

Inclusión laboral de mujeres migrantes en Colombia

Retos, buenas prácticas y
recomendaciones



Notas Estratégicas

39

Inclusión laboral de mujeres migrantes en Colombia

Retos, buenas prácticas y recomendaciones

Notas Estratégicas

39

Inclusión laboral de mujeres migrantes en Colombia

Retos, buenas prácticas y recomendaciones

Directora Ejecutiva
María Victoria Llorente

Director Área de Construcción de Paz
Miguel Suárez

Asesora de Incidencia y Asuntos estratégicos
María Lucía Méndez

Autora
Diana Rodríguez

Colaboradora
Flor María Gómez

Edición y corrección de estilo
Martín Franco Vélez

Fotografías
COLPRENSA

Diseño y diagramación
Ladoamable S.A.S.
@ladoamable

ISBN
978-628-7558-49-6

Fundación Ideas para la Paz (FIP)
World Trade Center
Calle 100 No. 8A – 55
Torre C. Oficina 207
Bogotá, Colombia

Contacto
fip@ideaspaz.org
+57 316 4729985

-
- **Notas Estratégicas No. 39 / Agosto de 2024**
-

Con el apoyo de:



Contenido

4

INTRODUCCIÓN

6

CONTEXTO

12

MARCO NORMATIVO SOBRE MERCADO LABORAL, GÉNERO Y MIGRACIÓN

15

PRINCIPALES RETOS PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE MUJERES MIGRANTES

PROCESOS DE FORMALIZACIÓN DOCUMENTAL Y SOBRE CUALIFICACIÓN

ESTEREOTIPOS Y AMBIENTE LABORAL

TAREAS DE CUIDADO SIN REDES DE APOYO

INFORMALIDAD

EMPRESARIOS

20

BUENAS PRÁCTICAS IDENTIFICADAS

BUENAS PRÁCTICAS PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS MIGRANTES

BUENAS PRÁCTICAS PARA INCLUSIÓN LABORAL DE MUJERES

BUENAS PRÁCTICAS PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE MUJERES MIGRANTES Y REFUGIADAS

28

RECOMENDACIONES PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE MUJERES MIGRANTES

ALIANZAS ENTRE ACTORES PARA IMPLEMENTAR MEDIDAS ESPECÍFICAS DE GÉNERO

EL CUIDADO EN EL CENTRO DE LAS MEDIDAS EMPRESARIALES

PROMOVER LA INCLUSIÓN DE MUJERES MIGRANTES EN CARGOS DE DECISIÓN Y PERFILES DE ALTO NIVEL

DECONSTRUCCIÓN DE ESTEREOTIPOS SOBRE GÉNERO Y MIGRACIÓN - CLIMA LABORAL INCLUYENTE

GENERAR NUEVAS CAPACIDADES PARA LAS MUJERES MIGRANTES

APOYO Y VINCULACIÓN DE EMPRESARIOS EN LA CADENA DE VALOR

NECESIDAD DE CONTAR CON INFORMACIÓN Y MEDIDAS DIFERENCIADAS

34

BIBLIOGRAFÍA

Introducción

Desde hace más de cinco años la integración de personas migrantes y refugiadas a la sociedad —especialmente al mercado laboral— ha sido un asunto sobre el que la Fundación Ideas para la Paz (FIP) ha generado múltiples reflexiones. Si bien reconocemos los grandes desafíos que implica este fenómeno, desde la FIP entendemos la migración como una oportunidad para la sociedad colombiana en términos sociales, económicos y culturales. Por esto, se ha hecho vital aportar en la discusión a partir de reflexiones basadas en evidencia que permita tomar decisiones informadas y dirigidas a que la población migrante se integre en el largo plazo.

Para la FIP, la integración sostenible y exitosa de la población migrante —y la misma construcción de paz— se debe abordar desde un enfoque de corresponsabilidad que convoque a diversos sectores, como el público, el privado, la cooperación internacional y el sector social, reconociendo sus propias capacidades y contextos. Es sobre este principio que, por ejemplo, hemos explorado por años el rol del sector empresarial en los procesos de desarrollo y transformación territorial, así como su involucramiento en la construcción de valor público y la toma de decisiones como sociedad. En esa línea, hemos acompañado al sector empresarial a comprender las dinámicas sociales en las que se enmarca su operación y las formas de generar valor compartido.

A nivel internacional y nacional existen recomendaciones y experiencias para incorporar a las personas migrantes y refugiadas al mercado laboral. Sin embargo, aún persisten vacíos relacionados con la situación de las mujeres, en especial medidas diferenciadas que respondan a sus particularidades. Estas son: las cargas de cuidado y responsabilidades familiares; la contratación en labores para las cuales están sobrecalificadas; una remuneración menor a la de hombres venezolanos y mujeres colombianas; la discriminación por la maternidad; los riesgos de trata y explotación sexual y la estigmatización derivada, sobre todo, de su hipersexualización.

Por esta razón, en el marco del Proyecto Mi Empresa, Tu Casa, la Fundación Ideas para la Paz, de la mano con ACNUR, presenta este documento que, a partir de un análisis general de la situación de inclusión laboral de personas migrantes y refugiadas en Colombia, pone el foco en la realidad de las mujeres.

Desde la FIP entendemos la migración como una oportunidad para la sociedad colombiana en términos sociales, económicos y culturales

Teniendo en cuenta el análisis interseccional de la discriminación a la que están expuestas las mujeres migrantes y refugiadas, este documento identifica las barreras para la inclusión laboral, las oportunidades y buenas prácticas existentes, y propone recomendaciones dirigidas a las empresas con el fin de que puedan potenciar los beneficios derivados de incorporar a dichas mujeres en sus procesos. La metodología utilizada incluyó la revisión del estado del arte, investigaciones y documentos públicos sobre la materia, y un ejercicio de cocreación con tres empresas en Medellín para identificar buenas prácticas y barreras laborales.

Las recomendaciones constituyen medidas concretas para que el sector privado pueda incorporar acciones afirmativas y diferenciadas para la contratación y estabilidad laboral de mujeres migrantes. Se trata de una gran oportunidad para que las empresas que las implementen se conviertan en pioneras, aportando a la transformación de las condiciones de vida de uno de los grupos más vulnerables del país: las mujeres migrantes.



CONTEXTO

02

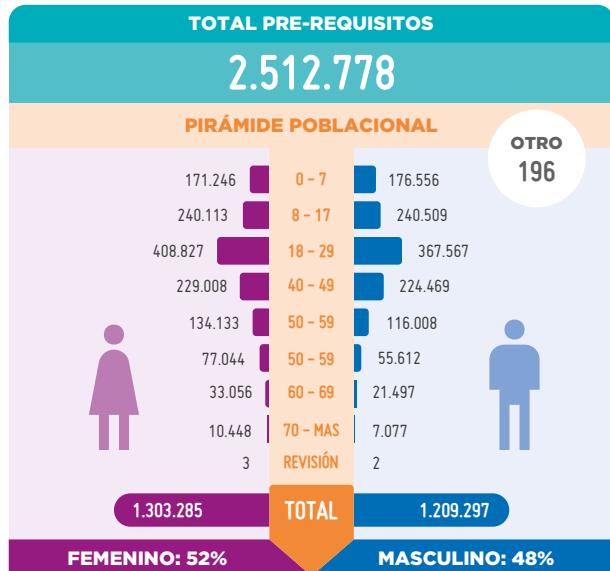
2. Contexto

Para diciembre de 2023, Migración Colombia registraba la presencia de 2.864.796 migrantes provenientes de Venezuela en Colombia, cuya situación y realidad varía según sus condiciones socioeconómicas, personales, familiares, educativas, etarias y de género, entre otros factores. Algunas cifras al respecto son:

Género y distribución etaria: Según el total de prerequisites del Estatuto Temporal de Protección, actualizado a febrero de 2024 por Migración Colombia, el 52% de migrantes son mujeres (1.303.285), con la siguiente distribución según su edad (Migración Colombia, 2023):

GRÁFICA 1

DEMOGRAFÍA POR EDAD DE LA POBLACIÓN MIGRANTE VENEZOLANA

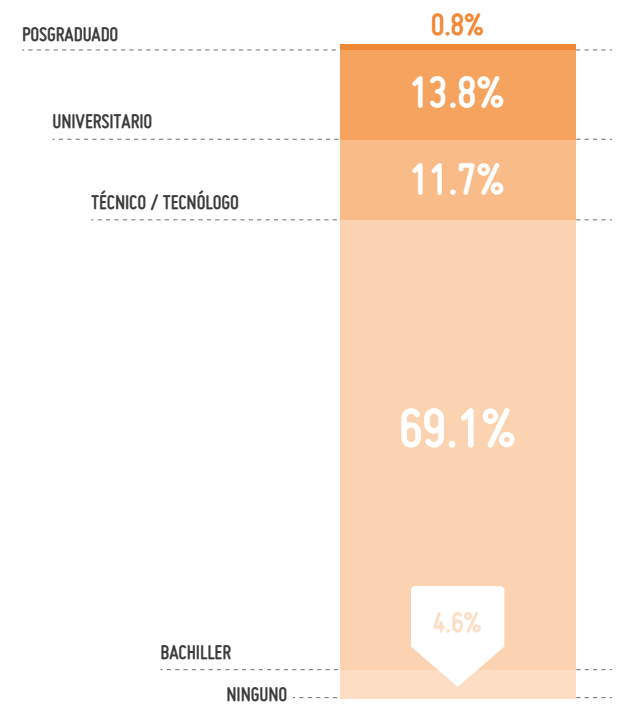


La mayoría de las mujeres se encuentran en edad productiva, con posibilidad de trabajar.

