

Principales socios: Global Opportunity Youth Network - Bogotá (GOYN), Organización Corona, Sodimac Colombia, Camacol Nacional, Camacol Bogotá y Cundinamarca, USAID, Fundación Corona

Nombre de la iniciativa, estrategia o intervención: Ruta de Formación y Empleo para las Mujeres en el Sector de la Construcción.

Descripción de la iniciativa:

Con el objetivo de contribuir al desarrollo económico y mejoramiento de las condiciones de vida de las mujeres, se diseñó esta ruta, la cual consiste en un proceso integral de formación para el trabajo, teniendo como factor habilitante la formación en competencias técnicas y habilidades blandas necesarias para vincularse a un empleo en el sector de la construcción.

La Ruta estuvo dirigida a mujeres entre 18 y 28 años residentes en la ciudad de Bogotá (estratos 1 a 3), que ni estudiaban ni trabajaban, y con un nivel de educación básica secundaria finalizada.

Se diseñó un piloto que respondiera tanto a las necesidades del mercado laboral, como a las necesidades y barreras de las mujeres interesadas por trabajar en este sector, o en conseguir un primer empleo formal. La Ruta contó con dos cohortes que se realizaron entre los años 2022 y 2023.

Las habilidades técnicas ofrecidas por la Ruta buscaban que las participantes desarrollaran las competencias y destrezas necesarias para desempeñarse exitosamente en cargos de alta demanda en el sector de la construcción, lo cual, sumado a un proceso de intermediación laboral, les permitiría acceder a empleos estables para el fortalecimiento de sus proyectos de vida mejorando su condición socioeconómica.

La ruta está conformada por varios actores del sector, tanto públicos como privados, que contribuyen a la pertinencia y conocimiento de este para el diseño de la ruta, trabajando mancomunadamente en cada una de sus fases.

¿A qué poblaciones está dirigida la iniciativa?

Jóvenes con Potencial, Mujeres jóvenes.

¿En qué localidades se implementó la iniciativa?

Se aplicó a nivel Bogotá.

¿Cuál es el objetivo u objetivos de la iniciativa?

La Ruta de Formación y Empleo para las Mujeres en el Sector de la Construcción tiene como objetivo contribuir al desarrollo económico y mejoramiento de las condiciones de vida de mujeres jóvenes que ni estudien, ni trabajen o que se encuentren en empleos informales, mediante un proceso integral de formación para el trabajo que les permita adquirir las competencias técnicas y habilidades blandas necesarias para vincularse a un empleo en el sector de la construcción. Esta Ruta resulta ser una estrategia única, ya que, combina un enfoque interseccional de género y juventud en un sector de empleo no tradicional para

Calle 70 No. 7-30 Oficina 1001

www.goynbogota.com

Bogotá, Colombia

este grupo poblacional, incorporando procesos de acompañamiento integral y apoyos que facilitan el proceso de formación e inserción laboral. La Ruta busca abordar la inserción laboral de mujeres jóvenes en el sector de la construcción, caracterizado por su alto nivel de masculinización.

¿Cuáles fueron o han sido las principales actividades de esta iniciativa?

Fase 1 – Convocatoria: la fase de convocatoria es su punto de partida en la Ruta, una vez se inscriben pasan por una serie de criterios orientados a la selección de mujeres jóvenes (18 a 28 años) en estrato 1, 2 o 3, que hayan finalizado al menos noveno grado y vivan en Bogotá. Posteriormente, a las mujeres convocadas se les invita a una sesión de orientación. Con las mujeres ya orientadas e informadas se realiza un proceso de perfilamiento y selección. En la cohorte 2, se empezó a dar especial prevalencia a aquellas que manifiestan un interés real por trabajar en el sector de la construcción y/o en emplearse formalmente.

