

Reporting Agency: PNUD
Country: COLOMBIA

STANDARD PROGRESS REPORT

No. and title: COL/88328 Desarrollo Económico Incluyente Urbano
Reporting period: enero – marzo 2016
Donor: Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo –
UAESPE

Contenido

I. PROPÓSITO.....	1
II. RESULTADOS.....	2
Resultado 1. Implementación de estrategias público-privadas para la inclusión y el cierre de brechas de las mujeres en el mercado laboral.....	2
Resultado 2. Metodología de la ruta de promoción del autoempleo y el emprendimiento de la Red Cemprende transferida a la Unidad del SPE y a los prestadores focalizados por la Unidad.....	5
Resultado 3. Asesoría técnica en la construcción de políticas en torno a la implementación de los proyectos del programa de empleo rural temporal.	5
III. LECCIONES APRENDIDAS.....	8
III. PLAN DE TRABAJO.....	9
IV. ANEXOS.....	12

I. PROPÓSITO

Acuerdo N° 314 de 2015

Duración del convenio: 23 de diciembre de 2015 – 31 de diciembre de 2016

Modalidad de ejecución: DIM

Objetivo del convenio: Fortalecer el programa de empleo rural temporal y las capacidades de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo para la inclusión y el cierre de brechas de las mujeres en el mercado laboral y la transferencia de herramientas y metodologías para la implementación de la ruta de promoción del autoempleo y el emprendimiento de la Red Cemprende.

Resultado 1. Implementación de estrategias público-privadas para la inclusión y el cierre de brechas de las mujeres en el mercado laboral

Resultado 2. Metodología de la ruta de promoción del autoempleo y el emprendimiento de la Red Cemprende transferida a la Unidad del SPE y a los prestadores focalizados por la Unidad

Resultado 3. Asesoría técnica en la construcción de políticas en torno a la implementación de los proyectos del programa de empleo rural temporal.

Alineación con el Marco de Asistencia de las Naciones Unidas en Colombia y el

Documento de País: CPD: Se consolidan las capacidades nacionales, regionales y locales para alcanzar los ODM y reducir los niveles de pobreza y desigualdad.

CPAP: Se apoyan los mecanismos de promoción de desarrollo sostenible ambiental, social y económico en el ámbito regional y local en zonas rezagadas económicamente sobre la base de sus vocaciones productivas, los encadenamientos y el mercadeo territorial, inclusive iniciativas de desarrollo.

UNDAF: Entidades gubernamentales y privadas articuladas y fortalecidas para la generación de desarrollo productivo y sostenible y el trabajo decente y digno.

Socios implementadores: N/A.

II. RESULTADOS

Resultado 1. Implementación de estrategias público-privadas para la inclusión y el cierre de brechas de las mujeres en el mercado laboral

En cumplimiento del resultado 1, para formalizar los documento(s) de acuerdo para la inclusión y el cierre de brechas de las mujeres en el mercado laboral y para el desarrollo de una guía metodológica para la construcción y desarrollo de estrategias público-privadas para el cierre de brechas de las mujeres en el mercado laboral, se han desarrollado las siguientes actividades.

Se realizó un mapeo inicial de actores entre los cuales se identificaron empresas que hacen parte del Sello de Equidad Laboral Equipares, así como otras empresas y actores gremiales relevantes, y posteriormente una clasificación sectorial de los mismos. En total se identificaron 60 empresas entre las cuales se destacaron los sectores: servicios, industrial, minero energético y solidario, pues corresponden al 77% (46) de la muestra (anexo 1). Con base en este primer ejercicio, se deberán identificar las brechas de género por sector y con ello hacer el cruce de los actores o empresas más relevantes para priorizar aquellos sectores objeto del pacto y trabajar en el cierre de las mismas.

Por otro lado, se inició un proceso de recopilación de información primaria y secundaria regional en 6 ciudades (Riobacha, Pasto, Cartagena, Villavicencio, Florencia e Ibagué), como un primer ejercicio de aproximación e identificación de brechas de género en el mercado laboral y de iniciativas dirigidas a promover la inclusión y permanencia de la mujer en contexto de equidad de género. Para tal efecto, fueron desarrolladas herramientas de captura de información y guías para socializar y abordar la estrategia desde una perspectiva local. La información capturada y las gestiones realizadas en territorio se encuentran en proceso de recolección y sistematización de aquellas que ya fueron recolectadas. Las herramientas se presentan como anexo 2 de este informe y en total se estructuraron 4 herramientas. Son las siguientes:

- **Matriz de oferta institucional:** resume el alcance de la oferta institucional en territorio para superar barreras socio-laborales.
- **Ficha de experiencias para el cierre de brechas de género en el mercado laboral:** se resume el detalle de experiencias en concreto que apuntan al cierre de brechas de género en el mercado laboral.
- **Ficha de entrevista semi-estructurada:** busca capturar información primaria sobre experiencias concretas para el cierre de brechas de género en el mercado laboral desde una entidad u organización.
- **Lineamientos para la gestión en territorio:** es una guía para la gestión territorial de los pactos y la articulación de diferentes actores con el SPE y los pactos de empleo con equidad de género.

En adición, se gestionó contacto con la oficina Regional del PNUD para Latino América y el Caribe con sede en Panamá. En una teleconferencia realizada en el mes de febrero, en la cual estuvo presente el equipo del PNUD y la Unidad del SPE, se:

- Recibieron orientaciones, recomendaciones y elementos a tener en cuenta para la suscripción de los pactos. En particular, surgieron recomendaciones sobre el relacionamiento no solo con el sector privado pero también con otras organizaciones tales como organizaciones de mujeres y sindicatos, que pueden influir directamente sobre el cierre de brechas y la inclusión con base en la equidad para la mujer en el mercado laboral.
- Así mismo, se socializaron documentos relacionados y afines a la temática, material que resulta útil para la implementación de la estrategia. Se planteó que tanto la Unidad del SPE como algunos prestadores focalizados, recibieran asistencia técnica para el planteamiento de las rutas y contenidos de orientación ocupacional y vocacional dirigidos a promover la inclusión y permanencia de las mujeres en el mercado laboral en el marco del SPE.

