

RECOMENDACIONES PARA PROMOCIÓN DEL EMPLEO EN EL MARCO DEL TRABAJO DECENTE A ENTES TERRITORIALES

2016-2019



Política Pública de Empleo y Trabajo Decente,
Responsabilidad de Todos.

RECOMENDACIONES PARA PROMOCIÓN DEL EMPLEO EN EL MARCO DEL TRABAJO DECENTE PARA ENTES TERRITORIALES 2016 – 2019

LUÍS EDUARDO GARZÓN
Ministro del Trabajo

LUÍS ERNESTO GÓMEZ LONDOÑO
Viceministro de Empleo y Pensiones

ENRIQUE BORDA VILLEGAS
Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección

MARTHA ELENA DÍAZ MORENO
Secretaria General

YANIRA MARCELA OVIEDO GIL
Directora de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar

MARIO ALBERTO RODRÍGUEZ
Coordinador Nacional Grupo de Asistencia Técnica Territorial

CARLOS ARTURO SANDOVAL MENDIETA
MARÍA FERNANDA CALDERÓN MEDELLÍN
PAOLA ANDREA RIAÑO OTÁLORA
EIBYS PATRICIA RIVERO LÓPEZ
SANDRA PAOLA LOMBANA MORENO
CARLOS ALBERTO PARRA MESA
Asesores - Grupo Asistencia Técnica Territorial – Nodo Central

SAMUEL SALAZAR NIETO
Coordinador Grupo de Comunicaciones

ANA MARÍA RUBIO SÁNCHEZ
Editora

Diciembre, 2015

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	5
CAPITULO 1 Trabajo decente, Objetivos Desarrollo Sostenible (ODS) y Pactos por el trabajo decente y empresas productivas	6
Trabajo decente	6
Pactos por el trabajo decente y empresas productivas	7
Agenda 2030: Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)	9
CAPÍTULO 2 Proceso de construcción colectiva	10
CAPÍTULO 3 Pacto por la erradicación del trabajo infantil	12
Trabajo infantil, peores formas y trabajo adolescente	12
CAPITULO 4 Pacto por el empleo como un servicio público.....	18
Política laboral en estrategias de desarrollo sectorial	18
Información sobre mercados laborales en el marco del trabajo decente	22
Servicio público de empleo, ventanilla única y políticas activas	24
CAPITULO 5 Pacto por la calidad del trabajo y las empresas productivas	27
Formación de trabajadores productivos.....	27
Seguridad y salud en el trabajo	30
Generación de oportunidades laborales y productivas a población con discapacidad	32
Generación de oportunidades laborales y productivas a población víctima del conflicto.....	36
Generación de oportunidades laborales y productivas a mujer - equidad de género.....	38
Generación de oportunidades laborales y productivas a población joven.....	42
Generación de oportunidades laborales y productivas a población migrante	45
Teletrabajo	46
Subsidio familiar y mecanismo de protección al cesante	48
Negociación colectiva en el sector público - subcomisión departamental de concertación de políticas salariales y laborales -SDCPSL-	49
CAPITULO 6 Pacto por la formalización.....	51
Formalización laboral	51
Trabajo decente en el campo	53
Organizaciones solidarias.....	56
CAPITULO 7 Pacto por la protección a la vejez	58
Protección a la vejez y servicios al adulto mayor desprotegido	58
BIBLIOGRAFÍA.....	60
ANEXOS.....	62

ANEXO 1. IDENTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DE ACTORES Y ESPACIOS DE DISCUSIÓN EN TORNO AL TRABAJO DECENTE	62
ANEXO 2. FORMATO DE SISTEMATIZACIÓN DE PROBLEMAS Y RECOMENDACIONES	62
ANEXO 3. INFORMACIÓN DE APOYO	62
ANEXO 4. METODOLOGÍA “RECOMENDACIONES PARA LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO EN EL MARCO DEL TRABAJO DECENTE PARA ENTES TERRITORIALES 2016 – 2019”	62
ANEXO 5. DOCUMENTO TÉCNICO DE SOPORTE PARA “RECOMENDACIONES DESDE LA VISIÓN NACIONAL PARA LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO, EMPRENDIMIENTO E INGRESOS EN EL MARCO DEL TRABAJO DECENTE PARA ENTES TERRITORIALES – ZONAS RURALES”	62
ANEXO 6. DOCUMENTO TÉCNICO DE SOPORTE “RECOMENDACIONES PARA LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO EN EL MARCO DEL TRABAJO DECENTE PARA ENTES TERRITORIALES 2016 – 2019.	62

INTRODUCCIÓN

El Trabajo decente surge en el marco de la 87ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo realizada en Ginebra (1999) liderada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), como respuesta a la necesidad de reformular objetivos en torno al trabajo dadas las transformaciones económicas y sociales generadas por la nueva economía mundial. Este concepto resume las aspiraciones laborales de las personas y es un punto de convergencia de cuatro objetivos estratégicos (crear empleo e ingresos, garantizar los derechos de los trabajadores, extender la protección social y promover el dialogo social) se ha convertido en un referente a alcanzar por diferentes gobiernos a nivel mundial (Ghai, 2003).

El Ministerio del Trabajo como ente rector del sector trabajo a nivel nacional orienta la política pública en materia laboral que contribuya a mejorar la calidad de vida de los colombianos garantizando el derecho al trabajo decente a través de estrategias para la generación de empleo y la promoción de la protección social, el respeto a los derechos fundamentales del trabajo y el dialogo social.

En este sentido, definió como lineamiento estratégico los “*Cinco pactos por el trabajo decente y empresas productivas*” que recogen las bases conceptuales del trabajo decente y el enfoque de ciclo vital abarcando acciones para los primeros años de vida (Pacto por la Erradicación del trabajo infantil) hasta la etapa de culminación del ciclo productivo (Pacto por la protección a la vejez) y que son el resultado de un proceso de dialogo social realizado con diferentes actores del sector trabajo. Los pactos contribuyen a los *Objetivos de desarrollo Sostenible 2016 – 2030* adoptados por Colombia en la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) realizada en Septiembre de 2015.

El artículo 74 *Política nacional de Trabajo Decente* del Plan Nacional de Desarrollo 2014 – 2018 *Todos por un nuevo país* define la construcción e implementación de una política nacional de trabajo decente, pero además, que los entes territoriales formularan políticas de trabajo decente en sus planes de desarrollo (2016 -2019). En este sentido y para brindar acompañamiento, el Ministerio del Trabajo implementó la estrategia “*Recomendaciones para la promoción del empleo en el marco del trabajo decente para entes territoriales 2016 - 2019*”.

Esta estrategia se desarrolló a través de un proceso de construcción colectiva con actores clave del territorio en el marco de espacios de discusión como la Subcomisión Departamental de Concertación de Política Salarial y Laboral (SDCPSL) y permitió la formulación de recomendaciones para la generación de empleo en el marco del trabajo decente según características y necesidades de cada uno de los departamentos del país, que serán referente para los gobiernos territoriales del periodo 2016 – 2019.

Dado lo anterior, en este documento se presentan las *Recomendaciones para la promoción del empleo en el marco del trabajo decente* para el departamento de Antioquia.

En la primera sección se realiza una descripción del concepto de trabajo decente, su relación con los objetivos de desarrollo sostenible y los cinco pactos por el trabajo decente y empresas productivas, para después, describir el proceso de implementación de la estrategia en el departamento. En la segunda sección, se presentan las recomendaciones para el departamento teniendo en cuenta problemáticas y estrategias para su solución (para cada temática de los pactos), describiendo para cada una rol del ente territorial, actividades de apoyo, entidades de apoyo y posibles fuentes de financiación.

CAPITULO 1

Trabajo decente, Objetivos Desarrollo Sostenible (ODS) y Pactos por el trabajo decente y empresas productivas

TRABAJO DECENTE

El Trabajo decente surge en el marco de la 87ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo realizada en Ginebra (1999) liderada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), como respuesta a la necesidad de reformular objetivos en torno al trabajo dadas las transformaciones económicas y sociales generadas por la nueva economía mundial (Ghai, 2003).

De acuerdo con la OIT (2015) el Trabajo decente:

[...] resume las aspiraciones de la gente durante su vida laboral. Significa contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que produzca un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres.

Este concepto reconoce al trabajo como fuente de dignidad personal, estabilidad familiar, paz en la comunidad y como punto de convergencia de cuatro objetivos estratégicos (OIT, 1999; 2015):

Crear empleo e ingresos, ya que sin un empleo productivo resulta vano pretender alcanzar un nivel de vida digno, el desarrollo social y económico y el pleno desarrollo personal. Los países deben promover crecimiento integrador con alto coeficiente de empleo, en el que la economía genere oportunidades de inversión, iniciativa empresarial, desarrollo de calificaciones, puestos de trabajo y modos de vida sostenibles.

Garantizar los derechos de los trabajadores en general y en particular de aquellos trabajadores desfavorecidos o pobres que necesitan representación, participación y leyes adecuadas que se cumplan y estén a favor de sus intereses. En principios y derechos fundamentales en el trabajo existen cuatro categorías: libertad de asociación y libertad sindical y reconocimiento efectivo de derecho a negociación colectiva, eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, abolición del trabajo infantil y eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Extender la protección social, para la inclusión social y la productividad al garantizar que hombres y mujeres disfruten de condiciones seguras en el trabajo, tiempo libre y descansos adecuados, teniendo en cuenta valores familiares y sociales, que contemplen una retribución adecuada en caso de pérdida o reducción de los ingresos, y que permita el acceso a una asistencia sanitaria adecuada.

Promover dialogo social, incluyendo todos los tipos de negociación, consulta e intercambio de información entre representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores sobre temas de interés común. Puede ser tripartito, donde gobierno interviene como parte oficial en el dialogo, o bien, bipartito donde relación es exclusiva de trabajadores y empresas, con o sin participación indirecta del gobierno. La participación de organizaciones de trabajadores y empleadores, sólidas e independientes, es fundamental para incrementar productividad, evitar conflictos en el trabajo y crear una sociedad cohesionada.

PACTOS POR EL TRABAJO DECENTE Y EMPRESAS PRODUCTIVAS

El Ministerio del Trabajo junto con actores del sector trabajo y la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales definió lineamientos de política para el cuatrienio 2014 – 2018, tomando como base los objetivos estratégicos del Trabajo

decente y el enfoque de ciclo vital, que se denominan los *Cinco pactos por el trabajo decente y empresas productivas* y que ayudarán al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible adoptados por Colombia en 2015.

Ilustración 1 Pactos por el Trabajo decente y empresas productivas



- Protección a la vejez y servicios al adulto mayor desprotegido



- Erradicación de trabajo infantil y peores formas
- Protección del adolescente trabajador



- Formalización laboral
- Protección social, formación, asociatividad y emprendimiento para trabajadores del campo
- Organizaciones solidarias



- Política laboral en estrategias de desarrollo sectorial
- Información de mercado laboral
- Servicio público de empleo y políticas activas



- Formación para el trabajo
- Seguridad y salud en el trabajo
- Oportunidades población prioritaria
- Teletrabajo
- Subsidio familiar
- Dialogo social y negociación colectiva

Fuente: Ministerio del Trabajo (2015)

Pacto por la erradicación del trabajo infantil, propone crear conciencia nacional frente a la problemática que representa el trabajo infantil en los diferentes grados de vulnerabilidad como peores formas y fortalecer los sistemas de vigilancia y alerta temprana que combatan de manera efectiva este fenómeno. Busca que los hogares del país cuenten con herramientas necesarias para que ningún niño, niña y adolescente (NNA) tenga que trabajar, y que en los casos en que niños y niñas se encuentren en el mercado laboral por condiciones específicas bajo la normatividad vigente, estén en condiciones que no atenten contra su integridad personal, física, psicológica o moral. Los adolescentes entre 15 - 17 años dedicarán la mayor parte de su tiempo al sistema educativo, y en algunos casos, trabajarán en actividades que refuercen su proceso de aprendizaje y mejoren su competencia bajo un estricto control.

Pacto por el empleo como un servicio público, donde el trabajo como un derecho fundamental tiene especial protección del estado y en el que se promueve el empleo como un servicio público, buscando la reducción de la tasa de desempleo y eliminando las barreras para el acceso al trabajo. Así, se contarán con mercados laborales sólidos y adaptables que promuevan la inclusión en igualdad de condiciones de toda la población de acuerdo a sus capacidades y reconociendo las particularidades locales frente a la especialización de la oferta laboral. De esta manera se promueve el desarrollo económico y social de las regiones en mejores condiciones de equidad.

Pacto por la calidad del trabajo y empresas productivas, que busca tener un mercado laboral incluyente, que garantice la igualdad de

oportunidades sin importar las condiciones iniciales de los individuos, que eliminen barreras de acceso al empleo, que proteja por igual a toda la población ocupada de los riesgos derivados de la realización de sus labores y permitiendo al individuo niveles de vida dignos, tanto en el presente como en el futuro; y que promueva nuevas alternativas de trabajo (Teletrabajo) para la vinculación de población tradicionalmente excluida, pero además, en condiciones adecuadas de seguridad y salud en el trabajo, formación pertinente, entre otros aspectos que mejoren la productividad de las empresas.

Pacto por la formalización, para mejorar las condiciones laborales de la población ocupada, con plena protección social y ambientes laborales propicios, que a su vez, consoliden una mano de obra con altos niveles de capital humano, que fomente la productividad empresarial y laboral y apoye de manera sostenida el desarrollo y crecimiento del país. Se elevarán los mínimos de dignidad laboral, en términos de contratación, vinculación a seguridad social y derecho de asociación a poblaciones más vulnerables, y se llevará a poblaciones que cuentan con un trabajo formal no-pleno a trabajo formal pleno, en el que se garanticen los derechos laborales.

Pacto por la protección a la vejez, para garantizar que existan condiciones necesarias para que todas las personas progresivamente puedan contar con ingresos en la vejez, pero además, que aquellos que no cuentan con algún tipo de protección reciban una protección económica del Estado y de manera complementaria municipios y departamentos ofrezcan servicios sociales a adultos mayores para su atención integral con esquemas de recreación, ocio productivo y valoración de saberes.

AGENDA 2030: OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS)

En el marco de la Asamblea General liderada por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en septiembre de 2015, 193 líderes mundiales se comprometieron con 17 Objetivos de desarrollo sostenible y 169 metas de carácter integrado e indivisible que abarcan diferentes esferas de tipo económico, social y ambiental, y que buscan alcanzar tres objetivos: *acabar con la pobreza extrema, luchar contra la desigualdad y la injusticia, y combatir el cambio climático* (ONU; 2015a).

La *Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible* surge del reconocimiento del éxito de los Objetivos del Milenio (ODM) fijados para el periodo 2000 - 2015 y como respuesta a la necesidad de crear una agenda Post 2015 que permita implementar nuevas medidas enfocadas a erradicar la pobreza, promover la prosperidad y el bienestar de todos, proteger el medio ambiente y hacer frente al cambio climático.

Ilustración 2 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)



Fuente: ONU (2015)

Los *Objetivos 1 Poner fin a la pobreza en todas sus formas en el mundo, Objetivo 4. Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos, Objetivo 5. Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas, Objetivo 10 Reducir la desigualdad dentro y entre los países* se relacionan con la promoción del trabajo decente en reducción de la pobreza y aumento de protección social, formación para el empleo y trabajo decente, equidad de género, entre otros aspectos.

Sin embargo, el *Objetivo 8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos*, tiene una relación directa y aquí se resalta la necesidad de mantener el crecimiento económico *per cápita*, mejorar la productividad económica, promover el pleno empleo y el trabajo decente para los hombres y mujeres, el empleo de los jóvenes, eliminar el trabajo infantil y otros aspectos que promueve el trabajo decente.

CAPÍTULO 2

PROCESO DE CONSTRUCCIÓN COLECTIVA

De acuerdo con Babooa (2008) la participación es un término utilizado para designar un proceso en el cual las personas contribuyen en la construcción de ideas para la solución de problemas que afectan sus organizaciones, siendo un medio para un fin y no un fin en sí mismo. Es así como la participación pública y la colaboración pueden mejorar la efectividad de los gobiernos locales y expandir su rango de opciones para mejorar la calidad de las decisiones, promover la transparencia, el dialogo y construcción de un entendimiento común sobre una situación que afecta de manera local a una comunidad.

Para identificar recomendaciones acordes a las características y necesidades del territorio, el Ministerio del Trabajo lideró un ejercicio de identificación y análisis de espacios de discusión y actores clave en torno a temáticas contempladas en

los *Pactos por el trabajo decente y empresas productivas (ver Anexo 1)*, que permitiera la construcción colectiva de recomendaciones de actores del territorio para su territorio para la promoción del empleo en el marco del trabajo decente.

Posteriormente se desarrolló como un proceso de construcción colectiva en el marco de espacios de discusión que contó con la participación de actores del territorio en cada departamento, para identificar problemáticas y estrategias de acuerdo a las características y necesidades de cada territorio, que servirán como referente a los gobiernos territoriales, principalmente departamentales, que tendrán vigencia en el periodo 2016 – 2019. Los principales pasos metodológicos que se realizaron para esta construcción colectiva fueron:

Ilustración 3 Resumen del diseño metodológico de la estrategia



Fuente: Elaboración propia (2015)

En las diferentes sesiones de trabajo se llevaron a cabo discusiones que, a través del trabajo colectivo con los actores locales, permitieron identificar las problemáticas más críticas del territorio en torno a la promoción del empleo en el marco del trabajo

decente, pero que además, configuraron una serie de estrategias, recomendaciones a modo, que buscan aportar a su solución. En el departamento de Antioquia se realizaron las siguientes sesiones de trabajo:



SUBCOMISIÓN DEPARTAMENTAL DE CONCERTACIÓN DE POLÍTICA SALARIAL Y LABORAL DE ANTIOQUIA

Fechas de Sesiones: 06 de Agosto – 03 de Septiembre – 01 de Octubre - 06 de Octubre y 24 de Noviembre de 2015

Participantes: Representantes de instituciones como: Gobernación de Antioquia, Alcaldía de Medellín, Ministerio del Trabajo, Red Ormet, Organizaciones de trabajadores (CUT Antioquia, Fenaltrase), Andi Antioquia, entre otros.

MESA DEPARTAMENTAL DE EMPLEO Y FORMALIZACIÓN LABORAL

Fechas de Sesiones: 27 Agosto de 2015

Participantes: Representantes de instituciones como: Gobernación de Antioquia, Alcaldía Medellín, Ministerio del Trabajo, Operadores Servicio Público de Empleo, Manpower group, Instituciones académicas (Uniremington), entre otros.

CONSEJO DEPARTAMENTAL DE DESARROLLO RURAL (CONSEA) (Comité delegado)

Fechas de Sesiones: 11, 18 y 23 de Septiembre de 2015

Participantes: Representantes de instituciones como: Gobernación de Antioquia – áreas relacionadas con temas agrícolas.

CONSEJO DEPARTAMENTAL DE POLÍTICA SOCIAL (CODPOS) (Comité delegado)

Fechas de Sesiones: 11, 18 y 23 de Septiembre de 2015

Participantes: Representantes de instituciones como: Gobernación de Antioquia, Unidad de Víctimas, Snariv Antioquia, Agencia Colombiana para reintegración, Defensoría del Pueblo, entre otros.

Como resultado de ejercicio se brindan lineamientos generales para la promoción del empleo en el marco del trabajo decente según las necesidades del departamento y brinda orientación y herramientas para que cada gobierno defina los programas y proyectos a seguir según el enfoque de su plan de desarrollo, siempre respetando la autonomía territorial.

