



¿Qué hacer en

equidad de género en el futuro del mercado laboral?

Susana Martínez-Restrepo



1. Problemas

El desempleo femenino en Colombia alcanzó un 24,7% en el segundo trimestre de 2020, la cifra más alta registrada en los últimos diez años. En el 2022, la tasa de desempleo de las mujeres se mantiene en 16,3% frente a un 10% en los hombres, y la inactividad en 38,2%, lo cual está por encima de los niveles observados con anterioridad a la pandemia. Además, 3 de cada 4 puestos de trabajo que se perderían en los próximos 10 años debido a la automatización, serían trabajos realizados por mujeres. Esto se debe a

que las mujeres tienen una mayor probabilidad de estar concentradas en trabajos administrativos y rutinarios que están siendo reemplazados por la inteligencia artificial y robots, y a que las mujeres tienden a formarse en menor proporción en programas relacionados con tecnología. El proceso de automatización y los cambios en las preferencias de los consumidores debido al COVID-19 (vivienda, transporte, minas y energía, tecnología, entre otros) están generando demanda en sectores de la economía en expansión con una presencia mayoritaria de hombres.

2. Causas

En la educación superior, las mujeres en Colombia tienen una menor probabilidad de escoger programas de ciencias tecnológicas, ingenierías y matemáticas (STEM, por sus siglas en inglés). Estos programas son los que más están creciendo en demanda en la educación superior.

Las mujeres enfrentan mayores desafíos para adoptar cambios tecnológicos en sus negocios o para desarrollar ciertas habilidades para sus trabajos, entre otras razones, debido a la escasez de tiempo relacionada con las tareas domésticas y del cuidado. En áreas rurales y alejadas del sistema de las ciudades, la falta de conectividad a dispositivos y el costo de los datos representan barreras adicionales para que las mujeres puedan encontrar trabajos.

Finalmente, las mujeres inician sus emprendimientos más por necesidad (buscan la flexibilidad de horarios por sus responsabilidades del cuidado y/o desempleo prolongado) que por oportunidad (con el fin de responder a una necesidad del mercado), y estos negocios se concentran principalmente en el sector de servicios y comercio, educación y salud.

3. Propuestas

Crear una política nacional para la inclusión de las niñas en ciencias tecnológicas, ingenierías y matemáticas (STEM, por sus siglas en inglés). En la construcción de esta política se deben tener en cuenta los siguientes elementos: 1) debe ser liderado por los ministerios de educación y de tecnologías y comunicaciones y las secretarías de educación; 2) debe empezar a implementarse desde la primaria, por cuanto las preferencias, las habilidades y los estereotipos ya están consolidados en la edad adulta; 3)

debe diseñar estrategias específicas para transformar los imaginarios de los docentes y promover el aprendizaje de las niñas en áreas STEM; 4) debe trabajar en el desarrollo de habilidades de aprendizaje a lo largo de la vida desde las instituciones educativas; y 5) debe promover los procesos de formación dual y la participación del sector productivo en el desarrollo del currículo y en la formación.

Diseñar una política de lineamientos para promover la recapacitación y el perfeccionamiento de habilidades de las mujeres en Colombia. Como insumo para esta política, tanto el ministerio de educación como las universidades públicas y privadas deben revisar la totalidad de los programas de educación en Colombia con el fin de identificar las brechas que existen entre la oferta y la demanda de habilidades y los trabajos del futuro. Estos análisis deben incluir un enfoque de género que permita calcular la participación de las mujeres en los diferentes niveles, programas y contrataciones. Además, es necesario un enfoque en las habilidades que las empresarias necesitan para crecer sus negocios y ser más productivas, sin importar que su oferta de productos o servicios esté centrada en el área de tecnología. La política debe fortalecer el entendimiento de las pequeñas y medianas empresas lideradas por o pertenecientes a mujeres, las necesidades de recapacitación y perfeccionamiento de habilidades de su fuerza de trabajo, y su oferta de productos y servicios.