Fechas:

Cohorte	1:	Julio	a	agosto	de	2022
Cohorte	2:	Mayo	a	junio	de	2023

Fase 2 – Formación y certificación: El grupo de mujeres seleccionadas ingresaron a un proceso de formación a la medida. Se estructuró una malla curricular que combina una formación de tres meses en competencias técnicas como pintura, enchape, plomería y mampostería (caso de la cohorte I) o Seguridad y Salud en el Trabajo (caso de la cohorte II) con cursos técnicos en modalidad virtual/teórico a través de la plataforma Corona Aprende y prácticas presenciales certificadas por el SENA a través de una alianza con Organización. Una diferencia adicional entre cohorte I y II es que en la segunda se realizó una alianza con el SENA para certificar la formación. Asimismo, en ambas cohortes el proceso de formación se complementó con habilidades socioemocionales.

Una vez seleccionadas, a las participantes se les realizó una caracterización socio demográfica detallada en la que se identificaron sus dificultades principales, brechas y riesgos que podrían enfrentar para transitar de la formación hacia el empleo. Con esto claro, se diseñó una estrategia de no deserción, con acompañamiento psicosocial integral durante la ruta, la cual contempló la entrega de estipendios para mitigar las barreras de acceso como conectividad, transporte y cuidado de hijos.

Fechas:

Cohorte	1:	Agosto	a	noviembre	de	2022
Cohorte	2:	Junio	a	octubre	de	2023

Fase 3 – Cualificación de empresas: Mientras las mujeres estaban en formación, paralelamente se realizaron talleres de cualificación con potenciales empleadores, particularmente dirigidos a sus áreas de talento humano. Estos talleres se realizaron con

Calle 70 No. 7-30 Oficina 1001

www.goynbogota.com

Bogotá, Colombia

JÓVENES CON POTENCIAL

empresas ancla y su cadena de contratistas con el objetivo de promover la contratación basada en competencias, el empleo inclusivo y la igualdad de oportunidades.

Fechas:

Cohorte 1: Agosto a noviembre de 2022
Cohorte 2: Octubre a noviembre de 2023

Fase 4 – Intermediación y vinculación: En la etapa de la intermediación, lo que se busca es conectar las vacantes del sector de la construcción con las mujeres capacitadas, priorizando a aquellas empresas interesadas en contratar. A las participantes se les proporcionó acompañamiento y orientación sobre el mundo laboral en el sector de la construcción y talleres de formación para la realización de hojas de vida y presentación de entrevistas laborales. Adicional, se realizó intermediación de las mujeres graduadas por medio de intermediadores laborales oficiales del Servicio Público de Empleo. En este punto, la Ruta trabajó con diferentes intermediadores (Compensar, Secretaría de Desarrollo Económico y Fundación Colombia Incluyente, los dos primeros públicos y el último privado por medio de esquema de pago por resultados), para poder entender los servicios que más se ajustan a las necesidades de esta población para lograr la empleabilidad. En la cohorte II, se trabajó solo con Compensar con los servicios básicos que ofrece la bolsa de empleo.

Fechas:

Cohorte 1: Septiembre de 2022 a enero 2023
Cohorte 2: Diciembre de 2023 a marzo 2024

¿Cómo se ha integrado el trabajo colectivo en el diseño, formulación e implementación de la iniciativa?

Gracias al esfuerzo y al trabajo colaborativo de todos los aliados, hemos logrado consolidar los resultados y los aprendizajes de la ruta, que nos fortalecen a cada organización en el propósito de generar oportunidades de formación y empleo para las mujeres en el sector de la construcción.

Esta ruta ha sido el resultado de la suma del trabajo, recursos y las capacidades de los diferentes actores que hacen parte de la iniciativa. Como aliados hemos desarrollado buenas prácticas de comunicación y trabajo mancomunado que han facilitado el cumplimiento de las metas.

¿Cuáles son los principales resultados de la iniciativa? Y ¿qué mecanismos de medición y evaluación ha implementado?