En términos de diagnóstico, se presenta las principales problemáticas en torno a los pactos por el trabajo decente y empresas productivas y a las temáticas que los componen, así como algunas de

sus causas y efectos. De otro lado, el componente estratégico presenta un conjunto de acciones para la solución de problemáticas definiendo para cada una: Rol del ente territorial para el desarrollo de la estrategia, Otras actividades necesarias para su implementación, Entidades del nivel nacional, regional o local con competencia en la temática, Posibles fuentes de financiación, Espacios de discusión con competencia e Información de apoyo.

En los próximos capítulos se presentan las recomendaciones para el departamento.

CAPÍTULO 3

PACTO POR LA ERRADICACION DEL TRABAJO INFANTIL

TRABAJO INFANTIL, PEORES FORMAS Y TRABAJO ADOLESCENTE

El Trabajo infantil es toda actividad física o mental, remunerada o no, dedicada a producción, comercialización, transformación, venta o distribución de bienes o servicios, realizada en forma independiente o al servicio de otra persona natural o jurídica por personas menores de 18 años de edad. Es una situación problemática por ser un obstáculo para el desarrollo de las potencialidades de los NNA y los lleva a vivir prematuramente una vida adulta afectando el pleno goce de sus derechos.

Las peores formas de trabajo infantil son todas aquellas actividades que degraden la dignidad de los niños, niñas y adolescentes o que por su naturaleza o condiciones ocasione daño o pongan en peligro su desarrollo físico, psicológico, moral y espiritual, incluyendo actividades que los separen de su familia los priven de la oportunidad de asistir y permanecer en el sistema escolar (OIT, 2003)

En la adolescencia (14-17 años) se prioriza la formación para el uso del tiempo y se refuerza con prohibición de contratar menores de 18 años, salvo casos especiales autorizados (Conpes, 2014). Según Ley 1098 de 2006 la edad mínima para el ingreso al mundo laboral es 15 años, hasta los 17 años se requiere autorización de un inspector de trabajo o de entidad territorial local (Ministerio del Trabajo, 2011)

Objetivo Nacional Crear conciencia nacional frente a problemática que representa trabajo infantil en diferentes grados de vulnerabilidad (peores formas) y fortalecer sistemas de vigilancia y alerta temprana que combatan de manera efectiva este fenómeno.

Metas Nacionales (PND) 7,9% Tasa de trabajo infantil a 2018; (Mintrabajo) Reducir a 450.000 los - NNA- vinculados a 2018; (PND) 4 Programas implementados para prevención y disminución del trabajo infantil en sectores estratégicos a 2018.

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Presencia casos de trabajo infantil, principalmente en las regiones de Norte, Occidente, Oriente y Suroeste con vocación agrícola; y Bajo Cauca, Urabá Antioqueño, Norte y Nordeste, regiones con minería ilegal e influencia de grupos armados	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Altos niveles de pobreza y limitaciones para la generación de ingresos en el campo. * Desarrollo de actividades mineras artesanales en algunas zonas del departamento. * Sub registro en la identificación de casos de trabajo infantil, principalmente en zonas con presencia de grupos armados ilegales 	<ul style="list-style-type: none"> * Precariedad económica de las familias, pues el trabajo de los niños y niñas aporta a la satisfacción de necesidades básicas en sus familias, o satisfacer las propias. * Presencia de grupos armados ilegales en algunas zonas del departamento.
EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Desde lo cultural se fortalecen argumentos que justifican el trabajo infantil. * Incrementa la posibilidad de deserción escolar de los NNA. 	<ul style="list-style-type: none"> * Se perpetúa el ciclo de la pobreza, en la medida que se generen labores de trabajo infantil y esta población no accede a formación para trabajar en la vida adulta.

PROBLEMÁTICA CENTRAL: En zonas urbana presencia de niños, niñas y adolescentes trabajadores en sector comercial, servicios (lavado carros y motos, servicio doméstico), hoteles y restaurantes, y en actividades informales (ventas ambulantes)	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Carencia de estudios sobre trabajo infantil, peores formas de trabajo infantil y protección al trabajador juvenil en Antioquia. * Insuficiencia de controles para los niños trabajadores en la ciudad, permisividad de la comunidad. 	<ul style="list-style-type: none"> * Concepción cultural del trabajo como forma de adquirir responsabilidad o como medio para su propio sostenimiento.

EFFECTOS

* Se perpetúa el ciclo de la pobreza, en la medida que se generen labores de trabajo infantil y esta población no accede a formación para trabajar en la vida adulta.

* Se reduce oportunidades de niños y niñas de acceder a la educación, formación y cualificación y oferta de uso creativo del tiempo libre.

* Se incrementa la posibilidad de deserción escolar de los NNA.

ESTRATEGIA. ACTUALIZAR POLÍTICA PÚBLICA DE INFANCIA Y ADOLESCENCIA DEPARTAMENTAL (LEY 1098 DE 2006), PRINCIPALMENTE, EN COMPONENTE ERRADICACIÓN DE TRABAJO INFANTIL Y ADOLESCENTE Y DEL ESCNNA DE ACUERDO A LINEAMIENTOS DEL NIVEL NACIONAL

Rol Gobernación

* Participación técnica en la realización de estudio sobre trabajo infantil, peores formas de trabajo infantil y protección al trabajador juvenil.

* Definición de las estrategias a corto, mediano y largo plazo que se implementarán para atender las problemáticas identificadas.

* Empoderar con mejores herramientas y mecanismos a los Concejos Municipales de Política Social y al Consejo Departamental de Política Social en materia de derechos de la infancia y erradicación de trabajo infantil.

* Acompañar técnicamente a los Comités Departamentales y Municipales de Erradicación del Trabajo Infantil para la elaboración y cumplimiento de planes de acción.

* Apoyar metodológicamente la construcción de la Ruta Institucional de Erradicación del Trabajo Infantil y del Documento de Política Pública.

* Acompañar el proceso de discusión y adopción de la Política Pública de erradicación del Trabajo Infantil en Antioquia.

Acciones de apoyo

* (ICBF) Fortalecer la red de infancia y niñez para que tenga una cobertura del total de los municipios de Antioquia y sea un escenario fundamental para la mejora de las condiciones de los infantes en Antioquia.

* Articular las acciones a las políticas propuestas de atención a familias, primera infancia, infancia y juventud, para desde allí promover verdaderos procesos de transformación.

* (Mintrabajo) Definir lineamientos del nivel nacional en materia de política pública de niñez y adolescencia, principalmente en los componentes de erradicación de trabajo infantil y del ESCNNA, que

permita orientar la formulación de estrategias a nivel territorial a partir de 2016.

* (ICBF) Brindar asesoría técnica para la definición de lineamientos mínimos que deben contener los planes de desarrollo en materia de infancia y adolescencia.

* (Alcaldía) Revisar los lineamientos en materia de política pública de niñez y adolescencia del nivel nacional que permita orientar la formulación de estrategias y así mismo presentar la política pública si no la hayo ajustada ante el Concejo municipal para la aprobación por parte de este órgano colegiado.

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Dirección de Derechos fundamentales - Dirección Territorial Antioquia)

* Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF-, Regional Antioquia

* Departamento para la Prosperidad Social -DPS-, Regional Antioquia.

* Ministerio de Educación Nacional

* Ministerio de Comercio, Industria y Turismo

* Asamblea departamental de Antioquia y Concejos municipales

* Comisarias de Familia

* Procuraduría General de la Nación, Regional Antioquia

* Defensoría del pueblo, Regional Antioquia

* Alcaldías municipales de Antioquia.

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Ente territorial) Recursos propios.

* (Consejo Departamental Política Social) Recursos propios de las instituciones que componen el Consejo Departamental del Política Social ya sean financieros, técnicos o en especie.

* (Alcaldías) Sistema general de participaciones -SGP-, componente Propósito General para Atención a grupos vulnerables (Ley 715 de 2001)

* (Comité Interinstitucional de Erradicación de Trabajo Infantil) Recursos propios de las instituciones que componen el Comité Interinstitucional de Erradicación de Trabajo Infantil ya sean financieros, técnicos o en especie.

Instancias territoriales con competencia

* Comité interinstitucional de erradicación de trabajo infantil -CIETI, de Antioquia y municipales

* Consejo departamental de política social -CODPOS- de Antioquia Mesas de infancia, adolescencia y familia.

ESTRATEGIA. IMPLEMENTAR PROGRAMAS DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN EN TORNO A LA ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL Y ADOLESCENTE Y SUS PEORES FORMAS DIRIGIDA A POBLACIÓN EN GENERAL Y VINCULANDO AL SECTOR EMPRESARIAL

Rol Gobernación

* Revisar los lineamientos del nivel nacional (Ministerio del Trabajo) en materia de política pública de niñez y adolescencia, principalmente en los componentes de erradicación de trabajo infantil y del ESCNNA, que permita orientar la formulación de estrategias.

* Utilizar la información disponible en sistemas de información en torno a erradicación de trabajo infantil y sus peores formas que permitan identificar grupos de población prioritarios (sectores económicos - grupos de NNA) para adelantar acciones de socialización y sensibilización.

* Elaborar material de apoyo para la socialización y sensibilización en torno a erradicación del trabajo infantil y sus peores formas

* Liderar y realizar constantemente y junto con las entidades que conforman los Comités Interinstitucionales de Erradicación de Trabajo Infantil -CIETI- y el Consejos Departamentales de Política Social actividades para la socialización y sensibilización en torno a erradicación del trabajo infantil

* Promover el fortalecimiento de la Red Colombia contra el Trabajo Infantil.

Acciones de apoyo

* Apoyar la identificación de grupos de población prioritarios (sectores económicos - grupos de NNA) y participar en las actividades de socialización y sensibilización en torno a erradicación del trabajo infantil y sus peores formas.

* Elaborar material de apoyo para la socialización y sensibilización en torno a erradicación del trabajo infantil y sus peores formas

* Participar en los Comités Interinstitucionales de Erradicación de Trabajo Infantil -CIETI- y el Consejos Departamentales de Política

Social y en las actividades que se adelantan en el marco de estos espacios.

* Socializar con entidades de su sector (privado) la importancia de la prevención y promoción de la erradicación del trabajo infantil y sus peores formas.

* Vincularse y fortalecer la Red Colombia contra el Trabajo Infantil.

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Dirección de Derechos fundamentales - Dirección Territorial Antioquia)

* Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF-, Regional Antioquia

* Departamento para la Prosperidad Social -DPS-, Regional Antioquia.

* Ministerio de Educación Nacional

* Ministerio de Comercio, Industria y Turismo

* Asamblea departamental de Antioquia y Concejos municipales

* Comisarias de Familia

* Procuraduría General de la Nación, Regional Antioquia

* Defensoría del pueblo, Regional Antioquia

* Alcaldías municipales de Antioquia.

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Ente territorial) Recursos propios.

* (Alcaldías) Sistema general de participaciones -SGP-, componente Propósito General para Atención a grupos vulnerables (Ley 715 de 2001)

* (Consejo Departamental Política Social) Recursos propios de las instituciones que componen el Consejo Departamental del Política Social ya sean financieros, técnicos o en especie.

* (Comité Interinstitucional de Erradicación de Trabajo Infantil) Recursos propios de las instituciones que componen el Comité Interinstitucional de Erradicación de Trabajo Infantil ya sean financieros, técnicos o en especie.

* (Privados) Recursos propios de los gremios.

Instancias territoriales con competencia

* Comité interinstitucional de erradicación de trabajo infantil -CIETI, de Antioquia y municipales

* Consejo departamental de política social -CODPOS- de Antioquia Mesas de infancia, adolescencia y familia.

ESTRATEGIA. PROMOVER EL APROVECHAMIENTO DEL TIEMPO LIBRE (DEPORTES, CULTURA, RECREACIÓN), ENFATIZANDO EN POBLACIÓN INFANTIL Y ADOLESCENTE INVOLUCRADA EN TRABAJO INFANTIL O PEORES FORMAS

Rol Gobernación

* Utilizar la información disponible en sistema de información en torno a erradicación de trabajo infantil y sus peores formas para identificar grupos de población prioritarios (grupos de NNA) para fomento del deporte, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre y la promoción de la educación extra escolar de la niñez y la juventud.

* Promover alianzas con entidades del nivel nacional y territorial que realicen actividades en torno a la práctica del deporte, la recreación

y el aprovechamiento del tiempo libre y la promoción de la educación extra escolar de la niñez y la juventud.

* Ofrecer programas de práctica del deporte, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre a población no cubierta por programas propios del sistema educativo, sistemas de subsidio familiar u otros.

Acciones de apoyo

* Fomentar la práctica del deporte, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre y la promoción de la educación extra escolar de la niñez y la juventud.

* Apoyar la identificación de grupos de población prioritarios (NNA trabajadores o en peores formas de trabajo) para fomento del

deporte, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre y la promoción de la educación extra escolar de la niñez y la juventud.

* Realizar alianzas con entidades del nivel nacional y territorial que permita la prestación de servicios para el fomento del deporte, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre y la promoción de la educación extra escolar de la niñez y la juventud.

Entidades de apoyo

* Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF-, Regional Antioquia

* Departamento Administrativo del Deporte la Recreación, la Actividad Física y el Aprovechamiento del Tiempo Libre - COLDEPORTES-

* Ministerio de Cultura

* Ministerio de Educación Nacional

* Cajas de compensación familiar (Comfenalco, Comfama, Comfamiliar Camacol)

* Alcaldías municipales de Antioquia.

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Ente territorial) Recursos propios.

* (Alcaldías) Sistema general de participaciones -SGP-, componente Propósito General para Deporte y Cultura (Ley 715 de 2001)

* (Subsidio familiar) Recursos administrados por Cajas de compensación familiar.

Instancias territoriales con competencia

* Consejo departamental de política social -CODPOS- de Antioquia Mesas de infancia, adolescencia y familia.

ESTRATEGIA. PROMOVER EL FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL PARA LA IDENTIFICACIÓN Y ATENCIÓN DE POBLACIÓN INVOLUCRADA, Y LA VIGILANCIA Y CONTROL EN TORNO A ERRADICACIÓN DE TRABAJO INFANTIL Y ADOLESCENTE Y SUS PEORES FORMAS

Rol Gobernación

* Recolectar, analizar, evaluar y divulgar cifras y casos de trabajo infantil, desagregadas por subregiones, condición étnica y género. Se requiere una línea base de la situación que oriente las acciones institucionales.

* Articuladamente con entidades competentes realizar ejercicios de búsqueda activa de población infantil trabajadora, enfatizando en aquella población inmersa en peores formas, que permita su identificación y registro en el Sistema de Información Integrado para

la Identificación, Registro y Caracterización del Trabajo Infantil y sus Peores Formas - SIRITI-

* Construcción de una Ruta institucional de Erradicación del Trabajo Infantil, base para política pública en el mismo sentido, incluyendo la construcción participativa de un mapa de actores clave.

* Establecimiento de modelo de gestión de indicadores que tenga como propósito la erradicación del trabajo infantil y las peores formas de trabajo.

Acciones de apoyo

* (Procuraduría) Acompañar con monitoreo y establecimiento de modelos de medidas de seguimiento y evaluación a los programas en materia de infancia y adolescencia en la región.

* Participar en el Comité Interinstitucional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil -CIETI- articuladamente con los entes territoriales y otros actores del nivel territorial y del nivel nacional con presencia territorial.

* (Ministerio del Trabajo) Brindar lineamientos y acompañamiento técnico a los entes territoriales y a los Comités Interinstitucionales de Erradicación de Trabajo Infantil -CIETI- para la gestión adecuada del sistema de información.

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Dirección de Derechos fundamentales - Dirección Territorial Antioquia (Inspector trabajo))

* Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF-, Regional Antioquia

* Departamento para la Prosperidad Social -DPS-, Regional Antioquia

* Agencia Nacional para la Superación de la Pobreza Extrema - ANSPE-

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Ente territorial) Recursos propios.

* (Alcaldías) Sistema general de participaciones -SGP-, componente Propósito General para Atención a grupos vulnerables (Ley 715 de 2001)

Instancias territoriales con competencia

* Comité interinstitucional de erradicación de trabajo infantil -CIETI- de Antioquia y municipales.

* (Alcaldía) Realizar ejercicios de búsqueda activa de población infantil trabajadora, enfatizando en aquella población inmersa en peores formas, que permita su identificación y registro en el Sistema de Información Integrado para la Identificación, Registro y Caracterización del Trabajo Infantil y sus Peores Formas -SIRITI-

* Apoyar el seguimiento a los avances de la Estrategia de erradicación y prevención de peores formas de trabajo infantil y protección del adolescente trabajador en su territorio.

* Apoyar la implementación de las rutas de atención integral a población infantil trabajadora brindando servicios de acuerdo a las competencias de cada una de las entidades.

* Policía Nacional, Regional Antioquia (Grupo infancia y adolescencia)

* Comisarias de Familia

* Procuraduría General de la Nación, Regional Antioquia

* Defensoría del pueblo

* Alcaldías municipales de Antioquia.

* (Comité Interinstitucional de Erradicación de Trabajo Infantil) Recursos propios de las instituciones que componen el Comité Interinstitucional de Erradicación de Trabajo Infantil ya sean financieros, técnicos o en especie.

* Consejo departamental de política social -CODPOS de Antioquia - Mesas de infancia, adolescencia y familia

ESTRATEGIA. APOYO PROCESOS DE EMPRENDIMIENTO Y EMPLEABILIDAD A PADRES CON NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTE TRABAJADORES

Rol Gobernación

* Utilizar la información disponible en los sistema de información en torno a erradicación de trabajo infantil y sus peores formas que permitan identificar grupos de población a intervenir (familias).

* Promover la realización de convenios interinstitucionales con entidades del nivel nacional y territorial que promuevan el fortalecimiento de capacidades y competencias para el emprendimiento y la empleabilidad de los padres de NNA trabajadores.

Acciones de apoyo

* Brindar asesoría y acompañamiento para el fortalecimiento de capacidades y competencias para el emprendimiento de los padres de NNA trabajadores.

* Vincular a la población (padres) en la oferta que brinda el Servicio Público de Empleo para el mejoramiento de su empleabilidad.

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Dirección de Generación del Empleo y Subsidio Familiar)

* Departamento para la Prosperidad Social -DPS-, Regional Antioquia

* Agencia Nacional para la Superación de la Pobreza Extrema - ANSPE-

* Ministerio de Comercio, Industria y Turismo

* Unidad Administrativa del Servicio Público de Empleo -UAESPE-

* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- (Servicios y Centros de empleo)

* Cajas de compensación familiar (Comfenalco, Comfama, Comfamiliar Camacol)

* Cámaras de comercio de Aburrá, de Magdalena Medio y Nordeste Antioqueño, Oriente Antioqueño y Urabá

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Entes territoriales) Recursos propios

* (Subsidio familiar) Recursos administrados por Cajas de compensación familiar para aspectos relacionados con el Servicio Público de Empleo - Mecanismo de Protección al Cesante.

Instancias territoriales con competencia

* Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -SDCPSL-

* Mesas técnicas del Servicio Público de Empleo del Valle de Aburra.

CAPITULO 4

PACTO POR EL EMPLEO COMO UN SERVICIO PÚBLICO

POLÍTICA LABORAL EN ESTRATEGIAS DE DESARROLLO SECTORIAL

Incluir elementos de política laboral en las estrategias de desarrollo de sectores productivos que permita el fortalecimiento de los mercados laborales, la generación de puestos de trabajo y de empleos con las características del trabajo decente.