Durante el periodo de reporte, el equipo técnico del PNUD desarrolló una primera versión de la guía metodológica para los Pactos por el Empleo por la Igualdad de Género, la cual fue socializada con la Unidad del SPE, el Ministerio del Trabajo, el equipo del Sello de Equidad Laboral – Equipares y la oficina de Género del PNUD.

La guía es un documento práctico para el desarrollo y la implementación de los pactos, cuyo propósito es promover la participación igualitaria de hombres y mujeres en el mercado laboral, promoviendo su inserción en el corto plazo y su permanencia en el largo plazo. Así mismo, busca entregar una ruta práctica a las entidades promotoras de los Pactos para el desarrollo de los mismos a nivel macro y micro. El documento está dirigido a las entidades promotoras de los pactos, el Ministerio del Trabajo, la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo (UAESPE), el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo PNUD y otras entidades aliadas del núcleo promotor. A la fecha de realización de este informe está pendiente retroalimentación por parte de las entidades a quienes se les compartió el documento. Se adjunta al presente informe la primera versión de la guía.

Finalmente se destacan las gestiones que se han llevado a cabo en dos frentes de trabajo. El primero, es el acercamiento a las empresas privadas que han expresado su interés en hacer parte de los pactos y contribuir con el cierre de brechas, y a otras que han venido trabajando e incorporando en su ADN los temas de género. A la fecha se han realizado acercamientos con:

- **TERPEL:** se presentaron los objetivos y propósitos del Pacto para el cierre de brechas, quienes manifestaron su intención para participar en los pactos. El grupo de Sostenibilidad de Terpel que asistió a la reunión quedó con el compromiso de articular al PNUD y a la Unidad del SPE con el departamento de Talento Humano de la Compañía. En una segunda reunión, se retomó nuevamente el objetivo del pacto en articulación con la estrategia del sello de equidad laboral. Al respecto Terpel mencionó estar trabajando en conjunto con Agencias de Gestión y Colocación de Empleo en el programa de 40 mil nuevos empleos, por lo cual estarían dispuestos a expandir sus alianzas con el SPE y el PNUD en materia de equidad de género. En seguimiento a la

reunión se enviará a Terpel una presentación con los elementos tanto del Pacto como de Equipares y con ello avanzar en la identificación de oportunidades de trabajo conjunto con acciones concretas en pro de la equidad de género.

- **CODENSA/EMGESA:** se han gestionado dos reuniones con las empresas aprovechando que ambas organizaciones hacen parte del Sello de Equidad Laboral Equipares. La primera reunión consistió en la socialización de los objetivos del pacto y explorar la voluntad de las empresas de adherirse al mismo a través de acciones concretas para el cierre de brechas en un sector con un grado de masculinización como lo es la distribución y comercialización de energía eléctrica. Al respecto la empresa mencionó la posibilidad de articular el o los pacto(s) en un programa llamado Plan Semilla el cual consiste en formación a jóvenes hombres y mujeres en último grado del bachillerato para promover su posterior vinculación a empresas de la cadena de valor extendida de las empresas. En este sentido se agendó la segunda reunión con el director de formación técnica de ambas empresas para conocer con más detalle el Plan Semilla y plantear una ruta o proyecto piloto para dirigido únicamente a mujeres que apunte a la reducción de brechas de género. Se avanzará en una propuesta para discutir conjuntamente con las empresas.
- **COMFANDI:** en el marco de una reunión multilateral entre el PNUD, Comfandi y la Unidad del SPE, se expresó una voluntad por parte de Comfandi por contribuir en el cierre de brechas de género en el mercado laboral. Una vez expuestos los principios de los pactos por el Empleo con Equidad de Género, Comfandi manifestó que plantearía al interior de su organización en la Dirección de Desarrollo Social, la inclusión de una división encargada para los asuntos relacionados con la Equidad de Género tanto como organización y como agencia de gestión y colocación de empleo.
- **Fundación ANDI:** en el marco de un espacio de trabajo conjunto entre el PNUD y la Fundación, se socializó la nueva apuesta que nace del convenio entre el PNUD y la Unidad. Manifestaron interés en conocer con más detalle los objetivos del pacto para socializar en una etapa posterior con empresarios afiliados a la ANDI.

Con el ánimo de seguir gestionando potenciales alianzas y acciones tempranas como punto de partidas de (los) pacto(s) se estructurará conjuntamente con la Unidad del SPE, un plan de visitas y reuniones de sensibilización al sector privado.

En un segundo frente, se han realizado gestiones con un núcleo importante de aliados para exponer el propósito de la nueva alianza entre el PNUD y el SPE. Entre los actores se destacan:

- **ONUMUJERES:** se socializaron los principios objetivos de los pactos por la equidad de género en el mercado laboral y la estructura institucional detrás de los pactos. Manifestaron su interés en ser parte y voceros de la iniciativa, pero también para contribuir en la construcción de los mismos. Se convocará una nueva reunión cuando se hayan materializado más avances en la definición de las líneas y la estrategia en general.
- **Ministerio de Trabajo:** participaron en una reunión multilateral con el PNUD y la Unidad del SPE y manifestaron su interés por apoyar la iniciativa.

