneraciones, 1951.

Derecho a que las mujeres puedan devengar el mismo salario que los hombres al realizar su trabajo.

Convenio Nº 103 sobre la protección de la maternidad, 1952.

Las mujeres embarazadas, que participan en el mercado laboral, tienen derecho a la protección de su maternidad con el objetivo de asegurar su salud y la del niño o niña sin ninguna tipo de discriminación

Convenio Nº 111 sobre la discriminación en el empleo y ocupación, 1958.

- Nadie puede llegar a ser discriminado en su empleo u ocupación por razones como, raza, color, sexo,ideas políticas, creencias religiosas, condición social.

Convenio Nº 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981.

Las trabajadoras y trabajadores que cuenten con responsabilidades familiares tienen derecho a la una ayuda especial y a no ser discriminados en el empleo y ocupación por esta situación.

Fuente: Elaboración propia a partir del documento Promoviendo la igualdad de género OIT

Análisis socioeconómico población encuestada percepciones individuales

Al revisar las características de la población que participó en el ejercicio de percepciones individuales, que se presenta en el siguiente capítulo, se contó con la información de 93 personas en Quibdó y 110 en Cartagena con una participación femenina de 85% y 86% respectivamente.

Con relación a los tres tipos de barreras identificadas (individuales, organizacionales y de entorno) se aplicaron instrumentos de recolección de información a hombres y mujeres, tomando evidencia de usuarios y usuarias de las cajas de compensación familiar, dos en Cartagena; Comfenalco y Comfamiliar y otras dos en Quibdó; Comfachoco y SENA.

Tabla 14 Ficha técnica encuesta de percepción individual barreras individuales, organizacionales y de entorno

Totalidad de la población: 203 hombres y mujeres que asisten a centros de empleo.
Objetivo: identificar desde la percepción de las personas cómo cada barrera genera impactos en la gestión del empleo y la toma de decisiones alrededor del mismo.
Grupo objetivo: población general entre los 18 y los 64 años, de los cuales el 84% son mujeres y el 16% hombres.
Técnica: encuesta de percepción
Cubrimiento: población de las ciudades de Cartagena- Bolívar y Quibdó – Chocó.
Fechas de campo: noviembre y diciembre de 2017

Fuente: elaboración propia PNUD – SPE

Tabla 15 Características socioeconómicas población encuestada

H=Hombre M=mujer

	Cartagena	Quibdó
Sexo	N° de personas 93 85 % mujeres	N° de personas 110 86 % mujeres
M	El 14% se encuentran casadas, un 44% solteras y un 18% en unión libre	El 3% se encuentran casadas, un 60% solteras y un 27% en unión libre
H	Ninguno se encuentra casado, un 43% soltero y un 36% en unión libre	El 13% se encuentran casados, un 46% soltero y un 33% en unión libre
De la población encuestada se evidencia mayor tendencia a casarse en las mujeres de Cartagena y en los hombres de Chocó, la unión libre prevalece representativamente en los hombres y la mayor participación se mantiene entre hombres y mujeres solteros.		
M	Un 97% no se consideran afrocolombianas frente a un 3% que sí	Un 81% no se consideran afrocolombianas ni negras, frente a un 18% que se consideran afrocolombianas y un 1% negras.
H	Un 93% no se consideran afrocolombianos frente a un 7% que sí	Un 73% no se consideran afrocolombianos ni indígenas, frente a un

		18% que se consideran afrocolombianos y un 1% indígenas
Se identifica una mayor participación de afrocolombianos y afrocolombianas en Quibdó que en Cartagena, en Quibdó algunas personas se autoidentificaron como negras y negros.		
M	4% son víctimas del conflicto	34% son víctimas del conflicto
H	21% son víctimas del conflicto	20% son víctimas del conflicto
Las mujeres son quienes han sido más afectadas por el conflicto armado, especialmente las de Quibdó. Los hombres de Cartagena y Quibdó tienen una participación similar.		
M	1 SMMLV 20% 1 y 2 SMLV 35% 2 a 4 SMMLV 19% 4 a 6 SMMLV 3% A convenir 22% Menos de 1 SMMLV 1%	1 SMMLV 16,84% 1 y 2 SMLV 45,26% 2 a 4 SMMLV 25,26% 4 a 6 SMMLV 2,11% A convenir 10,53%
H	1 SMMLV 21% 1 y 2 SMLV 50% 2 a 4 SMMLV 14% 4 a 6 SMMLV 0% A convenir 14%	1 SMMLV 6,67% 1 y 2 SMLV 33,33% 2 a 4 SMMLV 26,67% 4 a 6 SMMLV 13,33% A convenir 20%
La mayor parte de las personas tienen una aspiración entre 1 y 2 salarios mínimo. Las mujeres demuestran mayor tendencia que los hombres a decidirse por un salario mínimo y en Quibdó, la tendencia a inclinarse por un salario más alto es más representativa.		
M	Desempleado 85% Empleado 5% Primer empleo 10%	Desempleado 82% No responde 14% Primer empleo 4%
H	Desempleado 86% Empleado 14%	Desempleado 86% No responde 6% Primer empleo 8%
En las agencias de empleo de ambas ciudades, las personas en condición de desempleo prevalecen por encima del 80% en hombres y mujeres, sin embargo, es de resaltar que en Cartagena prevalecen más que en Quibdó las personas en búsqueda de un primer empleo.		
M	Básica secundaria (6-9) 13% Media (10-13) 9% Especialización 8% Maestría 2% Ninguna 7% Técnica laboral 9% Técnica profesional 14% Tecnológica 8% Universitaria 38%	Básica secundaria (6-9) 4% Media (10-13) 8% Especialización 4% Maestría 1% Ninguna 7% Técnica laboral 5% Técnica profesional 21% Tecnológica 5% Universitaria 43%
H	Básica secundaria (6-9) 4% Media (10-13) 8%	Básica secundaria (6-9) 0% Media (10-13) 57%