Objetivo nacional Promover la disminución sostenida del desempleo a nivel nacional **Metas Nacionales (PND)** 8,0% en Tasa de desempleo a 2018

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Rezago dentro de la estructura económica regional por bajo desempeño de la industria en Antioquia en la última década (comercio equivale el 45,6 % de estructura empresarial)	
CAUSAS	
* Carencia de políticas de productividad activa tanto en aspectos sectoriales como horizontales de acuerdo a medidas de política industrial pertinentes	* Carencia de estructura en entidades departamentales y municipales de mecanismos e instrumentos de seguimiento a grandes proyectos de inversión pública en infraestructura para la generación de empleo.
EFFECTOS	
* Bajo impacto en la generación de empleo por débil crecimiento económico.	* Aumento de la informalidad por la concentración de acciones en los sectores comercial y servicios

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Amplia brecha entre regiones de Antioquia (Bajo Cauca, Urabá Antioqueño y Occidente frente al Valle de Aburrá), en término de calidad de vida, dinámica económica y generación de empleo	
CAUSAS	
* Características geográficas y de infraestructura generan limitación al desarrollo de algunas actividades productivas	* Las microempresas dedicadas a actividades de comercio tienen capacidades restringidas de expansión, y presentan altos índices de mortalidad.
* Bajos niveles de articulación institucional para implementación de políticas o estrategias de alianzas público-privadas que generen incentivos para promoción del empleo y empleabilidad	* Mecanismos de seguimiento territorial a grandes proyectos de inversión pública en infraestructura no son suficientes para garantizar generación de empleo local en zonas de influencia a iniciativas de crecimiento y desarrollo industrial.
EFFECTOS	
* Migración de la mano de obra por falta de oportunidades en el aparato productivo del departamento.	* Aumento del desempleo y pérdida de oportunidades de generación de empleos para habitantes de la región de Antioquia.

ESTRATEGIA. GESTIONAR Y COORDINAR ACTIVIDADES DE APOYO (IDENTIFICACIÓN MANO DE OBRA, NECESIDADES DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN, OTROS) A PROYECTOS DE INVERSIÓN U OTRAS INTERVENCIONES DE GRAN ESCALA QUE SE PRESENTEN EN EL TERRITORIO

Rol Gobernación

* Identificar los proyectos de inversión y/o las intervenciones de gran escala que se adelantan o se desarrollarán en su territorio, articuladamente con los municipios de su jurisdicción (Ej. Concesiones viales 4G)

* Promover la coordinación y articulación interinstitucional con entidades públicas territoriales y con presencia a nivel territorial y sector privado para desarrollar actividades para el desarrollo de los proyectos de inversión y/o intervenciones de gran escala.

Entre las actividades se resaltan: identificación mano de obra a través del Servicio Público de Empleo, gestión para satisfacer necesidades de formación y capacitación, promoción de la formalización laboral, promoción de vinculación laboral de grupos prioritarios, entre otros.

* Promover estudios de prospectiva laboral y de seguimiento a cantidad y calidad de empleo derivados de proyectos e intervenciones de gran escala en el territorio.

Acciones de apoyo

* Participar en espacios de coordinación y articulación interinstitucional con entidades públicas territoriales y con presencia a nivel territorial y sector privado para desarrollar actividades para el desarrollo de los proyectos de inversión y/o intervenciones de gran escala.

* Brindar asesoría técnica y adelantar actividades que sirvan de soporte a los proyectos de inversión y/o intervenciones de gran escala en el territorio, en términos de: identificación mano de obra,

gestión para satisfacer necesidades de formación y capacitación, promoción de la formalización laboral, promoción de vinculación laboral de grupos prioritarios, entre otros.

* Realizar seguimiento a las actividades de soporte que se adelantan en el territorio.

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Dirección de Generación y protección del empleo y subsidio familiar - Dirección Territorial Antioquia)

* Ministerio de Comercio, Industria y Turismo

* Agencia Nacional de Infraestructura -ANI-

X|* Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo -UAESPE-

* Prestadores del Servicio Público de Empleo ya sean del SENA, Cajas de compensación Familiar, Entes territoriales (Gobernaciones y Alcaldías), Agencias privadas y Bolsas de empleo (Universidades).

* Instituciones de educación superior: Universidades, Institutos Técnicos, Otros.

* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional Antioquia.

* Cajas de Compensación Familiar (Comfenalco, Comfama, Comfamiliar Camacol)

* Observatorios Regional de Mercado de Trabajo – Ormet-Antioquia

* Alcaldías municipales de Antioquia

* Cámaras de comercio de Aburrá, de Magdalena Medio y Nordeste Antioqueño, Oriente Antioqueño y Urabá

* Gremios productivos

* Organizaciones de trabajadores (CUT, CGT, CTC en Antioquia)

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Ente territorial) Recursos propios

* (Alcaldías) Sistema general de participaciones –SGP-, componente Propósito General para Funcionamiento, Empleo (Ley 715 de 2001)

* (Subsidio familiar) Recursos administrados por Cajas de compensación familiar para aspectos relacionados con el subsidio familiar

* (Aliados Red Ormet) Recursos propios de los aliados de la Red Ormet ya sean financieros, técnicos o en especie.

* (Regional) Recursos propios Área Metropolitana del Valle de Aburrá.

Instancias territoriales con competencia

* Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -SDCPSL- de Antioquia

* Red de Observatorios regionales de mercado de trabajo –Ormet Antioquia

* Mesa de empleo y formalización laboral de Antioquia.

ESTRATEGIA. PROMOVER LA CREACIÓN Y/O FORTALECIMIENTO DE ÁREAS INSTITUCIONALES AL INTERIOR DE LOS ENTES TERRITORIALES (SECRETARÍA, DIRECCIÓN, OFICINAS) PARA LA COORDINACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DE ACCIONES EN TORNO A EMPLEO EN EL MARCO DEL TRABAJO DECENTE

Rol Gobernación

* Articulación con Instituciones Educativas de la Región para el análisis científico permanente de las condiciones socio-económicas de la Región bajo el enfoque del empleo y del trabajo decente.

* Establecer convenios con la Escuela Superior de Administración Pública y otras Instituciones Educativas públicas para el desarrollo de capacitaciones en torno a fortalecer las competencias en materia de empleo, emprendimiento y Trabajo decente para los funcionarios públicos de las entidades territoriales.

* Formación permanente en temas laborales y del mundo del trabajo a funcionarios públicos.

* Realizar un mapeo de la oferta institucional del ente territorial relacionada con empleo en el marco del trabajo decente, tales como

análisis de información, intermediación laboral, enganche laboral de grupos poblacionales prioritarios, formalización laboral, promoción del auto empleo, formación para el trabajo, entre otros.

* Evaluar técnica, económica y jurídicamente la posibilidad de conformar un área administrativa encargada de coordinar y/o implementar intervenciones (programas, proyectos) en aspectos relacionados con empleo en el marco del trabajo decente.

* En caso en que se requiera, tramitar ante las entidades correspondientes la modificación de la estructura administrativa del Ente Territorial para la creación del área administrativa (Secretaría, Dirección u oficina) encargada de coordinar y/o implementar intervenciones (programas, proyectos) en aspectos relacionados con empleo en el marco del trabajo decente.

* En caso en que el área exista actualmente, coordinar y/o implementar con entidades competentes intervenciones (programas, proyectos) en aspectos relacionados con empleo en el marco del trabajo decente.

Acciones de apoyo

* ESAP-Universidades Públicas: Formación en temas de empleo, emprendimiento y trabajo decente.

* Apoyar la realización de un mapeo de la oferta institucional del ente territorial relacionada con empleo en el marco del trabajo decente, tales como análisis de información, intermediación laboral, enganche laboral de grupos poblacionales prioritarios, formalización laboral, promoción del auto empleo, formación para el trabajo, entre otros.

* Apoyar la evaluación técnica, económica y jurídica para la conformación de un área administrativa encargada de coordinar y/o

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Dirección de Generación y protección del empleo y subsidio familiar)

* Departamento Nacional de Planeación -DNP-

* Departamento Nacional de la Función Pública -Función Pública-

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Ente territorial) Recursos propios

Instancias territoriales con competencia

* Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -SDCPSL- Antioquia

* Red de Observatorios regionales de mercado de trabajo –Ormet Antioquia

* Fortalecimiento de mesas municipales de empleo y de trabajo decente que propicien dinámicas socio económicas en torno al empleo y al trabajo decente.

implementar intervenciones (programas, proyectos) en aspectos relacionados con empleo en el marco del trabajo decente.

* Asesorar y acompañar al ente territorial en la modificación de su estructura que permita la creación de un área administrativa (Secretaría, Dirección u oficina) encargada de coordinar y/o implementar intervenciones (programas, proyectos) en aspectos relacionados con empleo en el marco del trabajo decente.

* Fortalecimiento de mesas municipales de empleo y de trabajo decente que propicien dinámicas socio económicas en torno al empleo y al trabajo decente.

* Asamblea Departamental de Antioquia

* Cooperación internacional (Organización Internacional del Trabajo -OIT-; Comisión Económica para América Latina -CEPAL-, otras).

* (Cooperación internacional) Recursos de Cooperación Internacional, entidades como CEPAL, OIT.

* Mesa de empleo y formalización laboral de Antioquia.

ESTRATEGIA. APOYAR LA IMPLEMENTACIÓN DE PROGRAMAS DE EMPLEO TEMPORAL RURAL Y URBANO EN CASO DE CRISIS AMBIENTAL, ECONÓMICA O SOCIAL

Rol Gobernación

* Apoyar y promover la identificación de grupos de población que sean objeto de intervención y que hayan sido afectados por crisis ambientales, económicas o sociales en los territorios bajo su jurisdicción.

* Apoyar la implementación de programas de empleo temporal rural y urbano, con enfoque diferencial para poblaciones vulnerables que

Acciones de apoyo

* (Alcaldía) Identificar los grupos de población que sean objeto de intervención y que hayan sido afectados por crisis ambientales, económicas o sociales en los territorios bajo su jurisdicción.

* (Alcaldía) Apoyar la implementación de programas de empleo temporal rural y urbano que provengan del nivel nacional cuando se presente crisis ambientales, económicas o sociales.

* Diseñar programas de programas de empleo temporal rural y urbano, con enfoque diferencial para poblaciones vulnerables que

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Dirección de Generación y protección del empleo y subsidio familiar – Dirección Territorial Antioquia)

provengan del nivel nacional y que estén dirigidos a municipios afectados por crisis ambientales, económicas o sociales.

* Promover la coordinación y articulación interinstitucional para la implementación de estos programas tanto con entidades con presencia a nivel territorial como con los diferentes municipios de la jurisdicción que estén involucrados.

provengan del nivel nacional y que estén dirigidos a municipios afectados por crisis ambientales, económicas o sociales y se intervendrá de acuerdo con el tamaño de la afectación.

* Promover la coordinación y articulación interinstitucional para la implementación de estos programas tanto con entidades con presencia a nivel territorial como con los diferentes municipios de la jurisdicción que estén involucrados.

* Departamento para la Prosperidad Social -DPS-, Regional Antioquia

* Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo - UAESPE-

(Gobernaciones y Alcaldías), Agencias privadas y Bolsas de empleo (Universidades).

* Prestadores del Servicio Público de Empleo ya sean del SENA, Cajas de compensación Familiar, Entes territoriales

* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional Antioquia

* Alcaldías municipales de Antioquia.

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Nacional) Presupuesto General de la Nación, a través del Departamento para la Prosperidad social -DPS-.

* (Alcaldías) Sistema General de Participaciones -SGP- componente Propósito general en atención de Atención y prevención de desastres. (Ley 715 de 2001).

* (Ente territorial) Recursos propios

Instancias territoriales con competencia

* Consejos territoriales de Gestión del Riesgo de Desastres (departamental y municipales)

* Consejo departamental de política social -Codpos- Antioquia.

ESTRATEGIA. PROMOVER LA ARTICULACIÓN DE ACTIVIDADES DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL - RSE- EN SU TERRITORIO PARA LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO EN EL MARCO DEL TRABAJO DECENTE

Rol Gobernación

* Realizar un mapeo de las empresas con actividades de responsabilidad social empresarial externas a la empresa que estén en su jurisdicción, principalmente, aquellos enfocados a la creación de empresas o empleo, desarrollo incluyente, desarrollo rural, fortalecimiento de proveedores, entre otros.

de RSE de las empresas bajo su jurisdicción de las necesidades del territorio en términos de empleo en el marco de trabajo decente.

* Promover espacios de discusión con actores públicos y privados para orientar y contextualizar a los responsables de las actividades

* Promover espacios de coordinación y articulación con actores públicos y privados para la implementación de actividades que permitan la articulación de políticas, programas y proyectos del sector público con las actividades que adelantan las empresas en materia de RSE.

Acciones de apoyo

* Brindar información en torno a las actividades de responsabilidad social empresarial externas a la empresa que se estén adelantando, principalmente, aquellas enfocados a la creación de empresas o empleo, desarrollo incluyente, desarrollo rural, fortalecimiento de proveedores, entre otros.

necesidades del territorio en términos de empleo en el marco de trabajo decente y la manera de articularse a las iniciativas públicas.

* Participar en espacios de discusión con actores públicos y privados que permitan orientar y contextualizar frente a las

* Promover espacios de coordinación y articulación con actores públicos y privados para la implementación de actividades que permitan la articulación de políticas, programas y proyectos del sector público con las actividades que adelantan las empresas en materia de RSE.

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Dirección de Generación y protección del empleo y subsidio familiar – Dirección Territorial Antioquia)

* Cajas de compensación familiar (Comfenalco, Comfama. Comfamiliar Camacol)

* Alcaldías municipales de Antioquia

* Academia y Centros de investigación

* Cámaras de comercio de Aburra, de Magdalena Medio y Nordeste Antioqueño, Oriente Antioqueño y Urabá

* Red de Observatorios Regionales de Mercado de Trabajo –Ormet Antioquia

* Gremios productivos (ANDI, Comité Integremial de Antioquia)

* Cámara de comercio Colombo-Británica

* Consejo Privado de Competitividad

* Consejo Empresarial Colombiano para el Desarrollo Sostenible - Cecodes-

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Entes territoriales) Recursos propios

* (Cooperación internacional) Recursos de cooperación internacional, entidades como Cámara de comercio colombo-británica, Corporación Andina de Fomento -CAF-, otras.

* (Privados) Recursos propios de las empresas

* (Privados) Recursos propios de los gremios

Instancias territoriales con competencia

* Comisión regional de competitividad –CRC- Antioquia

INFORMACIÓN SOBRE MERCADOS LABORALES EN EL MARCO DEL TRABAJO DECENTE

Los sistemas territoriales de seguimiento y monitoreo del mercado laboral brindan una visión sobre la evolución de los mercados locales (oferta y demanda laboral), permite generar alertas tempranas, evitar fluctuaciones a través de distintas fuentes de información y promover la coordinación institucional

Objetivo Nacional Promover generación de información de seguimiento, análisis y prospectiva de mercado laboral y trabajo decente a nivel regional y local, articuladamente con entidades competentes y fortaleciendo la Red Ormet.

Metas Nacionales (Mintrabajo) Conformar y/o fortalecer 34 observatorios regionales de mercado de trabajo –ORMET- a 2018; (Mintrabajo) Fortalecer sistema Fuente de Información Laboral de Colombia –FILCO- para monitoreo del mercado laboral

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Desarticulación entre información estratégica del empleo como insumo para políticas públicas relacionadas con desarrollo productivo y promoción del empleo en el marco del trabajo decente	
CAUSAS	
* Desarticulación entre entidades territoriales y centros de formación e investigación, para generación de información estratégica en materia de empleo y trabajo decente	* Limitados diagnósticos y análisis sobre las condiciones laborales de la región.
* Limitadas relaciones entre entidades territoriales e instituciones educativas de la región para temas de empleo y trabajo decente.	* Entidades territoriales no cuentan con medición de la generación de empleo en proyectos de inversión pública.
EFFECTOS	
* Dificultad para la toma de decisiones que incidan en dinámicas y problemáticas del mercado laboral en el departamento.	* Información territorial socioeconómica, del mercado de trabajo y dinámica del sector productivo dispersa y de baja difusión que limita la construcción de inventarios de información local estratégica.
* Carencia de movilización de estrategias y actividades en torno a la generación de empleo y el trabajo decente.	

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Concentración en algunas áreas geográficas del departamento en el desarrollo de estudios relacionados con empleo en el marco del trabajo decente	
CAUSAS	
* Baja disponibilidad de recursos para la realización de estudios de mercado laboral, principalmente, en zonas periféricas del departamento.	* Baja capacidad técnica y financiera de algunas entidades del nivel territorial para el tratamiento de información que sirva como insumo para el desarrollo de investigaciones.
* Escasas herramientas para la medición de temas de empleo en entidades territoriales.	
EFFECTOS	
* Esfuerzos aislados de procesamiento de información que no generan impacto en la toma de decisiones en materia de empleo en la región.	* Carencia de sistemas de información a nivel local que permita la toma de decisiones de manera eficaz y efectiva

ESTRATEGIA. PROMOVER EL FORTALECIMIENTO DE LA RED NACIONAL DE OBSERVATORIOS REGIONALES DE MERCADO DE TRABAJO –RED ORMET-, PRINCIPALMENTE DEL ORMET ANTIOQUIA, PARA LA GENERACIÓN DE INFORMACIÓN PERTINENTE PARA LA REGIÓN EN MATERIA DE MERCADO LABORAL Y TRABAJO DECENTE

Rol Gobernación

* Participación activa en los espacios de discusión, análisis y evaluación propiciados por el Ormet y el Ministerio del Trabajo

* Aportar en la generación, análisis y divulgación de información relevante del mercado laboral y del mundo del trabajo. En particular las entidades públicas presentes en la región.

* Utilizar la información generada por los Ormet como herramienta para la formulación y gestión de política pública.

* Articulación de Secretarías de Planeación de la Gobernación y de los municipios de Antioquia para la unificación de indicadores en torno al empleo y al trabajo decente para la toma de decisiones.

Acciones de apoyo

* (Mintrabajo-Escuela Nacional Sindical- Universidades públicas y privadas) Apoyar el levantamiento, divulgación y análisis de estudios de línea base del mercado laboral y del mundo del trabajo para que sirvan de insumos para la toma de decisiones

institucionales que mejoren la situación del empleo y del trabajo decente. Que tengan desagregación geográfica, de género, de grupos poblacionales y condición étnica.

* Realizar y divulgar estudios de línea base del mercado laboral y del mundo del trabajo para que sirvan de insumos para la toma de decisiones institucionales que mejoren la situación del empleo y del trabajo decente. Que tengan desagregación geográfica, de género, de grupos poblacionales y condición étnica.

Entidades de apoyo

* Instituciones educativas de educación superior privadas y públicas
* Ministerio del Trabajo (Dirección de Generación y protección del empleo y subsidio familiar – Dirección Territorial Antioquia)
* Ministerio de Educación Nacional
* Ministerio de Comercio, Industria y Turismo
* Alcaldías municipales de Antioquia
* Escuela Nacional Sindical (ENS)

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Entes territoriales) Recursos propios (financieros y/o en especie)
* (Aliados Red Ormet) Recursos propios de los aliados de la Red Ormet ya sean financieros, técnicos o en especie.

Instancias territoriales con competencia

* Red de Observatorios regionales de mercado de trabajo – Ormet Antioquia

* Divulgar y promocionar a través de medios de comunicación virtuales (Ej. página web institucional) los sistemas de información en torno a mercado laboral como la Fuente de información laboral de Colombia -FILCO-, Banco de información regional -BIRE- y la Red de Observatorios regionales -Red Ormet-.

* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional Antioquia
* Área Metropolitana del Valle de Aburrá
* Cajas de Compensación Familiar (Comfenalco, Comfama, Comfamiliar Camacol)
* Observatorios Regional de Mercado de Trabajo – Ormet-Antioquia
* Cámaras de comercio de Aburrá, de Magdalena Medio y Nordeste Antioqueño, Oriente Antioqueño y Urabá.