Se gestionarán y acompañarán futuras reuniones con:

- Unidad de Víctimas y Organización de Mujeres víctimas en Barrancabermeja: se plantea esta reunión desde la Unidad del SPE con el fin de generar oportunidades concretas para el cierre de brechas de género en alianza con la agencia de gestión y colocación de empleo
- Consejería Presidencial para la Mujer: se prevé una reunión para finales de abril o principios de mayo para el propósito del pacto y Equipares.
- Secretaría Distrital para la Mujer: se realizarán gestiones para concretar una reunión para trabajar asuntos relacionados con la administración distrital.

Resultado 2. Metodología de la ruta de promoción del autoempleo y el emprendimiento de la Red Cemprende transferida a la Unidad del SPE y a los prestadores focalizados por la Unidad.

Las primeras actividades propuestas para el ajuste, validación y transferencia metodológica de la ruta de promoción del autoempleo y el emprendimiento de la Red Cemprende al Servicio Público de Empleo, así como aquellas relacionadas para el fortalecimiento a Cemprende, en materia de emprendimiento son las siguientes:

- Presentación bilateral ruta de prestación de Servicios SPE y Cemprendes. Se han realizado reuniones para exponer la metodología y el contenido de las rutas que promueven cada una de las entidades en materia de empleo y emprendimiento. El objetivo es cruzar información relevante y oportuna que permita articular armónicamente una ruta de emprendimiento a la prestación de servicios básicos por parte de la Red de Prestadores del SPE, en particular las Cajas de Compensación Familiar como Agencias de Gestión y Colocación de Empleo.
- Se llevó a cabo la entrega de protocolos, material y contenidos de la Ruta de Emprendimiento y Desarrollo Empresarial de los Cemprende a la Unidad del SPE para que fueran analizados por el equipo técnico de la Unidad. Así mismo, se hizo la entrega de información de diagnóstico de los Cemprende frente a la demanda del tipo de servicios. El resultado del análisis del proceso de cruce de información y resolución de dudas frente a los protocolos permitirá sentar las bases de los servicios básicos de emprendimiento que se promoverán en la Red de Prestadores.
- Se inició un trabajo en el equipo técnico del PNUD para actualizar y potenciar la Ruta de Emprendimiento y Desarrollo Empresarial con el fin de transferir la ruta e instalar las capacidades a la Unidad del SPE en un formato de Formador de Formadores y en un formato de transferencia directa a algunos prestadores de la red del SPE que se focalicen conjuntamente con la Unidad.
- Se estima que la reunión de revisión de avances y definición de servicios se realice en la segunda semana de abril.

Resultado 3. Asesoría técnica en la construcción de políticas en torno a la implementación de los proyectos del programa de empleo rural temporal.

La ejecución de actividades para identificar conjuntamente con la Unidad del SPE los proyectos que fortalecen los programas de empleo rural temporal y para generar los insumos de política y las recomendaciones técnicas para fortalecer los proyectos identificados.

En conjunto con la Unidad del SPE, se construyeron los términos de referencia de los consultores, y se avanzó en la publicación de los términos de referencia de la consultoría. A continuación se relacionan los detalles de la consultoría.

No	Proceso	Modalidad
1	Consultor(a) para el desarrollo, adopción e implementación de estrategias e instrumentos de gestión y generación de empleo conjuntamente con la Unidad Administrativa del Servicio Público de Empleo.	IC Abierta

Los productos definidos en el marco de la consultoría son los siguientes:

No.	PRODUCTO
1	1.1 Documento que contenga concepto jurídico respecto al autoempleo como mecanismo de gestión de empleo, que permita desarrollar jurídicamente la oferta de servicios de autoempleo por parte de las Cajas de Compensación con cargo a recursos FOSFEC 1.2 Presentación sobre el Servicio Público de Empleo, como herramienta de promoción ante entidades u organismos de carácter internacional. 1.3 Actas de reuniones con el equipo de trabajo de Cooperación Internacional de la Unidad del Servicio Público de Empleo en las que se observe la coordinación de las gestiones a adelantar.
2	2.1 Documento que contenga concepto jurídico para la articulación de servicios de gestión y colocación de empleo con servicios de emprendimiento que se ofrecerán mediante los prestadores del Servicio Público de Empleo que defina la Unidad del SPE. 2.2 Así mismo un informe técnico de seguimiento y gestión ante el Congreso de la República, en relación con la agenda legislativa, para la identificación de proyectos de ley en trámite en los cuales pueda incluirse la financiación de programas del Servicio Público de Empleo, así como la socialización de los avances del Servicio Público de Empleo en el Congreso.
3	Documento jurídico que evidencie la viabilización de proyectos elaborados por Cajas de Compensación, de acuerdo con los requerimientos definidos por la Unidad del Servicio Público de Empleo y el insumo técnico suministrado por esta.
4	4.1 Documento técnico de recomendaciones con avances en la gestión para la consecución de recursos de cooperación internacional y/o entidades del orden nacional para la financiación de programas de emprendimiento, alineados con la estrategia del Gobierno Nacional para el postconflicto, y/o para el fortalecimiento de la gestión institucional y cumplimiento de su misión. 4.2 Así mismo, un informe técnico de seguimiento y gestión ante el Congreso de la República, en relación con la agenda legislativa, para la identificación de proyectos de ley en trámite en los cuales pueda incluirse la financiación de programas del Servicio Público de Empleo, así como la socialización de los avances del Servicio Público de Empleo en el Congreso.
5	Elaboración de documento acuerdo jurídico de cooperación entre entidades públicas y privadas para la implementación de la estrategia nacional de empleabilidad para mujeres.