	Especialización 4% Maestría 1% Ninguna 7% Técnica Laboral 5% Técnica profesional 21% Tecnológica 5% Universitaria 43%	Especialización 4% Maestría 0% Ninguna 0% Técnica Laboral 0% Técnica profesional 0% Tecnológica 0% Universitaria 43%
En Cartagena los niveles educativos de las mujeres encuestadas son superiores a los de las mujeres de Quibdó en cuanto a tecnologías, especializaciones y maestrías. Para los hombres se evidencia un nivel similar entre profesionales y especializados.		
M	No responde 51% Alemán 1% Inglés 9%	No responde 44% Francés 1% Inglés 26% Alemán 1% Inglés 9%
H	No responde 33% Francés 20%	No responde 50% Inglés 43%
Dentro de una segunda lengua, el inglés es la más común tanto en hombres como en mujeres (las tasas altas que se reflejan en los hombres responden a la poca participación de hombres con que contó la encuesta)		

Fuente: cálculos propios a partir de la información del SPE

Percepciones individuales sobre barreras de género para acceder al mercado laboral

INCLUIR EL ANÁLISIS DE SIGNIFICANCIA ESTADÍSTICA EN RELACIÓN CON LA PROPORCIÓN DE ENCUESTADOS

Tabla 16 Análisis de instrumentos aplicados a usuarios de Cartagena y Quibdó

H=Hombre M=mujer

	Cartagena	Quibdó
Sexo	N° de encuestas 145 90 % Mujeres 10 % hombres	N° de encuestas 173 84 % Mujeres 16 % hombres
	Barreras individuales	
1. En el último año, ha perdido usted la oportunidad de vincularse laboralmente, debido a: (indique sí o no, en cada opción según corresponda). • La falta de habilidades y conocimientos requeridos por el trabajo al que aplica. (No cuenta con los suficientes títulos). • Falta de experiencia. • Inseguridad y poca confianza en la presentación de su hoja de vida.		

(Demuestra nerviosismo). • Siente temor, inseguridad y poca confianza de desempeñarse adecuadamente. • Debilidades durante la presentación de entrevistas. • Falta de tiempo para trabajar por asumir tareas del hogar. • Oposición de la pareja sentimental a que usted obtenga un empleo. • Oposición de algún miembro de su familia a que usted obtenga un empleo.		
M	Con un 42% la falta de experiencia es la más representativa, seguido de la falta de habilidades y conocimientos con un 35% y en tercer lugar las dificultades en la presentación de entrevistas con un 18%.	Con un 63% la falta de experiencia es la más representativa, seguido de la falta de habilidades y conocimientos con un 48% y en tercer lugar las dificultades en la presentación de entrevistas con un 20%.
H	Con un 40% la falta de experiencia es la más representativa, seguido de las dificultades en la presentación de entrevistas 27%.	Con un 33% la falta de experiencia es la más representativa, seguido de la falta de habilidades y conocimientos con un 28% y en tercer lugar las dificultades en la presentación de entrevistas con un 22%.
Hombres y mujeres de ambas ciudades coinciden en que la falta de experiencia es una de las razones más representativas por las cuales perciben que no son contratados, la falta de habilidades y conocimientos tiene también gran lugar en la percepción de los encuestados, así como las debilidades en la presentación de entrevistas.		
2. ¿Cree usted que existen carreras que deben ser estudiadas por hombres y otras por mujeres?		
M	Un 6% considera que existen carreras que deben ser estudiadas por hombres y otras por mujeres	Un 7% considera que existen carreras que deben ser estudiadas por hombres y otras por mujeres
H	Un 13% considera que existen carreras que deben ser estudiadas por hombres y otras por mujeres	Un 3% considera que existen carreras que deben ser estudiadas por hombres y otras por mujeres
Las mujeres en ambas ciudades comparten en un pequeño porcentaje la afirmación de esta pregunta, lo relevante es que en Cartagena los hombres con esta opinión tienen una participación porcentual superior al de las mujeres, mientras que en Quibdó esa percepción para los hombres es casi nula.		
3. De acuerdo con la pregunta anterior, ¿esta fue una de las razones por las que usted decidió realizar sus estudios en esta área?		
M	Un 8% eligió su profesión o actividad teniendo en cuenta que existen carreras que deben ser estudiadas por hombres y otras por mujeres	Un 3% eligió su profesión o actividad teniendo en cuenta que existen carreras que deben ser estudiadas por hombres y otras por mujeres
H	Un 7% eligió su profesión o actividad teniendo en cuenta que existen carreras	Ninguno eligió su profesión o actividad teniendo en cuenta que existen carreras