* (Nacional) Ministerio del Trabajo proyecto inversión Fortalecimiento y creación de los observatorios regionales del mercado de trabajo y consolidación de la red de observatorios

ESTRATEGIA. FORTALECER LEVANTAMIENTO DE REGISTROS ADMINISTRATIVOS TERRITORIALES Y DE INFORMACIÓN PRIMARIA RELACIONADOS CON MERCADO LABORAL Y TRABAJO DECENTE A NIVEL URBANO Y RURAL

Rol Gobernación

* Propiciar integración y articulación de secretarías de Planeación de la Gobernación y de las Administraciones Municipales a información Socio-económica con énfasis en Empleo y Trabajo Decente para la toma de decisiones.
* Establecimiento de manera consensuada de indicadores clave para el monitoreo del empleo y del trabajo decente y distribución de roles para su producción, análisis y divulgación.

Acciones de apoyo

* Ministerio del Trabajo-Escuela Nacional Sindical- Universidades públicas y privadas
* Orientación de mecanismos e instrumentos para la confección de indicadores clave para el monitoreo del empleo y del trabajo

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar – Dirección Territorial de Antioquia)
* Departamento Administrativo Nacional de Estadística -DANE-
* Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo -PNUD-

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Entes territoriales) Recursos propios
* (Aliados Red Ormet) Recursos propios de los aliados de la Red Ormet ya sean financieros, técnicos o en especie.

Instancias territoriales con competencia

* Red de Observatorios regionales de mercado de trabajo – Ormet Antioquia

* Se pueden incluir indicadores no convencionales del empleo (los que no son usuales en los indicadores de empleo del DANE) y del mundo del trabajo que permitan comprender la complejidad del departamento.

decente y distribución de roles para su producción, análisis y divulgación. Se pueden incluir indicadores no convencionales del empleo y del mundo del trabajo que permitan comprender la complejidad del departamento.

* Observatorio Regional de Mercado de Trabajo –Ormet- Antioquia
* Alcaldías municipales de Antioquia.

* (Alcaldías) Sistema general de participaciones –SGP-, componente Propósito General para Funcionamiento (Ley 715 de 2001).

SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO, VENTANILLA ÚNICA Y POLÍTICAS ACTIVAS

Las políticas activas buscan mejorar funcionamiento de mercado laboral, fortaleciendo oferta de trabajo (formación para inserción laboral) y demanda de trabajo (empleo temporal, subsidios y promoción a mipymes) y prestando servicio gratuito de intermediación laboral, orientación y capacitación, dirigido a buscadores de empleo y empleadores (Ministerio del Trabajo, 2013)

Objetivo Nacional Organizar mercado de trabajo mejorando encuentro de demanda laboral y oferta laboral a través de disminución de asimetrías de información, costos de búsqueda de vacantes y personal y mitigando brechas de acceso

Metas Nacionales (PND) 1.530.000 Población colocada a través del -SPE- a 2018; (PND) 2.000.000 Población orientada laboralmente y remitidas a servicios de gestión y colocación del -SPE- a 2018

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Bajo conocimiento de habitantes de las subregiones de Antioquia (en menor medida subregión Valle de Aburrá) de existencia del Servicio Público de Empleo	
CAUSAS	
* Limitaciones en la difusión y socialización de los Servicios Públicos de Empleo en el departamento de Antioquia.	* La cobertura de la oferta actual está focalizada para Medellín y los municipios del Valle de Aburrá.
* Escaso nivel de articulación de prestadores de servicio público de empleo con organizaciones públicas y privadas.	
EFFECTOS	
* Creciente desempleo en las subregiones de Antioquia, en especial en las zonas rurales del Departamento.	* Problemas de emparejamiento del mercado laboral - demanda de trabajo no encuentra perfiles necesarios para sus vacantes (bajos niveles de cualificación de la población).

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Baja confianza de la población para postularse, recibir orientación laboral y acceder a los servicios de formación, capacitación y gestión del empleo	
CAUSAS	
* La intermediación laboral se hace preferencialmente por canales informales y se limita a los municipios del Valle de Aburrá.	* Incipiente valoración del Servicio Público de Empleo, empresarios contratan servicios de buscadores de talentos para sus procesos de selección de personal.
* Baja credibilidad de las instituciones y la comunidad en el Servicio Público de Empleo para hacer sus procesos de intermediación laboral.	
EFFECTOS	
* Dificulta para conocer información de vacantes y necesidades de empleadores derivada de la red de prestadores, que permita orientar política de empleo y formación pertinente.	* Bajo impacto en gestión por parte de los prestadores del SPE en territorio para lograr un mejor funcionamiento del mercado de trabajo.

ESTRATEGIA. PROMOVER LA CREACIÓN Y FORTALECIMIENTO DE CENTROS DE ATENCIÓN DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO, PROPIOS O EN ALIANZA, QUE ATIENDAN A LA POBLACIÓN DE LAS DIFERENTES SUBREGIONES DE ANTIOQUIA

Rol Gobernación

* Promover alianzas para la implementación del servicio público del empleo en todas las subregiones del departamento.

* Promover el uso del Servicio Público de Empleo como sistema de gestión de empleo y fuente de información del mercado de trabajo, que busca ayudar a los trabajadores a encontrar un empleo adecuado a su perfil y a los empleadores a contratar trabajadores apropiados a sus necesidades.

* Apoyar la divulgación y promoción con población clave (cesantes, población con discapacidad, víctimas del conflicto, jóvenes, otros) de los servicios del Servicio Público de Empleo y de los centros de empleo en su territorio.

* Apoyar la implementación de programas que buscan mejorar la empleabilidad de la población (Ej. talentos para el empleo, transporte para el empleo, otros)

* Utilizar los servicios ofrecidos por los Centros de empleo de su territorio para las actividades propias de la organización.

* Articular la prestación del Servicio Público de Empleo con los planes, programas, proyectos y presupuestos municipales relacionados con las políticas de empleo y competitividad, de tal forma que se coopere con la sostenibilidad para la operación del servicio de empleo en el largo plazo.

* Realizar ferias de empleo y de la formalización laboral en todas las subregiones en articulación con actores involucrados

* Vincular a las entidades descentralizadas como el Instituto de Desarrollo de Antioquia IDEA en la generación de proyectos para mejorar la cobertura de los propósitos de los Centros de Empleo en Antioquia.

Acciones de apoyo

* Incentivar a los empresarios para movilizar el reporte de vacantes ante el Servicio Público de Empleo.

* (Alcaldías) Articular la oferta de programas municipales que tengan como fin mejorar las condiciones de empleabilidad o superar las barreras de acceso al mercado laboral con la oferta de servicios de gestión y colocación de las agencias de empleo.

* Promover el Servicio Público de Empleo como un sistema de gestión de empleo y fuente de información del mercado de trabajo, que busca ayudar a los trabajadores a encontrar un empleo adecuado a su perfil y a los empleadores a contratar trabajadores apropiados a sus necesidades.

* Mapear que otros servicios ofrecidos por otras dependencias del ente territorial puede canalizarse a través del centro de empleo con el fin de robustecer su labor, tales como salud, educación, desarrollo social, entre otros.

* Formular e implementar programas para el mejoramiento de la empleabilidad de la población (Ej. talentos para el empleo, transporte para el empleo, otros)

* Especializar a los centros de empleo de acuerdo con las características de la población a atender.

* Promover la implementación de ventanillas únicas de atención para oferta de empleo y emprendimiento.

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Dirección de generación y protección del empleo y subsidio familiar – Dirección Territorial Antioquia)

* Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo - UAESPE-

* Prestadores del Servicio Público de Empleo ya sean del SENA, Cajas de compensación Familiar, Entes territoriales (Gobernaciones y Alcaldías), Agencias privadas y Bolsas de empleo (Universidades)

* Área Metropolitana del Valle de Aburrá

* Cajas de Compensación Familiar (Comfenalco, Comfama, Comfamiliar Camacol)

* Alcaldías municipales de Antioquia

* Cámaras de comercio de Aburrá, de Magdalena Medio y Nordeste Antioqueño, Oriente Antioqueño y Urabá

* Instituto de Desarrollo de Antioquia -IDEA-

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Entes territoriales) Recursos propios (financieros y/o en especie) del nivel departamental y municipal que apoyen funcionamiento de los centros de atención.

* (Alcaldías) Sistema General de Participaciones -SGP- en el componente Propósito general para atención de Empleo. (Ley 715 de 2001)

* (Subsidio familiar) Recursos administrados por Cajas de compensación familiar para aspectos relacionados con el Servicio Público de Empleo - Mecanismo de Protección al Cesante.

Instancias territoriales con competencia

* Mesas técnicas del Servicio Público de Empleo

* Mesa de empleo y formalización laboral de Antioquia

ESTRATEGIA. ARTICULACIÓN CON DIFERENTES ACTORES DEL TERRITORIO PARA EL MEJORAMIENTO DE LA EMPLEABILIDAD (POLÍTICAS ACTIVAS, MECANISMO DE PROTECCIÓN AL CESANTE Y SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO)

Rol Gobernación

* Promover la articulación de las políticas activas de empleo con las instituciones involucradas y los centros de atención que existan en su territorio.

* Apoyar la implementación de programas del nivel nacional, principalmente por parte del Ministerio del Trabajo, que buscan

mejorar la empleabilidad de la población (Ej. talentos para el empleo, transporte para el empleo, otros)

* Apoyar la socialización y divulgación con la población en general y grupos poblacionales prioritarios los programas que buscan mejorar la empleabilidad de la población.

Acciones de apoyo

* Identificar las entidades que realizan actividades relacionadas con promoción de la empleabilidad en el territorio

* Dar lineamientos a los centros de atención del SPE frente a características y necesidades del territorio en términos de empleabilidad

* Participar en el diseño de estrategias y demás acciones que promuevan la empleabilidad en el territorio.

* Implementar estrategias que promuevan la empleabilidad en el territorio, como por ejemplo los programas Talentos para el empleo, Transporte para el empleo.

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Dirección de generación y protección del empleo y subsidio familiar – Dirección Territorial Antioquia)

* Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo - UAESPE-

* Prestadores del Servicio Público de Empleo ya sean del SENA, Cajas de compensación Familiar, Entes territoriales (Gobernaciones y Alcaldías), Agencias privadas y Bolsas de empleo (Universidades)

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Entes territoriales) Recursos propios (financieros y/o en especie) del nivel departamental y municipal que apoyen funcionamiento de los centros de atención.

* (Alcaldías) Sistema General de Participaciones -SGP- Recursos del componente Propósito general en atención de Empleo. (Ley 715 de 2001)

Instancias territoriales con competencia

* Mesas técnicas del Servicio Público de Empleo

* Área Metropolitana del Valle de Aburrá

* Cajas de Compensación Familiar (Comfenalco, Comfama, Comfamiliar Camacol)

* Alcaldías municipales de Antioquia

* Cámaras de comercio de Aburrá, de Magdalena Medio y Nordeste Antioqueño, Oriente Antioqueño y Urabá

* Instituto de Desarrollo de Antioquia -IDEA-

* (Subsidio familiar) Recursos administrados por Cajas de compensación familiar para aspectos relacionados con el Servicio Público de Empleo - Mecanismo de Protección al Cesante

* Mesa de empleo y formalización laboral de Antioquia

CAPITULO 5

PACTO POR LA CALIDAD DEL TRABAJO Y LAS EMPRESAS PRODUCTIVAS

FORMACIÓN DE TRABAJADORES PRODUCTIVOS

La formación para el trabajo es un proceso educativo formativo, organizado y sistemático, en el que se adquieren competencias laborales (específicas o transversales) para desarrollar actividades productiva como empleado o emprendedor. La educación y pertinencia en competencias laborales brindan oportunidades para empleabilidad, productividad de empresas y crecimiento económico territorial (OIT, 2012)

Objetivo Nacional Mejorar la productividad y la movilidad de los trabajadores colombianos en el marco del trabajo decente **Metas Nacionales (PND)** 100.000 Personas formadas en empresa a 2018

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Desajuste entre población formada y con competencias específicas y necesidades de los sectores productivos, en especial en subregiones periféricas del departamento y en el sector rural	
CAUSAS	
* Desarticulación entre diseños curriculares de formación para el trabajo en instituciones educativas (especialmente rurales) y desarrollo productivo.	* Instituciones de formación para el trabajo e instituciones superiores de educación con modelos y programas tradicionales poco flexibles para el mercado laboral.
* Limitada comunicación con el sector productivo sobre análisis de las tendencias ocupacionales en el departamento y su relación con la demanda laboral.	* Carencia de instrumentos de información de línea base actualizados periódicamente respecto al mercado laboral en zona urbana y rural
EFFECTOS	
* Generación de brechas para la generación de empleo	* Aumento de informalidad y de cultura de la desprotección laboral y precariedad de los salarios.
* Disminución de la productividad y competitividad del aparato productivo del departamento.	

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Brechas de acceso a formación para población vulnerable, de bajos recursos económicos, población rural y con dificultad de conectividad en diversas zonas geográficas	
CAUSAS	
* Baja oferta de programas de formación para el trabajo a población en el mercado informal con posibilidad de mejorar condiciones de ingreso y protección social.	* Ambientes de aprendizaje tradicionales, débil fortalecimiento de prácticas empresariales y utilización de infraestructura productiva en diferentes procesos educativos para formación para el trabajo.
* Baja oferta de programas de formación para el trabajo en las subregiones periféricas del departamento.	
EFFECTOS	
* Aumento población ocupada en informalidad, con trabajos precarios, sin garantías de protección social e ingresos.	* Barreras para acceso a trabajo de poblaciones vulnerables por medio de programas especiales de formación que disminuye productividad.

ESTRATEGIA. IDENTIFICAR VACANTES Y SECTORES PARA ORIENTAR PROGRAMAS DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO CONJUNTAMENTE CON ENTIDADES DEL SECTOR TRABAJO

Rol Gobernación

- * Aprobar la creación de instituciones de educación para el Trabajo
- * Gestionar la ampliación de la oferta de formación para trabajadores, con los actores rectores del nivel nacional y local que permita atender la demanda en el territorio.
- * Participar en los Consejos Regionales del Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- para asesorar estudios sobre recursos humanos y necesidades de formación profesional del territorio que permitan mejorar la calidad, pertinencia u otros aspectos de los programas de formación para el trabajo.
- * Identificar las necesidades de formación a trabajadores de acuerdo a perfiles ocupacionales y vocación productiva del territorio, por subregión y grupos poblacionales.

* Implementar estrategias para la formación del trabajador por medio de alianzas interinstitucionales del orden nacional e intersectoriales.

Acciones de apoyo

* (Instituciones de formación para el trabajo) Articulación con entes públicos y privados para la construcción de estudio de identificación y caracterización de competencias para los retos del sector económico del Departamento.

* (DPS) Apoyar proyecto movilizador de oportunidades de formación laboral con vacantes identificadas para la población vulnerable del sector rural.

* (Cajas de compensación familiar) Integrar esfuerzos logísticos y de programas de capacitación para el trabajo que aporten a la integración de las estrategias a nivel departamental de movilización de empleos con formación pertinente con énfasis en la población vulnerable.

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Dirección de movilidad y formación para el trabajo – Dirección Territorial Antioquia)

* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional Antioquia

* Instituciones de formación para el trabajo

* Observatorios Regional de Mercado de Trabajo –Ormet- Antioquia

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Gobernaciones, Distritos y Municipios certificados) Sistema General de participaciones -SGP-, a través de los componentes Educación, para el seguimiento a programas en su territorio a través de Secretarías de Educación. (Ley 715 de 2001)

Instancias territoriales con competencia

* Consejo Regional del SENA

* Difundir información sobre calificación (competencias) de trabajadores.

* Establecer alianzas/convenios con entidades públicas del orden nacional y con gremios para el desarrollo de programas de formación pertinente, de acuerdo a los perfiles ocupacionales identificados con el Ministerio del Trabajo.

* Hacer uso de la Red regional de Observatorios de mercado de trabajo -ORMET- (departamental) para el levantamiento y difusión de información respecto a oferta de formación, cualificación de trabajadores y demanda de formación de acuerdo a la vocación del territorio y los trabajadores, así como de las actividades productivas vigentes en el mismo.

* (Alcaldías certificadas en educación) Aprobar la creación de instituciones de educación para el Trabajo.

* Alcaldías municipales de Antioquia

* Gremios productivos (ANDI, Comité Intergremial de Antioquia)

* Cajas de Compensación Familiar (Comfenalco, Comfama, Comfamiliar Camacol)

* Cámaras de comercio de Aburrá, de Magdalena Medio y Nordeste Antioqueño, Oriente Antioqueño y Urabá.

* (Subsidio familiar) Recursos administrados por Cajas de compensación familiar para aspectos relacionados con el subsidio familiar

* (Aliados Red Ormet) Recursos propios de los aliados de la Red Ormet ya sean financieros, técnicos o en especie.

* Red de Observatorios Regionales de mercado de trabajo –Ormet Antioquia

ESTRATEGIA. PROMOVER EL MEJORAMIENTO DE LOS ESTÁNDARES DE CALIDAD EN LA FORMACIÓN PARA EL TRABAJO ARTICULADAMENTE CON EL SECTOR PRODUCTIVO DE LA REGIÓN

Rol Gobernación

* Participar en las Mesas Sectoriales del Sistema Nacional de Formación para el trabajo como instancias de concertación sectorial o transversal de carácter nacional, que contribuyen al mejoramiento de la cualificación del talento humano y la pertinencia de la formación para el trabajo y la competitividad de los sectores productivos.

* Realizar revisión y registro a los programas de formación para el trabajo a través de las Secretarías de educación

Acciones de apoyo

* Participar en las Mesas Sectoriales del Sistema Nacional de Formación para el trabajo como instancias de concertación sectorial o transversal de carácter nacional, que contribuyen al mejoramiento de la cualificación del talento humano y la pertinencia de la formación para el trabajo y la competitividad de los sectores productivos.

* Participar en los Comité Universidad-Empresa-Estado -CUEE- para la recopilación de información en torno a las necesidades del

* Promover ante las instituciones competentes el mejoramiento de la calidad de los programas de formación para el trabajo y su pertinencia de acuerdo a las necesidades del sistema productivo del territorio bajo su jurisdicción.

* Promover y divulgar estándares de formación en calidad desarrollados en convenio con el instituto colombiano de normalización -ICONTEC en temas de formación para el trabajo especialmente en Seguridad Ocupacional y Riesgos laborales.

sector productivo del territorio y la calidad, pertinencia u otros aspectos de los programas de formación para el trabajo

* (Alcaldías Distritales y Alcaldías certificadas en educación) Realizar revisión y registro a los programas de formación para el trabajo a través de las Secretarías de educación

* Contribuir en el desarrollo del control e inspección de los procesos de formación en temas relacionados con la formación tanto teórica como práctica.

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección de movilidad y formación para el trabajo – Dirección Territorial Antioquia)
- * Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional Antioquia
- * Instituto Colombiano de Normas Técnicas - ICONTEC
- * Instituciones de formación para el trabajo
- * Observatorio Regional de Mercado de Trabajo –Ormet- Antioquia
- * Alcaldías municipales de Antioquia

- * Cajas de Compensación Familiar (Comfenalco, Comfama, Comfamiliar Camacol)
- * Cámaras de comercio de Aburrá, de Magdalena Medio y Nordeste Antioqueño, Oriente Antioqueño y Urabá
- * Gremios productivos (ANDI, Comité Intergremial)
- * Organizaciones de trabajadores (CUT, CGT, CTC en Antioquia)

Posibles Fuentes de financiamiento

- * (Gobernaciones, Distritos y Municipios certificados) Sistema General de participaciones -SGP-, a través de los componentes Educación, para el seguimiento a programas en su territorio a través de Secretarías de Educación (Ley 715 de 2001)

- * (Ministerio del Trabajo) Recursos propios, para el acompañamiento técnico.