6	Documento que desarrolle la reglamentación que disponga el proceso necesario para la adecuada asignación de recursos con ocasión de la implementación de programas de Empleo Rural Temporal en el marco del postconflicto.
7	7.1 Documento que contenga concepto jurídico respecto a la viabilidad de asignación de recursos para el desarrollo de programas de Empleo Rural Temporal en el marco del postconflicto. 7.2 Así mismo, un informe técnico de seguimiento y gestión ante el Congreso de la República, en relación con la agenda legislativa, para la identificación de proyectos de ley en trámite en los cuales pueda incluirse la financiación de programas del Servicio Público de Empleo, así como la socialización de los avances del Servicio Público de Empleo en el Congreso.
8	Informe final con recomendaciones técnicas para la Unidad del Servicio Público de Empleo que contenga las últimas acciones adelantadas y recopile las gestiones y documentos finales jurídicos y normativos desarrollados en el marco de la consultoría.

A la fecha de reporte se destacan los siguientes progresos:

- Se recibieron dos propuestas para ejecutar la consultoría, por lo cual se inició con el proceso de evaluación técnica de las propuestas. Terminado este proceso se determinó que solamente sería llamada a entrevista la proponente Marianella Peñaranda ya que su propuesta cumplía con el 100% de los requisitos.
- Realizada la entrevista que evaluó las áreas de conocimiento relevantes a la posición, se procedió con la evaluación de la propuesta económica y se estima que la segunda semana de abril se esté adjudicando y suscribiendo el contrato entre la proponente y el PNUD.

Áreas de conocimiento evaluadas durante proceso de entrevista:

1. Conocimiento específico de la normativa del Mecanismo de Protección al Cesante y Servicio Público de Empleo.
Se revisará el conocimiento del candidato/a al contenido de la normatividad relativa al mecanismo de protección al cesante y el Servicio Público de Empleo en Colombia.
2. Conocimiento específico del régimen jurídico de la Cooperación Internacional en Colombia y contrato de donación.
Se preguntará al candidato/a sobre su conocimiento frente al desarrollo normativo de la Cooperación Internacional en Colombia, el contrato de donación y su ejecución presupuestal.
3. Conocimiento específico de los lineamientos de política para el sector agropecuario y rural en el marco de pacto agrario.
Se preguntará al candidato/a sobre su conocimiento acerca de la normativa que rige la generación de programas y/o proyectos de empleo rural temporal.
4. Conocimiento específico del funcionamiento y organización del Congreso de la República de Colombia.

Se evaluará el conocimiento y experiencia del candidato/a frente a la reglamentación sobre reuniones y funcionamiento del Senado, la Cámara de Representantes y el Congreso de la República en pleno.

III. LECCIONES APRENDIDAS

Durante el periodo de reporte se logran identificar las siguientes lecciones aprendidas:

Resultado 1.

- En los primeros acercamientos que se han realizado con empresas y agencias de gestión y colocación, se evidencia la importancia de articular el discurso y forma de presentar la estrategia de equidad de género y los Pactos de Empleo por la Equidad de Género. Si bien estos espacios son favorables para que el SPE presente su oferta institucional, las presentaciones enfocarse en los objetivos de los Pactos.
- Se ha identificado que durante los procesos de gestión con las empresas que ya hacen parte del Sello de Equidad Laboral – Equipares, los Pactos de Empleo se deben presentar como un complemento o un refuerzo especial para una de las dimensiones del Sello: Reclutamiento y Selección. En esa medida, se demuestra que los Pactos están alineados con los objetivos del Sello y especialmente, con la estrategia de género que ya viene implementando la empresa. Lo anterior se facilita por el conocimiento que la empresa tiene sobre equidad de género, lo cual promueve su participación.
- Frente a empresas que no hacen parte del Sello, se invita a las empresas a hacer parte del Sello Equipares y a suscribir los Pactos de Empleo. Sin embargo, dependiendo de los objetivos y el interés de la empresa, solamente se invita a hacer parte de los Pactos.
- Se requiere hacer un seguimiento a las empresas visitadas para concretar acciones y pasos a seguir para suscribir el pacto.
- La realización de un taller de género dirigido a unos prestadores focalizados y al equipo de asistencia técnica de la Unidad, felicitará la gestión y socialización de los pactos.
- Se requiere de un documento metodológico que permita estructurar la ruta de implementación y suscripción de los pactos, pero que al mismo tiempo incorpore los lineamientos orientadores para la red de prestadores del SPE y la Unidad del SPE.
- La revisión y sistematización de experiencias existentes servirán como insumo para el fondo de cierre de brechas de género.

Resultado 2.

- El intercambio de metodologías resulta fundamental para avanzar en la construcción de una propuesta integral para prestación de servicios de Emprendimiento en el marco de la Red de Prestadores del SPE.
- La revisión de programas y/o proyectos dirigidos a promoción del emprendimiento que actualmente se ejecutan en el marco de la red de prestadores del SPE, pueden contribuir a identificar buenas prácticas e insumos para la ruta.

Resultado 3.

- Aún no hay lecciones aprendidas frente a este resultado.

III. PLAN DE TRABAJO

Con el fin de dar cumplimiento a las actividades futuras, los pasos a seguir en cumplimiento de cada uno de los resultados esperados son:

Resultado 1.