Nivel educativo: Según la ANDI (2022), en la población que cuenta con Permiso Especial de Permanencia (PEP) hay una importante fuerza laboral que está capacitada y cuenta con documentos para trabajar en Colombia:

GRÁFICA 2

DISTRIBUCIÓN DE VENEZOLANOS POR NIVEL EDUCATIVO



Fuente: ANDI, 2022

En cuanto a cifras relacionadas con el mercado laboral, se tiene que:

- Del total de personas venezolanas ocupadas (57,3%), solo el 9% estaban afiliadas al sistema de salud. Al ser esta afiliación un requisito fundamental para la contratación en un empleo formal se asume que el porcentaje restante (91%) está ubicado en actividades laborales informales (ANDI 2022).
- Uno de los principales retos sigue siendo la regularización que les permita trabajar. Con corte a diciembre del 2023, según Migración Colombia, del total de migrantes en el país, el 17% se encuentra en situación irregular,

ya sea porque superaron el tiempo de permanencia autorizado, ingresaron sin autorización al país, o aún son portadores del Permiso Especial de Permanencia (PEP) y no se han inscrito al Registro Único de Migrantes Venezolanos (RUMV).

- La tasa de desempleo de personas migrantes de Venezuela está alrededor del 20,5%, el doble de la tasa nacional. En el caso de las mujeres venezolanas, su tasa de desempleo duplica la cifra (27,3%), mientras que las mujeres nacionales tuvieron una tasa de desempleo de 12,6%, en el 2022 (Cuso International, 2022 y DANE, 2023).
- Frente los sectores económicos en los que participan se ubican principalmente en el sector comercio, hoteles y restaurantes. Es decir, en trabajos de servicio al cliente (49,1%) (DANE, 2020).

En relación con el **fenómeno migratorio femenino** en Colombia, estudios como los realizados por Canadá y Cuso International (2020 y 2022); la FIP y KAS (2021); el DANE (2020); ONU Mujeres (2022), y ACNUR y Colectiva Justicia Mujer (2022), han identificado los impactos diferenciados sobre las mujeres migrantes en el país. Aunque comparten varios puntos con los hombres, existen realidades específicas que dificultan su incorporación al mercado laboral:

a. Desigualdades de género preexistentes:

Las mujeres en Colombia enfrentan brechas para acceder al mercado laboral en igualdad de condiciones con los hombres, las cuales se derivan de sesgos culturales y roles tradicionales de género que producen, entre otros, brechas salariales, mayor desempleo de mujeres, baja participación

en cargos de decisión, dedicación del doble del tiempo que los hombres a cargas de cuidado no remunerado y altas tasas de violencia basada en género.

Las mujeres migrantes y refugiadas entran con estas desventajas que, además, incrementan por su condición, como se observa a continuación.

b. Desigualdades derivadas de su condición de migrantes o refugiadas:

- Frente a sus pares colombianas: Aunque las mujeres venezolanas laboran más (en promedio 42,5 horas versus 37 horas de las colombianas), devengan menores ingresos que son, en promedio, inferiores al salario mínimo y casi la mitad de los que devengan las colombianas: \$785.000 versus \$1.458.000 pesos mensuales (Cuso, 2020).
- Menos del 10% cuentan con un empleo formal: Por esa razón, la mayoría se enfrenta a una precariedad laboral, incluyendo la imposibilidad de acceder a un trabajo decente, así como a salud, educación y una vivienda, entre otros. La informalidad laboral, según la no afiliación al sistema pensional contributivo, llegó a 91,9% de estas trabajadoras en el primer semestre de 2021 (Cuso, 2022).
- Aunque las migrantes venezolanas tienen un perfil educativo más alto que el de los migrantes hombres, su participación en el mercado de trabajo en términos intensivos (número de horas trabajadas) y extensivos (tasa global de participación), es menor a la de ellos

(DANE, 2020). Por lo general, se encuentran sobrecalificadas para los trabajos que realizan.

- Los sectores económicos en los que más participan son: alojamiento y servicios de comida, actividades artísticas, entretenimiento y recreación (DANE, 2020).

Se evidencia cómo el fenómeno migratorio refuerza la división sexual del trabajo (Corporación Justicia Mujer, 2022): en el primer semestre de 2021, el 21,8% de las mujeres migrantes se desempeñaron como vendedoras y el 20,3% como cocineras, meseras u ocupaciones similares, así como limpieza de hogar (11,8%) y peluqueras (6,5%). Por su parte, los hombres migrantes se desempeñaron en labores de construcción (17,1%), vendedores y empleados del comercio (15,1%), manipulación de mercancías y materiales (11%), y trabajadores agropecuarios (5,8%) (Cuso International, 2022).

c. Cargas de Cuidado: Las mujeres venezolanas dedican una mayor proporción de tiempo que los hombres a labores de cuidado no remunerado. Muchas de ellas no cuentan con redes de apoyo por parte de familiares o de conocidos y tampoco tienen la posibilidad de pagar o acceder a servicios de cuidado. Además, muchas son “transnacionales” porque, aunque se encuentran con Colombia, continúan siendo responsables de parte de su familia en el país de origen.

Dado que las cargas del cuidado son ampliamente delegadas a la mujer, en el

contexto de migración esta es una responsabilidad y un riesgo mucho mayor. Como una gran parte de la población migrante venezolana ingresó de manera irregular, se presume que este desplazamiento genera una situación de vulnerabilidad manifiesta respecto de alimentación, alojamiento, servicios y vestimenta, entre otros. Las mujeres migrantes deben enfrentarse al reto de buscar un trabajo para proveer los insumos básicos y, de manera simultánea, cuidar de sus familiares. Esto es aún más difícil teniendo en cuenta que, al tener precisamente una condición de migrantes, es más complejo establecer redes de cuidado y que en muchos casos carecen de medios para poder acceder a centros de cuidado.

En 2021, El 94 % de las venezolanas ocupadas desempeñaban actividades domésticas o de cuidado de menores de manera no remunerada en el hogar, en contraste con el 63% de los hombres venezolanos ocupados que realizaban estas actividades. Mientras que los hombres migrantes dedicaron 11 horas por semana a estas labores, las mujeres venezolanas dedicaron 27 horas (Cuso International, 2022).

El principal motivo de migración desde Venezuela fue acompañar a otros miembros del hogar: el 55,1% de las mujeres y el 41,1% de los hombres manifestaron esta misma razón (DANE, GEIH 2020). Esto puede deberse al rol de cuidado que generalmente ejercen las mujeres respecto de los hijos y, además, a la falta de independencia económica. Resulta llamativo que el porcentaje de mujeres que emigró por razones laborales (17,0%) es casi la mitad del valor porcentual que el de los hombres migrantes (32,3%).

d. Prevalencia de la violencia basada en

género: Las mujeres migrantes tienen mayores riesgos de trata y explotación sexual, y manifiestan verse expuestas al ejercicio de actividades sexuales por supervivencia. Resulta aún más preocupante que algunas de estas mujeres han manifestado tener miedo de las autoridades, lo que cataliza su condición de desprotección. Además, es probable que no figuren en los datos cuantitativos sobre el empleo. (DANE, 2021).

e. Empleo y seguridad:

De acuerdo con la información proveniente del programa “Cosas de Mujeres”, observamos que, ante la situación precaria de empleo y seguridad a las mujeres migrantes, muchas de ellas ejercen actividades sexuales para subsistir. Esto implica un riesgo inminente tanto para sus derechos a su integridad y salud, como para la seguridad y cuidado de su núcleo familiar. Esto se da porque, frecuentemente, las obligaciones de cuidado recaen sobre las mujeres y estas, al no tener una subsistencia mínima o redes de cuidado, no pueden acceder a servicios de cuidado mientras trabajan.

Es importante notar que las violencias basadas en género se encuentran algunas veces relacionadas a la dependencia económica de la mujer. Cuando hay una carencia de independencia económica, se les hace difícil a las mujeres agredidas la posibilidad de irse de ese entorno, dado que no tienen los ingresos propios suficientes para subsistir. Por lo tanto, los índices de dependencia económica también deberían ser un signo de alarma para los círculos de violencia de género.

f. Feminización de la pobreza:

El impacto de la pobreza es más alto en las mujeres migrantes y refugiadas por las condiciones particulares a las que se enfrentan. Un factor que incrementó este fenómeno fue la pandemia.

Según el DANE (2020), como consecuencia de la pandemia, los hogares encabezados por mujeres migrantes redujeron el número promedio de comidas diarias en mayor medida que lo sucedido con los hogares con un hombre jefe de hogar. Antes de la cuarentena, el 86,4% de los hogares cuya jefa era mujer consumía tres comidas diarias, mientras que entre julio de 2020 y febrero de 2020 ese porcentaje disminuyó a 58,2%. Estos porcentajes, en el caso de los hogares cuyo jefe era un hombre, son: 92,2% (antes de pandemia) y 68,5% entre julio y febrero de 2020.

En el primer semestre de 2021 las mujeres migrantes enfrentaron una caída de sus ingresos laborales en términos nominales del -11,1% frente a 2019-2020. Es importante notar que las migrantes asalariadas devengaron, en promedio, unos ingresos muy inferiores al salario mínimo (Cuso International, 2022).

Cada uno de estos componentes implica un factor de riesgo para las mujeres migrantes venezolanas y sus núcleos familiares, pues los posiciona en una condición de vulnerabilidad alta. Aún más preocupante resulta que una gran parte de las mujeres migrantes deben enfrentar más de uno de estos factores, lo cual no solo implica una suma de ellos, sino que, en ocasiones, también pueden actuar como catalizadores entre sí.