Instancias territoriales con competencia

- * Consejo Regional del SENA
- * Mesas Sectoriales del Sistema Nacional de Formación para el trabajo
- * Comité Universidad-Empresa-Estado -CUEE- liderados por el Ministerio de Educación y otros actores territoriales

- * Red de Observatorios Regionales de mercado de trabajo –Ormet Antioquia
- * Comités de Salud Ocupacional y ARL

ESTRATEGIA. INCENTIVAR EL DESARROLLO DE UNIDADES VOCACIONALES DE APRENDIZAJE EN EMPRESA – UVAE- YA SEA A NIVEL DE EMPRESA Y/O DE GREMIO PRODUCTIVO

Rol Gobernación

- * Conocer y apropiarse del funcionamiento de las Unidades Vocacionales de Aprendizaje en Empresa como una estrategia de fortalecimiento de la formación con pertinencia, calidad y desarrollo de las habilidades y competencias de los trabajadores para una mejora en la productividad laboral.
- * Suministrar información sobre la demanda de procesos de formación de los diferentes sectores productivos.

- * Suministrar información sobre el tejido empresarial y/o gremios productivos con potencial para de conformación de Uvae.
- * Articular acciones intersectoriales para el establecimiento de UVAE.
- * Genera espacios masivos y focalizados para que el Ministerio del Trabajo haga presentación de la resolución y demás actos administrativos que reglamentan los UVAE.

Acciones de apoyo

- * Realizar estudios, revisión de fuentes secundarias y trabajo de campo para la identificación de la oferta y demanda de formación para el trabajo no cubierto por oferta tradicional (SENA y centros autorizados de formación lectiva).
- * Abordar en el Comité seccional de Seguridad y Salud en el Trabajo departamental y los Comités Locales de Salud Ocupacional, la pertinencia y acciones conjuntas de los actores del territorio que permitan garantizar el establecimiento e implementación de la UVAE.

- * Realizar jornadas de presentación de oferta institucional.
- * Coordinar con el Ministerio del Trabajo, acciones intersectoriales e individuales con empresarios de los diferentes sectores productivos para socialización y puesta en funcionamiento de UVAE.
- * Promover el mecanismo de UVAE en las diferentes empresas y gremios de la región y generar un mayor control e inspección en los procesos de formación tanto teóricos y prácticos.

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección de movilidad y formación para el trabajo – Dirección Territorial Antioquia)
- * Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional Antioquia
- * Administradoras de Riesgos Laborales -ARL-
- * Alcaldías municipales de Antioquia

- * Cajas de Compensación Familiar (Comfenalco, Comfama, Comfamiliar Camacol)
- * Cámaras de comercio de Aburrá, de Magdalena Medio y Nordeste Antioqueño, Oriente Antioqueño y Urabá
- * Gremios productivos (ANDI, Comité Intergremial Antioquia).

Posibles Fuentes de financiamiento

- * (Privados) Recursos privados de las empresas

- * (Privados) Recursos privados de los gremios.

Instancias territoriales con competencia

* Comisión Regional de Competitividad de Antioquia

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL) articula el sistema de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales a través de planes de salud ocupacional y prevención de riesgos, y a su vez, atiende siniestros laborales a través de prestaciones de subsidio por incapacidad, indemnización por incapacidad permanente parcial, pensión de invalidez y pensión de sobrevivientes

Objetivo Nacional Promover la salud y prevención de riesgos laborales en el marco de una cultura de autocuidado articulada con políticas públicas de seguridad y salud en el trabajo

Metas Nacionales (PND) 10.743.090 Afiliados a riesgos laborales en 2018; (Mintrabajo) 400.000 empresas afiliadas al Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL) a 2018

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Bajo cumplimiento de normatividad por parte de empleadores en sectores como construcción, minería tradicional e informal, principalmente en subregiones de la periferia (Bajo cauca, Nordeste y Magdalena Medio)	
CAUSAS	
* Alto nivel de informalidad (empresarial, laboral) en diferentes sectores productivos. * Arraigo al desarrollo de prácticas informales de empresarios de pequeña y mediana empresa relacionados con seguridad y salud en el trabajo. * Baja conectividad y barreras de acceso para algunas zonas del departamento	* Insuficiente recursos para cobertura de capacitación en materia de salud y seguridad en la región para las pequeñas y medianas empresas. * Alta incidencia en el desarrollo de actividades productivas de alto riesgo (minería ilegal) en algunas subregiones del departamento
EFFECTOS	
* Aumento en el riesgo de accidentes laborales y problemas de salud en los trabajadores. * Baja en la productividad y alta desmotivación de los empleados	* Problemas jurídicos y financieros en las pequeñas y medianas empresas por el incumplimiento de la normatividad en salud y seguridad en el trabajo.

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Afectación a trabajadores informales y trabajadores vulnerables que no cuentan con las garantías de protección en salud en el trabajo	
CAUSAS	
* Limitadas actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo en las pequeñas y medianas empresas principalmente en zonas periféricas.	* Necesidad de fortalecimiento de instrumentos para el seguimiento y control de trabajadores vulnerables en temas de seguridad y salud en el trabajo.
EFFECTOS	
* Afectación a trabajadores informales y trabajadores vulnerables que no cuentan con las garantías de protección en salud en el trabajo.	* Desprotección de la población en caso de accidentes laborales y/o problemas de salud de los trabajadores

ESTRATEGIA. SOCIALIZAR Y SENSIBILIZAR A EMPRESARIOS Y POBLACIÓN EN GENERAL EN TORNO A SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (AFILIACIÓN TRABAJADORES A SISTEMA DE RIESGOS LABORALES; ACCIDENTES Y ENFERMEDADES LABORALES, SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO)

Rol Gobernación

* Promover la identificación de grupos de población prioritarios (empresas - trabajadores) para la socialización de beneficios de afiliación al sistema de riesgos laborales.

* Promover la coordinación y articulación de diferentes instituciones territoriales y nacionales con presencia a nivel territorial para promover y divulgar prácticas adecuadas que mejoren la seguridad y salud en el trabajo

* Participar en procesos de divulgación de información y promoción de beneficios de afiliación al sistema de riesgos laborales

* Participar en programas de capacitación en normas básicas de salud y seguridad aplicables a su ocupación, para trabajadores independientes e informales por sector económico.

Acciones de apoyo

* Integrar actores a mesa de seguridad y salud en el trabajo en el Departamento.

* Generar espacios de formación en temas de seguridad y salud en el trabajo.

* Articular con medios de comunicación de la región para desarrollo de campaña de prevención de riesgos profesionales y de salud y seguridad en el trabajo.

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Dirección Territorial Antioquia- Dirección de riesgos laborales)

* Ministerio de Salud y protección social

* Administradoras de riesgos laborales -ARL-

* Instituciones educativas

* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional Antioquia

* Cajas de Compensación Familiar (Comfenalco, Comfama, Comfamiliar Camacol)

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Nacional) Fondo de riesgos laborales

Instancias territoriales con competencia

* Comités Seccional de Seguridad y Salud en el Trabajo de Antioquia

* Realizar de campañas de riesgos profesionales en el departamento de Antioquia.

* Realizar campañas que integren la prevención de riesgos profesionales en la vida cotidiana, con el objetivo de buscar un mejor y más eficaz cumplimiento de las normas legales sobre seguridad y salud.

* Área Metropolitana del Valle de Aburrá

* Cámaras de comercio de Aburrá, de Magdalena Medio y Nordeste Antioqueño, Oriente Antioqueño y Urabá

* Empresas – Gremios (ANDI, Comité Intergremial de Antioquia)

* Organizaciones de trabajadores (CUT, CGT, CTC en Antioquia)

* Alcaldías municipales de Antioquia (Secretarías de Salud y Educación)

* Proantioquia

* (Entes territoriales) Sistema General de participaciones -SGP-, a través del componente Salud (Ley 715 de 2001)"

* Comités Locales de Seguridad y Salud en el Trabajo.

ESTRATEGIA. PROMOVER EL FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL (COMITÉS SECCIONALES Y LOCALES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, SECRETARÍAS U OTRAS) PARA LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SOCIALIZACIÓN, SENSIBILIZACIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL)

Rol Gobernación

* Proporcionar medios técnicos necesarios para la construcción de sistema de información en materia de promoción de la salud y seguridad en el trabajo

* Crear un sistema de información en materia de promoción de la salud y seguridad en el trabajo, que facilite el proceso de evaluación y construcción y continua de mejoras que fortalezca los sistemas de vigilancia epidemiológica ocupacional en la región.

* Integrar y orientar mesa de seguridad y salud en el trabajo en el Departamento de Antioquia teniendo como premisa inicial el diagnóstico de las entidades descentralizadas de la Gobernación en esta materia.

Acciones de apoyo

* Articulación de organizaciones públicas y privadas para la construcción de estudio de identificación, caracterización y condiciones de la seguridad y salud en el trabajo en el Departamento de Antioquia.

* (Alcaldías) Liderar y participar junto con las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo en los Comités Seccionales y Locales de Seguridad y Salud en el Trabajo, según corresponda,

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Dirección Territorial Antioquia- Dirección de riesgos laborales)

* Empoderar y darle herramientas técnicas y jurídicas a mesa de seguridad y salud en el trabajo en coordinación con Mintrabajo, actores sociales de diferentes sectores, las empresas, los sindicatos, el sector de la salud, las instituciones de enseñanza superior, las organizaciones no gubernamentales, la comunidad y otras entidades.

* Integrar Universidad, Empresa y Gobierno para la construcción de estudio de condiciones de salud y seguridad en el trabajo en la región de Antioquia.

a través de las Secretarías de Salud municipales junto con otras autoridades territoriales.

* Implementar programas de socialización y sensibilización sobre la normatividad vigente y la importancia de la seguridad y la salud en el trabajo

* Articulación de actores involucrados para fortalecimiento de los Comités Seccionales y Locales de Seguridad y Salud en el Trabajo.

* Ministerio de Salud y protección social

* Alcaldías municipales de Antioquia (Secretarías de Salud y Educación)

* Administradoras de riesgos laborales -ARL-

* Instituciones educativas

* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional Antioquia

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Nacional) Fondo de riesgos laborales

Instancias territoriales con competencia

* Comités Seccional de Seguridad y Salud en el Trabajo de Antioquia

* Cajas de Compensación Familiar (Comfenalco, Comfama, Comfamiliar Camacol)

* Cámaras de comercio de Aburrá, de Magdalena Medio y Nordeste Antioqueño, Oriente Antioqueño y Urabá.

* (Entes territoriales) Sistema General de participaciones -SGP-, a través del componente Salud (Ley 715 de 2001).

* Comités Locales de Seguridad y Salud en el Trabajo

ESTRATEGIA. LIDERAR CON ENTIDADES INVOLUCRADAS ACTIVIDADES DE INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL EN TORNO A LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y/O APOYAR LAS QUE SE ADELANTEN POR OTRAS INSTITUCIONES EN SU TERRITORIO

Rol Gobernación

* Identificar grupos de población críticos (empresas - trabajadores) en aspectos relacionados con seguridad y salud en el trabajo y prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

* Gestionar capacitación para la formulación e implementación de Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, en las PYMES y en los sectores económicos con mayor siniestralidad y los catalogados como de alto riesgo.

Acciones de apoyo

* Identificar grupos de población críticos (empresas - trabajadores) en aspectos relacionados con seguridad y salud en el trabajo y prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

asistencia técnica, priorizando la protección del menor trabajador y los trabajadores con discapacidad.

* (Mintrabajo) Fortalecer los mecanismos de inspección, vigilancia y control en torno seguridad y la salud en el trabajo, prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales a través de

* Realizar seguimiento a la formulación e implementación de Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, en las PYMES y en los sectores económicos con mayor siniestralidad y los catalogados como de alto riesgo.

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Dirección Territorial - Dirección de riesgos laborales – Dirección Territorial de Antioquia)

* Alcaldías municipales de Antioquia (Secretarías de salud)

* Ministerio de Salud y protección social

* Administradoras de riesgos laborales -ARL-

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Ministerio del trabajo) Recursos propios, a través de recurso humano y técnico de las Direcciones Territoriales.

* (Entes territoriales) Sistema General de participaciones -SGP-, a través del componente Salud (Ley 715 de 2001).

Instancias territoriales con competencia

* Comités Seccional de Seguridad y Salud en el Trabajo de Antioquia

* Comités Locales de Seguridad y Salud en el Trabajo.

GENERACIÓN DE OPORTUNIDADES LABORALES Y PRODUCTIVAS A POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD

Las personas con discapacidad son todas aquellas que tienen deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás (MinSalud, 2014)

Objetivo Nacional Garantizar inclusión social y productiva de personas con discapacidad (PcD) y divulgar su derecho fundamental al trabajo, enmarcada en modelo social de derechos de Convención de la ONU y promover su vinculación al mercado de trabajo en condiciones adecuadas.

Metas Nacionales (SND) Incrementar empleabilidad y generación de empleo de PcD en igualdad de condiciones; (Conpes 166) Implementar programa formación y cualificación de cuidadores de PcD; (SND) Permitir acceso a servicio de empleo de PcD; (SND) Acompañar fase inicial inserción laboral; (SND) Capacitar a PcD para Teletrabajo

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Bajo niveles de empleabilidad de la población con discapacidad en el departamento, principalmente en área rural y subregiones de la periferia	
CAUSAS	
* Procesos tradicionales de selección y funcionamiento interno de organizaciones que genera barreras a la vinculación de población con discapacidad.	* Sectores económicos en los cuales no es de fácil aceptación o receptividad a los procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad.
* Presencia de población con discapacidad como resultado de dinámicas sociales presentadas en el departamento (conflicto armado, minería ilegal, otras).	
EFFECTOS	
* Disminución en calidad de vida de población afectada, que desmotiva plan de vida	* Bajo nivel de ingresos (propias y/o de sus cuidadores) que reduce capacidad de cubrir necesidades básicas y de sus familias

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Barreras de acceso (físicas, culturales) de población con discapacidad a oportunidades de trabajo	
CAUSAS	
* Baja disponibilidad de ambientes adecuados o con ajustes razonables para el adecuado desarrollo de actividades laborales de población con discapacidad	* Desconocimiento por parte de los empresarios de marco normativo (procedimientos y beneficios) en torno a vinculación de población con discapacidad.
* Baja implementación de prácticas como el teletrabajo compatibles con sus capacidades laborales.	
EFFECTOS	
* Incentivos negativos para el desarrollo del plan de vida de este grupo de población	* Disminución en calidad de vida de población afectada

ESTRATEGIA. PROMOVER EL FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL (COMITÉS TERRITORIALES DE DISCAPACIDAD, SECRETARÍAS U OTRAS) PARA IDENTIFICACIÓN Y ATENCIÓN POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD EN ANTIOQUIA

Rol Gobernación

* Transversalizar la discapacidad en las diferentes líneas del plan de desarrollo (planes, programas y proyectos) considerando que la discapacidad puede estar presente en cualquier momento del curso de la vida y que las personas con discapacidad hacen parte de grupos étnicos o grupos poblacionales.

* Conformar y/o convocar los Comités territoriales de discapacidad del territorio bajo su jurisdicción según corresponda

* Destinar recursos (financieros, técnicos, de personal u otros) para el funcionamiento de los Comités territoriales de discapacidad y el seguimiento a las acciones que se realizan en el marco del mismo.

* Destinar recursos (financieros, técnicos, de personal u otros) para el fortalecimiento institucional de la entidad territorial que permita el desarrollo de actividades en torno a la población con discapacidad.

Acciones de apoyo

* (Alcaldías municipales y Distritales) Conformar y/o convocar los Comités territoriales de Discapacidad del territorio bajo su jurisdicción según corresponda (Municipales: CMD; Distritos: CDD y CLD)

* (Alcaldías municipales y Distritales) Destinar recursos (financieros, técnicos, de personal u otros) para el funcionamiento de los Comités territoriales de discapacidad y el seguimiento a las acciones que se realizan en el marco del mismo.

* Destinar recursos (financieros, técnicos, de personal u otros) para el fortalecimiento institucional de la entidad territorial que permita el desarrollo de actividades en torno a la población con discapacidad.

* Conformar e involucrar los Grupos de Enlace Sectorial -GES- en las actividades que se adelantan en el marco de los Consejos Territoriales de Discapacidad.

Entidades de apoyo

* Ministerio de salud y protección social

* Ministerio del Trabajo (Dirección derechos fundamentales del trabajo – Dirección Territorial Antioquia)

* Departamento para la prosperidad social -DPS-, Regional Antioquia

* Agencia Nacional para la Superación de la Pobreza Extrema - ANSPE-

* Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas - UARIV-

* Instituto Colombiano Bienestar Familiar -ICBF-, Regional Antioquia

* Alcaldías municipales de Antioquia (Secretarías de Salud)

* Organizaciones sociales de Población con discapacidad.

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Entes territoriales) Sistema General de participaciones -SGP-, a través del componente Salud (Ley 715 de 2001)

* (Entes territoriales) Recursos propios.

* (Entes territoriales) Sistema General de participaciones -SGP-, a través del componente Propósito general para Atención a grupos vulnerables (Ley 715 de 2001)

Instancias territoriales con competencia

* Comités territoriales de discapacidad: Comité Departamental y* Consejo Departamental de Política Social -CODPOS- de Antioquia. Comités Municipales.

ESTRATEGIA. PROMOVER LA FORMACIÓN PARA EL TRABAJO DE LA POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD Y/O SUS CUIDADORES DE ACUERDO A REQUERIMIENTOS DE LAS ECONOMÍAS LOCALES

Rol Gobernación

* Gestionar la ampliación de la oferta de programas de formación para trabajadores dirigidos a población con discapacidad y/o sus cuidadores, con los actores rectores del nivel nacional y local.

* Promover con entidades competentes la realización ajustes razonables (pensum, logística, profesores, instalaciones, otros) que permita el acceso de población con discapacidad y/o sus cuidadores a programas de formación para el trabajo.

* Promoción de capacitación suficiente para el acceso, uso y apropiación de tecnologías accesibles.

* Identificar las necesidades de formación a trabajadores con discapacidad y/o sus cuidadores de acuerdo a perfiles ocupacionales y vocación productiva del territorio.

Acciones de apoyo

* Ampliar la oferta de programas de formación para trabajadores dirigidos a población con discapacidad y/o sus cuidadores.

* Realizar ajustes razonables (pensum, logística, profesores, instalaciones, otros) que permita el acceso de población con discapacidad y/o sus cuidadores a programas de formación para el trabajo.

* Promover la vinculación laboral de personas con discapacidad en las entidades públicas en los sectores central y descentralizado de los departamentos, distritos y/o municipios.

* Alcaldías certificadas en educación) Realizar revisión y registro a los programas de formación para el trabajo a través de las Secretarías de educación

* Brindar información que permitan la identificación y caracterización de población con discapacidad y que sea captada en el marco de sus actividades (trabajo con población en pobreza extrema, población víctima del conflicto, entre otros).

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Dirección derechos fundamentales del trabajo - Dirección de movilidad y formación para el trabajo – Dirección Territorial de Antioquia)

* Ministerio de Educación Nacional

* Ministerio de Salud y la protección social

* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional Antioquia

* Instituciones de formación para el trabajo

* Departamento para la prosperidad social -DPS-, Regional Antioquia

* Agencia Nacional para la Superación de la Pobreza Extrema - ANSPE-

* Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas - UARIV-

* Alcaldías municipales (Secretarías de Salud y Educación)

* Observatorio Regional Mercado de Trabajo – Ormet- Antioquia.