- Articular el discurso de los Pactos con el Sello de Equidad Laboral Equipares para potenciar su efecto en el cierre de brechas e inclusión laboral de la mujer en el proceso de socialización y gestión de aliados para su suscripción.
- Priorizar empresas del sector privado y los sectores donde hay mayores brechas, sesgos y estereotipos de género que afectan la participación de la mujer en el mercado de trabajo con el fin de promover los pactos en estos contextos. Para ello se definirán y concertarán las líneas de los pactos con base en las brechas identificadas.
- Realizar un taller ABC de Género a la Unidad del SPE y Prestadores focalizados de la Red del SPE.
- Se procederá con la sistematización de la información
- Concertación de metodología y planteamiento de una ruta de articulación con regiones y el fondo para cierre de Brechas identificando oportunidades puntuales con empresarios y prestadores de la Red del SPE.
- Preparar materiales para abordar distintos públicos (privados, prestadores y otros aliados).
- Sumar al núcleo de aliados otros actores gremiales, consejería equidad mujer (¿organizaciones de mujeres? ¿Sindicatos? ¿Otros?) Para este efecto se trabaja actualmente en un cronograma de actividades detallado que
- Avanzar en la elaboración de una propuesta de una guía y sus respectivas herramientas para la Orientación Ocupacional y Vocacional con Enfoque de Género.

Resultado 2:

- Revisión de contenidos, guías y herramientas actuales Cemprende.
- Estructuración y nueva propuesta de ruta de emprendimiento tomando como base la metodología actual.
- Reunión de verificación de información definición de ruta conjunta
- Definición de plan de trabajo para la transferencia metodológica a la Unidad del SPE y a prestadores focalizados.

Resultado 3.

- Se dará inicio a la consultoría con la elaboración de un documento que contenga el concepto jurídico respecto al autoempleo como mecanismo de gestión de empleo, que permita desarrollar jurídicamente la oferta de servicios de autoempleo por parte de las Cajas de Compensación con cargo a recursos FOSFEC, así como otras herramientas para la promoción ante entidades u organismos de carácter internacional.
- Se realizará una reunión para dar inicio a la consultoría en el marco del convenio entre el PNUD y la Unidad del SPE.

Objetivo: Fortalecer el programa de empleo rural temporal y las capacidades de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo para la inclusión y el cierre de brechas de las mujeres en el mercado laboral y la transferencia de herramientas y metodologías para la implementación de la ruta de promoción del autoempleo y el emprendimiento de la Red Cemprende.

RESULTADOS ESPERADOS	PRODUCTOS	ACTIVIDADES	DURACION -12 MESES												
			M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	M11	M12	
Resultado 1. Implementación de estrategias público-privadas para la inclusión y el cierre de brechas de las mujeres en el mercado laboral	1.1 Documento(s) de acuerdo formalizado(s) para la inclusión y el cierre de brechas de las mujeres en el mercado laboral	Definir conjuntamente con la Unidad del SPE la estructura del pacto(s) que incluya: objetivos, actores, roles y líneas estratégicas para la inclusión y cierre de brechas de las mujeres en el mercado laboral.	X												
			X	X											
	1.2. Guía metodológica para la construcción y desarrollo de estrategias público-privadas para el cierre de brechas de las mujeres en el mercado laboral.	Generar espacios de articulación público-privados y formalizar acuerdos para el cierre de brechas de las mujeres en el mercado laboral (e.g. nacional, regional, sectorial)	X	X											
					X	X									
			X	X	X	X	X	X							
						X	X	X							

Resultado 2. Metodología de la ruta de promoción del autoempleo y el emprendimiento de la Red Cemprende transferida a la Unidad del SPE y a los prestadores focalizados por la Unidad.	2.1 Documento(s) técnico(s) metodológico y paquete de herramientas de la ruta de promoción del autoempleo y el emprendimiento de la Red Cemprende validado y ajustado.	Ajuste, validación y transferencia metodológica de la ruta de promoción del autoempleo y el emprendimiento de la Red Cemprende al Servicio Público de Empleo	X	X	X	X	X	X							
		Fortalecimiento a Centros de Empleo y Emprendimiento				X	X	X							
Resultado 3. Asesoría técnica en la construcción de políticas en torno a la implementación de los proyectos del programa de empleo rural temporal.	3.1 Documento de recomendaciones técnicas y de lineamientos de política en torno a la implementación de los proyectos del programa de empleo rural temporal.	Identificar conjuntamente con la Unidad del SPE los proyectos que fortalecen los programas de empleo rural temporal. Generar los insumos de política y las recomendaciones técnicas para fortalecer los proyectos identificados.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

IV. ANEXOS

Anexo 1. Mapeo de actores - Posibles socios privados – pactos público privados para el cierre de brechas e inclusión laboral de las mujeres

Gremiales	Equipares 1	Equipares 1	Pacto Global	ONU Mujeres – Principios de Empoderamiento de las mujeres	Proyectos PNUD
ANDI	BAYER S.A.	MANPOWER DE COLOMBIA LTDA.	http://www.pactoglobal-colombia.org/index.php/pacto-global/red-local-en-colombia/adheridos-2	CEMENTOS ARGOS S.A.	GLENCORE
ANDESCO	CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR-CAFAM	CEMENTOS ARGOS S.A.		COLOMBIA TELECOMUNICACIONES S.A. ESP	DRUMMOND
ACOPI	CAMARA DE COMERCIO HISPANO-COLOMBIANA	BELLEZA EXPRESS S.A.		ENDESA GROUP COLOMBIA (CODENSA & EMGESA)	ECOPETROL
FENALCO	EMGESA S.A. ESP	COLOMBINA S.A.		PAVIMENTOS COLOMBIA S.A.S.	RESPSOL
ACIAM	CODENSA S.A. ESP	PROACTIVA AGUAS DE TUNJA S.A.		SECURITAS COLOMBIA	
CAMACOL	ECOPETROL S.A.	SOFORESTA LTDA.		SURTIGAS	
	HOCOL S.A.	SURTIGAS S.A. ESP			
	PACIFIC RUBIALES	BANCOOMEVA			
	PROSEGUR DE COLOMBIA S.A.	COOMEVA CORREDORES DE SEGUROS			
	SANOFI-PASTEUR S.A.	COOMEVA ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD			
	TELEFONICA S.A.	COOMEVA MEDICINA PREPAGADA			
	SOFORESTA	COOMEVA SERVICIOS ADMINISTRATIVOS COOMEVA			

