



MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN NÚMERO 1399 DE 2017

(06 ABR 2017)

Por medio de la cual se adopta la ruta de empleabilidad con enfoque de género en el marco del Mecanismo de Protección al Cesante

LA MINISTRA DEL TRABAJO

En ejercicio de las atribuciones legales, en especial de las conferidas en el numeral 2º del artículo 6º del Decreto 4108 de 2011, el inciso 1º del artículo 77 de la Ley 1753 de 2015 y el párrafo 1º del artículo 2.2.6.1.9.2. del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, y

CONSIDERANDO

Que el artículo 25 de la Constitución Política, consagra el derecho fundamental al trabajo, estableciendo que "(...) el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado".

Que el inciso segundo del artículo 334 de la Constitución Política, dispone que "el Estado, de manera especial, intervendrá para dar pleno empleo a los recursos humanos y asegurar, de manera progresiva, que todas las personas, en particular las de menores ingresos, tengan acceso efectivo al conjunto de los bienes y servicios básicos. También para promover la productividad y competitividad y el desarrollo armónico de las regiones".

Que la Ley 1636 de 2013 creó el Mecanismo de Protección al Cesante, que tiene como finalidad entre otras, la articulación y ejecución de políticas activas y pasivas de mitigación de los efectos del desempleo.

Que el Mecanismo de Protección al Cesante está integrado por el Servicio Público de Empleo, el componente de capacitación para la inserción y la reinserción laboral, el Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante – FOSFEC, las cuentas de cesantías de los trabajadores y el componente de promoción del emprendimiento y desarrollo empresarial, siendo responsabilidad del Gobierno Nacional la dirección, orientación, regulación, control y vigilancia de los esquemas que conforman dicho mecanismo.

Por medio de la cual se adopta la ruta de empleabilidad con enfoque de género en el marco del Mecanismo de Protección al Cesante

Que el artículo 19 de la Ley en mención, creó el Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante – FOSFEC, cuyo objeto será el de “(...) financiar el Mecanismo de Protección al Cesante y las acciones que de este se desprendan con el fin de proteger de los riesgos producidos por las fluctuaciones en los ingresos, que en periodos de desempleo, enfrentan los trabajadores y que facilite la adecuada reinserción de los desempleados en el mercado laboral”.

Que el artículo 2.2.6.1.3.12. del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, define las subcuentas que componen el Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante – FOSFEC.

Que el artículo 77 de la Ley 1753 de 2015, establece que el Ministerio del Trabajo adoptará las medidas necesarias para fortalecer la operación del Mecanismo de Protección al Cesante como principal herramienta para la integración de políticas activas de empleo y la mitigación de los efectos nocivos del desempleo.

Que el párrafo 2º del artículo 9 de la Ley 1780 de 2016, establece la potestad para que las Cajas de Compensación Familiar, a través del Mecanismo de Protección al Cesante y con cargo al FOSFEC, puedan “(...) financiar y operar programas y proyectos relacionados, con la promoción de empleo y el emprendimiento, el desarrollo de obras en los territorios, la generación de ingresos, el impulso y financiamiento de las actividades agropecuarias, la promoción de la asociatividad y el desarrollo de proyectos productivos, entre otros”, con el fin de dinamizar el desarrollo económico y social en zonas rurales.

Que el artículo 2.2.6.1.9.2. del Decreto 1072 de 2015, señala específicamente las líneas sobre las cuales se pueden desarrollar programas que, en virtud de lo contenido en la Ley 1780 de 2016, son susceptibles de ser financiados y desarrollados con cargo al FOSFEC, entre los cuales se encuentra la promoción, desde la generación de empleo y el emprendimiento, de la equidad de género.

Que el párrafo 1º del artículo anteriormente mencionado, señala que el Ministerio del Trabajo “(...) definirá los programas, proyectos y/o beneficios que podrán desarrollar las Cajas de Compensación Familiar en el marco del presente artículo y establecerá sus lineamientos y criterios de priorización y focalización”.

Que el artículo 2.2.6.1.2.5 del Decreto 1072 de 2015, estableció que el Ministerio del Trabajo en desarrollo de la función de dirección del Sistema de Gestión de Empleo para la Productividad debe garantizar la integración, articulación, coordinación y focalización de las políticas activas y pasivas de empleo.

Que el artículo 8 de la resolución 5215 de 2016 dispone que los saldos restantes de la vigencia del 2015 del Fondo de Solidaridad de Fomento de Protección al Cesante FOSFEC, serán destinados de acuerdo a los lineamientos y para los fines que establezca el Ministerio del Trabajo, en el marco del Mecanismo de Protección al Cesante.

Que el artículo 2 del Convenio 111 de 1958 de la Organización Internacional del Trabajo – Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), señala que “Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las

Por medio de la cual se adopta la ruta de empleabilidad con enfoque de género en el marco del Mecanismo de Protección al Cesante

condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto", y que el anterior Convenio fue ratificado por Colombia en el año 1969.