	que deben ser estudiadas por hombres y otras por mujeres	que deben ser estudiadas por hombres y otras por mujeres
Con estas repuestas se valida la posición anterior de los hombres entrevistados en Quibdó y los porcentajes permiten concluir que en Cartagena una posición machista frente a temas educativos relacionados con lo laboral es más representativa.		
4. Considera que el sector en el que aspira emplearse ¿hay preferencia/inclinación por contratar hombres más que mujeres?		
M	Un 15% considera que el sector en el que aspira emplearse existe preferencia / inclinación por contratar hombres más que mujeres	Un 12% considera que el sector en el que aspira emplearse existe preferencia/inclinación por contratar hombres más que mujeres
H	Un 20% considera que el sector en el que aspira emplearse existe preferencia / inclinación por contratar hombres más que mujeres	Un 6% considera que el sector en el que aspira emplearse existe preferencia/inclinación por contratar hombres más que mujeres
En participación porcentual, los hombres de Quibdó son quienes menos perciben que exista una inclinación por contratar más hombres que mujeres. Es relevante ver como las mujeres perciben esta precepción más alta. Sin embargo, los hombres de Cartagena tienen en alto porcentaje esta percepción.		
5. ¿Existen vacantes a las que ha pensado postularse, pero no lo ha hecho porque considera que es un trabajo para personas de su sexo opuesto?		
M	Un 12% considera que existen vacantes a las que ha pensado postularse, pero no lo ha hecho porque considera que es un trabajo para personas de sexo opuesto	Un 12% considera que existen vacantes a las que ha pensado postularse, pero no lo ha hecho porque considera que es un trabajo para personas de sexo opuesto
H	Un 7% considera que existen vacantes a las que ha pensado postularse, pero no lo ha hecho porque considera que es un trabajo para personas de sexo opuesto	Un 8% considera que existen vacantes a las que ha pensado postularse, pero no lo ha hecho porque considera que es un trabajo para personas de sexo opuesto
Esta precepción es más representativa en hombres que en mujeres y se identifica una percepción muy similar tanto para los hombres como para las mujeres de ambas ciudades.		
6. ¿Le gustaría estudiar y vincularse laboralmente en una actividad económica distinta a la que ha desempeñado hasta el momento?		
M	Un 68% le gustaría estudiar y vincularse laboralmente en una actividad económica distinta a donde se ha desempeñado hasta el momento	Un 55% le gustaría estudiar y vincularse laboralmente en una actividad económica distinta a donde se ha desempeñado hasta el momento
H	Un 53% le gustaría estudiar y vincularse laboralmente en una actividad económica distinta a donde se ha desempeñado hasta el momento	Un 47% le gustaría estudiar y vincularse laboralmente en una actividad económica distinta a donde se ha desempeñado hasta el momento

Las mujeres tienen mayor interés que los hombres por tener un cambio en su actividad productiva sin embargo para ambos sexos están muy cerca a la mitad de las personas encuestadas.		
8. ¿Considera que han existido factores de crianza desde su familia, que han influido en que usted tenga menos opciones para acceder a ciertos cargos laborales?		
M	Un 9% considera que han existido factores de crianza desde su familia que han influido en que tenga menos opciones para acceder a ciertos cargos laborales	Un 11% considera que han existido factores de crianza desde su familia, que han influido en que tenga menos opciones para acceder a ciertos cargos laborales
H	Un 13% considera que han existido factores de crianza desde su familia que han influido en que tenga menos opciones para acceder a ciertos cargos laborales	Un 8% considera que han existido factores de crianza desde su familia que han influido en que tenga menos opciones para acceder a ciertos cargos laborales
Los hombres de Cartagena y las mujeres de Quibdó son quienes más consideran que la crianza ha influido en sus opciones para ocupar ciertos cargos laborales.		
	Barreras Organizacionales	
9. Considera que, en el último año, perdió una oportunidad laboral por razones como: (indique sí o no, en cada opción según corresponda). - En la actividad económica a la que pertenece la empresa a la que se presentó existe preferencia por contratar hombres. - En la vacante a la que se presentó existe preferencia por contratar hombres. - Existió percepción del empleador sobre inasistencia al trabajo en función del rol de madres/padres (Ej. Licencia de maternidad/paternidad, hijos menores de 5 años). - Las pruebas técnicas presentadas tenían preguntas discriminatorias por condiciones de sexo - Los exámenes médicos de ingreso incluían prueba de embarazo		
M	Entre las razones más comunes que consideran han influido en la pérdida de una oportunidad laboral en el último año, se encuentra que al 24% de las mujeres les solicitaron prueba de embarazo en el proceso de selección. El 22% percibieron que el empleador relacionó su rol de madre con posibilidades de inasistencia al trabajo. El 16% percibió preferencia en la actividad económica y 15% en el cargo por contratar hombres.	Entre las razones más comunes que consideran han influido en la pérdida de una oportunidad laboral en el último año, se encuentra que al 28% de las mujeres les solicitaron prueba de embarazo en el proceso de selección. El 17% percibieron que el empleador relacionó su rol de madre con posibilidades de inasistencia al trabajo. El 14% percibió preferencia en la actividad económica y en el cargo por contratar hombres.
H		Entre las razones más comunes que consideran han influido en la pérdida de una oportunidad laboral en el último año,

		se encuentra que el 3% percibieron que el empleador relacionó su rol de padre con posibilidades de inasistencia.
En Cartagena y Quibdó la prueba de embarazo como requisito de ingreso es la razón más mencionada por las mujeres, de igual forma sienten que los empresarios limitan sus posibilidades de acceder al mercado laboral por percibir que su rol de madres afectaría su productividad, aunque en una menor proporción lo mismo sucede para algunos hombres en Quibdó.		
10. En las ocasiones en las que se ha visto obligado/a renunciar, cuáles de las siguientes características han sido la causa. (Señale las que aplican) - Inflexibilidad en el horario para atender asuntos familiares importantes. - Trato indigno por parte del empleador - Medios de transporte que dificultaban la llegada al lugar de trabajo. - Mal ambiente laboral entre compañeros de trabajo.		
M	Entre las razones más comunes por las que se han visto obligado/as a renunciar han influido con un 92% los medios de transporte que dificultaban la llegada al lugar de trabajo. y un 83% por mal ambiente laboral entre compañeros.	Entre las razones por las que se han visto obligado/as a renunciar han influido con un 26% la inflexibilidad en el horario para atender temas familiares - personales y un 25% por mal ambiente laboral entre compañeros.
H	Entre las razones por las que se han visto obligado/as a renunciar han influido un 67% por mal ambiente laboral entre compañeros y un 60% los medios de transporte que dificultaban la llegada al lugar de trabajo.	Entre las razones por las que se han visto obligado/as a renunciar han influido con un 19% el trato indigno por parte del empleador y un 17% por mal ambiente laboral entre compañeros.
Para hombres y mujeres el mal ambiente laboral es la razón más común que motiva a tomar la decisión de renunciar, las mujeres de Cartagena lo hacen por las dificultades de llegar a sus lugares de trabajo, mientras que las de Quibdó por los horarios inflexibles.		
	Barreras de entorno	
11. ¿Sabe usted de algún tipo de apoyo (capacitaciones, talleres, subsidios, etc.), por parte del gobierno u otra institución, que promueva la vinculación de las mujeres a un empleo?		
M	El 8% conoce algún tipo de apoyo como capacitaciones o talleres	El 28% conoce algún tipo de apoyo como capacitaciones o talleres
H	Ninguno conoce algún tipo de apoyo como capacitaciones o talleres	el 36% conoce algún tipo de apoyo como capacitaciones o talleres
Los apoyos institucionales son poco conocidos por las personas en la ciudad de Cartagena, ningún hombre manifestó conocer alguno de estos. En Quibdó por el contrario son los hombres quienes más tienen conocimiento sobre la existencia de apoyos institucionales.		
12. En el proceso de intermediación laboral realizada por las agencias de empleo, ¿sintió usted algún tipo de discriminación por ser mujer?		