Esta es la realidad a la que se enfrentan las mujeres migrantes y refugiadas, y que las empresas tienen la posibilidad de contribuir en su transformación.

Como lo ha mencionado ONU Mujeres (2022), *“Comprender la realidad migratoria de las mujeres provenientes de Venezuela en Colombia requiere de una mirada multidimensional. Esto, sin duda, permite generar mejores mecanismos de comprensión y respuesta para avanzar en el cierre de las brechas de género y contribuir a la eliminación de xenofobia, discriminación y racismo”*.

Es preciso recordar que la adecuada integración de la población migrante significa para Colombia una dinamización del mercado laboral y oportunidades para impulsar la productividad y el crecimiento económico (FIP, KAS, 2021), teniendo en cuenta que, por sus características, constituyen un bono demográfico para el país (DANE, 2020).


Ya en 2019, el Fondo Monetario Internacional reconoció que, gracias a los esfuerzos de Colombia por integrar a la población migrante, se estimuló el crecimiento de la economía en aproximadamente un 0.25% (Portafolio, 2020 en BID, 2022).

Incorporar a la población migrante no solo representa beneficios para el país, sino que genera resultados específicos para las empresas. Entre ellos están: el aumento en la efectividad y la productividad, menores tasas de rotación del personal, mejora en el clima laboral, diversificación de la mano de obra, mejoramiento de atención al cliente y ventas, mayor disposición al trabajo y un fuerte sentido de pertenencia, fortalecimiento de la cadena productiva y mejoramiento de las condiciones de vida de las personas (BID, 2022 y ANDI, 2021).

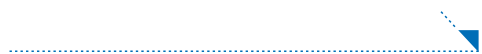
Respecto a la inclusión laboral de mujeres, algunos estudios han demostrado que, al desaprovechar su talento en la gestión empresarial, se genera un impacto negativo para las empresas y el crecimiento del Producto Interno Bruto (PIB). De acuerdo con estimaciones del FMI, la brecha laboral entre hombres y mu-

eres en la región está costando 22,5% del PIB (Issa, 2022). Se ha encontrado, por ejemplo, una correlación entre la mayor cantidad de mujeres que ocupan cargos directivos y en juntas directivas, y el aumento de los beneficios para las empresas en términos de la diversidad de talentos, la reputación de la que gozan, la toma de decisiones e innovación, la penetración de mercados, la rentabilidad del capital, la productividad, el crecimiento de las ventas y el compromiso de los empleados¹.


Para lograr consolidar los beneficios y ventajas mencionados al incorporar más personas migrantes, se necesita combatir la xenofobia y la estigmatización, invertir en el desarrollo de habilidades y propiciar un ambiente de trabajo incluyente (BID, 2022). En el caso de las mujeres esto resulta de especial relevancia a raíz de las afectaciones diferenciadas que se derivan de la intersección entre dos factores fundamentales: el género y su condición de migrantes o refugiadas.



En 2019, el Fondo Monetario Internacional reconoció que, gracias a los esfuerzos de Colombia por integrar a la población migrante, se estimuló el crecimiento de la economía en aproximadamente un 0.25%



1 OIT, 2017a; Dawson, Kersley y Natella, 2016; Lee y otros, 2015; Cuberes y Teignier, 2017; McKinsey&Company, 2018 en Vaca Trigo, 2019.



**MARCO NORMATIVO SOBRE
MERCADO LABORAL,
GÉNERO Y MIGRACIÓN**

03

3. Marco normativo sobre mercado laboral, género y migración

Existen normas y convenios internacionales sobre inclusión laboral femenina y la necesidad de adoptar medidas diferenciadas que respondan a las desigualdades presentes en el mercado a nivel mundial. Estas han sido desarrolladas por normas internas que, en el caso de Colombia, constituyen un marco normativo bastante desarrollado.

En materia de mujeres y migración, diferentes instancias del Sistema Universal de Derechos Humanos y del Sistema Interamericano han sido enfáticas al afirmar que las medidas de género deben asegurar un enfoque interseccional que tenga en cuenta las realidades diferenciadas de las mujeres. En este sentido, se ha desarrollado un marco normativo que protege a las mujeres migrantes y refugiadas, promueve el ejercicio de sus derechos en igualdad de condiciones y sanciona la discriminación.

Se destacan las siguientes normas en materia de mercado laboral, género y migración:

- **Convenios de la OIT sobre:**
 - Los trabajadores migrantes (1949, núm. 97) y migrantes (disposiciones complementarias) (1975, núm. 143).
 - Convención Internacional de las Naciones Unidas sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares (1990).
 - Convención para la Protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares.

- Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer - CEDAW (1979).
- El Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, especialmente de Mujeres y Niños (2000)

Específicamente la CEDAW cuenta con las Recomendaciones No. 24, 32 y 26 relacionadas con los derechos de mujeres migrantes, que resaltan la importancia de que los Estados ajusten su legislación para garantizar los derechos socioeconómicos básicos.

La Recomendación 26 se refiere a los derechos de las trabajadoras migratorias, a los riesgos que presentan y a las responsabilidades que tiene el Estado al respecto. Menciona cómo la discriminación puede ser particularmente aguda en relación con el embarazo; la manera en que las trabajadoras migratorias son más vulnerables al abuso, al acoso sexual y la violencia física; cómo las trabajadoras indocumentadas son particularmente vulnerables a la explotación y el abuso, y la manera en que el acceso de las trabajadoras migratorias a la justicia puede ser limitado.

Como marco general se incluyen también los Principios Rectores de Naciones Unidas Sobre DDHH y Empresas, los cuales deben ser interpretados a la luz del documento sobre La Perspectiva de Género de los Principios Rectores; la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing; la Guía de la OCDE de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable; y Los Objetivos de Desarrollo Sostenible, especialmente el No. 1 (fin de la pobreza), No. 5 (igualdad de género) y No. 8 (trabajo decente y crecimiento económico).

En el Sistema Interamericano de Derechos Humanos existe la Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer “Convención de Belem Do Para” (1994), que en su artículo 9 establece la obligación de los Estados de tener en cuenta la situación de vulnerabilidad a la violencia que pueda sufrir la mujer en razón, entre otras, de su condición de migrante, refugiada o desplazada.

Además, existe la Relatoría sobre los Derechos de las Personas Migrantes. De especial relevancia resulta la Resolución 04/19 que incorpora los “Principios Interamericanos sobre los derechos humanos de todas las personas migrantes, refugiadas, apátridas y víctimas de trata de personas”.

El Principio 16 establece la protección de los migrantes en situación de vulnerabilidad, incluyendo a las mujeres. Este principio incorpora la obligación de adoptar medidas de atención especializada y positivas para revertir o modificar las situaciones discriminatorias. Los Estados deben incorporar una perspectiva de género e interseccional en todas las medidas y respuestas relativas a migrantes y refugiados para comprender las situaciones y necesidades de cada grupo poblacional.

Los convenios y tratados internacionales expuestos han sido ratificados a nivel nacional a través de la expedición de normas como:

- La Ley 1257 de 2008 para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres
- La Ley 985 de 2005 para proteger y asistir a las víctimas del delito de trata de personas

- El documento CONPES 3950 de 2018 “Estrategia para la Atención de la migración desde Venezuela”, por medio del cual se implementan programas de certificación de competencias y de validación de educación media y superior
- El Decreto 216 de 2021, por medio del cual se adopta el Estatuto Temporal de Protección para Migrantes Venezolanos Bajo Régimen de Protección Temporal

Las normas y documentos relacionados con los derechos de las mujeres y personas migrantes deben ser interpretados de manera integral para garantizar los derechos de las mujeres migrantes y refugiadas, especialmente en el ámbito laboral.

Los Estados deben incorporar una perspectiva de género e interseccional en todas las medidas y respuestas relativas a migrantes y refugiados para comprender las situaciones y necesidades de cada grupo poblacional



**PRINCIPALES RETOS PARA LA
INCLUSIÓN LABORAL DE
MUJERES MIGRANTES**

04

4. Principales retos para la inclusión laboral de mujeres migrantes

Este contexto evidencia que tanto los hombres como las mujeres migrantes enfrentan retos específicos al momento de acceder al mercado laboral. La información recopilada por entidades como Migración Colombia y el DANE, así como estudios realizados en la materia, permiten identificar las principales barreras existentes y, a partir de ahí, formular estrategias para su transformación.

Entre las barreras generales para la población migrante en las cuales coinciden la mayoría de las investigaciones están:

- Dificultades en los procesos documentales y de legalización
- Alto grado de informalidad
- Rigidez del mercado laboral y requisitos para la contratación de migrantes
- Retos relacionados con la formación, ya sea por la sobre cualificación o para la nivelación de competencias, obtención de convalidaciones y certificados de formación.
- Barreras culturales, rechazo y xenofobia

Además de enfrentarse a estas barreras, las mujeres migrantes afrontan dificultades relacionadas con los roles tradicionales de género y la situación bajo la cual migran a Colombia. Aunque muchas de estas barreras también se evidencian entre las mujeres colombianas, presentan condiciones de discriminación, asociadas a su estatus migratorio. Estas son:

4.1. Procesos de formalización documental y sobre cualificación

Como ocurre con los hombres, las mujeres enfrentan dificultades para contar con la documentación requerida, que incluye documentos que regularizan su estatus migratorio, trámites para la homologación de estudios y certificación de experiencia, dificultad para la bancarización, falta de información en materia laboral y bajo nivel de afiliación al sistema de salud y seguridad social. (KAS, FIP, 2021; ANDI 2022).