Crear subvenciones para escalar programas exitosos del sector público y privado. Además de fortalecer la oferta de programas desde el SENA e instituciones técnicas y tecnológicas o de formación continua de las universidades, se deben otorgar subvenciones para desarrollar, implementar, operar y escalar programas de corta duración (de 4 semanas a 6 meses) de recapacitación y perfeccionamiento de habilidades en tecnología y habilidades digitales.

Estos programas deben ser gratuitos o subsidiados para la población más vulnerable y para las empresas pequeñas de mujeres que promuevan: 1) las habilidades tecnológicas para la empleabilidad de mujeres; 2) las habilidades digitales de mujeres emprendedoras, y 3) el desarrollo de productos y servicios en áreas de tecnología para mujeres emprendedoras. Los programas pueden ser específicamente para mujeres o pueden tener una cuota que garantice la participación de las mujeres. Los programas

deben incluir estrategias y rutas para abordar las necesidades específicas que enfrentan las mujeres. Dichas necesidades están relacionadas con: 1) una mayor escasez de tiempo debido a su rol en el cuidado de niños y adultos mayores; 2) menores habilidades digitales; 3) horarios poco flexibles, y 4) subsidios de transporte, datos, internet, adquisición de computadores y software. Antes de escalar estos programas, es necesario hacer evaluaciones de impacto o resultados a pilotos existentes para garantizar su eficacia y eficiencia, así como para asegurarse de que realmente beneficien a las mujeres.

Promover la transversalización del enfoque de género. Debido a que los cambios tecnológicos están afectando de forma diferenciada a las mujeres, es crucial que todas las políticas de educación formal y no formal, y los programas de tecnologías, inserción laboral, y emprendimiento tengan un enfoque de género. Este enfoque debe ser transversal, es decir, debe repercutir en todos los programas cuya población prioritaria sean las niñas, jóvenes y mujeres adultas. Esta transversalidad debe tener en cuenta interseccionalidades claves, como la edad (relacionada con el nivel de adopción tecnológica), el nivel socioeconómico y la ubicación geográfica. Todos los programas que hagan transversal el enfoque de género deben tener imágenes y utilizar un lenguaje inclusivo. Esto último también implica la inclusión permanente de mujeres en roles de tecnología y en áreas con presencia mayoritaria de hombres. Estas iniciativas pueden promover que más mujeres se postulen, ya que se ven reflejadas en los anuncios, y también pueden promover cambios en los estereotipos.

Avanzar en la integración de las mujeres en áreas priorizadas en la reactivación económica y tradicionalmente con presencia mayoritaria de hombres, como los sectores de transporte, construcción y tecnología.

Referencias

Barrero, José, Nicholas Bloom & Steven Davis (2020). “COVID-19 is also a reallocation shock”. Documento de trabajo No. 60. Becker Friedman Institute for Research in Economics.

García-Rojas, Karen, Paula Herrera-Idárraga, Leonardo Morales, Natalia Ramírez-Bustamante, Ana María Tribín-Urbe (2020). “(She)cession: The Co-

lombian female staircase fall”. Borradores de Economía No. 1140. Banco de la República.

Martínez-Fernández, Pablo Cortés-Sánchez, Lina Tafur-Marín & Susana Martínez-Restrepo (2020). “Género y COVID en educación digital y STEM: recursos para abordar las brechas de género en América Latina”. CoreWoman.

Martínez-Restrepo, Susana, Lina Tafur-Marín, Pablo Cortés-Sánchez & Erika Martínez-Fernández (2020). “Reactivación económica con enfoque de género en tiempos de COVID-19”. CoreWoman.

McKinsey Global Institute (2020). “COVID-19 and gender equality: Countering the regressive effects”. McKinsey & Company.

World Economic Forum (2020). *The Future of Jobs Report 2020*. World Economic Forum.