Gremiales	Equipares 1	Equipares 1	Pacto Global	ONU Mujeres – Principios de Empoderamiento de las mujeres	Proyectos PNUD
	COLTEJER S.A.	COOPERATIVA COOMEVA			
	SERVICIOS NUTRESA S.A.S	INDUPALMA			
	UNILEVER	RIMAX			
	ALLUS	TRANSPORTES ATLAS			
	CONCRETOS ARGOS	MILDCOFEE			
	CERESCOS-MASGLO	UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE CALI			
	TENARIS TUBO CARIBE	ULTRAHUILCA			
	COMFAMILIARES	COOMOTOR			
	PROIN	SALSAMENTARIA LAS BRISAS			

Convenciones sectores:

Agropecuario 2 – 3.33%	Servicios 12 – 20%	Industrial 14 - 23.33%	Transporte 2 – 3.33%	Comercio 3 – 5%	Financiero 1 – 1.66%	Construcción 3 -5%	Minero Energético 14 – 23.33%	Solidario 6 – 10%	Comunicaciones 2 - 3.33%
---------------------------	-----------------------	---------------------------	-------------------------	--------------------	-------------------------	-----------------------	----------------------------------	----------------------	-----------------------------

Total empresas: 60

Se destacan servicios, industrial, minero energético y solidario con cerca del 77% de las empresas identificadas.

Sectores acorde a las diferentes actividades según el Banco de La República:

- Sector agropecuario:** Corresponde al sector primario (agricultura, la ganadería, la silvicultura, la caza y la pesca).
- Sector de servicios:** Corresponde al sector terciario mencionado anteriormente (Incluye todas aquellas actividades que no producen una mercancía en sí, pero que son necesarias para el funcionamiento de la economía. Como ejemplos de ello tenemos el comercio, los restaurantes, los hoteles, el transporte, los servicios financieros, las comunicaciones, los servicios de educación, los servicios profesionales, el Gobierno).
- Sector industrial:** Corresponde al sector secundario mencionado anteriormente (transformación industrial de los alimentos y otros tipos de bienes o mercancías, los cuales se utilizan como base para la fabricación de nuevos productos).

4. **Sector de transporte:** Hace parte del sector terciario, e incluye transporte de carga, servicio de transporte público, transporte terrestre, aéreo, marítimo, etc.
5. **Sector de comercio:** Hace parte del sector terciario de la economía, e incluye comercio al por mayor, minorista, centros comerciales, cámaras de comercio, *San Andresitos*, plazas de mercado y, en general, a todos aquellos que se relacionan con la actividad de comercio de diversos productos a nivel nacional o internacional.
6. **Sector financiero:** En este sector se incluyen todas aquellas organizaciones relacionadas con actividades bancarias y financieras, aseguradoras, fondos de pensiones y cesantías, fiduciarias, etc.
7. **Sector de la construcción:** En este sector se incluyen las empresas y organizaciones relacionadas con la construcción, al igual que los arquitectos e ingenieros, las empresas productoras de materiales para la construcción, etc.
8. **Sector minero y energético:** Se incluyen en él todas las empresas que se relacionan con la actividad minera y energética de cualquier tipo (extracción de carbón, esmeraldas, gas y petróleo; empresas generadoras de energía; etc.).
9. **Sector solidario:** En este sector se incluyen las cooperativas, las cajas de compensación familiar, las empresas solidarias de salud, entre otras.
10. **Sector de comunicaciones:** En este sector se incluyen todas las empresas y organizaciones relacionadas con los medios de comunicación como (telefonía fija y celular, empresas de publicidad, periódicos, editoriales, etc.).

Anexo 2. Herramientas para la gestión territorial

a. Matriz de oferta institucional

MATRIZ DE OFERTA INSTITUCIONAL SUPERACIÓN DE BARRERAS SOCIOLABORALES <CIUDAD>																
N o	Entida d	Tipo de entid ad	Categoría (s)	Barre ra socio- labor al	Oferta	Objetiv os	Bienes o servici os que se ofrece n	Poblaci ón sujeto	Cobertu ra geográfi ca	Criterios de elegibilid ad poblacio nal	Otros requisit os de acceso o prestaci ón	Datos de contacto				
			1 a <n>		Nombre del programa/proy ecto							Nomb re y apellid o	Carg o	Direcci ón	Teléfono	ema il

b. Ficha de experiencias para el cierre de brechas de género en el mercado laboral

[Nombre de la Experiencia]

[Ciudad de la experiencia]

1. ¿Qué brecha/barrera busca solucionar?
2. Objetivo y estrategias
3. Logros y resultados principales
4. ¿Cuáles son las principales lecciones aprendidas?
5. ¿Qué actores se involucran en su implementación?
6. ¿Cuál es su cobertura territorial?
7. Presupuesto
8. Galería fotográfica (opcional)

c. Ficha de entrevista semi-estructurada

FICHA DE ENTREVISTA SEMI-ESTRUCTURADA ¹	
OBJETIVO: Recopilación de información primaria para establecer principales brechas que impiden la inserción y permanencia de las mujeres en el mercado laboral.	
IDENTIFICACIÓN	
Información del entrevistado	Nombre Dirección Teléfono Organización Cargo
ENFOQUE DE GÉNERO EN LA ORGANIZACIÓN	PREGUNTAS
Identificar objetivo misional de la organización frente al enfoque de género.	¿Por qué se considera importante desde su organización el enfoque de género? ¿Cuál es la motivación de la organización para incluirlo como prioritario o no?
La organización y el cierre de brechas de género en el mercado laboral	¿La organización contribuye al cierre de brechas de género en el mercado laboral? ¿Cómo? ¿Qué resultados tangibles tiene la organización como contribución al cierre de brechas? Si aplica: ¿Qué información documental tiene que nos pueda compartir? ¿Se han producido informes de análisis o documentos