Con el apoyo de la Universidad del Rosario se realizó la evaluación de resultados y agenda de aprendizajes de la Ruta de Formación y Empleo para las Mujeres en el Sector de la construcción. Esta se realizó a través de una metodología que contempla un análisis cualitativo y cuantitativo, ya que ambos enfoques proporcionaron una comprensión más completa y abordar las diferentes perspectivas sobre los aprendizajes y oportunidades de

Calle 70 No. 7-30 Oficina 1001

www.goynbogota.com

Bogotá, Colombia

JÓVENES CON POTENCIAL

las fases de la Ruta.

En cuanto a los principales resultados, vale la pena destacar que con la primera y segunda cohorte logramos despertar el interés en 2.991 mujeres, de las cuales 333 iniciaron la formación.

De estas 333, 228 mujeres, es decir el 68% se graduaron. Por último, 44 mujeres de las 228 graduadas, es decir el 19%, se ubicaron en vacantes del sector.

Estos resultados nos muestran un avance importante, pero también un camino por seguir recorriendo, para que las empresas del sector abran sus puertas a las mujeres en cargos que históricamente han estado ocupado por hombres

¿La iniciativa ha integrado elementos de cambio sistémico?

Esta iniciativa ha integrado elementos del cambio sistémico como el trabajo con actores, elemento que ha permitido fortalecer las relaciones y conexiones entre las organizaciones y flexibilizar sus prácticas para avanzar en la consecución de los resultados y sostenibilidad del programa.

Por otro lado, el cambio en modelos mentales por parte de las empresas y también en las mujeres beneficiarias, ya que hay sesgos y creencias de que las mujeres no pueden desarrollar ciertas labores y oficios en el sector de la construcción. Como resultado de este proceso durante el año 2024 la iniciativa se mantiene vigente, con la novedad de que la ruta estará abierta no solo a mujeres, sino a jóvenes con potencial.

¿Podría esta acción ser replicada en otros territorios o escenarios?

Si, esta puede ser replicada a través de la colaboración de diferentes actores del sector público y el sector privado, quienes pueden sumar capacidades y recursos. Incluso es posible potenciarla sumando acciones que se requieran para dar respuesta a los retos de los territorios o contextos en donde se implemente.

¿Cuáles son los elementos que hacen a esta iniciativa innovadora y sostenible en el tiempo?

- Es una iniciativa que aborda un reto sistémico.
- Tiene como foco principal la inclusión laboral de la mujer en un sector que se ha caracterizado por ser masculinizado, un reto que requiere de trabajo en el mediano y en el largo plazo.
- Es una iniciativa que puede contribuir a que las empresas jueguen un papel fundamental al adoptar políticas laborales inclusivas, proporcionar apoyo integral, garantizar entornos laborales seguros y fomentar la igualdad de oportunidades.
- Articula esfuerzos, voluntades, recursos y capacidades de varios actores.
- Permite realizar iteraciones y ajustes para lograr los resultados.

Calle 70 No. 7-30 Oficina 1001

www.goynbogota.com

Bogotá, Colombia

JÓVENES CON POTENCIAL

- Esta iniciativa está alineada a varios ODS: 1 Fin de la pobreza, 5 Igualdad de Género, 8 Trabajo decente y crecimiento económico y 17 Alianzas para lograr objetivos.

¿Cómo ha sido el involucramiento de la población objetivo en la iniciativa?

Dentro de los sectores masculinizados como el de la construcción, en algunos casos, se está cuestionando las competencias y habilidades de las mujeres para ejercer cualquier tarea que requiera un esfuerzo físico o de capacidades. Por otro lado, muchas mujeres tienen sesgos o creencias que las hacen cuestionarse sobre sus habilidades y competencias para trabajar en el sector de la construcción.

En ambas cohortes se requirió de trabajar en sensibilizar tanto a la población beneficiaria como a las empresas y fomentar la creación de entornos laborales inclusivos donde las mujeres se sientan seguras y respaldadas en su progreso laboral. De esta manera ellas podrán ver el sector de la construcción como un sector atractivo para trabajar y desarrollarse personal y profesionalmente.