M	Un 3% sintió algún tipo de discriminación por ser mujer en el proceso de intermediación laboral realizada por la agencia de empleo	Un 1% sintió algún tipo de discriminación por ser mujer en el proceso de intermediación laboral realizada por la agencia de empleo
M	Un 8% cree que en la ciudad es mal visto que la mujer trabaje	Un 4% cree que en la ciudad es mal visto que la mujer trabaje
H	Un 7% cree que en la ciudad es mal visto que la mujer trabaje	Un 14% cree que en la ciudad es mal visto que la mujer trabaje
Son pocas las mujeres de ambas ciudades que durante el proceso de intermediación laboral sintieron algún tipo de discriminación por ser mujer. Tanto hombres como mujeres de ambas ciudades reconocen que está mal visto que la mujer trabaje, esta tendencia es más significativa en los hombres de Quibdó.		

H=Hombre M=mujer

Fuente: Elaboración propia PNUD – SPE

Aunque sea en las personas en quienes recae directamente no tener conocimientos, educación o experiencias, este evidentemente es el resultado de una débil fuente de oportunidades, para acceder a educación o proceso formativo para el trabajo, así como escenarios en donde el primer empleo abra puertas a la experiencia. De manera que estos resultados demuestran como las barreras individuales en casos son resultado de debilidades del entorno y organizacionales[2].

Percepciones grupales sobre barreras de género para acceder al mercado laboral

Para fortalecer los hallazgos identificados de manera individual, en grupos focales y en consenso se reunieron las percepciones entorno a los tres tipos de barreras (individuales, organizacionales y de entorno), se llevaron a cabo tres grupos, uno en la ciudad de Cartagena y dos en Quibdó.

[2] Estas precepciones fueron presentadas tanto para usuarios del servicio público de empleo, como para empresarios, con el objetivo de validarlas desde ambas perspectivas, sin embargo, es fundamental evidenciar que estas barreras se deben atender y solucionar desde las barreras organizaciones y de entorno.

Tabla 17 Ficha técnica encuesta de percepción grupos focales barreras individuales, organizacionales y de entorno

H=Hombre M=mujer

Totalidad de la población: 45 mujeres que pertenecen a organizaciones de mujeres, empresas y cajas de compensación.
Objetivo: Identificar en consenso como cada barrera genera impactos en la gestión del empleo y la toma de decisiones alrededor del mismo.
Grupo objetivo: Mujeres entre los 18 y los 64 años
Técnica: Grupos focales
Cubrimiento: Población de las ciudades de Cartagena- Bolívar y Quibdó – Chocó.
Fechas de campo: Año 2017, 7 y 8 de noviembre Quibdó y 15 de noviembre Cartagena.

Fuente: Elaboración propia PNUD – SPE

Se presentan a continuación los resultados identificados en cada una de las ciudades mencionadas teniendo en cuenta para el análisis las percepciones agrupadas, vinculando empresarias, mujeres líderes y funcionarias de cajas de compensación encargadas del proceso de gestión del empleo.

Tabla 18 Análisis grupos focales

Cartagena	Quibdó
Barreras individuales	
Educativa: El desconocimiento del uso y manejo adecuado de las TIC reduce sus posibilidades de postularse a cargos con vacantes, a esto se suma las dificultades de personas de bajos recursos por acceder a un computador con internet.	Educativas: Consideran que la oferta educativa de instituciones tecnológicas como el SENA y que va dirigida a las mujeres en Chocó, tiene como único énfasis programas de manipulación de alimentos, pastelería. Muchas de ellas sienten que ese tipo de formación las devuelve a su rol de amas de casa.

	Educativas: Muchas de ellas tienen conocimientos empíricos que no pueden certificar a través del SENA, sienten que hay dificultad para ello.
	Educativas: Debilidades durante la presentación de entrevistas por falta de capacitación en habilidades blandas y competencias básicas en TIC.
Barreras organizacionales	
Sesgos: Aunque las mujeres cuenten con un perfil académico muy valioso y una fuerte experiencia, no son tenidas en cuenta por tener edad superior a los 40 años.	Sesgos: Las mujeres perciben que, a partir de los 35 años, las empresas en sus procesos de selección ya nos las consideran aptas por tener edad suprior a los 40 años.
Discriminación: En esos escenarios y cargos que requieren el manejo de grupos de hombres, consideran que las mujeres no pueden mantener el liderazgo y el respeto que el cargo requiere	Discriminación: Cuando van a una entrevista perciben que, por ser afrocolombianas y víctimas del conflicto, las asumen como mujeres con gran número de hijos y que tienen grandes problemas y secuelas producto del conflicto. Les preguntan la edad de los hijos, quién se los cuida, y si asisten al psicólogo o han tenido tratamiento a partir de sus experiencias traumáticas.
Discriminación: En especial las madres cabeza de hogar de manera reiterativa requieren asistir a los colegios de sus hijos, citas médicas, generando inconformidades en la organización. De igual manera, si las mujeres se encuentran en embarazo, los costos que generan esa licencia por maternidad son muy altos y las empresas no están dispuestos a asumirlos.	Conocimiento: No es claro si en las empresas del territorio se promueve la equidad de género; en caso de que sea así, las organizaciones de mujeres no lo perciben así.
Discriminación: Especialmente en los sectores donde se requiere atender a público, como el turismo, comercio, bancario, etc.; se tiende a preferirse mujeres blancas que morenas o negras.	Discriminación: Existen unos estereotipos por ocupaciones y sectores, en el caso de las mujeres sienten que no son contratadas por creer que no tienen las habilidades, en los siguientes sectores: el sector de mecánica, venta de repuestos, trabajo en talleres para mecánica de carros y motos, lavado de autos.