De acuerdo con los registros del Sisbén IV, a mayo 2023, hay 518.691 personas venezolanas inscritas; 57% de estas son mujeres (297.531 y 46% de las mujeres estaban afiliadas a salud. La situación migratoria irregular, combinada con la informalidad laboral, pueden relacionarse con dificultades para acceder a servicios de salud“(DANE, 2021). Este porcentaje de personas tan solo solo tiene acceso a los servicios de urgencias, lo cual implica una desprotección del derecho a la salud masivo. La situación es aún más preocupante teniendo en cuenta que se han reportado múltiples casos de xenofobia en el sector de salud y, por lo tanto, la desatención resulta más grave.

El 69% de los migrantes venezolanos, indistintamente de si son hombres o mujeres, declara haber encontrado dificultades para conseguir un trabajo porque le han exigido documentos que no tenía (DANE, 2021 en CUSO, 2022).

Existe una situación particular en el caso de las mujeres: tienen una formación educativa más alta que los hombres y, por eso, encuentran grandes ba-

rreras para desempeñarse en cargos que respondan a su perfil y preparación. Entre más alto sea el cargo al que aspiren, mayores son las barreras. La dificultad para encontrar vacantes de su perfil lleva a que las mujeres opten por oficios con niveles más bajos de exigencia documental y un menor salario, con la pérdida de capital humano que esto representa (ONU Mujeres; KAS, FIP, 2021).

Esto fue constatado por la Colectiva Justicia Mujer (2021) en las entrevistas realizadas a mujeres migrantes y refugiadas en Medellín, quienes manifestaron que sienten que *“el tiempo invertido en la academia ha sido un tiempo perdido, nunca pensaron que iban a tener que verse enfrentadas a subsistir (...) no solo es la convalidación de sus títulos, sino también la actualización de los conocimientos. Se sienten minimizadas por los cargos que les son ofrecidos, (...) mal remunerados y socialmente poco calificados, se ven expuestas a insultos, tocamientos u ofrecimientos sexuales”*.

4.2. Estereotipos y ambiente laboral

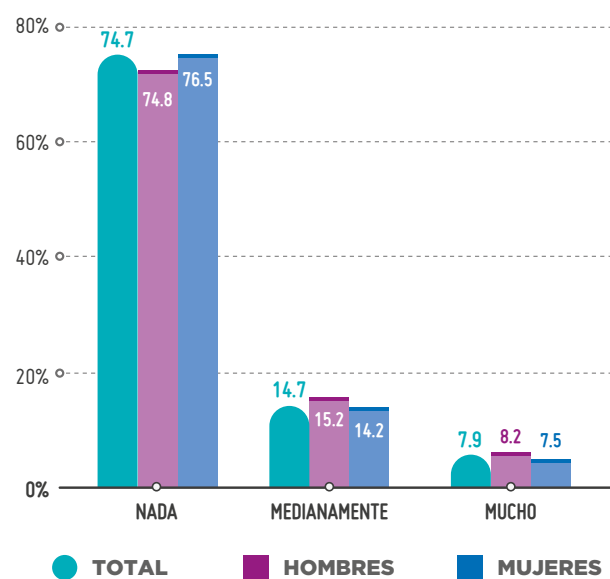
Una de las dificultades para contratar a personas migrantes está relacionada con el ambiente laboral de la empresa, específicamente con la resistencia por parte de los equipos a trabajar con compañeros y compañeras migrantes (FIP, KAS, 2021).

La ANDI ha señalado cómo las diferencias culturales se manifiestan en cuanto al trato y relacionamiento: *“Puede que una persona que se expresa de forma extrovertida por sus costumbres sea percibida como agresiva, grosera o altanera, para alguien que se desarrolló en ambientes diferentes y más introspectivos”*, asegura.

Dichas situaciones son el reflejo de los estereotipos y prejuicios que tenemos como sociedad. La siguiente gráfica del DANE (2020) muestra lo complejo que resulta el asunto:

GRÁFICA 3

PORCENTAJE DE PERSONAS DE 18 AÑOS Y MÁS POR SEXO, SEGÚN GRADO DE CONFIANZA HACIA PERSONAS DE OTRA NACIONALIDAD



Fuente: DANE. Encuesta de Cultura Política - ECP

Si se cruza esta realidad con los prejuicios y sesgos sobre las mujeres migrantes relacionados con su hipersexualización y su dedicación al trabajo sexual, así como la relación con el desempeño exclusivo de tareas y roles de cuidado, se complejiza en mayor medida su incorporación al mercado laboral.

La discriminación y la xenofobia inciden en las dificultades para su inserción en el mercado laboral formal. Para algunas personas migrantes, esta es una de las principales barreras a las que se enfrentan en el proceso de encontrar un empleo.

4.3. Tareas de cuidado sin redes de apoyo

Según datos del DANE, los dos principales motivos relacionados con la migración venezolana en 2020 fueron trabajo y unidad familiar (acompañar a otros miembros del hogar). Para las mujeres se des-

taca el alto porcentaje de la reunificación familiar (55,1%) como motivo para migrar, lo cual puede estar relacionado con la responsabilidad socialmente asignada del cuidado, en comparación al motivo laboral que, para el caso de ellas, es casi la mitad (17%) del porcentaje de los hombres (32,3%).

Esto está relacionado con que las obligaciones que deben asumir las mujeres —que tienen que ver con tareas de cuidado no remunerado— son una de las principales barreras para su contratación. Algo que se da tanto para las mujeres migrantes como para las colombianas. La diferencia reside en la ausencia de redes de apoyo de las mujeres migrantes, lo cual implica que, en muchos casos, deban renunciar o ausentarse constantemente de sus labores por no contar con personas que puedan apoyarlas o a quienes puedan delegar estas labores de cuidado.

Los ingresos que perciben deben invertirlos en conseguir un lugar para estar con sus hijos e hijas, así como en la alimentación y el vestuario. Sus jornadas de trabajo no pueden ser muy largas porque no tienen con quien dejarlos y, muchas veces, los horarios de los jardines infantiles no coinciden con los del lugar de trabajo (Cuso International, 2022).

Las tareas de cuidado explican también la alta cantidad de mujeres empleadas en el sector informal pues brinda mayor flexibilidad, pero menores garantías y derechos laborales, como se verá a continuación. Además, la sobrecarga con dobles o incluso triples jornadas laborales (remuneradas y de cuidado), está generando altas afectaciones en salud mental en muchas mujeres migrantes y refugiadas.

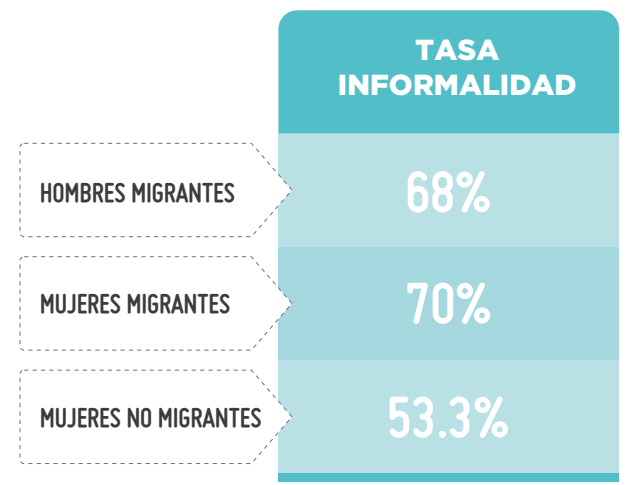
4.3. Informalidad

De acuerdo con los registros del Sisbén IV, a mayo 2023 el 70% de las mujeres migrantes trabajaba informalmente y el 37% se enfrentaba al desempleo de larga duración. En contraste, los hombres migrantes

y las mujeres colombianas cuentan con porcentajes de informalidad más bajos: 68% para los primeros y 53,3%. para las segundas. Además, el 29% de los hombres migrantes se enfrentaban al desempleo de larga duración. (GFIMM, 2023; DANE 2023):

TABLA 1

TASA DE INFORMALIDAD A MAYO 2023



Fuente: Elaboración propia con datos de la GEIH del DANE y del GFIMM.

Varios factores, que se han analizado a lo largo del documento, inciden en esta realidad: las cargas de cuidado, asumir el soporte económico completo del hogar, la urgencia de conseguir recursos para el sustento diario, la dificultad por contar con toda la documentación requerida y la discriminación que se vive en el sector formal, las llevan a entrar en la informalidad.

4.4. Emprendimientos

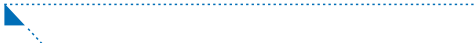
Del trabajo realizado por ONU Mujeres en el territorio colombiano con mujeres migrantes, observamos una alta cantidad de mujeres que, derivado de las limitaciones para acceder a un empleo formal, le

apuestan a generar emprendimientos. Los retos encontrados en este campo se relacionan con la dificultad de financiación y de incorporarlas a cadenas de valor de las empresas.


Según la investigación realizada por la FIP y KAS (2021), el 23% de empresarios encuestados considera muy probable participar en una medida de integración y estarían dispuestos a fomentar emprendimientos de migrantes. Sin embargo, solo el 15% estaría dispuesto a incorporar a la cadena de valor a empresas lideradas por migrantes venezolanos.

Existe una fragilidad alta en la continuidad de estos emprendimientos debido a las barreras del mercado colombiano, reforzada por los sesgos y estereotipos. Los emprendimientos de personas venezolanas son frecuentemente de subsistencia, informales y de productos tradicionales étnicos y gastronómicos (Cuso International, 2022).