¹ La entrevista debe considerar una duración entre 45 minutos y una hora.

	relevantes?
Conocer el contexto	¿Cuáles son las barreras que impiden que las mujeres se inserten en el mercado laboral? ¿Desde la perspectiva del empleador? ¿Desde la perspectiva de la buscadora de empleo? ¿Cuáles son las barreras que impiden que las mujeres permanezcan vinculadas laboralmente? ¿Es algo que se tiene en cuenta en la organización?
Respuesta institucional	¿Cuáles son las estrategias que han utilizado para facilitar la inserción de las mujeres en el mercado laboral? ¿Cuáles para facilitar la permanencia? ¿Qué proyectos ha puesto en marcha o qué proyectos ha participado? ¿En qué regiones/municipios ha identificado que se requiere de su intervención y cómo?
Identificar el contexto en el cual se han desarrollado iniciativas por la equidad de género.	¿Cuál era y es el contexto o la situación general de la región donde se implementan las iniciativas? ¿Cuáles han sido las barreras que la organización ha tenido que superar? ¿Qué factores externos facilitaron y facilitan la puesta en marcha de iniciativas? ¿Qué factores externos dificultaron el desarrollo de la implementación de las iniciativas?
PARTICIPACIÓN DE LOS ACTORES	PREGUNTAS
Identificar los actores que complementan la intervención de la organización. Conocer sus motivaciones, intereses y beneficios obtenidos.	¿Cuáles son los actores que participan en el esquema de intervención? ¿Cuáles son sus roles? ¿Qué recursos y capacidades han aportado a las intervenciones/organización? ¿Quiénes son los actores principales (organizaciones, grupos, individuos) que actualmente desempeñan o ha desempeñado un papel esencial en la iniciativas de intervención con enfoque de género?
Identificar actores externos que han contribuido en el éxito y fracaso de intervenciones.	¿Qué actores, podría afirmarse, han impedido o impiden el éxito de la organización o las intervenciones? ¿Qué enseñanzas han dejado la interacción con estos actores? ¿Por qué estos actores han estado motivados a interactuar -intereses-? ¿Qué beneficios reciben? ¿Cómo contribuyen o podrían contribuir estos actores al logro de los objetivos de la organización/intervenciones con enfoque de género?
OPORTUNIDADES	PREGUNTAS
Oportunidades futuras	¿Qué se requiere para cerrar las brechas en el mercado laboral para las mujeres?
BLOQUE ESPECIAL PARA PRESTADORES DEL SPE/SENA/COEE/CAJAS/CEMPRENDES Y EMPLEADORES	
Dinámica de la contratación laboral	¿Cuáles son las ocupaciones más demandadas? ¿Cuáles están exclusivamente diseñadas para mujeres y cuáles para hombres? ¿Cuáles son las vacantes que más ocupan las mujeres? ¿Por qué? ¿Las que menos ocupan? ¿Por qué?

d. Lineamientos para la gestión en territorio

Objetivo: implementación de estrategias público-privadas para la inclusión y el cierre de brechas de las mujeres en el mercado laboral, primero desde el nivel nacional para luego llevarlas a territorio mediante la Red de Prestadores del SPE.

El objetivo último del acuerdo es generar plataformas de articulación que finalicen en acuerdos y pactos concretos para promover la inserción y permanencia de las mujeres en el mercado laboral.

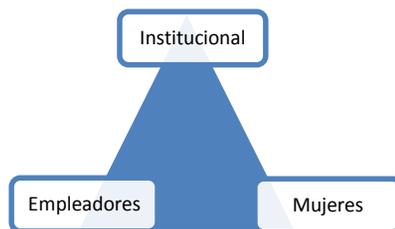
Se espera que:

- Se elabore una guía metodológica para la construcción y desarrollo de pactos/alianzas público-privadas que contribuyan a lograr una mayor participación (inserción y permanencia) de la mujer en el mercado laboral.

- Se suscriba un acuerdo entre 5 y 7 entidades públicas y privadas (empresas privadas, gobierno nacional, cooperación internacional, academia, entre otros), en una plataforma de articulación lideradas por la Unidad del SPE con nuestro acompañamiento, mediante el cual se formalizará un compromiso para la inclusión y el cierre de brechas de las mujeres en el mercado laboral (se definirá el nivel nacional, regional o local o simultáneo).
- Se propicien escenarios de articulación para el desarrollo de proyectos concretos que permitan pasar de la expresión de la voluntad mediante la suscripción del pacto, al logro de acciones tempranas que concreten lo pactado en el corto y mediano plazo.
- Se vincule a los prestadores de la red del SPE para que identifiquen oportunidades para la gestión de los pactos y accedan a recursos concretos (un fondo que creará el SPE) para el desarrollo de los proyectos/acciones tempranas.

