MINISTERIO DEL TRABAJO

Antecedentes:

•Situación fiscal año 2002 lleva a la reducción de gastos de funcionamiento del gobierno a fusionar ministerios
•9 años de Ministerio de la Protección Social – Fusión salud y trabajo
•Las necesidades de la salud opacaron las necesidades laborales, especialmente en lo relacionado con las políticas de generación de empleo.
•Ley 1444 de 2011: Facultades al Presidente de la República para modificar la estructura de la Administración Pública → Escisión de los Ministerios de Salud y de Trabajo
•Decreto 4108 de 2011: Define estructura y funciones del Ministerio del Trabajo y crea el Sector Trabajo en la Administración Pública

MinTrabajo
República de Colombia

Prosperidad para todos

MinTrabajo
Trabajo pleno

1. Trabajo digno y de calidad para todos

- Más y mejor empleo
- Pacto social por el Trabajo
- El trabajo como eje del desarrollo humano

2. Ni un trabajador sin protección social

- Protección al trabajador cuando no puede trabajar o en su vejez
- Protección al trabajador sin patrón o independiente
- Dignidad y protección al trabajador informal

3. Puentes para el encuentro de empleadores y trabajadores

- Paso de una relación de confrontación a una relación de construcción de acuerdos.
- El trabajador habla a través de su organización.
- Protección de los Derechos Fundamentales del trabajo

4. De la calidad del trabajador depende la calidad del trabajo

- La formación y la capacitación hacen trabajadores más productivos y mejor remunerados
- Siempre hay una mejor manera de hacer el trabajo.
- Mejoramiento de competencias para la movilidad laboral

5. La idea del trabajo en los nuevos tiempos

- Reglas del juego para toda forma de trabajo
- Respuesta dinámica a los retos de los hitos laborales
- Equidad de género
- Mejor trabajo, mejores familias, mejores empresas, mejor país

Retos: Mandatos institucionales para promover la inclusión laboral de los más vulnerables

1. Promoción de la inclusión laboral para grupos vulnerables – Ley de Víctimas

Formular, dirigir y evaluar la política de generación de empleo e incremento del nivel de empleabilidad de la población, especialmente la población en condición de vulnerabilidad, en coordinación con otras entidades competentes

MARCO INSTITUCIONAL

1.Ley 1448 de 2011 → Ley de Víctimas y Restitución de Tierras

- UNIDAD ATENCION A VICTIMAS (DPS – Fondo de Restitución)

2. Resolución 281 de 2012-MINISTERIO DEL TRABAJO – Grupo de Equidad Laboral adscrito al Despacho del Ministro del Trabajo.

Ley de víctimas y restitución de tierras

- Por primera vez el Estado reunió en un único instrumento normativo la política de atención, reparación y generación de ingresos y empleo para las víctimas.
- Enfoque transformador de la reparación: La reparación no debe devolver a las víctimas a la situación anterior a la violencia cuando esta era precaria sino, por el contrario, aprovechar la oportunidad histórica para mejorar su calidad de vida.
- Decreto Reglamentario: Diseño de programas de empleo especiales para esta población, así como el ajuste de la oferta existente o la adopción de políticas para motivar al empresario a contratar víctimas

Programa de Rutas Integrales de Empleo Rural y Urbano para las víctimas del conflicto armado (L1448 de 2011 y Decreto 4800 de 2011)

- Busca apoyar el autosostenimiento de las víctimas desde un enfoque diferencial (género, identidad cultural, discapacidad, etc.)
- De acuerdo con el Registro Único de Víctimas, de las 5,700,000 personas registradas, más del 50% son mujeres
- La tasa de desempleo de esta población supera aquella en situación de pobreza extrema (18.81% vs 12.1%)
- Las víctimas sufren mayores tasas de informalidad. Sólo el 9.5% accede al sistema de seguridad social

Programa de Rutas Integrales de Empleo Rural y Urbano para las víctimas del conflicto armado (L1448 de 2011 y Decreto 4800 de 2011)

Con el ánimo de disminuir las tasas de desempleo e informalidad de las víctimas, el Ministerio busca:

- Incrementar su nivel de empleabilidad mediante la adecuación de los programas nacionales de formación para el trabajo, enganche laboral y emprendimiento desde un enfoque diferencial
- Motivar al sector productivo a contratar a las víctimas o a adquirir sus productos o servicios cuando tienen proyectos productivos

Programa de Rutas Integrales de Empleo Rural y Urbano para las víctimas del conflicto armado (L1448 de 2011 y Decreto 4800 de 2011)

Para incrementar el nivel de empleabilidad, el Ministerio:

- Suscribió un convenio con el PNUD en 2012 para:
  - Realizar un diagnóstico socio-laboral de 22,000 víctimas a través de un instrumento con enfoque diferencial
  - Levantar el perfil productivo de 44 municipios donde residen víctimas
- A partir del anterior diagnóstico, el Ministerio quiere:
  - En el 2013, ajustar a las necesidades de las víctimas la oferta nacional en programas de formación para el trabajo, enganche laboral y emprendimiento desde un enfoque diferencial
  - En el 2014, crear oferta adicional y especial para víctimas con enfoque diferencial

Programa de Rutas Integrales de Empleo Rural y Urbano para las víctimas del conflicto armado (L1448 de 2011 y Decreto 4800 de 2011)

Para motivar la contratación de las víctimas en el sector productivo, el Ministerio:

- Viene desarrollando alianzas público-privadas con la ayuda de otras entidades del Estado para asegurar puestos de trabajo para las víctimas mediante programas de formación diseñados a la medida de las necesidades de cada sector
- Está construyendo políticas y programas para otorgar diversos beneficios a las empresas que contraten víctimas
- Está diseñando campañas de comunicación para erradicar la discriminación contra las víctimas, información a beneficiarios para acceder a los programas y sensibilizando a las empresas

Retos: Mandatos institucionales para promover la inclusión laboral de los más vulnerables

2. Equidad Laboral con Enfoque Diferencial de Género

MARCO INSTITUCIONAL

1.Decreto 3445 de 2010→ Creación de la Alta Consejería para la Equidad de la Mujer – Presidencia de la República

1. Resolución 281 de 2012-MINISTERIO DEL TRABAJO – Grupo de Equidad Laboral adscrito al Despacho del Ministro del Trabajo.

Enfoque de Derechos Humanos – Marco Jurisprudencial Corte Constitucional

"La Corte Constitucional Colombiana ha dicho que las mujeres son un grupo discriminado debido a los roles que se les han adjudicado históricamente; esto ha hecho que en el campo laboral, tal escenario se refleje en la discriminación y la marginación".

- Protección a la maternidad de las trabajadoras
- Protección a la madre cabeza de familia
  - Estabilidad laboral reforzada de las **madres cabeza de familia** respecto de los programas de renovación o **reestructuración de la administración** pública
- Acceso a las oportunidades laborales en igualdad de condiciones
- Derecho a la Pensión para las mujeres
  - Diferencia de edad para obtener pensión es constitucionalmente adecuada.

Situación Laboral de las Mujeres en Colombia – Cifras y Estadísticas

Educación

- Las mujeres jóvenes tienen 0.6 años más de educación promedio que los hombres de la misma edad.
- Por cada 4 hombres con título universitario, hay 5 mujeres profesionales

Fuente: GEIH – DANE Trimestre Octubre – Diciembre 2012

Situación Laboral de las Mujeres en Colombia – Cifras y Estadísticas

Tasa de Desempleo

- El desempleo de las mujeres (12.4%) es mayor al de los hombres (6.8%)
- El desempleo rural de las mujeres (11.8%) es mayor al de los hombres (4.5%)

Fuente: GEIH – DANE Trimestre Octubre – Diciembre 2012

Situación Laboral de las Mujeres en Colombia – Cifras y Estadísticas

Informalidad

Las Mujeres se caracterizan por ubicarse en Sectores **FEMINIZADOS**

- Empleo tradicionalmente no remunerado
- 96.1% de los trabajos domésticos,
- 69.2% de los trabajos de servicios comunales, sociales y personales
- 60.9% de los trabajos familiares no remunerados

Fuente: GEIH – DANE Trimestre Octubre – Diciembre 2012

Situación Laboral de las Mujeres en Colombia – Cifras y Estadísticas

Horas Trabajadas

- Según el DANE, las mujeres trabajan en promedio 10.8 horas más a la semana que los hombres
- Mujeres: 5 semanas de trabajo al mes VS. Hombres: 4 semanas de trabajo al mes

Fuente: GEIH – DANE Trimestre Octubre – Diciembre 2012

Situación Laboral de las Mujeres en Colombia – Cifras y Estadísticas

Brechas Salariales

- En el 2012 la comparación de hombres y mujeres del mismo nivel educativo arrojó que los hombres ganan en promedio 21% más que las mujeres

Fuente: GEIH – DANE 2012

¿Por qué se deben cerrar las brechas?