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Entes territoriales) Recursos propios

* (Alcaldías) Sistema General de participaciones -SGP-, a través del componente Propósito General para Atención a grupos vulnerables (Ley 715 de 2001).

Instancias territoriales con competencia

* Comités territoriales de discapacidad: Comité Departamental y Comités Municipales

* Consejo Departamental de Política Social -CODPOS- de Antioquia

* Observatorio de mercado de trabajo -ORMET- Antioquia

ESTRATEGIA. FOMENTAR UNIDADES PRODUCTIVAS Y PROCESOS DE EMPRENDIMIENTO PARA POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD Y/O DE SUS FAMILIARES CUIDADORES

Rol Gobernación

- * Promover la creación de unidades productivas lideradas por población con capacidad y/o sus cuidadores de acuerdo a la vocación productiva del territorio.
- * Identificar las necesidades de las unidades productivas o de emprendimiento de personas con discapacidad y/o sus cuidadores.

Acciones de apoyo

- * Realizar una caracterización de la vocación productiva del territorio y de oportunidades para el emprendimiento de población con discapacidad y/o sus cuidadores.
- * Promover el acceso de la Población con Discapacidad y/o sus cuidadores a la oferta institucional existente en torno a

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección de derechos fundamentales del trabajo)
- * Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional Antioquia
- * Departamento para la prosperidad social -DPS-, Regional Antioquia
- * Instituto Colombiano Bienestar Familiar -ICBF-, Regional Antioquia

Posibles Fuentes de financiamiento

- * (Nacional) Fondo Emprender (SENA), que apoya a Estudiantes SENA, Educación superior, recién egresados Educación superior, Retornados del exterior, entre otros.
- * (Entes territoriales) Recursos propios

Instancias territoriales con competencia

- * Comités territoriales de discapacidad: Comité Departamental y Comités Municipales
- * Red regional de emprendimiento de Antioquia

- * Generar alianzas interinstitucionales e intergremiales que promuevan la sostenibilidad de estas unidades productivas y/o emprendimientos.

emprendimiento y empresarismo, realizando los ajustes razonables necesarios.

- * Realizar alianzas interinstitucionales e intergremiales que promuevan la sostenibilidad de estas unidades productivas y/o emprendimientos.

- * Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional Antioquia
- * Cajas de Compensación Familiar (Comfenalco, Comfama, Comfamiliar Camacol)
- * Cámaras de comercio de Aburrá, de Magdalena Medio y Nordeste Antioqueño, Oriente Antioqueño y Urabá
- * Alcaldías municipales de Antioquia.

- * (Alcaldías) Sistema General de participaciones -SGP-, a través del componente Propósito General para Atención a grupos vulnerables (Ley 715 de 2001)

- * (Nacional) Banco de comercio exterior de Colombia -Bancoldex-, línea de crédito especial.

- * Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -SDCPSL- de Antioquia.

ESTRATEGIA. PROMOVER EL MEJORAMIENTO DE LA EMPLEABILIDAD DE LA POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD ARTICULADAMENTE CON EL SECTOR EMPRESARIAL DE LA REGIÓN

Rol Gobernación

- * Identificar los perfiles ocupacionales de los trabajadores con discapacidad y/o sus cuidadores y las empresas con vocación para la vinculación de población con discapacidad.
- * Socializar con empresarios la normatividad en torno a la vinculación laboral de población con discapacidad, en términos de: beneficios del estado (tributarios, en licitaciones públicas, otros), rutas de despido, derechos laborales, entre otros, que permitan eliminar algunos prejuicios y mejoren la empleabilidad.

Acciones de apoyo

- * Apoyar el análisis de información del Registro para la Localización y Caracterización de las Personas con Discapacidad -RLCPD- que permita la identificación de perfiles ocupacionales de los trabajadores con discapacidad y/o sus cuidadores.

- * Promover la participación de población con discapacidad en la contratación que realizan las propias entidades gubernamentales.

- * Fortalecer rutas de empleo para población con discapacidad y promover ajustes razonables que permitan el acceso de esta población a los servicios que se brindan en los Centros de empleo de su jurisdicción en el marco del Servicio Público de Empleo.

- * Promover con empresarios de la región la implementación de nuevas formas de trabajo (Teletrabajo) que permitan la vinculación laboral de población con discapacidad y/o sus cuidadores.

- * Apoyar la identificación de empresas con vocación para la vinculación de población con discapacidad.

* Socializar con empresarios la normatividad en torno a la vinculación laboral de población con discapacidad, en términos de: beneficios del estado (tributarios, en licitaciones públicas, otros), rutas de despido, derechos laborales, entre otros, que permitan eliminar algunos prejuicios y mejoren la empleabilidad.

* Promover la implementación de nuevas formas de trabajo (Teletrabajo) que permitan la vinculación laboral de población con discapacidad y/o sus cuidadores.

* (Servicio público Empleo) Implementar rutas de empleo para población con discapacidad y realizar ajustes razonables que permitan el acceso de esta población a los servicios que se brindan en los Centros de empleo de su jurisdicción.

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Dirección de derechos fundamentales del trabajo – Dirección Territorial de Antioquia)

* Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo - UAESPE-

* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional Antioquia

* Cajas de Compensación Familiar Comfenalco, Comfama, Comfamiliar Camacol

* Cámaras de comercio de Aburrá, de Magdalena Medio y Nordeste Antioqueño, Oriente Antioqueño y Urabá

* Organizaciones No Gubernamentales (Best Buddies)

* Organizaciones sociales de Población con discapacidad

* Alcaldías municipales de Antioquia

* Empresas – Gremios (ANDI, Comité Intergremial)

* Organizaciones de trabajadores (CUT, CGT, CTC Antioquia)

* Área Metropolitana del Valle de Aburrá

* Proantioquia

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Subsidio familiar) Recursos administrados por Cajas de compensación familiar para aspectos relacionados con el Servicio Público de Empleo - Mecanismo de Protección al Cesante

* (Entes territoriales) Recursos propios

* (Alcaldías) Sistema General de participaciones -SGP-, a través del componente Propósito General para Atención a grupos vulnerables (Ley 715 de 2001).

Instancias territoriales con competencia

* Comités territoriales de discapacidad: Comité Departamental y Comités Municipales

GENERACIÓN DE OPORTUNIDADES LABORALES Y PRODUCTIVAS A POBLACIÓN VÍCTIMA DEL CONFLICTO

La política de generación de empleo para las víctimas del conflicto armado (según características Ley 1448 de 2011) se enmarca en componente reparación integral y se enfoca en formación para el trabajo para fortalecer capacidades de inserción al mercado laboral formal y/o al emprendimiento o fortalecimiento de los proyectos productivos ya existentes y que busquen formalizarse.

Objetivo Nacional Apoyar el auto sostenimiento de las víctimas en edad de trabajar restituyendo sus capacidades para el empleo y autoempleo.

Metas Nacionales (PND) 18.500 Víctimas formadas en marco rutas de empleo y autoempleo para reparación integral a 2018; (PND) Meta Intermedia asociada: 920.000 víctimas que han avanzado en reparación integral por vía administrativa durante el

cuatrienio; (PND) Meta trazadora del pilar de paz: 920.210 Víctimas del conflicto armado individuales y colectivas que han avanzado en reparación integral; (PND) 16 Planes departamentales de atención y reparación integral a víctimas aprobados; (PND) 66 Proyectos de entidades territoriales para atención, asistencia y reparación integral a víctimas, cofinanciados por el Gobierno nacional durante el cuatrienio

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Casos de población víctima de conflicto armado sin garantías de acceso a programas de reinserción laboral como medidas de reparación integral

CAUSAS

* Presencia importante de población víctima del conflicto en el departamento, principalmente en zonas como Bajo Cauca, Urabá Antioqueño, Magdalena Medio.

* Baja conectividad y barreras para el acceso de oferta institucional en algunas regiones periféricas del departamento.

* Procesos tradicionales de selección y funcionamiento interno de las organizaciones dificulta cambios de cultura empresarial hacia la vinculación de población víctima.

EFFECTOS	
* Dificultad de adaptación de población víctima según lugar de recepción.	* Disminución de ingresos que afectan la calidad de vida de este grupo de población

ESTRATEGIA. PROMOVER LA CARACTERIZACIÓN SOCIO-LABORAL DE LA POBLACIÓN VÍCTIMA DEL CONFLICTO ARMADO EN SU TERRITORIO

Rol Gobernación

* Apoyar la caracterización de la población víctima del conflicto a través de la herramienta de caracterización territorial y/o de los canales de atención de la Unidad para las Víctimas.

* Promover el enganche laboral a través de los Centros de Empleo vinculados a la red del Servicio Público de Empleo.

Acciones de apoyo

* Disponer de espacios físicos y de personal capacitado en los puntos de atención, Centros Regionales, Centros de Empleo para propósitos de caracterización y orientación.

* Intercambiar la información con las entidades de orden nacional para mejorar la eficiencia en la caracterización y contacto en la focalización poblacional para los programas de generación de ingresos y empleo.

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Grupo de Equidad Laboral - Dirección Territorial Antioquia)

* Prestadores del Servicio Público de Empleo ya sean del SENA, Cajas de compensación Familiar, Entes territoriales (Gobernaciones y Alcaldías), Agencias privadas y Bolsas de empleo (Universidades)

* Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas (Direcciones Territoriales)

* Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA-, Regional Antioquia

* Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo - UAESPE-

* Alcaldías municipales de Antioquia.

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Entes territoriales) Recursos propios

* (Nacional) Sistema General de Regalías

* (Nacional) Proyectos de inversión del Presupuesto General de la Nación

* (Subsidio familiar) Recursos administrados por Cajas de compensación familiar para aspectos relacionados con el Servicio Público de Empleo - Mecanismo de Protección al Cesante.

Instancias territoriales con competencia

* Comités Territoriales de Justicia Transicional -CTJT-

* Subcomité de Restitución - Grupo de Empleo (cuando intervenga en territorio).

* Mesas de participación

ESTRATEGIA. LEVANTAMIENTO DEL PERFIL PRODUCTIVO DE LOS TERRITORIOS DONDE ESTÁN ASENTADAS LAS VÍCTIMAS

Rol Gobernación

* Aplicar la metodología diseñada por el Grupo de Equidad Laboral del Ministerio del Trabajo para el levantamiento del perfil productivo de los territorios donde están asentadas las víctimas.

* Promover alianzas interinstitucionales para la recopilación e intercambio de información con entidades como Cámaras de Comercio, organismos académicos, y ONG para la identificación de la vocación productiva de los territorios.

Acciones de apoyo

* Intercambiar información con Cámaras de Comercio, organismos académicos, y ONG para la identificación de la vocación productiva de los territorios.

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Grupo de Equidad Laboral - Dirección Territorial Antioquia)

* Cooperación Internacional

* Cámaras de comercio de Aburrá, de Magdalena Medio y Nordeste Antioqueño, Oriente Antioqueño y Urabá

* Observatorio Regional de Mercado de Trabajo –Ormet- Antioquia

* Universidades o Instituciones de Formación Superior

* Alcaldías municipales de Antioquia.

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Entes territoriales) Recursos propios

* (Nacional) Sistema General de Regalías

* (Nacional) Proyectos de inversión del Presupuesto General de la Nación

* (Aliados Red Ormet) Recursos propios de los aliados de la Red Ormet ya sean financieros, técnicos o en especie.

Instancias territoriales con competencia

* Comités Territoriales de Justicia Transicional -CTJT-

* Subcomité de Restitución - Grupo de Empleo (cuando intervenga en territorio)

* Mesas de participación

ESTRATEGIA. DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DE RUTAS LOCALES DE EMPLEO Y AUTOEMPLEO RURAL Y URBANO DE LA POBLACIÓN VÍCTIMA DEL CONFLICTO ARMADO QUE INCLUYEN FORMACIÓN PARA EL TRABAJO, EMPRENDIMIENTO, ENGANCHE LABORAL, ENTRE OTRAS ESTRATEGIAS DE EMPLEO Y AUTOEMPLEO

Rol Gobernación

* Presentar al Gobierno nacional propuestas de diseño y/o de fortalecimiento de programas de generación de empleo y autoempleo para la población víctima del conflicto armado.

* Disponer oportunamente de la información existente.

Acciones de apoyo

* Diligenciar esta información en los instrumentos de planeación, evaluación y seguimiento para el cumplimiento de las responsabilidades de las entidades territoriales en la atención y reparación integral de las víctimas del conflicto, tales como el

Sistema de Información, Coordinación y Seguimiento Territorial (RUSICST), el Plan de Acción Territorial (PAT), el Modelo de Atención, Asistencia y Reparación Integral a las Víctimas (MAARIV), sistemas administrados por la Unidad para las Víctimas.

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Grupo de Equidad Laboral - Dirección Territorial Antioquia)

(Gobernaciones y Alcaldías), Agencias privadas y Bolsas de empleo (Universidades)

* Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas (Subdirección de Nación Territorio - Grupo de Gestión de Oferta - Direcciones Territoriales)

* Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA-, Regional Antioquia

* Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo - UAESPE-

* Departamento para la Prosperidad Social - DPS, Regional Antioquia

* Prestadores del Servicio Público de Empleo ya sean del SENA, Cajas de compensación Familiar, Entes territoriales

* Cooperación Internacional

* Alcaldías municipales de Antioquia.

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Entes territoriales) Recursos propios

* (Nacional) Sistema General de Regalías.

* (Nacional) Proyectos de inversión del Presupuesto General de la Nación

Instancias territoriales con competencia

* Comités Territoriales de Justicia Transicional -CTJT-

* Subcomité de Restitución - Grupo de Empleo (cuando intervenga en territorio)

* Mesas de participación

GENERACIÓN DE OPORTUNIDADES LABORALES Y PRODUCTIVAS A MUJER - EQUIDAD DE GÉNERO

Enfoque de género promueve sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra mujeres. La equidad laboral con enfoque de género promueve reconocimiento social y económico del trabajo de mujeres, garantía efectiva del derecho a igualdad salarial, erradicación de discriminación y violencia en ámbito laboral, y acceso de mujeres a espacios productivos no tradicionales para ellas.

Objetivo Nacional Prevenir y erradicar inequidad, discriminación y violencia contra mujeres en trabajo y promover su participación en mercado laboral

Metas Nacionales (PND) 10,5% Tasa de desempleo femenina a 2018

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Persisten altas brechas salariales para las mujeres y mayor informalidad en mujeres jóvenes (en Medellín 36% de hombres accede a un contrato a término indefinido, frente al 17% en caso de mujeres)	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Persistencia de concepciones culturales patriarcales por de algunos grupos poblacionales (subordinación de mujer en esfera familiar y social) * Cambios en estructura de demanda laboral, segmentación ocupacional en sectores específicos del mercado laboral local y deterioro de las condiciones de trabajo formal. 	<ul style="list-style-type: none"> * Prejuicios culturales (normatividad maternidad) que promueven discriminación para la vinculación laboral de mujeres. * Estigmatización social que fortalecen prejuicios y barreras para la vinculación laboral de mujeres, principalmente en áreas urbanas con población de bajos ingresos. * Crecimiento en el desarrollo de prácticas de explotación sexual y narcóticos asociados al turismo, principalmente en el Valle de Aburrá.
EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Aumento de mujeres en situación de pobreza con barreras de acceso al mercado laboral 	<ul style="list-style-type: none"> * Incremento de prácticas discriminatorias hacia la mujer por falta de ingresos.

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Alta presencia de casos de embarazo adolescente y juvenil que incide en su ingreso al mercado laboral	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Mujeres en responsabilidades del cuidado del hogar, empresarios con percepción de baja escolaridad y cualificaciones de las mujeres para cargos de decisión. 	<ul style="list-style-type: none"> * Altas tasas de desigualdad económica y social, principalmente en áreas rurales o zonas marginadas del Valle de Aburrá * Oferta institucional limitada de servicios de cuidado a la infancia, menores oportunidades de empleo.
EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Perpetuación de ciclo de pobreza en mujeres con familiares a cargo sin acceso a ingresos. 	

ESTRATEGIA. PROMOVER LA CREACIÓN Y/O FORTALECIMIENTO DE ÁREAS INSTITUCIONALES (SECRETARÍA, DIRECCIÓN, OFICINAS) QUE PROMUEVAN LA EQUIDAD DE GÉNERO EN LOS ENTES TERRITORIALES DE ANTIOQUIA

Rol Gobernación

- * Promover y realizar diagnósticos que permitan la identificación de aspectos críticos (reclutamiento de personal, remuneración de salario, acoso laboral y sexual, entre otros) en términos de género en el mercado laboral en el territorio bajo su jurisdicción.
- * Evaluar técnica, económica y jurídicamente la posibilidad de conformar un área administrativa encargada de liderar y/o fortalecer mecanismos de atención a la equidad de género.
- * En caso en que se requiera, tramitar ante las entidades correspondientes la modificación de la estructura administrativa del

Acciones de apoyo

- * Apoyar y/o realizar diagnósticos que permitan la identificación de aspectos críticos (reclutamiento de personal, remuneración de salario, acoso laboral y sexual, entre otros) en términos de género en el mercado laboral en el territorio bajo su jurisdicción.
- * Apoyar la evaluación técnica, económica y jurídica de la posibilidad de conformar un área administrativa encargada de

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Grupo de Equidad Laboral Dirección Territorial Antioquia)
- * Consejería Presidencial Para la Equidad de la Mujer
- * Departamento Nacional de la Función Pública -Función Pública-
- * Asamblea Departamental de Antioquia y Concejos municipales

Ente Territorial para la creación del área (Secretaría, Dirección u oficina) encargada de equidad de género.

* En caso en que el área exista actualmente, coordinar con entidades competentes el desarrollo de actividades que fomenten condiciones laborales equitativas para mujeres y hombres.

* Liderar campañas culturales sobre la erradicación de la discriminación de la mujer en el trabajo.

liderar y/o fortalecer mecanismos de atención a la equidad de género a nivel departamental.

* Apoyar el proceso de modificación de la estructura administrativa del Ente Territorial para la creación del área (Secretaría, Dirección u oficina) encargada de equidad de género.

* Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo -PNUD-

* ONU Mujeres

* Organizaciones No gubernamentales –ONG-

* Observatorio Regional de Mercado de Trabajo –Ormet- Antioquia.

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Ente territorial) Recursos propios

* (Cooperación internacional) Recursos de Cooperación Internacional, entidades como PNUD, ONU Mujeres, otros.

Instancias territoriales con competencia

* Comité Interinstitucional de Equidad de Género para las Mujeres

* Consejo Departamental de Política Social –Codpos Antioquia

ESTRATEGIA. PROMOVER LA GENERACIÓN DE INFORMACIÓN (ESTADÍSTICAS, DOCUMENTOS DE ANÁLISIS, OTROS) EN TORNO A EQUIDAD LABORAL CON ENFOQUE DE GÉNERO EN SU TERRITORIO

Rol Gobernación

* Realizar acuerdos institucionales con entidades del nivel nacional y/o territorial que permitan la generación de información (estadísticas, investigaciones, otros) en torno a equidad laboral con enfoque de género.

* Promover la realización de diagnósticos que permitan la identificación de aspectos críticos (reclutamiento de personal, remuneración de salario, acoso laboral y sexual, entre otros) en

términos de género en el mercado laboral en el territorio bajo su jurisdicción.

* Delegar en una dependencia específica, el monitoreo del registro y/o captación de datos e información relacionada con las problemáticas y coyunturas en materia de equidad laboral con enfoque de género.