Discriminación: Especialmente en los sectores donde se requiere atender a público, como el turismo, comercio, bancario, etc.; los empresarios se inclinan por mujeres de pelo liso, con tallas pequeñas.	Discriminación: En el sector comercio, se identifican comportamientos por parte de los empleadores para tomar la decisión de contratación: racismo, estado físico de quienes se postulan y prototipos de belleza en establecimientos de: comercio, abarrotes, calzado, oficios de secretarias.
Discriminación: Es más común que para algunos sectores se prefiera contratar mano de obra femenina, sin embargo, estos son los de más baja remuneración y más bajas condiciones de trabajo decente, como por ejemplo panadería, peluquería y trabajos domésticos.	-
Sesgos: Los empleadores tienen muy presente el estrato y el barrio donde viven las personas a la hora de tomar la decisión para un cargo de importancia dentro de la organización, es más complicado que acepten una persona de barrios populares, conflictivos y de estrato bajo.	
Discriminación: En función de acceder a los cargos, de garantizar sostenibilidad o aumentos salariales se tiene la percepción de que las mujeres deben acceder a compartir otros espacios no laborales con sus empleadores o jefes, esto especialmente en los sectores turismo, vigilancia, administrativo y político	
Barreras del entorno	
Social: El esposo o la pareja sentimental no les permiten trabajar o estudiar ya que prefieren que estén en actividades netamente en función del hogar y los hijos. Se pueden presentar casos de violencia contra la mujer por querer trabajar y aportar al hogar.	Institucionales: Los espacios para la formulación de las políticas públicas e incluso las mismas políticas que ya están formuladas no promueven la participación de las mujeres.
Social: Las parejas tampoco permiten que las mujeres se puedan capacitar para adquirir habilidades que les permitan acceder al mercado laboral.	Sociales: Las mujeres que no saben leer ni escribir han sido educadas en sus familias con la mentalidad que sin educación pueden conseguir trabajo como prestadoras de servicio doméstico.

Territoriales: Las personas en especial mujeres, que prestan servicios domésticos son preferiblemente seleccionadas si no viven en la ciudad y si en municipios cercanos, debido a que por costos y tiempo no pueden desplazarse a sus residencias y deben vivir en las casas en donde prestan sus servicios, de esta manera las condiciones de trabajo son precarias.	Sociales: Si bien en Quibdó las mujeres reconocen que existen barreras de tipo familiar: presión por parte de las familias y esposos para asumir roles del hogar, a nivel departamental identifican la zona de Belén de Bajirá como una zona con dinámicas más fuertes, comportamientos machistas más acentuados.
Institucionales: Aunque en la ciudad existe una oferta de programas de formación amplia, los empleadores prefieren egresados del SENA y de instituciones de educación con nombres más reconocidos.	Sociales: Si bien hay procesos de empoderamiento, en la mujer rural éstos casi no tienen relevancia. La mujer rural se encuentra en un proceso de sometimiento, no participa en las juntas de acción comunal, ni en comités de género. Así mismo se identifican dinámicas como: no pueden salir al pueblo, elevados casos de violencia intrafamiliar y prostitución en menores de edad.

Fuente: Elaboración propia PNUD – SPE

Percepciones de empresarios sobre barreras de género para acceder al mercado laboral

Es importante contemplar las percepciones desde la demanda es decir desde los empleadores en función de validar los hallazgos que se identificaron con el marco teórico, las percepciones individuales y grupales, aunque en los grupos focales se contó con participación de empresarias se hizo necesario conocer su percepción y aplicar un instrumento que también permitiera conocer estadísticas y otros datos relevantes que se mencionan a continuación.

Tabla 19 Ficha técnica encuesta de percepción grupos focales barreras individuales, organizacionales y de entorno

Totalidad de empresas: 16 empresas privadas.
Objetivo: Identificar como cada barrera desde la perspectiva del empleador genera impactos en la gestión del empleo.

Grupo objetivo: Trabajadores del sector privado entre los 24 y los 46 años,
Técnica: Encuesta virtual (Survey Monkey)
Cubrimiento: Empresas privadas de las ciudades de Cartagena- Bolívar y Quibdó – Chocó.
Fechas de campo: Año 2017, mes de noviembre

Fuente: Elaboración propia PNUD – SPE

Se presentan a continuación los resultados identificados en cada una de las ciudades, 38% de Quibdó y 62% de Cartagena, las respuestas acá presentadas provienen en un 19% de hombres y un 81% por mujeres. Los cargos más representativos, son gerentes, gerentes de área, y encargados de recursos humanos.