Para cerrar este capítulo sobre los retos existentes, vale la pena revisar a las respuestas obtenidas por la FIP y KAS, al preguntarle a empresarios y empresarias colombianos cuáles consideran que son las principales barreras para las mujeres migrantes en el mercado laboral.



Los emprendimientos de personas venezolanas son frecuentemente de subsistencia, informales y de productos tradicionales étnicos y gastronómicos



**BUENAS PRÁCTICAS
IDENTIFICADAS**

05

5. Buenas prácticas identificadas

Las iniciativas empresariales, públicas y de la cooperación internacional que trabajan en estos temas, tienen un foco principal en la inclusión laboral de personas migrantes o de mujeres de manera amplia. Pero los programas que se centran en las afectaciones diferenciales que viven las mujeres migrantes son más reducidos.

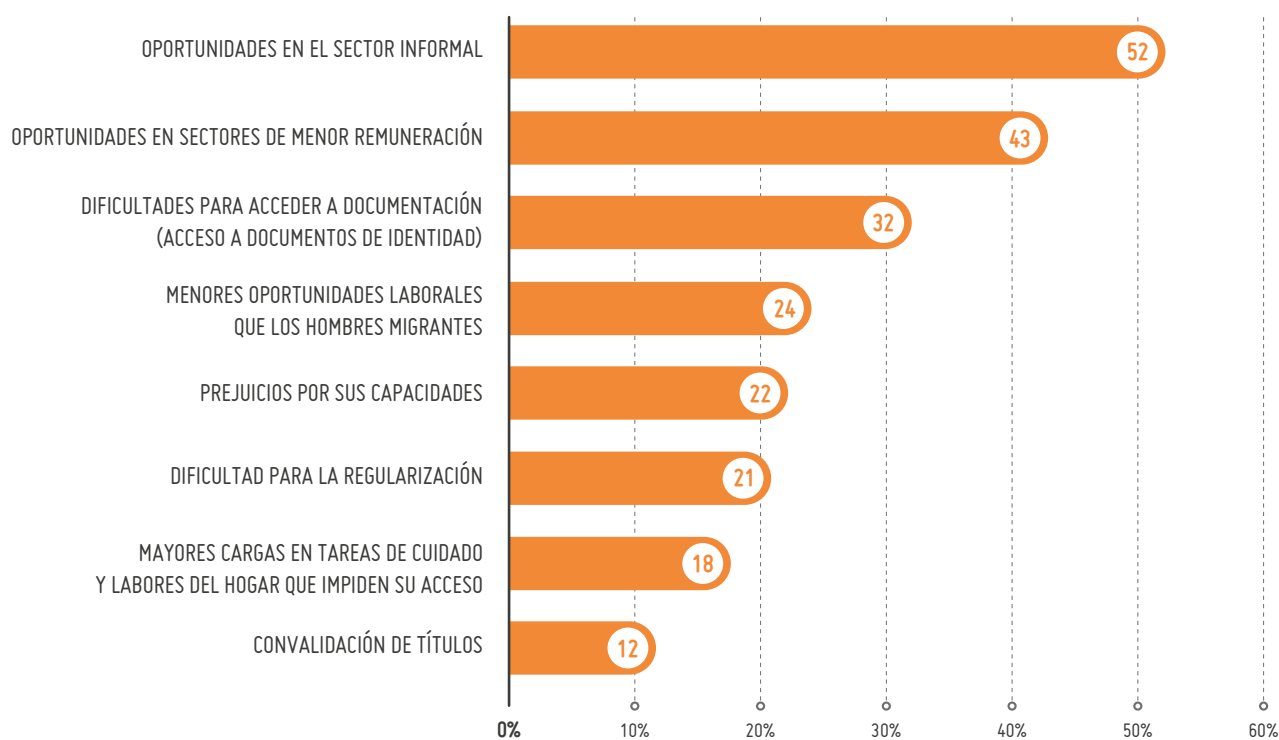
Esta observación coincide con las conclusiones del ejercicio práctico realizado con tres empresas en Medellín, quienes reconocen contar con iniciativas generales para mujeres, pero solo algunas acciones muy concretas para mujeres migrantes.

En este capítulo se identificarán los programas y acciones dirigidas de manera amplia a personas migrantes, así como a mujeres en general y aquellas disponibles para mujeres migrantes y refugiadas. Luego se avanzará en las recomendaciones para mejorar en los programas dirigidos a este grupo poblacional.

Existe un diagnóstico relativamente claro al respecto, así como la identificación de las principales barreras. Es el momento de apostarle a iniciativas innovadoras y efectivas que pongan en el centro a las mujeres.

GRÁFICA 4

DISTRIBUCIÓN DE LAS DIFICULTADES QUE ENFRENTAN LAS MUJERES MIGRANTE SEGÚN PRIORIZACIÓN DE LOS ENCUESTADOS



Fuente: Encuesta de percepción de los empresarios ante la migración venezolana - FIP 2021

5.1. Buenas prácticas para la inclusión laboral de personas migrantes

Trabajo en red y alianzas

En virtud de los retos identificados para la incorporación laboral, la primera estrategia reconocida como exitosa y además indispensable para lograr resultados a largo plazo es formar una serie de alianzas multiactor que permitan unir esfuerzos, trabajar en diferentes frentes y generar un impacto más alto. A continuación, mencionamos algunos ejemplos:

- **Modelo de Empleo Inclusivo (MEI):** Desarrollado en alianza por Fundación ANDI, Fundación Corona, USAID y ACDI-VOCA. El MEI es una herramienta para identificar y conceptualizar el empleo inclusivo en Colombia que permite canalizar estrategias, articular actores, rastrear o caracterizar iniciativas y optimizar los procesos. Describe los diferentes momentos o tramos por los que transita una persona a la hora de aspirar a un empleo formal, incluyendo actividades de formación, intermediación laboral, consecución y mantenimiento del empleo.
- **Iniciativa de inclusión socioeconómica de la población venezolana y colombiana retornada de Venezuela en Cali:** Alianza entre ACNUR, la Embajada de Canadá, Cuso International y la Fundación Carvajal, para lograr procesos de formación y asistencia técnica a Prestadores Oficiales del Servicio Público de Empleo y al sector privado con el fin de promover la inserción laboral, así como el acompañamiento integral a las per-

sonas participantes. Con esta estrategia han logrado un trabajo articulado entre sector público, privado y la cooperación.

- **Agencia de Empleo y Emprendimiento de Compensar:** Aporte a la inclusión laboral de personas migrantes a partir del trabajo de redes articuladas del cual hacen parte las empresas inscritas a la Agencia y los aliados que complementan los servicios: Fundación Corona y ANDI, ACNUR, CUSO, Cruz Roja, FUPAD y Gran Acuerdo Venezuela (organización venezolana), Ministerio de Trabajo, Cancillería y Migración Colombia.
- **Proyecto Mi Empresa, Tu Casa: Tejiendo lazos con refugiados y migrantes:** Proyecto adelantado por la FIP y ACNUR con el fin de promover, en espacios laborales y empresariales, entornos de inclusión, integración y generación de confianza entre la población refugiada y migrante y los contextos de acogida, a través de sesiones de formación, de cocreación, encuentros multiactor y/o acciones de implementación.

Uno de los principales incentivos que podrían impulsar al sector empresarial a promover la integración de la población migrante es mejorar sus relaciones con el sector público mediante programas o acciones institucionales. (FIP y KAS, 2023)

Se ha observado una menor probabilidad de que las empresas lleven a cabo acciones de integración por iniciativa propia (FIP y KAS, 2021). Por eso, las alianzas y el trabajo articulado serán el primer paso para avanzar.

Por su parte, la ANDI (2021) ha evidenciado que el éxito de una empresa con una estrategia de inclusión laboral para población migrante depende, en

gran medida, de su capacidad para realizar alianzas estratégicas entre los distintos actores que componen el ecosistema de empleo inclusivo.

Rutas de empleo y acompañamiento en procesos de selección

La dificultad para obtener la documentación requerida para formalizar y la rigidez del mercado laboral colombiano son las principales causas de exclusión de la población migrante. En este sentido, las alianzas que se han generado buscan establecer rutas de acompañamiento y flexibilización para vincular a la población migrante.

A continuación, detallamos el caso de Claro Colombia, identificado como exitoso por la Asociación Nacional de Empresarios (2021):

La Ruta de Empleo para Población Vulnerable de Claro Colombia: En esta ruta trabajan con aliados como la Agencia de Empleo y Emprendimiento de Compensar y otras empresas que realizan el proceso de identificación, convocatoria, preselección y formación de los candidatos. Su objetivo es trabajar en las barreras a las que se enfrenta esta población, incluyendo:

- Identificación por parte de la empresa aliada de las vacantes a suplir, su perfil, la identificación de la población que podría ajustarse al puesto, ajustando algunos requisitos que faciliten la aplicación por parte de personas migrantes.
- Preselección: La agencia de empleo realiza la convocatoria pública y las personas interesadas asisten a una sesión para validar perfil y los documentos pertinentes.
- Sesión de entrenamiento o “coaching” liderada por CUSO International. En ella se abordan temas como las condiciones de la vacante, la legislación laboral colombiana (fondo de pensiones, EPS, cuenta bancaria, descuentos parafiscales), y apoyo con subsidio de alimentación y transporte durante la selección y la formación.
- Clínica de ventas y pre-perfilamiento. Asiste un representante de la empresa aliada, encargado de preseleccionar los candidatos que puedan cumplir con el perfil y los requisitos.
- Formación: Una vez aprueban el proceso de selección a cargo de la empresa aliada, las personas inician un proceso de formación complementaria basada en habilidades y competencias.
- Selección: Claro por Colombia remite a la empresa aliada el listado de las personas que aprobaron la formación para que continúen con el proceso de selección. La empresa finaliza las pruebas establecidas: psicotécnicas, médicas y comportamentales, entre otras.
- Contratación: Las personas que hayan aprobado el proceso son vinculadas por una agencia de empleo garantizando las afiliaciones al sistema de seguridad social, de salud ocupacional, bancarización y demás.