Acciones de apoyo

* Establecer metodologías de registro y reporte de información relacionada con las diferentes problemáticas y coyunturas en materia de equidad laboral con enfoque de género.

* Promover la realización de investigaciones y/o consultorías que permitan conocer las particularidades del mercado laboral desagregado por sexo, en materia territorial.

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Grupo de Equidad Laboral – Dirección Territorial Antioquia)

* ONU Mujeres

* Consejería Presidencial Para la Equidad de la Mujer

* Observatorio de mercado de trabajo -ORMET- Antioquia

* Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo -PNUD-

* Departamento Administrativo Nacional de Estadística -DANE-

* Alcaldías municipales de Antioquia

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Ente territorial) Recursos propios

* (Cooperación internacional) Recursos de Cooperación Internacional, entidades como PNUD, ONU Mujeres, otros.

* (Aliados Red Ormet) Recursos propios de los aliados de la Red Ormet ya sean financieros, técnicos o en especie.

Instancias territoriales con competencia

* Comité Interinstitucional de Equidad de Género para las Mujeres

* Consejo Departamental de Política Social –Codpos Antioquia-

ESTRATEGIA. PROMOVER LA CERTIFICACIÓN DE EMPRESAS EN EQUIDAD DE GÉNERO A TRAVÉS DEL "EQUIPARES SELLO DE EQUIDAD LABORAL"

Rol Gobernación

* Apoyar la identificación de grupos de sectores económicos y/o empresas que sean objeto de intervención para la promoción de la equidad laboral con enfoque de género, a través de la implementación Sistemas de Gestión en Igualdad de Género -SGIG-.

* Socializar y promover la implementación de Sistemas de Gestión en Igualdad de Género -SGIG- con empresarios del territorio bajo su jurisdicción, y la certificación con el Sello de equidad laboral Equipares.

Acciones de apoyo

* Apoyar la identificación de grupos de sectores económicos y/o empresas que sean objeto de intervención para la promoción de la equidad laboral con enfoque de género, a través de la implementación Sistemas de Gestión en Igualdad de Género -SGIG-.

* (Mintrabajo - Consejería presidencial) Brindar asistencia técnica a las empresas en implementación de Sistemas de Gestión en Igualdad de Género -SGIG- y certificación con el Sello de equidad laboral Equipares (herramientas de diagnóstico y autodiagnóstico; acompañamiento en el desarrollo de diagnóstico y puesta en marcha del Plan de Acción, capacitación en temas de igualdad y género a la Alta Gerencia y al personal de la Empresa, otros).

* Socializar y promover la implementación de Sistemas de Gestión en Igualdad de Género -SGIG- con empresarios del territorio bajo su jurisdicción, y la certificación con el Sello de equidad laboral Equipares.

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Grupo de Equidad Laboral – Dirección Territorial Antioquia)
- * Consejería Presidencial Para la Equidad de la Mujer
- * Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo -PNUD-
- * ONU Mujeres
- * Organizaciones No gubernamentales –ONG-
- * Cámaras de comercio
- * Gremios (ANDI, Comité Intergremial)
- * Alcaldías municipales de Antioquia
- * Área Metropolitana del Valle de Aburrá
- * Proantioquia.

Posibles Fuentes de financiamiento

- * (Privados) Recursos propios
- * (Ente territorial) Recursos propios
- * (Cooperación internacional) Recursos de Cooperación Internacional, entidades como PNUD, ONU Mujeres, otros.

Instancias territoriales con competencia

- * Comité Interinstitucional de Equidad de Género para las Mujeres
- * Comisión Regional de Competitividad -CRC- Antioquia.

ESTRATEGIA. ARTICULAR PROGRAMAS DE PREVENCIÓN DE EMBARAZO ADOLESCENTE CON FOMENTO DE PROYECTO DE VIDA Y CAPACIDADES PARA ENFRENTAR EL MERCADO LABORAL

Rol Gobernación

- * Realizar programas y acciones que estén dirigidos a los jóvenes trabajadores y cuya finalidad sea su protección y aseguramiento, su formación y capacitación laboral y el cumplimiento de las especiales condiciones laborales que establece la ley para el rango de edad de 16 a 17 años.
- * Promover con entidades involucradas la oferta de servicios disponibles que permita fortalecer el desarrollo del proyecto de vida de los adolescentes
- * Conformar y/o fortalecer el Consejo Departamental de Política Social, principalmente la Mesa de infancia, adolescencia y familia
- que permita la articulación de acciones (educativas, de recreación, cultura, deporte, otras) de diferentes entidades para la prevención del embarazo adolescente.
- * Promover campañas educativas y de socialización y sensibilización en torno a la prevención del embarazo adolescente.
- * Promover la implementación de rutas intersectoriales de servicios y atención para los casos de población en riesgo de quedar en embarazo, población en embarazo y población con derechos vulnerados.

Acciones de apoyo

- * Brindar asesoría y acompañamiento a los entes territoriales en el desarrollo de actividades que promuevan la prevención del embarazo adolescente.
- * Realizar campañas educativas y de socialización y sensibilización en torno a la prevención del embarazo adolescente.
- * Definir e implementar rutas intersectoriales de servicios y atención para los casos de población en riesgo de quedar en embarazo, población en embarazo y población con derechos vulnerados.

Entidades de apoyo

- * Alta Consejería para la mujer
- * Agencia Nacional para la Superación de la Pobreza Extrema -ANSPE-
- * Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF-, Regional Antioquia
- * Ministerio de Salud y Protección Social.
- * Asociación Probienestar de la Familia Colombiana -Profamilia, Antioquia
- * Alcaldías municipales de Antioquia
- * Instituciones educativas.

Posibles Fuentes de financiamiento

- * (Ente territorial) Recursos propios.
- * (Alcaldías) Sistema general de participaciones –SGP-, componente Salud, Educación y Propósito General para Atención a grupos vulnerables (Ley 715 de 2001).

Instancias territoriales con competencia

- * Consejo departamental de política social -CODPOS- Antioquia Mesas de prevención de embarazo adolescente

GENERACIÓN DE OPORTUNIDADES LABORALES Y PRODUCTIVAS A POBLACIÓN JÓVEN

La sociedad colombiana reconoce a las personas como adultas en la segunda etapa de la juventud (18 - 21 años) y aunque la educación es un derecho principal se adiciona el derecho al trabajo. En la tercera etapa (22 – 28 años) se logra un nivel de educación superior o formación para el trabajo y la población es apta para ingresar al mercado laboral si así lo deciden (Conpes, 2014).

Objetivo Nacional Garantizar tránsito de jóvenes a mundo laboral y productivo bajo condiciones de calidad, estabilidad y protección especial en caso de ser requerido.

Metas Nacionales (PND) 13,9% Tasa de Desempleo jóvenes (14 - 28 años) a 2018

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Altas tasas de desempleo juvenil en Antioquia 15,9% a 2014 y población NINI (ni estudia ni trabaja - en Medellín entre 18% y 21% de población entre 14-17 años, a 18 años se incrementa a 40%	
CAUSAS	
* Bajo nivel de inversión de empresas en formación de jóvenes, mayor valoración de contratación de población con formación y experiencia previa. * Requisitos de experiencia y formación previa se convierte en barrera de acceso al trabajo juvenil	* Existencia de actividades informales e ilegales (combos, grupos armados, otros) que generan incentivos negativos a la vinculación de población joven al mercado formal. * Estigmatización social que fortalecen prejuicios y barreras para la vinculación laboral de jóvenes, principalmente en áreas urbanas con población de bajos ingresos.
EFFECTOS	
* Sobreoferta de jóvenes de bajos ingresos con baja experiencia y de menor capacitación, empleándose en sectores informales con pago de remuneraciones inferiores.	* Jóvenes, población de bajos ingresos excluidos del mercado laboral vinculados en actividades ilegales y delincuenciales, o con derechos vulnerados.

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Alto nivel de informalidad y bajo nivel de remuneración de la población joven, tanto del área urbana (comercio y ventas ambulantes) como rural	
CAUSAS	
* Estigmatización social que fortalecen prejuicios y barreras para la vinculación laboral de jóvenes, principalmente en áreas urbanas con población de bajos ingresos. * Bajo nivel de remuneración en trabajos formales (inferiores al salario mínimo) que incentivan el desarrollo de actividades informales e ilegales.	* Existencia de actividades informales e ilegales (combos, grupos armados, otros) que generan incentivos negativos a la vinculación de población joven al mercado formal.
EFFECTOS	
* Vinculación de jóvenes a actividades informales e ilegales (combos, grupos armados, otros).	* Perpetuación del ciclo de la pobreza a mediano y largo plazo con efectos sociales negativos

ESTRATEGIA. APOYAR LA INCLUSIÓN LABORAL Y PRODUCTIVA DE LOS JÓVENES EN LOS PROYECTOS IMPULSADOS POR LAS AGENDAS PRODUCTIVAS O COMPETITIVAS DE LOS TERRITORIOS

Rol Gobernación

* Definir en el Plan de Desarrollo Departamental estrategias para la productividad o la competitividad que tengan un importante componente de mano de obra no calificada y semi-calificada donde se pueda vincular población joven. (Obras de infraestructura, cadenas productivas, etc.).

* Identificar las necesidades de mano de obra calificada y semi-calificada que requerirán en el corto, mediano y largo plazo la inversión pública y privada proyectada para el departamento, de

Acciones de apoyo

* Generar los documentos pertinentes en convenio con los ORMET para conocer las principales apuestas productivas del territorio.

manera que pueda orientarse la formación de los jóvenes hacia esas necesidades.

* Promover la realización de estudios donde se permita identificar elementos claros de la demanda laboral, para lograr establecer relaciones con las apuestas productivas y competitivas del territorio.

* Articular los resultados con entidades como el SENA, instituciones de formación para el trabajo y CCF con el fin de orientar los

procesos de formación hacia los sectores donde se concentran las mayores apuestas productivas.

* Establecer convenios y buenas prácticas con entidades e instancias que articulen la oferta y demanda laboral.

Entidades de apoyo

* Ministerio de Trabajo (Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar – Dirección Territorial Antioquia)

* Departamento para la Prosperidad Social -DPS-, Regional Antioquia

* Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo -UAESPE-

* Alcaldías municipales de Antioquia

* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional Antioquia

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Ente territorial) Recursos Propios

* Recursos de Regalías en los componentes Fondo de desarrollo regional y Compensación

Instancias territoriales con competencia

* Comisiones Regionales de Competitividad -CRC- Antioquia

* Red de Observatorios Regionales de Mercado de Trabajo –Ormet Antioquia

* Generar los mecanismos de comunicación y coordinación con las entidades de apoyo con el fin de mejorar los procesos de inclusión laboral de los jóvenes.

* Cajas de Compensación Familiar (Comfenalco, Comfama, Comfamiliar Camacol)

* Cámaras de comercio de Aburrá, de Magdalena Medio y Nordeste Antioqueño, Oriente Antioqueño y Urabá

* Empresas – Gremios (ANDI, Comité Intergremial)

* Organizaciones de trabajadores (CUT, CGT, CTC Antioquia)

* Área Metropolitana del Valle de Aburrá

* Proantioquia

* (Privados) Recursos sector Privado.

* Mesas de empleo y formalización laboral de Antioquia

* Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -SDCPSL- de Antioquia.

ESTRATEGIA. IDENTIFICAR Y PARTICIPAR DE LAS ESTRATEGIAS PÚBLICAS O PRIVADAS QUE PROMUEVAN LA EMPLEABILIDAD DE LA POBLACIÓN JOVEN EN EL DEPARTAMENTO

Rol Gobernación

* Identificar los diferentes programas o estrategias que promuevan la empleabilidad en los jóvenes sean de origen público o privado.

* Apoyar la promoción y socialización de los programas o estrategias identificadas en los diferentes escenarios como las mesas técnicas de empleo, las subcomisiones departamentales de concertación de políticas laborales y salariales y demás instancias pertinentes, con el fin de buscar sinergias y articulación entre los actores institucionales del territorio.

* Promover el dialogo social tripartito en torno a estrategias públicas y privadas que impacten la empleabilidad de los jóvenes en territorio.

* Realizar seguimiento y monitoreo al comportamiento de las variables de resultado de empleo joven en el territorio.

Acciones de apoyo

* (40.000 Primeros empleos) Priorizar y generar insumos a las Cajas de compensación familiar -CCF- de los sectores departamentales con mayores posibilidades de enganche laboral para los Jóvenes.

* Diseñar los instrumentos necesarios para el seguimiento y monitoreo a los productos y resultados de las estrategias en el territorio.

* Generar los lineamientos respectivos para una adecuada articulación de las estrategias a nivel departamental y municipal.

* Dar apoyo a las respuestas o inquietudes que surjan sobre los alcances e implementación de estos programas en los territorios o formular e implementar oferta complementaria para garantizar el éxito de las intervenciones (ej. Becas, Apoyo sostenimiento, transporte, espacios de formación, cofinanciación de capital semilla, etc.)

* Impulsar campañas que promuevan una "Cultura del trabajo decente" dirigida a Jóvenes haciendo énfasis en las recompensas que a mediano y largo plazo trae la formación y el trabajo formal en regiones donde los jóvenes experimentan además de la falta de oportunidades, un apatía o falta de motivación por el trabajo y no ven la recompensa del mismo como algo importante.

* Generar convenios, memorandos de entendimientos o demás que se consideren pertinentes en aras de lograr adecuados mecanismo de apoyo, coordinación y comunicación entre las entidades involucradas.

* Apoyar campañas que promuevan una "Cultura del trabajo decente" dirigida a Jóvenes haciendo énfasis en las recompensas que a mediano y largo plazo trae la formación y el trabajo formal en regiones donde los jóvenes experimentan además de la falta de oportunidades, un apatía o falta de motivación por el trabajo y no ven la recompensa del mismo como algo importante.

Entidades de apoyo

- * Ministerio de Trabajo (Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar – Dirección Territorial Antioquia)
- * Departamento para la Prosperidad Social -DPS-, Regional Antioquia
- * Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo - UAESPE-
- * Alcaldías municipales de Antioquia
- * Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional Antioquia
- * Cajas de Compensación Familiar (Comfenalco, Comfama, Comfamiliar Camacol)

- * Cámaras de comercio de Aburrá, de Magdalena Medio y Nordeste Antioqueño, Oriente Antioqueño y Urabá
- * Empresas – Gremios (ANDI, Comité Intergremial)
- * Organizaciones de trabajadores (CUT, CGT, CTC Antioquia)
- * Área Metropolitana del Valle de Aburrá
- * Proantioquia
- * Prestadores del Servicio Público de Empleo ya sean del SENA, Cajas de compensación Familiar, Entes territoriales (Gobernaciones y Alcaldías), Agencias privadas y Bolsas de empleo (Universidades).

Posibles Fuentes de financiamiento

- * (Entes territoriales) Recursos propios
- * (SENA) Fondo emprender, que apoya a Estudiantes SENA, Educación superior, recién egresados Educación superior, Retornados del exterior, entre otros.

- * (Privados) Recursos propios
- * (Subsidio familiar) Recursos administrados por Cajas de compensación familiar para aspectos relacionados con el Servicio Público de Empleo - Mecanismo de Protección al Cesante.

Instancias territoriales con competencia

- * Consejo de Juventud (Departamental - Municipal)
- * Consejo Departamental de Política Social –Codpos Antioquia-
- * Mesa de empleo y formalización laboral de Antioquia

- * Red de Observatorios regionales de mercado de trabajo – Ormet Antioquia
- * Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -SDCPSL- de Antioquia

ESTRATEGIA. ESTABLECER ALIANZAS O MECANISMOS DE ARTICULACIÓN CON LA OFERTA IDENTIFICADA PARA LOS JÓVENES

Rol Gobernación

- * Liderar la articulación entre las entidades presentes en el departamento y buscar que sus acciones se den de manera coordinada para asegurar intervenciones integrales, pertinentes y eficaces sobre la población joven.
- * Participar activamente de las diferentes instancias donde se genere discusión, para lograr unificar criterios y establecer rutas de trabajo para un adecuado encuentro entre la oferta y demanda laboral del territorio.

- * Formular, actualizar y/o implementar Planes, programas u otras estrategias para la promoción del empleo y el empleo juvenil en el marco del trabajo decente donde se definan metas, responsabilidades y roles de los actores involucrados.
- * Utilizar los mecanismos establecidos por ley para apoyar la inclusión laboral de jóvenes en estos escenarios.

Acciones de apoyo

- * Realizar recomendaciones sobre la oferta de programas de formación según la dinámica y resultados de los estudios de prospectiva laboral realizados en conjunto con instancias idóneas como la Red de Observatorios regionales de mercado de trabajo - Red Ormet-.

- * Generar mecanismos de coordinación claros ante el nivel central para la desconcentración de programas y lineamientos de formación para el trabajo hacia los territorios.
- * Crear alianzas que faciliten la puesta en marcha de este tipo de iniciativas.

Entidades de apoyo

- * Ministerio de Trabajo (Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar – Dirección Territorial Antioquia)
- * Ministerio de Educación Nacional
- * Prestadores del Servicio Público de Empleo ya sean del SENA, Cajas de compensación Familiar, Entes territoriales (Gobernaciones y Alcaldías), Agencias privadas y Bolsas de empleo (Universidades)

- * Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional Antioquia
- * Cajas de Compensación Familiar (Comfenalco, Comfama, Comfamiliar Camacol)
- * Instituciones de formación para el trabajo
- * Alcaldías municipales de Antioquia.

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Subsidio familiar) Recursos administrados por Cajas de compensación familiar para aspectos relacionados con el Servicio Público de Empleo - Mecanismo de Protección al Cesante

* (Ente territorial) Recursos propios

* (Cooperación internacional) Recursos de Cooperación Internacional, entidades como PNUD, OIT, CEPAL, otros.

Instancias territoriales con competencia

* Consejo Territorial de Juventud (Departamental - Municipal)

* Consejo Departamental de Política Social -CODPOS- de Antioquia

GENERACIÓN DE OPORTUNIDADES LABORALES Y PRODUCTIVAS A POBLACIÓN MIGRANTE

La migración laboral tiene en cuenta diferentes grupos que son: retornados, colombianos en el exterior que regresan al país en condiciones de retorno productivo, laboral, solidario, humanitario o por causa especial; colombianos que viven en el exterior y sus familias en Colombia, y extranjeros que trabajan en Colombia.

Objetivo Nacional Facilitar el ingreso al mercado laboral de la población en situación de retorno, brindar orientación a colombianos que migran al exterior (para evitar trata y tráfico de personas y explotación laboral) y garantizar goce de derechos laborales de trabajadores extranjeros en Colombia

Metas Nacionales (Mintrabajo) 50% de población en Registro Único de Retornados en -SPE- a 2015; (Mintrabajo) 4 Protocolos regionales de orientación laboral en departamentos de mayor experiencia migratoria a 2018; (Mintrabajo) 17.000 Trabajadores en -RUTEC- a 2018

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Dificultad para enganche laboral de población migrante que ha retornado desde el exterior y requerimientos de información de población que viaja al extranjero	
CAUSAS	
* Alta dinámica migratoria del departamento, principalmente de población que viaja al extranjero.	* Crisis económica internacional que incentiva flujos migratorios de población que retorna al departamento
EFFECTOS	
* Incremento de tasas de desempleo local y bajo aprovechamiento del capital humano y financiero para crecimiento y desarrollo del departamento	* Incremento en riesgo de población que viaja al exterior por desinformación

ESTRATEGIA. FORTALECER ARTICULACIÓN CON OFICINAS DE ATENCIÓN AL MIGRANTE (CANCELLERÍA) EN EL DEPARTAMENTO PARA ATENCIÓN DE POBLACIÓN RETORNADA, COLOMBIANOS EN EL EXTERIOR Y EXTRANJEROS EN COLOMBIA

Rol Gobernación

* Promover convenios con Oficinas de Atención al Migrante (Cancillería) para la atención de población retornada, familias de migrantes colombianos y colombianos interesados en viajar o radicarse en el exterior.