Tabla 20 Análisis de instrumentos empresarios de Cartagena y Quibdó

Cartagena	Quibdó
Barreras individuales	
Con 80% la mayor dificultad para cubrir vacantes fue por hojas de vida poco estructuradas y con información irrelevante, con un 50% la falta de habilidades y conocimientos específicos, así como la falta de experiencia.	Con 67% la mayor dificultad para cubrir vacantes fue la falta de habilidades y conocimientos específicos, con un 50% la falta de experiencia y los bajos desempeños en la entrevista.
Los empresarios de ambas ciudades consideran que existen fuertes debilidades en habilidades y conocimientos específicos, así como poca experiencia y debilidades en la presentación de las hojas de vida.	
En relación con la preferencia para cubrir vacantes a un 70% le es indiferente el sexo en el área de dirección/ gerencia/jefes de proyecto, un 50% le es indiferente en el área de finanzas – contabilidad y en operaciones administrativas. En las áreas que más se evidencia preferencia por contratar mujeres son: venta y servicio con 60% y servicios generales con 50% En las áreas que más se evidencia preferencia por contratar hombres son: Seguridad (vigilancia) y Operación de maquinaria y equipo con 80%	En relación con la preferencia para cubrir vacantes a un 67% les es indiferente el sexo en las áreas de dirección/ gerencia/jefes de proyecto y servicios generales En las áreas que más se evidencia preferencia por contratar mujeres son: venta - servicio y finanzas – contabilidad con un 50%. En las áreas que más se evidencia preferencia por contratar hombres son: Seguridad (vigilancia) 84% y Operación de maquinaria y equipo con 67%

<table>
<tr><td colspan="2">No se evidencia en ambas ciudades una preferencia por el sexo de las personas en cargos de alta responsabilidad, en ventas y servicio si está marcada la tendencia por vincular mujeres y a los hombres en sectores como seguridad y operación de maquinaria.</td></tr>
<tr><td>El 80% de las empresas cuentan con algún tipo de apoyo relacionado con: capacitaciones, talleres, subsidios, u otros, que promuevan la participación laboral de las mujeres en la organización</td><td>El 50% de las empresas cuentan con algún tipo de apoyo relacionado con: capacitaciones, talleres, subsidios, u otros, que promuevan la participación laboral de las mujeres en la organización</td></tr>
<tr><td colspan="2">En Cartagena es más evidente desde la percepción de los empresarios la existencia de apoyos a los empleadores, en Quibdó por su parte se cuenta con apoyo de la mitad de los empleadores</td></tr>
<tr><td>Solo el 20% de las empresas cuenta con una política (por escrito) o prácticas que promueva la inclusión y la equidad de género</td><td>Solo el 34% de las empresas cuenta con una política (por escrito) o prácticas que promueva la inclusión y la equidad de género</td></tr>
<tr><td colspan="2">Son pocas las empresas encuestadas que cuentan con lineamientos escrito para la promoción de la inclusión y la equidad de genero.</td></tr>
<tr><td>El 30% de las empresas cuenta con opción de jornada parcial
El 100% de las empresas cuenta con Política de permisos (Citas médicas, actividades escolares u otras de hijos/as)
El 20% de las empresas cuenta con opciones de horarios y lugares de trabajo (teletrabajo) que se acomoden a sus necesidades, con remuneración proporcional.
El 30% de las empresas cuenta con permisos pre y/o post natales adicionales a los que exige la ley para trabajadores.
Ninguna de las empresas cuenta con sala cuna y jardín infantil</td><td>El 50% de las empresas cuenta con opción de jornada parcial
El 100% de las empresas cuenta con Política de permisos (Citas médicas, actividades escolares u otras de hijos/as)
El 34% de las empresas cuenta con opciones de horarios y lugares de trabajo (teletrabajo) que se acomoden a sus necesidades, con remuneración proporcional.
El 66% de las empresas cuenta con permisos pre y/o post natales adicionales a los que exige la ley para trabajadores.
El 16% de las empresas cuenta con sala cuna y jardín infantil</td></tr>
<tr><td colspan="2">En Quibdó es mayor la participación de empresas que permite acceder a sus empleados a jornadas parciales en comparación con Cartagena. Se debe reconocer que en ambas ciudades las empresas manejan una política propia que tienda a permitir a sus empleados cumplir con compromisos personales y que el teletrabajo es considerado como una opción especialmente en Quibdó.
En Quibdó las empresas tienen mayor tendencia a garantizar permisos pre y/o post natales adicionales a los que exige la ley para trabajadores Y también cuentan aunque en un porcentaje mínimo con sala cuna o jardín infantil.</td></tr>
<tr><td>Frente a la pregunta: ¿Para cubrir una vacante usted tiene que decidir entre dos aspirantes? Camila, una mujer de 23 años de edad</td><td>Frente a la pregunta: ¿Para cubrir una vacante usted tiene que decidir entre dos aspirantes? Camila, una mujer de 23 años</td></tr>
</table>

presentó una entrevista en la que mostró las competencias requeridas para desempeñarse en la vacante en su organización. Durante la entrevista, ella comenta que vive con su esposo. Por otro lado, Juan, un joven de 25 años también presentó un buen resultado en la entrevista y comentó que vive con sus padres. Seleccione a quien contrataría y de acuerdo a su elección relacione las razones por las cuales no fue contratado Juan / Camila? El 60% contrataría a Camila Y el 40% que no lo haría manifiesta que es por su estado civil y por sospechar sus planes de maternidad El 50% no contrataría a Juan porque vive con sus padres	presentó una entrevista en la que mostró las competencias requeridas para desempeñarse en la vacante en su organización. Durante la entrevista, ella comenta que vive con su esposo. Por otro lado, Juan, un joven de 25 años también presentó un buen resultado en la entrevista y comentó que vive con sus padres. Seleccione a quien contrataría y de acuerdo a su elección relacione las razones por las cuales no fue contratado Juan / Camila? El 50% contrataría a Camila Y el 50% que no lo haría manifiesta que es por su estado civil y por ser muy joven El 34% no contrataría a Juan porque vive con sus padres
Bajo este resultado sin entrar en las razones Juan tendría más posibilidades que Camila de ser contratado, especialmente en Quibdó, se evidencia que el estado civil y las sospechas de planes de maternidad desde la perspectiva de los empresarios, son acciones que permean la toma de decisiones.	