Dentro de sus actividades para el cierre, CUSO International entrega auxilios de transporte y alimentación, así como subsidios para lentes formulados, a quienes lo requieran.

Post-vinculación laboral: Una vez contratada la persona, se realiza un acompañamiento para verificar su permanencia. Si presenta alguna dificultad personal, se realizan sesiones permanentes de retroalimentación con la empresa.

En esta línea se evidencia la importancia de contar con una ruta completa de acompañamiento en la que participen diferentes actores y tengan como objetivo reducir las barreras identificadas, promoviendo mayor participación. Otras experiencias han incluido también:

- Desarrollo de formatos en los procesos de selección sobre los requisitos que debe tener un migrante para el proceso de contratación antes de iniciar.
- Subsidios de alimentación y transporte para realizar procesos de selección (CUSO International).
- Asignación de personas que acompañan el proceso de vinculación (Compensar).
- Talleres y sesiones para identificar capacidades, preparar entrevistas y fortalecer las competencias transversales.

Formaciones para trabajadores migrantes y colombianos

Además de las capacitaciones que se brindan en el proceso de vinculación, se ofrecen procesos de formación a las personas que ya han sido vinculadas con el fin de fortalecer sus conocimientos y habilidades, apoyar su incorporación cultural y organizacional, y dar a conocer la normatividad colombiana y los procesos de contratación, entre otros.

Dentro de las organizaciones se están implementando también procesos de capacitación a las áreas

de gestión humana sobre vinculación laboral de población migrante.

Las campañas de formación y sensibilización a las personas venezolanas y colombianas permiten una mejor y más rápida integración. Se incluyen talleres de convivencia y resolución de conflictos en el ambiente laboral, con enfoque en la población migrante, charlas informativas y campañas de comunicación contra la xenofobia (ver a continuación).

Estrategias para prevenir la xenofobia y mejorar el ambiente laboral

Como se mencionaba en el capítulo sobre retos, la resistencia de la sociedad colombiana y los estereotipos negativos sobre las personas migrantes, generan ambientes laborales que pueden ser discriminatorios y xenófobos. Varias empresas han avanzado en estrategias para transformar esta situación. Entre ellas, se incluyen:

- Campañas para promover la integración cultural, resaltando los aportes positivos de la diversidad.
- Alianzas con diversas instituciones como ACNUR en donde participan de campañas como “Somos panas Colombia” para mitigar la xenofobia.
- Trabajar desde el ejemplo, con acciones concretas de inclusión por parte del nivel directivo de las empresas.

Acompañamiento psicológico

Derivado de las situaciones que viven las personas migrantes y refugiadas, diferentes organizaciones como ACNUR, CUSO, ONU Mujeres, Fundación Corona, Compensar y Claro Colombia, entre otras, han

implementado programas de acompañamiento psicológico, bien sea con atención interna o a través de convenios. Un ejemplo de ello es la remisión al Consultorio de Atención Psicosocial de la Universidad Icesi y a sus consultorios jurídicos (Caso Corona – ACNUR).

Convenios para celeridad en la bancarización y acceso al sistema de seguridad social

En cuanto a la bancarización, las empresas han logrado establecer convenios con los bancos para regularizar, simplificar los documentos requeridos y disminuir el tiempo para abrir cuentas. También existen empresas que han generado convenios con cooperativas para permitirles hacer vida crediticia en Colombia.

En materia de salud, se observa como buena práctica las alianzas con diferentes prestadoras para aclarar y unificar los documentos que se necesitan para el ingreso, además de generar algunos subsidios en la etapa previa a la contratación (en este aspecto, CUSO ha sido líder).

Creación de comités de inclusión, metas y destinación de recursos

Crear comités encargados de hacer seguimiento a la implementación de las diversas estrategias sobre inclusión de población migrante, permite asegurar su continuidad y articular las diferentes áreas encargadas. Este comité debería estar integrado por personas del nivel directivo con el fin de generar lineamientos y asegurar que estos se implementen en los diferentes niveles y áreas.

La existencia del Comité facilita definir metas sobre inclusión, retención y no discriminación de personas migrantes, así como el trabajo para destinar fondos y recursos para estas estrategias.

5.2. Buenas prácticas para inclusión laboral de mujeres

En materia empresarial se ha avanzado en varios programas y acciones que, a partir de las barreras reiteradas y generalizadas que enfrentan las mujeres en el mundo del trabajo, intervienen en áreas y procesos que han probado ser exitosos. Sus resultados han sido medidos y evaluados, por lo que constituyen una base seria para ser aplicados por las organizaciones. Algunos de los programas y buenas prácticas vigentes en Colombia son:

- **Equipares:** PNUD y Ministerio de Trabajo
- **Principios WEP's:** ONU Mujeres
- **Ranking PAR:** Aequales
- **MIG Score:** Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- **Agenda de trabajo:** Empresas, empoderamiento económico de las mujeres y construcción de paz - FIP / ONU Mujeres
- **Ruta Inclusiva:** Canadá y Cuso International, en el Proyecto Empleos para Construir Futuro (trabaja con mujeres y población vulnerable).

Estos programas coinciden en las siguientes estrategias, que se debe promover para lograr un impacto real en el cierre de brechas de género y la participación de las mujeres en el mundo laboral en igualdad con los hombres:

- Promover procesos de selección, promoción y desempeño libres de sesgos de género

- Prevenir, atender y sancionar la discriminación y la violencia basada en género
- Visibilizar las cargas de cuidado no remunerado y redistribuirlas, propendiendo por un balance de la vida laboral, personal y familiar
- Adoptar medidas relacionadas con la maternidad y la paternidad responsables
- Lograr una mayor participación de las mujeres en cargos de decisión
- Incluir y visibilizar a las personas LGBTI, evitando su discriminación
- Medir y analizar de manera diferenciada, asegurando un enfoque de género
- Asegurar la igualdad salarial
- Extender las medidas de igualdad y no discriminación a la cadena de suministro y a la comunidad.

Estas acciones están demostrando su efectividad en materia de participación laboral femenina. Ahora resulta prioritario incorporarles el enfoque interseccional de migración, ajustando lo pertinente e incluyendo acciones que logren responder a las necesidades de las mujeres migrantes y refugiadas.

De hecho, la urgencia para implementar medidas diferenciales fue advertida por Aequales² en su último informe del RankingPAR (2022), al afirmar: “*Resulta evidente que, desde los indicadores y métricas más básicas, hasta acciones afirmativas complejas, existe aún una gran ausencia, no solo de grupos tradicionalmente excluidos, sino de consideraciones en la manera en la que la pertenencia identitaria a dos o más de estos grupos determina las experiencias la-*

borales de las personas. Aún se sigue apostando por soluciones generalizadas con resultados limitados. Dado que la inclusión de estos grupos requiere adentrarse en espacios, reconocer intereses, identificar necesidades que no suelen ser comunes en los lugares de trabajo, se requieren esfuerzos deliberados e informados para su atracción e integración.” (pág. 24).

5.3. Buenas prácticas para la inclusión laboral de mujeres migrantes y refugiadas

Dentro de las experiencias y buenas prácticas dirigidas específicamente a mujeres migrantes, se encuentra el trabajo realizado por ONU Mujeres en Colombia. Sus resultados pueden dar algunas ideas sobre las estrategias dirigidas específicamente a mujeres, las cuales tienen en cuenta experiencias exitosas en otros países, incluyendo:

- La construcción de un modelo de respuesta integral que contribuya a crear condiciones para la protección e integración socioeconómica de las mujeres provenientes de Venezuela y las comunidades de acogida.
- Asociación con gobiernos regionales y autoridades del nivel nacional, sector privado, actores de la sociedad civil y otras agencias de la ONU para promover:
 - La activación de rutas y mecanismos de protección, apoyar la regularización de las mujeres provenientes de Venezuela y respuesta ante la VBG.

• • • • •

² Aequales es una organización que promueve el empoderamiento laboral de las mujeres a través de consultoría especializada en procesos, cultura y políticas organizacionales con un enfoque de género.

- Redes de mujeres colombianas y venezolanas, a través de “*Diálogos Comunitarios*” y herramientas para fortalecer sus organizaciones.
- Integración socioeconómica de mujeres venezolanas y colombianas en el contexto de los flujos migratorios mixtos con el fin de promover habilidades para la empleabilidad, estrategias para la promoción del emprendimiento y construcción de alianzas público-privadas.

En este marco, han trabajado con organizaciones como FENALCO, en Nariño, para involucrar a las empresas en la promoción y apoyo de sus emprendimientos, así como con el SENA y la Universidad del Norte, organizando “certificaciones” que permitan convalidar u otorgar soportes que reconozcan su preparación técnica.

Se resalta también el trabajo realizado por la organización Colectiva Justicia Mujer y ACNUR (2022), mediante el cual se realizan recomendaciones para promover la inclusión del enfoque de género en la Ruta de Medios de Vida para refugiadas y migrantes. Estas recomendaciones surgen del trabajo directo con mujeres en Medellín y reflejan sus necesidades e intereses, que fueron tenidos en cuenta para las recomendaciones que se presentan a continuación.