La baja autonomía económica de las mujeres, se puede traducir en vulnerabilidad en la media en que disminuye la capacidad de escape de la violencia

Violencia 2007 - 2011

- 6.500 homicidios en contra de mujeres
- 514 feminicidios
- 32.654 registros de maltrato contra niñas y adolescentes
- 232.362 registros de violencia de pareja en contra de las mujeres (89% de los registros)
- 83.000 registros de violencia sexual en contra de las mujeres
- 200.000 mil registros de violencia interpersonal contra mujeres

Fuente: Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer

En 2012 se crea el

Grupo para la equidad laboral con enfoque diferencial de genero para las Mujeres - Adscrito al Despacho del Ministro → Resolución 162 DE 2011

Equipo multidisciplinario que busca:

- Garantizar la transversalidad de la perspectiva de género dentro de las políticas, programas y proyectos que tengan las diferentes direcciones que comprenden los dos viceministerios; el de Empleo y Pensiones y el de Relaciones Laborales e Inspección.
- Construir e implementar el Programa Nacional de Equidad Laboral

Programa de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial

Objetivo Estratégico

Contribuir a una cultura de igualdad entre hombres y mujeres que promueva la participación laboral de las mujeres en Colombia

Objetivo General

Disminuir las principales discriminaciones que afectan a las mujeres en el mundo del trabajo mediante el diseño, implementación, validación y transferencia de herramientas que propendan por la igualdad y equidad entre hombres y mujeres

Programa de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial

Objetivos Específicos

1. Prevención de cualquier forma de discriminación contra la mujer en el ámbito laboral

2.Reducir el desempleo de la mujer

3.Reducir la informalidad concentrada en la mujer

4. Eliminar brechas salariales entre hombres y mujeres

5. Creación de mecanismos de vigilancia, control y seguimiento a indicadores

Sello de Igualdad Laboral con las Empresas

Colombia entra a ser parte de la Comunidad del Sello- PNUD y Países de América Latina y el Caribe, buscando implementar el:

Programa de Certificación de Sistemas de Gestión de Equidad de Género

Iniciativa regional que busca transformar la gestión de la fuerza de trabajo y "*otorgar un Sello en Equidad de Género para las empresas cuyos esfuerzos resulten exitosos desde el ángulo de la igualdad real para hombres y mujeres*"

•Fase Piloto: Lanzamiento con 20 empresas para el año 2013

Campaña de Comunicaciones → Transformación cultural

- Crear conciencia sobre la importancia de la participación justa e igualitaria de la mujer en el mercado laboral
- Los empresarios deben entender que como generadores de empleo y de riqueza deben contribuir a generar espacios de trabajo igualitario
- Mensajes dirigidos al sector público, la opinión pública, la sociedad en general, a los empleadores y a las mujeres trabajadoras

Otras acciones 2013

- Capacitación a los Inspectores de Trabajo para el ejercicio de la función de inspección, vigilancia y control de las empresas
- Diagnóstico perfil laboral de la mujer rural
- Llevar la política de equidad laboral con enfoque diferencial de genero a las regiones.

Otros Retos o Acciones Afirmativas

El Ministerio del Trabajo ha venido desarrollando varias medidas que buscan incentivar, mediante acciones afirmativas y políticas diferenciales, la contratación laboral de ciertas poblaciones

Ley de Formalización y Generación de Empleo (L1429 de 2010 ó Ley de Primer Empleo)

Objetivos

1. Formalizar empleos y empresas que hoy son informales
2. Generar más empleos formales
3. Mejorar ingresos de la población informal, de desempleados en desventaja y de pequeños empresarios

¿Quiénes se benefician?

Menores de 28 años de edad (art 9)

Desplazados, reinsertados y discapacitados (art 10)

Madres cabeza de familia Sisbén 1 y 2 (art 10 par 7)

Mujeres mayores de 40 años sin contrato de trabajo en los 12 meses anteriores (art 11)

Ley de No violencias contra las Mujeres (L1257 de 2008)

Objetivos

- Prevenir y sancionar cualquier forma de discriminación y violencias contra las mujeres
- Principio de Corresponsabilidad: Los Empleadores deben tomar parte activa en la eliminación de la violencia y discriminación contra las mujeres (Art. 15)
- Establecer una deducción en el impuesto de renta y complementarios para empresarios que contraten mujeres víctimas de violencia comprobada por situaciones de violencia intrafamiliar, violencia sexual, acoso sexual, lesiones personales, entre otros. (Decreto 2733 de 2012)

Teletrabajo – Decreto 0884 de 2012

Objetivos

- Posibilitar el trabajo a distancia por medios electrónicos
- Conciliar la vida laboral y personal del teletrabajador
- Incentivar la inclusión socio laboral de personas con discapacidad
- Mejorar la productividad de la organización
- Generar un impacto social en la movilidad y la contaminación ambiental

¿Quiénes se benefician?

- Madres que estén a punto de salir en su licencia de maternidad
- Madres en período de lactancia
- Trabajadores discapacitados

¡Muchas gracias!