Que es necesario implementar la ruta de empleabilidad con equidad de género, para articular los servicios y programas que permitan mejorar los niveles de empleabilidad de la población objetivo del Servicio Público de Empleo.

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE

Artículo 1. Objeto. La presente Resolución tiene por objeto adoptar, en el marco del Mecanismo de Protección al Cesante, la ruta de empleabilidad con enfoque de género.

Artículo 2. Ámbito de aplicación y destinatarios. La ruta va dirigida a la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo, quienes podrán adoptar parcial o totalmente los elementos establecidos en aquella o realizar acciones de articulación con el fin de mejorar la empleabilidad de la población promoviendo la equidad de género en sus territorios.

Las agencias de gestión y colocación de empleo constituidas por las cuarenta y tres (43) Cajas de Compensación Familiar, y las demás que se constituyan por éstas, estarán obligadas a adoptar la ruta de empleabilidad con enfoque de género, según los lineamientos previstos por el Ministerio del Trabajo.

Serán destinatarios de la ruta los buscadores de empleo, según los lineamientos establecidos por el Ministerio del Trabajo.

Todos los potenciales beneficiarios de la ruta deberán estar registrados en el Sistema de Información del Servicio de Empleo – SISE. Las agencias de empleo deberán aplicar el instrumento de "entrevista de empleabilidad", desarrollado en el SISE, para establecer el plan de desarrollo individual de los buscadores de empleo.

Artículo 3. Objetivo. La ruta tiene por objeto promover la empleabilidad de la población buscadora de empleo, mediante intervenciones efectivas y focalizadas que mejoren la empleabilidad y la generación de ingresos con promoción de la equidad de género.

Artículo 4. Implementación. El Ministerio del Trabajo, con el fin de facilitar la implementación de la ruta, generará lineamientos conforme a las necesidades identificadas en los territorios, desarrollando entre otros los siguientes componentes:

Por medio de la cual se adopta la ruta de empleabilidad con enfoque de género en el marco del Mecanismo de Protección al Cesante

1. Herramientas - Actividades técnicas y metodológicas para ajustes en los servicios básicos en la ruta de empleabilidad, dentro de las que se contemplan, entre otras:

Ruta	Herramientas - actividades a desarrollar
Fortalecimiento de capacidades para los centros de empleo y puntos de atención de las Agencias de Gestión y Colocación de las Cajas de Compensación Familiar	<ul style="list-style-type: none"> • Formación de formadores de funcionarios de las agencias para eliminar estereotipos de género en todos los procesos de la ruta de empleabilidad. • Utilizar metodologías de evaluación y seguimiento durante el proceso de formación. • Monitorear resultados del proceso de fortalecimiento de capacidades, con asistencia técnica de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo.
Ajustes en los proceso de orientación laboral de acuerdo con las necesidades detectadas en los oferentes y por los demandantes, de forma que se privilegie la equidad de género	<ul style="list-style-type: none"> • Ajustar talleres y desarrollar nueva oferta para el fortalecimiento de competencias transversales. • Estructuración de portafolios de servicios para direccionamientos desde la orientación laboral a mujeres de difícil colocación.
Ajustes en el proceso de intermediación y gestión empresarial para sensibilización y mitigación de barreras organizacionales	<ul style="list-style-type: none"> • Pactos con empresas para la inclusión laboral de mujeres. • Realizar talleres a empresas, enfocados a la eliminación de barreras asociadas al género. • Ajustes razonables o modificaciones necesarias y adecuadas en materia de enfoque de género al proceso de gestión empresarial en las Agencias. • Inclusión laboral de mujeres en sectores masculinizados. • Capacitación a empresas interesadas en la equidad de género, enfocada a los beneficios económicos y sociales.

Por medio de la cual se adopta la ruta de empleabilidad con enfoque de género en el marco del Mecanismo de Protección al Cesante

2. Herramientas - actividades que permitan identificar e implementar otros servicios diferentes a los básicos para la mitigación de barreras asociadas al género, dentro de las que se contemplan, entre otras:

Ruta	Herramientas - actividades a desarrollar
<p>Consolidar un portafolio de servicios asociados, relacionados o adicionales para la mitigación de las barreras con perspectiva de género</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Visitas domiciliarias • Entrevistas a profundidad • Pruebas psicotécnicas especializadas • Estudios de seguridad • Reconstrucción hoja de vida • Dotación de Vestuario • Transporte • Certificación de competencias • Licencias de conducción • Matrículas/certificaciones • Herramientas de trabajo • Examen médico y vacunación • Afiliación y pago a Seguridad Social • Gestión de documentos de identificación • Apoyar la implementación de acciones afirmativas en las empresas para promover mayor inserción laboral • Acciones tendientes a ampliar la inscripción de mujeres en programas de formación en sectores masculinizados. • Reconocimiento de pago a entidades idóneas de cuidado de infantes.
<p>Capacidades técnicas y operativas o adecuaciones en instalaciones físicas que faciliten el acceso a los</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dotación centros de empleo para accesibilidad a los servicios de gestión y colocación