Cuso International (2022) ha identificado como buena práctica el programa Saber Hacer Vale, liderado por el Ministerio de Trabajo, el cual busca certificar competencias de población nacional y migrante que cumpla varias características como ser madre cabeza de hogar, tener bajo cuidado niños, niñas, adolescentes o personas mayores o ser una persona LGBTI. Los beneficios incluyen la entrega de alimentos, transporte y conectividad para que puedan asistir a

la formación, así como un apoyo monetario para las personas cuidadoras.

Además de estas experiencias, en el 2023 el GFIMM lanzó los lineamientos para la inclusión del enfoque de género y diversidad en las actividades de integración socioeconómica para personas refugiadas, migrantes y comunidades de acogida. En estos lineamientos se sugieren acciones diferenciadas para barreras culturales como el sesgo de género y las cargas de cuidado; barreras estructurales y de información con el sector empresarial; y barreras de verificación y acceso a la documentación de los migrantes.

Para la implementación de programas que incluyan estos lineamientos se propone un proceso acorde al ciclo de proyectos para evitar la dispersión de actividades, de la siguiente forma:

- A. Planificación, que incluye las fases de alistamiento, evaluación de necesidades y planificación estratégica.
- B. Implementación.
- C. Control, que incluye fases de monitoreo, evaluación y comunicación con comunidades.

Junto con estas propuestas, también se ofrece una herramienta que permite a las organizaciones valorar qué tanto han incluido el enfoque de género y diversidad en sus intervenciones de integración socioeconómica. Esta contiene una serie de recomendaciones, organizadas de acuerdo con las etapas y fases de un proyecto estándar de integración socioeconómica mencionado.

Las buenas prácticas presentadas en materia de migrantes, de mujeres y de mujeres migrantes, analizadas a la luz de las principales barreras identificadas, servirán de punto de partida para las recomendaciones que se presentan en el siguiente capítulo.



**RECOMENDACIONES PARA LA
INCLUSIÓN LABORAL DE
MUJERES MIGRANTES**

06

6. Recomendaciones para la inclusión laboral de mujeres migrantes

Las empresas en Colombia tienen una excelente oportunidad para involucrarse en programas y acciones específicas que logren una mayor incorporación de mujeres migrantes al mercado laboral, tanto en sus organizaciones como en la cadena de valor. Así, no solo se benefician de los resultados positivos que estas medidas generan, sino que aportan a mejorar su calidad de vida.

Es una oportunidad porque hay información sobre dónde están y cuáles son las barreras. Porque existen experiencias exitosas tanto en materia de migración como de mujeres. Y también porque la realidad requiere con urgencia una respuesta de la sociedad. El llamado es a comprometerse con acciones afirmativas para las mujeres migrantes.

A continuación, presentamos algunas recomendaciones que pueden ser implementadas por las organizaciones. Estas tienen como base la información analizada a lo largo de este documento:

6.1. Alianzas entre Actores para Implementar Medidas Específicas de Género

Aprovechando las alianzas y estrategias que ya existen para el trabajo con población migrante, sugerimos promover la articulación en torno a las necesidades específicas de las mujeres con el fin de aumentar los niveles de confianza y promover la acción colectiva entre las comunidades, las autoridades locales, el sector empresarial, la cooperación internacional, la academia, las migrantes y retornadas (FIP, KAS, 2021, pág. 6).

La voz de las mujeres resulta fundamental para conocer sus necesidades y recibir ideas sobre soluciones que resulten efectivas para ellas. Además, involucrarlas directamente en el proceso de imple-

mentación promoverá su empoderamiento y la generación de confianza en los procesos por parte de otras mujeres migrantes.

Las alianzas y programas que ya existen pueden ser ajustados con medidas afirmativas dirigidas a las mujeres. Se deben reconocer y aprovechar los avances existentes y tomarlos como punto de partida para aplicarlos al grupo poblacional de las mujeres migrantes y refugiadas.

Recomendamos enfocar los esfuerzos en:

- **Caracterizar:** A partir de los avances de Migración Colombia y del DANE, con el cruce de sistemas de los diferentes actores, las empresas pueden mapear a las posibles mujeres beneficiarias de sus medidas, caracterizando sus perfiles y necesidades tales como el nivel de estudio, personas a cargo, procesos de regularización en el país y experiencia e intereses.
- **Identificar Ofertas y Oportunidades:** A partir de la caracterización poblacional, tener claridad sobre las oportunidades que existen o se pueden generar a través de contratación directa o con su cadena de valor, que respondan a las necesidades de las mujeres que se busca impactar o vincular. Estas oportunidades deben ser socializadas a través de canales a los cuales accedan estas mujeres, ya que muchas veces existe la vacante, pero las mujeres no la conocen.
- **Focalizar:** Definidas las características de la población, así como las oportunidades, recomendamos focalizar esfuerzos y acciones hacia el grupo de mujeres que se quiere

y puede impactar. Esto incluye definir zonas geográficas, organizaciones de mujeres existentes, posibles beneficiarias y la manera de llegar a ellas.

En este punto es clave trabajar en coordinación con las organizaciones sociales y de mujeres que pueden apoyar los procesos de socialización de las oportunidades y acompañar a las mujeres en el proceso de selección.

- **Crear rutas de empleo femenino:** Así como se han definido rutas de empleo para migrantes, sugerimos ajustarlas o desarrollar etapas específicas para responder a las necesidades diferenciadas de las mujeres. No se trata de una carga adicional, sino de precisar aspectos específicos que puedan estar reforzando roles tradicionales de género o sesgos por el estatus migratorio.
- **Flexibilizar procesos:** Especialmente en lo relacionado con legalización de documentos, regularización y formalización en el país. Recomendamos tener un énfasis especial en estrategias que permitan agilizar los procesos de convalidación de títulos de las mujeres y buscar alternativas que subsanen estos requisitos.
- **Acompañar:** El acompañamiento ha demostrado ser una medida eficiente en el caso de población migrante, teniendo en cuenta el desconocimiento y las barreras derivadas del sistema. En el caso de las mujeres, este acompañamiento no solo permitirá mayor claridad frente a los requisitos para la contratación, sino que será una herramienta para generar mayor confianza durante el proceso de búsqueda, aplicación y vinculación laboral.

- **Formar:** Brindar capacitaciones relacionadas con habilidades y conocimientos necesarios, focalizando en los aspectos en los que las mujeres manifiestan necesitar mayor apoyo.

6.2. El cuidado en el centro de las medidas empresariales

Las cargas de cuidado son la principal barrera para que las mujeres puedan acceder en igualdad de condiciones con los hombres al mercado laboral. En el caso de las mujeres migrantes, la ausencia de redes de apoyo lleva a que esta barrera sea aún más fuerte y las ubica en lo que ONU Mujeres ha llamado “pisos pegajosos”: realidades que refuerzan los círculos de pobreza y exclusión, impidiendo su avance.

Estas obligaciones, sin apoyo, las están condenando al desempleo, a la informalidad, al trabajo sexual por supervivencia y, en definitiva, a la pobreza de ellas y sus familias. Por esta razón, resulta prioritario generar propuestas que le apunten a transformar esta realidad. Entre ellas, recomendamos:

- **Mapeo de oferta y servicios de cuidado:** En las zonas de operación de las empresas, donde se prestan los servicios o donde viven las mujeres, es posible identificar la oferta que existe incluyendo jardines infantiles o centros del ICBF, las Secretarías de Educación o Integración Social, lugares para el cuidado de adultos mayores y lavanderías o comedores comunitarios, entre otros.

Existe, además, una oferta comunitaria que suple estas redes de apoyo, organizaciones de vecinos o vecinas y espacios de cuidado comunitario. Se requiere un impulso que permita integrar a las mujeres migrantes en estos esquemas y, para ello, es fundamental el esfuerzo colectivo de actores involucrados.

En el caso de Bogotá, el Sistema Distrital de Cuidado ofrece una excelente oportunidad de alianza para priorizar la atención de mujeres migrantes.

- **Alianzas para crear o fortalecer redes de cuidado:** Unir esfuerzos entre empresas, sector público, agencias de cooperación, sector social, cajas de compensación y agencias de empleo para desarrollar iniciativas que apoyen y redistribuyan estas cargas de cuidado.

Algunas empresas cuentan con guarderías, subsidios para el cuidado de niños y niñas o alianzas con centros de cuidado con el fin de asegurar cupos para sus empleadas. Esta es un área que permite nuevas iniciativas y propuestas. Implica el trabajo conjunto con mujeres migrantes y comunidades receptoras, buscando su integración y la creación de redes de apoyo.

- **Flexibilización laboral:** Estas medidas permiten que más mujeres apliquen y permanezcan en los empleos. Se ha demostrado cómo las convocatorias que indican la posibilidad de flexibilidad laboral y horaria atraen a un mayor número de talento femenino. Esta flexibilidad debe ser visible y aplicable para las mujeres en los diferentes niveles y cargos de la organización.
- **Atención Psicosocial:** Brindar atención en materia de salud mental para atender las afectaciones derivadas de la sobrecarga de cuidado, el desempleo, la precariedad económica y la incertidumbre.

Las cargas de cuidado, unidas al desempleo y la ausencia de ingresos son factores que inciden en los ciclos de violencia contra las mujeres. “La capacidad

de las mujeres para salir de situaciones de violencia puede depender de su capacidad para mantenerse a sí mismas y a sus familias. Por lo tanto, el acceso precario o irregular a un ingreso significa que algunas mujeres tienen que soportar la violencia continua a manos de sus parejas, exparejas o de los dueños de las casas donde viven” (Ladysmith, en DANE, 2021).