Fuente: Elaboración propia PNUD – SPE

Tabla 21 Actividades de las empresas encuestadas

CIUDAD	ACTIVIDAD DE LA EMPRESA
Quibdó	Chocolatería y museo
	Asesoría, consultorías y prestación de servicios varios
	IPS prestadora de servicios de cardiológica medicina interna función pulmonar
	Atención medica
	Suministro de personal
	Promover el emprendimiento, el aumento del tejido empresarial y privilegiar la creación de empresas innovadoras en el departamento
Cartagena	ONG encarda de los servicios de educación integral
	Soluciones de tic
	Venta y comercialización de productos náuticos y subacuáticos
	Hotelería y turismo
	Servicios de colaboración electrónica
	Ventas de ferretería
	Alimentos
	Servicios oftalmológicos
	Ejecución de proyectos en telecomunicaciones
	Prestación de servicios de salud

Fuente: Elaboración propia PNUD – SPE

Formato de instrumento aplicado para identificar percepciones individuales

Encuesta identificación de barreras del mercado laboral de la mujer

La presente encuesta tiene por objetivo reunir información para identificar y analizar barreras que enfrenten las mujeres de Cartagena para acceder y permanecer en el mercado laboral.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder las preguntas a continuación. Esto tomará aproximadamente 30 minutos de su tiempo.

La participación es este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario y a la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si algunas de las preguntas de la encuesta le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

I. Identificación					
Tipo de identificación: Señale con una equis "x" el tipo de identificación y luego indique el número.					
Cédula de ciudadanía		Cédula de extranjería		Tarjeta de identidad	
Pasaporte					
Número de identificación					

II. Barreras individuales		
Las barreras individuales se entienden como aquellos comportamientos que expresan las mujeres debido a sus procesos de socialización desde temprana edad. A través de estos, se asume de forma natural algunas concepciones con respecto a sí mismas y frente al hecho de ser mujer, que determinan algunos roles sociales y elecciones en función de su género.		
1. En el último año, ha perdido usted la oportunidad de vincularse laboralmente, debido a: (indique sí o no, en cada opción según corresponda).	Sí	No

II. Barreras individuales		
La falta de habilidades y conocimientos requeridos por el trabajo al que aplica. (No cuenta con los suficientes títulos).		
Falta de experiencia.		
Inseguridad y poca confianza en la presentación de su hoja de vida. (Demuestra nerviosismo).		
Siente temor, inseguridad y poca confianza de desempeñarse adecuadamente.		
Debilidades durante la presentación de entrevistas.		
Falta de tiempo para trabajar por asumir tareas del hogar.		
Oposición de la pareja sentimental a que usted obtenga un empleo.		
Oposición de algún miembro de su familia a que usted obtenga un empleo.		

Otra, indique cuál: _____

2. ¿Cree usted que existen carreras que deben ser estudiadas por hombres y otras por mujeres?
   Si la respuesta es "sí", indique cuáles y continúe con el cuestionario. Si la respuesta es no, pase a la pregunta 4.

Sí _____ Cuáles_____
No _____

3. De acuerdo con la pregunta anterior, ¿esta fue una de las razones por las que usted decidió realizar sus estudios en esta área?

Sí _____ No _____ No aplica _____

4. Considera que el sector en el que aspira emplearse ¿hay preferencia/inclinación por contratar hombres más que mujeres?

Sí _____ No _____ No aplica _____

5. ¿Existen vacantes a las que ha pensado postularse, pero no lo ha hecho porque considera que es un trabajo para personas de su sexo opuesto?

Sí _____ No _____
Cuáles cargos o vacantes:
_____

6. ¿Le gustaría estudiar y vincularse laboralmente en una actividad económica distinta a donde se ha desempeñado hasta el momento?

Sí ___ No___

II. Barreras individuales

Nota: Si su respuesta fue "Sí" continúe con el cuestionario, si su respuesta fue "No" pase a la pregunta 8.

7. ¿En qué actividades económicas le gustaría vincularse?

_____
_____
_____
_ .

8. ¿Considera que han existido factores de crianza desde su familia, que hayan influido en que usted tenga menos opciones para acceder a ciertos cargos laborales?

Sí ____ No____ ¿Por qué/ cuáles?:

_____
_____
_____
_____
_____

III. Barreras Organizacionales

9. Considera que, en el último año, perdió una oportunidad laboral por razones como: (indique sí o no, en cada opción según corresponda).

	Sí	No
En la actividad económica a la que pertenece la empresa a la que se presentó existe preferencia por contratar hombres.		
En la vacante a la que se presentó existe preferencia por contratar hombres.		
Existió percepción del empleador sobre inasistencia al trabajo en función del rol de madres/padres (Ej. Licencia de maternidad/paternidad, hijos menores de 5 años).		
Las pruebas técnicas presentadas tenían preguntas discriminatorias por condiciones de sexo		
Los exámenes médicos de ingreso incluían prueba de embarazo		

10. En las ocasiones en las que se ha visto obligado/a renunciar, cuáles de las siguientes características han sido la causa. (Señale las que aplican).

Características	Si
Inflexibilidad en el horario para atender asuntos familiares importantes.	
Trato indigno por parte del empleador	

III. Barreras Organizacionales	
Medios de transporte que dificultaban la llegada al lugar de trabajo.	
Mal ambiente laboral entre compañeros de trabajo.	

IV. Barreras de entorno
11. ¿Sabe usted de algún tipo de apoyo (capacitaciones, talleres, subsidios, etc.), por parte del gobierno u otra institución, que promueva la vinculación de las mujeres a un empleo? Sí ___ No___ ¿Cuáles? _____
12. En el proceso de intermediación laboral realizada por las agencias de empleo, ¿sintió usted algún tipo de discriminación por ser mujer? Sí ___ No___
13. ¿Usted cree que en la ciudad de Cartagena es mal visto que la mujer trabaje? Sí ___ No___ Justifique su respuesta: _____ _____ _____ ___

Formato de instrumento aplicado para identificar percepciones empresarios

Encuesta identificación de barreras del mercado laboral de la mujer

La presente encuesta tiene por objetivo reunir información para identificar y analizar barreras que enfrenten las mujeres en Cartagena y Quibdó para acceder y permanecer en el mercado laboral.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder las preguntas a continuación. Esto tomará aproximadamente 10 minutos de su tiempo.