Por medio de la cual se adopta la ruta de empleabilidad con enfoque de género en el marco del Mecanismo de Protección al Cesante

Ruta	Herramientas - actividades a desarrollar
servicios de gestión y colocación	
Generar e implementar rutas que apoyen el seguimiento a la colocación con miras a la continuidad y permanencia en los centros de empleo	<ul style="list-style-type: none"> • Seguimiento pos colocación para promover la estabilidad laboral.
Alianzas e instrumentos con actores del territorio o empresas para mitigar barreras y mejorar la empleabilidad	<ul style="list-style-type: none"> • Promoción pactos de empleo con sector empresarial para vinculación de personas en el marco de la ruta de inclusión laboral. • Alianzas territoriales para intervenciones integrales. • Incentivos a sector empresarial para promocionar e incorporar perspectiva de género. • Realizar alianzas con Sena y organizaciones certificadoras: Organismo Nacional de Acreditación de Colombia ONAC y las Unidades Vocacionales de Aprendizaje en la Empresa UVAES. • Alianzas con actores del territorio y empresas para poner a disposición jardines infantiles para dejar a los niños mientras quienes los tienen a cargo realizan actividades de búsqueda de empleo.

3. Directrices o criterios para la promoción de comunicaciones en el marco de la ruta, dentro de las que se contemplan, entre otras:

- Desarrollo de pautas en diferentes medios de comunicación tradicionales y alternativos.
- Elaboración de material pedagógico para empresas y ciudadanía en general.

Artículo 5. Operación de la ruta. Las Cajas de Compensación Familiar serán las responsables de operar la presente ruta de empleabilidad con enfoque de género,

Por medio de la cual se adopta la ruta de empleabilidad con enfoque de género en el marco del Mecanismo de Protección al Cesante

de acuerdo con los lineamientos y directrices del Ministerio de Trabajo, plasmados en el documento de lineamientos que para tal fin se adopte.

Parágrafo. Para el adecuado funcionamiento de la ruta, las Cajas de Compensación Familiar podrán aunar recursos humanos, técnicos y financieros con entidades públicas o privadas de acuerdo con las necesidades específicas a desarrollar en cada territorio.

Artículo 6. Ajustes en la operación de los servicios de gestión y colocación. Para la implementación de la presente ruta se realizarán los siguientes ajustes:

- 1. Ajustes en los servicios básicos.** El prestador garantizará la oferta de una ruta de empleabilidad que permita mitigar barreras de acceso al mercado laboral, a través de la implementación de ajustes a los servicios básicos con un enfoque diferencial.
- 2. Oferta de otros servicios.** El prestador ofertará servicios distintos a los básicos, con el fin de mitigar barreras de los grupos poblacionales según los criterios definidos en el anexo técnico de la presente resolución.

Artículo 7. Financiación. Para financiar la presente iniciativa, se destinará la suma de TREINTA MIL MILLONES DE PESOS M/CTE (\$30.000.000.000) con cargo a los recursos no ejecutados en la vigencia 2015 del Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante – FOSFEC, de acuerdo a la información certificada por la Superintendencia del Subsidio Familiar con corte a 31 de Diciembre de 2015. La distribución se realizará de la siguiente manera:

Componentes de la ruta	Porcentaje de recursos asignados
Herramientas técnicas y metodológicas para ajustes en los servicios básicos en la ruta de empleabilidad	28%
Herramientas que permitan identificar e implementar servicios especializados para la mitigación de barreras asociadas al género.	62%
Lineamientos para la promoción de comunicaciones en el marco de la ruta	10%

El Ministerio del Trabajo, mediante acto administrativo, asignará los recursos para el funcionamiento de esta ruta de acuerdo con los criterios de operación definidos. Para el cumplimiento de lo anterior, se podrán realizar distribuciones de recursos entre Cajas de Compensación Familiar, de conformidad con lo establecido en el artículo 2.2.6.1.3.15. del Decreto 1072 de 2015.

Parágrafo 1. Los rendimientos financieros de estos recursos deberán ser reinvertidos en el desarrollo de la ruta a la que se refiere la presente Resolución.

Parágrafo 2. Una vez se agoten los recursos definidos en el presente artículo, las agencias de gestión y colocación de las Cajas de Compensación Familiar deberán utilizar recursos asignados al componente de gestión y colocación del Mecanismo de Protección al Cesante para garantizar la sostenibilidad de la ruta a la que se refiere esta Resolución.

Por medio de la cual se adopta la ruta de empleabilidad con enfoque de género en el marco del Mecanismo de Protección al Cesante

Artículo 8. Evaluación y seguimiento. La Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo realizará seguimiento a la implementación de los componentes de la ruta y realizará reportes periódicos al Ministerio del Trabajo.

Artículo 9. Vigencia. La presente resolución rige a partir de su publicación.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Bogotá, D. C., a los

06 ABR 2017


CLARA LÓPEZ OBREGÓN
Ministra del Trabajo

ALY