6.3. Promover la inclusión de mujeres migrantes en cargos de decisión y perfiles de alto nivel

Uno de los factores diferenciales entre los hombres y las mujeres migrantes es el alto nivel de educación que ellas tienen. Sin embargo, el sector privado no está aprovechando sus competencias y las oportunidades que representa, por lo que una acción diferenciada sería encontrar rutas que permitan convalidar su formación.

Pero este no es el único obstáculo: muchas mujeres migrantes que tienen sus papeles en regla se enfrentan con resistencias culturales y su vinculación a cargos para los cuales están sobrecalificadas y reciben menor salario. Solo el 7,9% de las mujeres migrantes y el 8,5% de los hombres migrantes ocupaban puestos directivos, administrativos o de carácter técnico-profesional. Estos valores contrastan con el 28,8% de las mujeres colombianas que detentaban puestos similares (Cuso International, 2022).

Por esta razón, recomendamos a las empresas adelantar procesos de selección para niveles altos de decisión que promuevan la participación de mujeres migrantes. Es clave tener en cuenta que procesos de selección particulares por sí mismos no resuelven la problemática, por lo que es importante acompañarlos con medidas en las empresas para que sean ambientes inclusivos, en donde esta población tenga capacidad real en la toma de decisiones.

Es posible enfocarse en medidas de comunicación

que lleguen a este nicho de mujeres y acompañar a los prestadores del Servicio Público de Empleo, con el fin de identificar vacantes para mujeres migrantes específicamente y en cargos que respondan a sus perfiles.

Integrar a los equipos de liderazgo a mujeres migrantes impactará positivamente el ambiente laboral, pues cuando las medidas se adoptan y visibilizan desde el más alto nivel tienen un efecto transformador en los equipos de la organización. Esta medida, además, impacta en la innovación, la diversidad y la creatividad de la empresa.

6.4. Deconstrucción de estereotipos sobre género y migración - clima laboral incluyente

Las estrategias enfocadas en romper imaginarios y estereotipos sobre las personas migrantes deben incluir un enfoque diferencial en mujeres, rompiendo con creencias relacionadas con la belleza y aspectos sexuales, así como con los roles tradicionales de cuidado.

Recomendamos diseñar estrategias innovadoras, que apunten al comportamiento de las personas y que cambien también el contexto organizacional. Estas medidas empezarán la transformación de los sesgos y estereotipos que están tan arraigados.

Recomendamos, además, realizar dichas actividades de manera constante, generando espacios de conversación en torno a temas, emociones y sentimientos que se generan. Abrir la conversación, con herramientas de soporte y contención, permitirá avanzar en espacios inclusivos que reconocen la diversidad como una oportunidad.

6.5. Generar nuevas capacidades para las mujeres migrantes

Los sectores en los que mayormente se insertan las personas migrantes coinciden con aquellos en los que más se vinculan las mujeres, principalmente en el sector de servicios. Existe una demanda cada vez mayor de trabajadoras migrantes en empleos relacionados con la prestación de cuidados.

Aunque esto puede significar una oportunidad para muchas mujeres que tienen el perfil e interés en estas actividades, también evidencia la necesidad de dedicar esfuerzos a preparar más mujeres que puedan entrar a otros campos en los que, además, reciban una mejor remuneración.

Para ello, recomendamos implementar estrategias relacionadas con semilleros de mujeres migrantes, capacitaciones en temas como tecnologías de la información y competencias adicionales para entrar en estos campos. Las alianzas con universidades y centros educativos resultan de gran utilidad.

6.6. Apoyo y vinculación de emprendimientos en la cadena de valor

A raíz de las cargas de cuidado, de la necesidad de una mayor flexibilidad y de las barreras para la formalización, muchas mujeres migrantes generan emprendimientos que se convierten en el sustento económico de la familia.

Recomendamos a las empresas fortalecer sus medidas y alianzas para apoyar estos emprendimientos y evaluar la posibilidad de incluirlos en sus cadenas de valor. Además, se pueden crear programas, con el

apoyo del Gobierno y de la Cooperación Internacional, enfocados en identificar posibilidades de nuevos negocios que sean sostenibles, ofreciendo fuentes de financiación para este tipo de iniciativas.

6.7. Necesidad de contar con información y medidas diferenciadas

El Comité de la CEDAW ha recomendado avanzar en actividades de investigación, reunión de datos y análisis cuantitativos y cualitativos para identificar problemas y necesidades de las mujeres migrantes en todas las fases del proceso de contratación, con el objetivo de promover los derechos de las trabajadoras migratorias y formular las políticas pertinentes.

Es importante realizar el monitoreo y evaluación de las iniciativas, pues esa información resulta cru-

cial para seguir implementando estrategias cada vez más acertadas en materia de inclusión laboral. Al ser un camino que se empieza a transitar, recomendamos la evaluación periódica para lograr que sean ajustadas, documentadas, socializadas por las empresas y retroalimentadas por las mujeres beneficiarias.

Todas estas recomendaciones tienen como fin brindar herramientas a las empresas y a los actores involucrados en la inclusión laboral de mujeres migrantes, para contar con políticas que involucren a población vulnerable, especialmente a las mujeres. Se trata de medidas que pueden ser implementadas de forma gradual, articulándolas con iniciativas existentes y coordinando con agentes públicos y privados que las puedan potenciar.

De esta manera, el sector privado será pionero en hacer de la migración de mujeres una oportunidad para el país y el sector empresarial, transformando y mejorando sus condiciones de vida.



BIBLIOGRAFÍA

07

7. Bibliografía

- Aquales (2021).** Ranking PAR 2021 Un rompecabezas para la diversidad, equidad e inclusión. Disponible en: <https://form.aequales.com/uploads/documents/un-rompecabezas-para-la-diversidad-equidad-e-inclusion-de-latinoamerica.pdf>
- ACNUR, Colectiva Justicia Mujer (2021).** Recomendaciones que promueven la inclusión del enfoque de género en la Ruta de Medios de Vida para refugiadas y migrantes. Disponible en: <https://colectivajusticiamujer.org/wp-content/uploads/2022/09/Documento-de-Recomendaciones-Inclusio%C3%81n-Rutas-de-medios-de-vida.pdf>
- ANDI (2022).** Inclusión laboral de migrantes, una apuesta del sector privado. Disponible en: <https://www.andi.com.co/Uploads/Paper%20Inclusi%C3%B3n%20Laboral%20a%20Poblaci%C3%B3n%20Migrante%20-%20Junio%2023.pdf>
- Canadá, Cuso International, Empleos para Construir Futuro (2022).** Dinámicas laborales de las mujeres Migrantes venezolanas en Colombia. Disponible en: contrastes, avances y retos en 2021: <https://data.unhcr.org/en/documents/details/83306>
- Canadá, Cuso Internacional, Empleos para Construir Futuro (2020).** Dinámicas laborales de las mujeres migrantes venezolanas en Colombia. Disponible en: <https://data.unhcr.org/en/documents/details/83306>
- DANE (2020).** Población Migrante Venezolana: Panorama con Enfoque de Género. Disponible en: <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/notas-estadisticas/jul-2021-nota-estadistica-poblacion-migrante-venezolana-panorama-con-enfoque-de-genero.pdf>
- DANE (2023).** Boletín técnico: Ocupación informal Trimestre móvil marzo - mayo 2023. Disponible en: <https://img.lalr.co/cms/2023/07/11151018/bol-GEIHEISS-mar-may2023-1.pdf>
- FIP, KAS (2023).** Disponible en: Entendiendo la mirada empresarial frente al empleo inclusivo de migrantes, excombatientes y víctimas del conflicto en Colombia. Disponible en: <https://storage.ideaspaz.org/documents/retos-del-empleo-inclusivo.pdf>
- GFIMM (2023).** Lineamientos para la inclusión del enfoque de género y diversidad en las actividades de integración socioeconómica para personas refugiadas, migrantes y comunidades de acogida. Disponible en: https://www.r4v.info/sites/default/files/2023-11/1123_Lineamientos%20inclusión%20enfoque%20genero%20y%20diversidad_INTEGRACION_ONMUJERES_VF_.pdf

Issa Castrillo, Valentina (2022). La inclusión laboral: ¿Qué es y por qué tiene que importarnos? En Factor Trabajo, blog de la División de Mercados Laborales y Seguridad Social del BID. Disponible en: <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/la-inclusion-laboral-que-es-y-por-que-tiene-que-importarnos/>

Migración Colombia (2022). Infografía: Distribución de Venezolanos en Colombia. Disponible en: <https://www.migracioncolombia.gov.co/infografias/content/375-infografias-2022>

OIT (2007). Trabajadoras y trabajadores migrantes: Hacia una igualdad de derechos y oportunidades. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_101619.pdf

ONU Mujeres (2022). <https://colombia.unwomen.org/es/como-trabajamos/empoderamiento-economico-mujeres-migrantes>

Otero-Cortés, Andrea (2022). Migración, Mercado Laboral y Género: Una historia de diferentes caras. En Quanta, Cuidado y Género. Disponible en: <https://cuidadoygenero.org/uncategorized/migracion-mercado-laboral-y-genero-una-historia-de-diferentes-caras/>

Vaca Trigo, Iliana (2019). Oportunidades y desafíos para la autonomía de las mujeres en el futuro escenario del trabajo. Serie Asuntos de Género, N° 154 (LC/TS.2019/3), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Disponible en: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44408/4/S1801209_es.pdf



Fundación Ideas para la Paz

Calle 100 No. 8A – 37 Torre A. Of. 701.
Bogotá Tel. (57) 601 747 0273
www.ideaspaz.org / e-mail: fip@ideaspaz.org