La participación es este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario y a la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique de ninguna forma. Si alguna de las preguntas de la encuesta le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

I. Identificación de la empresa						
Nombre de la institución/ empresa						
Tipo de empresa	Pública		Privada		Mixta	
Teléfono			NIT			
Describa brevemente a que se dedica su empresa						

II. Identificación							
Indique el sexo, edad y cargo de quien diligencia la encuesta.							
Sexo	M	F	N.F*	Edad		Cargo	

*No informa.

III. Preguntas de validación		
1. En el último año, NO ha logrado cubrir sus vacantes, debido a: (indique sí o no, en cada opción según corresponda).		
Motivos	Si	No
La falta de habilidades y conocimientos específicos entre los aspirantes para cubrir la vacante.		
Falta de experiencia para el desempeño de las funciones		
Bajo desempeño en la entrevista y poca efectividad para presentar su HV		
Hojas de vida poco estructurada y con información irrelevante		

III. Preguntas de validación
Otra, indique cuál: _____

2. Marque en la siguiente tabla su preferencia al cubrir las vacantes en las distintas áreas:

Áreas	Hombre	Mujer	Indiferente
Finanzas y contabilidad			
Ventas / Servicio			
Dirección/ gerencia/jefes de proyecto			
Servicios generales			
Operaciones administrativas			
Seguridad (vigilancia)			
Operación de maquinaria y equipo			

3. Entre las razones de deserción de la empresa, en la cual trabaja, se destacan: (Indique de uno (1) a cuatro (4), siendo uno la razón menos frecuente y cuatro la más frecuente).

Características	1	2	3	4
Mal ambiente laboral entre compañeros de trabajo				
Trato poco digno por parte del empleador				
Medios de transporte que dificultaban la llegada al lugar de trabajo				
Horarios poco flexibles para atender asuntos familiares				
Horarios poco flexibles para atender otros asuntos				

4. ¿La empresa posee algún tipo de apoyo relacionado con: ¿capacitaciones, talleres, subsidios, u otros, que promuevan la participación laboral de las mujeres en la organización?

No _____ Sí_____

¿Cuáles? _____

5. Cuántos hombres y mujeres están contratados en la empresa por área:

Áreas	Hombre	Mujer
Finanzas y contabilidad		
Ventas/ prestación de servicios		
Dirección/ gerencia		
Servicios generales y de aseo		
Operaciones administrativas		
Seguridad (vigilancia)		

6. ¿Existe una política (por escrito) o prácticas que promueva la inclusión y la equidad de género en la empresa?

No _____ Sí_____

¿Cuál? _____

7. En esta empresa los trabajadores cuentan con algunos de estos beneficios: (indique sí o no, en cada opción según corresponda).

Beneficios	Si	No
Opción de jornada parcial		
Política de permisos (Citas médicas, actividades escolares u otras de hijos/as).		
Opciones de horarios y lugares de trabajo (teletrabajo) que se acomoden a sus necesidades, con remuneración proporcional.		
Permisos pre y/o post natales adicionales a los que exige la ley para trabajadores.		
Sala cuna y jardín infantil		

8. Para cubrir una vacante usted tiene que decidir entre dos aspirantes. Camila, una mujer de 23 años presentó una entrevista en la que mostró las competencias requeridas para desempeñarse en la vacante en su organización. Durante la entrevista, ella comenta que vive con su esposo. Por otro lado, Juan, un joven de 25 años también presentó un buen resultado en la entrevista y comentó que vive con sus padres.

Con base en lo anterior, maque con un "x" a quién contrataría usted

Camila _____ Juan _____

De acuerdo con el anterior enunciado relacione las razones por las cuales no fue contratado a Juan/Camila:

Razones	Si	No
Sospecha de planes de maternidad/paternidad		
No tiene el potencial para el cargo		
Su estado civil		
Vive con sus padres		
Es muy joven para el cargo		
Posee poca experiencia		

Referencias bibliográficas

- Arrow, K. J. (1973), "The Theory of Discrimination". En: O. Ashenfelter & A. Rees (eds.) Discrimination in Labor Markets, (pp. 3-33). Princeton: Princeton University Press.
- DANR, Galvis, L. A. (2010). Diferenciales salariales por género y región en Colombia: Una aproximación con regresión por cuantiles. Revista de Economía del Rosario, 13(2), 235-277.
- Garzon, L & Barreto, J (2015) Política pública de mujer y géneros plan de igualdad de oportunidades para la equidad de género. http://historico.equidadmujer.gov.co/mecanismos/Documents/bogota/Politica%20Publica%20Mujer%20Generos%20Bogota.pdf.
- Hausmann, Ricardo, Laura D. Tyson, Saadia Zahidi, Editores (2012). "The Global Gender Gap Report 2012". Foro Económico Mundial, Ginebra, Suiza
- Naciones Unidas agenda 2030 y los objetivos de desarrollo sostenible (2016): Tomado de http://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/theme-by-sdg-targets/WCMS_621374/lang--es/index.htmhttp://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/theme-by-sdg-targets/WCMS_621374/lang--es/index.htm
- OIT. Las mujeres en el trabajo. Tendencias 2016. Resumen ejecutivo. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_457094.pdf
- Servicio Público de Empleo (SPE), Lineamiento a los prestadores del servicio público de empleo para la implementación de la estrategia de inclusión laboral con equidad de género (2017).
- Women at work. Trends 2016. International Labor Office. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/--publ/documents/publication/wcms_457317.pdf

www.facebook.com/pnudcol

@pnudcolombia

@pnudcolombia

Avenida Calle 82 #10-62, piso 3
+57 1 4889000
Bogotá, Colombia

MINTRABAJO

Servicio de Empleo
Unidad del Servicio Público de Empleo

GOBIERNO DE COLOMBIA

PNUD
Al servicio de las personas y las naciones