Para el desarrollo de esos acuerdos se prevé el establecimiento de plataformas de diálogo **multi-stakeholder desde el punto de vista público, privado, del tercer sector y de las buscadoras de empleo**, que permita trabajar simultáneamente en:

- La sensibilización de actores en ABC de género.
- La identificación de demanda (empleadores).
- La identificación de oferta (buscadoras de empleo).
- La identificación de brechas (desde la perspectiva de demanda – segregación ocupacional, rotación, brecha salarial y mapas mentales) y desde la de oferta).
- El desarrollo de acuerdos/pactos que contengan **objetivos, actores, roles y líneas estratégicas** para tender puentes y desarrollar acciones concretas para el cierre de brechas y la remoción de barreras socio-laborales que impiden la inserción y permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo, integrando instituciones, programas, recursos y capacidades existentes o desarrollando nuevos programas/proyectos.
- El desarrollo de planes de acción y el seguimiento a la implementación de los pactos y sus planes.



ORIENTACIONES PARA INICIO DE GESTIONES DESDE EL NIVEL LOCAL

1. **Identificar información secundaria existente:** Documentos, investigaciones y otros productos de conocimiento existentes que permitan establecer principales brechas que impiden la inserción y permanencia de las mujeres en el mercado laboral en sus regiones (no sólo el municipio). Identificar y sistematizar las brechas encontradas según categorías de análisis, por ejemplo, para ciertas características poblacionales (ejemplo: mujeres cabeza de

hogar, afros, indígenas, con discapacidad), para ciertos sectores (ejemplo: confecciones, servicio doméstico) si es posible determinar diferencias o sino en general para las mujeres.

2. **Identificar experiencias previas relevantes:** identifique alianzas, pactos o proyectos públicos, privados o público desarrolladas por el PNUD, por socios o por otros actores del territorio de donde se pueda obtener información clave por ejemplo proyectos de empleo inclusivo o proyectos de las administraciones (ejemplo: formación en belleza para las 1.000 mujeres en Cartagena). Estableciendo resultados, lecciones aprendidas, cuáles son las brechas, las estrategias utilizadas para superar esas brechas y los actores participantes. Desarrollando 1 ficha por cada experiencia identificada (Ver Anexo 2).

Para el desarrollo de la ficha es importante triangular información con los distintos participantes del proyecto/programa/alianza ejemplo: en el caso del proyecto de empleo inclusivo para sector turismo en Cartagena vale la pena indagar información con las instituciones de formación, con las mujeres participantes que fueron y las que no fueron vinculadas laboralmente, con los empleadores y con las instituciones de apoyo públicas o privadas.

3. **Identificar los prestadores del SPE (SENA, Cajas y otros) y Centro de Empleo y Emprendimiento en el territorio:** recolectando información triangulada con los asesores que realizan intermediación laboral y con los que trabajan orientación ocupacional y vocacional, estableciendo brechas desde la perspectiva de oferta y de demanda, y cuáles son las gestiones/acciones emprendidas para propiciar el match o cruce efectivo de la oferta y la demanda. Desarrolle una entrevista semi-estructurada a partir del siguiente set de preguntas (Usar Anexo3):

- a. ¿Cuáles son las ocupaciones más demandadas? ¿cuáles están exclusivamente diseñadas para mujeres y cuáles para hombres?
- b. ¿Cuáles son las vacantes que más ocupan las mujeres? ¿Por qué? ¿Las que menos ocupan? ¿Por qué?
- c. ¿Cuáles son las barreras que impiden que las mujeres se inserten en el mercado laboral? ¿desde la perspectiva del empleador? ¿desde la perspectiva de la buscadora de empleo?
- d. ¿Cuáles son las barreras que impiden que las mujeres permanezcan vinculadas laboralmente?
- e. ¿Cuáles son las estrategias que han utilizado para facilitar la inserción de las mujeres en el mercado laboral? ¿Cuáles para facilitar la permanencia?
- f. ¿Cuáles son los actores con quienes ha trabajado en el territorio para facilitar la inserción y permanencia de las mujeres en el mercado laboral? ¿Qué rol han desempeñado esos actores?
- g. ¿Qué se requiere para cerrar las brechas en el mercado laboral para las mujeres?

4. **Construir un mapeo de actores clave en el territorio:** respondiendo a la pregunta ¿Qué organizaciones/instituciones son claves en el territorio a la hora de desarrollar pactos público-privados con enfoque de género? No olvidar tener en cuenta ORMET, universidades, instituciones de formación, entidades públicas del orden departamental y municipal, centros de empleo y emprendimiento, organizaciones de mujeres, fundaciones, cooperantes, entre otros. Desarrolle el mapeo en el Anexo 1.

5. **Construir mapa de barreras y oferta programática:** A partir de la identificación de actores haga una priorización de los actores más relevantes con quienes profundizar sobre las brechas y la oferta programática existente en el territorio, si valora que es importante recopilar información de todos los actores identificados puede hacerlo.
6. **Sistematizar los hallazgos más importantes:** analice la información recopilada y sistematice el cuadro de hallazgos del Anexo 3. Respondiendo a las preguntas indicadas de acuerdo con lo aportado por cada tipo de actor.

Sistematización de hallazgos

Actor	¿Cuáles son las vacantes que más ocupan y las que menos ocupan las mujeres? ¿Por qué?	¿Cuáles son las brechas y barreras en la <u>inserción</u> ? ¿Desde el empleador y desde la buscadora?	¿Cuáles son las brechas y barreras en la <u>permanencia</u> ? ¿Desde el empleador y desde la buscadora?	¿Cuáles son las estrategias/programas/proyectos que existen para cerrarlas?	¿Qué se requiere para cerrar las brechas?
Entidades públicas (Alcaldías/Gobernación)					
Entidades gremiales					
Empresas privadas					
Organizaciones de Mujeres/ Buscadoras/ Lideresas					
Otras ONG					
Instituciones de formación					
Instituciones de financiamiento					
Prestador del SPE/COEE/Cemprende					
Otras					