* Liderar la articulación de entidades relacionadas con aspectos migratorios en el departamento que permitan el desarrollo de acciones para el mejoramiento de empleabilidad y garantía de derechos laborales de población migrante, promoviendo a la población migrante como sujetos de atención por parte de gobernación y alcaldía.

Acciones de apoyo

* Articularse con otras entidades relacionadas con aspectos migratorios en su territorio para el desarrollo de acciones que permitan el mejoramiento de empleabilidad y garantía de derechos laborales de población migrante, ya sea población retornada o colombianos en el exterior.

* Participar en socialización y capacitación sobre aspectos laborales de la migración (Diálogo Social Tripartito y Migración Laboral).

* Brindar información y orientación laboral a los colombianos retornados (Ley 1565 de 2012 - Registro Único de Retornados), ya sea el caso de Retorno productivo (Fondo Emprender) y Retorno laboral (Servicio público de empleo).

* Brindar información y orientación laboral a los colombianos interesados en viajar o radicarse en el exterior, y establecer redes de información (Fortalecer iniciativa Antioquia sos paisa).

* Elaborar cartillas informativas y de orientación laboral a población migrante (oferta institucional - red de prestadores servicio público de empleo, otros) ya sea población retornada o colombianos en el exterior.

* Brindar asistencia técnica y capacitación a funcionarios en torno a aspectos laborales de la migración (Diálogo social tripartito y migración laboral)

* Realizar protocolos regionales de orientación laboral y promover financiación y acompañamiento por medio del Servicio Público de Empleo a proyectos productivos de generación de ingresos.

Entidades de apoyo

* Ministerio de Relaciones Exteriores - Oficinas de Atención al Migrante.

* Observatorio Regional de Mercado de Trabajo ORMET - Antioquia

* Ministerio del Trabajo (Dirección de movilidad y formación para el trabajo - Dirección Territorial Antioquia)

* Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo - UAESPE-

* Caja de compensación familiar (Comfenalco, Comfama, Comfamiliar Camacol)

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Ente territorial) Recursos propios

Instancias territoriales con competencia

* Comité Departamental de Migración

* Comité Municipal de Migración

* (Mintrabajo) Garantizar la cautela de derechos laborales de trabajadores extranjeros en sus territorios y brindar herramientas para su asesoría como Línea 120, asesoría en Dirección Territorial.

* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-Regional Antioquia

* Unidad Administrativa Especial Migración Colombia -Migración Colombia-

* Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas - UARIV-

* Departamento para la Prosperidad Social -DPS-Regional Antioquia

* Alcaldías municipales de Antioquia.

* (Subsidio familiar) Recursos administrados por Cajas de compensación familiar para aspectos relacionados con el subsidio familiar.

* Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales –SDCPSL de Antioquia - Mesa para la Gestión Migratoria Laboral

TELETRABAJO

Teletrabajo es una forma de organización laboral donde el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros se da utilizando tecnologías de la información y comunicación -TIC- para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. La Ley 1221 de 2008 establece tres modalidades de teletrabajo: Teletrabajo autónomo, Teletrabajo suplementario y Teletrabajo móvil. (Mintic; 2014)

Objetivo Nacional Promover y regular el Teletrabajo como instrumento para generación de empleo y autoempleo con utilización de tecnologías de información y telecomunicaciones (TIC)

Metas Nacionales (Mintrabajo) 120.000 teletrabajadores en Colombia a 2018; (Mintrabajo) 500 organizaciones vinculadas en Pactos por el Teletrabajo a 2018.

PROBLEMÁTICA CENTRAL: * Baja implementación de formas alternativas de trabajo, como Teletrabajo, para el aumento de productividad de empresas y vinculación de población con barreras de acceso al lugar de trabajo.	
CAUSAS	
* Modelos de trabajo tradicionales que aumentan los costos de operación y gestión en sectores cada vez más competitivos.	* Baja conectividad en subregiones periféricas del departamento para la implementación de estas prácticas
* Modelos administrativos acartonados y temerosos que no posibilitan estrategias de flexibilización laboral.	
EFFECTOS	
* Pérdida de oportunidad en aumento de la productividad por disminución de costos y motivación de personal.	* Persistencia en barreras de acceso al mercado laboral de poblaciones que tradicionalmente excluidas (población con discapacidad, cuidadores, madres cabeza de hogar y personas que viven en zonas apartadas)
* Impacto negativo en medio ambiente por volumen de tráfico en la ciudad."	

ESTRATEGIA. SOCIALIZACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN ACERCA DE LOS BENEFICIOS DEL TELETRABAJO A LA COMUNIDAD DE ANTIOQUIA

Rol Gobernación

* Liderar mesas técnicas con las Alcaldías en coordinación con el Ministerio de TIC y el Ministerio del Trabajo.

* Legitimador de pactos de Teletrabajo en coordinación con el Ministerio de TIC y el Ministerio del Trabajo.

Acciones de apoyo

* (Mintrabajo - Min TIC) Apoyar la creación de modelo de competencias en torno a los funcionarios potenciales teletrabajadores en Antioquia.

* (Mintrabajo-MinTIC) Movilizar construcción de política pública en materia de Teletrabajo en los municipios de Antioquia.

* Promover la creación de plataformas tecnológicas para aprovechar el talento humano de la región y que sean fuente de empleos nuevos.

* Propiciar mayores inversiones en infraestructura de conectividad.

* (IDEA-EPM-Área Metropolitana del Valle de Aburrá) Articulación de entidades con fondos para el emprendimiento para la promoción del sector de software y servicios convexos en la región.

* Instituciones Educativas Públicas y Privadas: Apoyar con estudios e investigaciones en los procesos de fortalecimiento del Teletrabajo en Antioquia.

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Dirección de Derechos Fundamentales – Dirección Territorial Antioquia)

* Ministerio de TIC

* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional Antioquia

* Empresas Públicas de Medellín -EPM-

* Cajas de Compensación Familiar (Comfenalco, Comfama, Comfamiliar Camacol)

* Cámaras de comercio de Aburrá, de Magdalena Medio y Nordeste Antioqueño, Oriente Antioqueño y Urabá

* Empresas – Gremios (ANDI, Comité Intergremial de Antioquia)

* Área Metropolitana del Valle de Aburrá

* Proantioquia

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Ente territorial) Recursos propios

* (Privados) Recursos propios de las empresas que implementen esta modalidad.

Instancias territoriales con competencia

* Red Nacional de Fomento al Teletrabajo

* Comisión regional de competitividad –CRC- Antioquia

* Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -SDCPSL- Antioquia.

ESTRATEGIA. GENERAR PACTOS DE TELETRABAJO CON LAS ADMINISTRACIONES MUNICIPALES DE ANTIOQUIA Y LAS ENTIDADES DESCENTRALIZADAS DE LA GOBERNACIÓN

Rol Gobernación

* Apoyar la identificación de grupos de sectores económicos y/o empresas que sean objeto de intervención para la promoción del Teletrabajo en sus tres modalidades de acuerdo a las necesidades de su territorio.

Acciones de apoyo

* Identificar grupos de sectores económicos y/o empresas que sean objeto de intervención para la promoción del Teletrabajo en sus tres modalidades de acuerdo a las necesidades de su territorio.

* Brindar acompañamiento técnico en temas jurídicos, tecnológicos y de recursos humanos para la implementación de programas de teletrabajo en las organizaciones

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Dirección de Derechos Fundamentales – Dirección Territorial Antioquia)

* Ministerio de TIC

* Implementar prácticas de Teletrabajo al interior de la organización y promover su implementación en otras entidades gubernamentales

* Socializar y promover la implementación del Teletrabajo con empresarios del territorio y coordinar las actividades que se hagan en este sentido con los municipios bajo su jurisdicción

* Implementar programas de formación y certificación a teletrabajadores que hacen parte de las organizaciones.

* Socializar y promover la implementación del Teletrabajo con empresarios, directivos, sindicato y trabajadores del territorio y coordinar las actividades que se hagan en este sentido con los municipios bajo su jurisdicción

* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional Antioquia

* Empresas Públicas de Medellín -EPM-

* Alcaldías municipales de Antioquia.

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Ente territorial) Recursos propios

* (Privados) Recursos propios de las empresas

Instancias territoriales con competencia

* Red Nacional de Fomento al Teletrabajo

* Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales –SDCPSL de Antioquia

* Comisión Regional de Competitividad -CRC- de Antioquia

SUBSIDIO FAMILIAR Y MECANISMO DE PROTECCIÓN AL CESANTE

El Sistema de Subsidio Familiar es el conjunto de instituciones orientadas a la protección integral tanto del trabajador como de su familia, donde algunos de sus beneficios son: cuota monetaria, salud, vivienda, crédito social, subsidios en especie, recreación, capacitación para trabajo, educación formal, programas promoción y prevención, turismo social, atención a adulto mayor y niñez y mecanismo de protección al cesante. A través de Cajas de Compensación se reconocen servicios sociales complementarios a afiliados

Objetivo Nacional Promover afiliación al sistema de subsidio familiar y aprovechamiento de servicios sociales a través de Cajas de compensación familiar.

Metas Nacionales (PND) 9.638.181 Afiliados a cajas compensación en 2018; (PND) 320.000 Beneficiarios del mecanismo de protección al cesante a 2018.

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Bajo nivel de población ocupada afiliada al sistema de subsidio familiar en el departamento y centralización de la oferta de servicios en áreas urbanas	
CAUSAS	
* Alto costo que representa para las empresas el pago del parafiscal para subsidio familiar.	* Desconocimiento de las bondades del sistema de subsidio familiar por parte de empleadores y trabajadores.
* Alto nivel de informalidad (empresarial y laboral) en el departamento, principalmente en subregiones periféricas	* Centralización de oferta de servicios, principalmente en el Valle de Aburrá
EFFECTOS	
* Desaprovechamiento de oportunidades para mejorar la calidad de vida de las familias de los trabajadores mediante la gestión y entrega, en subsidios y servicios, de parte de los aportes de seguridad social que hacen los empleadores.	* Desprotección de trabajador y de su núcleo familiar que los priva de lograr una mejora en su calidad de vida.

ESTRATEGIA. APOYAR LA SOCIALIZACIÓN DE BENEFICIOS DEL SISTEMA DE SUBSIDIO FAMILIAR (SALUD, VIVIENDA, EMPRENDIMIENTO, MECANISMO DE PROTECCIÓN AL CESANTE) Y PROMOVER LA AFILIACIÓN DE LA POBLACIÓN EN EL MARCO DE LA FORMALIZACIÓN LABORAL

Rol Gobernación

* Promover la identificación de grupos de población prioritarios (empresas - trabajadores) para la socialización de beneficios de afiliación al sistema de subsidio familiar y el mecanismo de protección al cesante.

* Promover la coordinación y articulación de diferentes instituciones con presencia a nivel territorial para adelantar procesos de

divulgación de información y promoción de la afiliación al sistema de subsidio familiar y el mecanismo de protección al cesante.

* Promocionar las políticas, planes, programas y proyectos en materia de subsidio familiar que se estén adelantando en su territorio (socialización normatividad, salud, vivienda, emprendimiento, contrato sindical).

Acciones de apoyo

* Identificar grupos de población prioritarios (empresas - trabajadores) para la socialización de beneficios de afiliación al sistema de subsidio familiar y el mecanismo de protección al cesante.

* Implementar procesos de divulgación de información y promoción de la afiliación al sistema de subsidio familiar y el mecanismo de protección al cesante.

* Brindar información en torno a las políticas, planes, programas y proyectos en materia de subsidio familiar que se estén adelantando en el territorio (socialización normatividad, salud, vivienda, emprendimiento, contrato sindical, pensionados, migrantes, madres comunitarias, servicio doméstico, otros)

* Brindar información de los servicios de las Cajas de compensación familiar y los beneficios del sistema de subsidio familiar, incluyendo, los del mecanismo de protección al cesante.

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección Generación y protección del empleo y subsidio familiar - Dirección territorial Antioquia)
- * Caja de compensación familiar (Comfenalco, Comfama, Comfamiliar Camacol)
- * Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo - UAESPE-

- * Cámaras de comercio de Aburrá, de Magdalena Medio y Nordeste Antioqueño, Oriente Antioqueño y Urabá
- * Alcaldías municipales de Antioquia
- * Gremios productivos (Comité Intergremial de Antioquia, ANDI)

Posibles Fuentes de financiamiento

- * (Entes territoriales) Recursos propios

- * (Subsidio familiar) Recursos administrados por Cajas de compensación familiar para aspectos relacionados con el subsidio familiar

Instancias territoriales con competencia

- * Red Nacional de Formalización Laboral

- * Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -SDCPSL- de Antioquia

NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR PÚBLICO - SUBCOMISIÓN DEPARTAMENTAL DE CONCERTACIÓN DE POLÍTICAS SALARIALES Y LABORALES -SDCPSL-

Colombia en cumplimiento de los Convenios 98, 151 y 154 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ratificados por el Gobierno Nacional, debe garantizar el proceso de negociación colectiva en el sector público. Además, fortalecer las Subcomisiones de Concertación de Políticas Salariales y Laborales que están conformadas por organizaciones de trabajadores y empleadores y representantes gubernamentales del nivel territorial siendo el principal escenario para el diálogo social en material laboral y salarial y equivalente en territorio de Comisión Permanente de nivel nacional (Art. 56 Constitución Política Colombia)

Objetivo Nacional Promover el dialogo social tripartita (gobierno, empresarios y trabajadores) y/o bipartita (gobierno y trabajadores) para la promoción del trabajo decente y la prevención y atención de conflictos de socio – laboral.

Metas Nacionales (Mintrabajo) Garantizar derechos fundamentales trabajo, en particular derechos de asociación, libertad sindical y negociación colectiva; (Mintrabajo) 33 agendas de dialogo activas cada año (Departamentales y Bogotá);

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Baja utilización de espacios para la promoción del dialogo social y la concertación que permita la prevención y solución de conflictos laborales	
CAUSAS	
* Bajo conocimiento del espacio dialogo social y concertación para la prevención y solución de conflictos laborales por parte de empresarios y trabajadores.	* Limitación de recursos (financieros, técnicos, capital humano, otros) para el funcionamiento adecuado del espacio de discusión y concertación
* Concentración de la oferta de espacios de dialogo social, principalmente en ciudad capital ,dificultando acceso a representantes de otras subregiones del departamento	
EFFECTOS	
* Incremento de los conflictos laborales que tienen incidencia en aspectos de tipo económico y social (zonas de hidrocarburos y mineras)	* Disminución número de trabajadores sindicalizados y atomización de movimiento sindical, con poca capacidad de movilización y de coordinación con otros sindicatos

ESTRATEGIA. PROMOVER EL FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL (SUBCOMISIÓN DE CONCERTACIÓN DE POLÍTICA LABORAL Y SALARIAL) PARA LA PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE TIPO LABORAL

Rol Gobernación

- * Liderar la conformación y/o fortalecimiento de la Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -SDCPSL- en su territorio conjuntamente con el Ministerio del Trabajo.

- * Promover el cumplimiento de los compromisos que se establezcan en el marco de la Subcomisión.

* Promover el fortalecimiento institucional de la Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -SDCPSL- a través de su participación, vinculación de actores clave y creación de espacios de discusión en torno a políticas públicas de empleo, laborales y salariales en el nivel territorial.

Acciones de apoyo

* (Mintrabajo) liderar programas para incrementar la capacidad técnica de las organizaciones sindicales y gremios, en aras de conservar las condiciones del trabajo decente y su formalidad.

* Fortalecer los espacios de dialogo social para la prevención y solución de conflictos y servir de garante en el caso en que sea necesario.

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Dirección Derechos Fundamentales - Dirección Territorial Antioquía)

* Alcaldías municipales de Antioquía

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Entes territoriales) Recursos propios.

Instancias territoriales con competencia

* Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -SDCPSL- Antioquia

* Fortalecer los espacios de dialogo social para la prevención y solución de conflictos y servir de garante en el caso en que sea necesario.

* (Mintrabajo) Realizar la Secretaría Técnica y el seguimiento al cumplimiento de los compromisos establecidos en el marco de la Subcomisión.

* Organizaciones de Trabajadores (CGT Antioquía, CUT Antioquía, CTC Antioquía)

* Gremios (ANDI, Comité Intergremial de Antioquía y otros)

CAPITULO 6

PACTO POR LA FORMALIZACIÓN

FORMALIZACIÓN LABORAL

La formalización laboral se encuadra en tres aspectos: vinculación laboral con vocación de permanencia y correcta identificación de vínculo; determinación de realidad laboral en supuestos de intermediación y acuerdos de formalización; y cobertura universal de diversos tipos de trabajo dependiente/independiente del Sistema de Seguridad Social Integral.

Objetivo Nacional Promover formalización laboral, principalmente afiliación sistema seguridad social integral, de acuerdo a realidades socioeconómicas sectoriales, poblacionales y regionales

áreas metropolitanas a 2018; (PND) 2.300.000 Adultos mayores con pensión a 2018; (PND) 10.704.915 Afiliados activos a pensiones en 2018; (PND) 10.743.090 Afiliados a riesgos laborales en 2018; (PND) 1.271.000 Personas vinculadas a los Beneficios Económicos Periódicos -BEPS- a 2018

Metas Nacionales (PND) 36,0% Tasa formalidad nacional a 2018; (PND) 50,2% Tasa formalidad en 13

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Alto nivel de informalidad laboral a nivel departamental, con mayor énfasis en población vulnerable y área rural	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Alto nivel de organizaciones informales (empresarial) en el departamento (por cada PYME en Antioquia hay otra organización informal). * Pobreza estructural, conflicto armado y desplazamiento de la población rural aumenta las tasas de desempleo y vinculación a sector informal. 	<ul style="list-style-type: none"> * Desconocimiento de normas laborales y cumplimiento de protección social por parte de empleadores, trabajadores y comunidad en general. * Bajo desarrollo productivo en algunas subregiones periféricas del departamento.
EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Deterioro de calidad de vida de trabajadores y aumento de riesgos para empleadores de sanciones legales por incumplimiento de requisitos de protección social * Inestabilidad económica para los hogares que dependen de ingresos percibidos por empleos informales y sin protección social. 	<ul style="list-style-type: none"> * Trabajadores con baja cualificación tienen menores posibilidades de acceder a empleos de calidad y con las garantías de afiliación a la seguridad social.

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Grupos poblacionales vulnerables sin afiliación a seguridad social	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Carencia de socialización sobre beneficios de aseguramiento, rutas para afiliación y nuevas medidas que flexibilizan aportes * Bajo nivel de educativo de la población informal, ingresos precarios y desprotección laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> * Baja garantía de ingresos fijos para necesidades del hogar, y por ende, ingresos insuficientes para garantizar pago de seguridad social.
EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Mayor desprotección de población en caso de accidentes laborales y/o culminación de etapa productiva. 	

ESTRATEGIA. PROMOVER LA CONFORMACIÓN Y/O FORTALECIMIENTO DE LA RED NACIONAL DE FORMALIZACIÓN LABORAL EN EL DEPARTAMENTO DE ANTIOQUIA

Rol Gobernación

* Aportar información que permita la selección de grupos de interés para la formalización laboral, su caracterización y diseño de estrategias de intervención.

* Participar en procesos de divulgación y promoción para la formalización laboral

* Promover la coordinación y articulación de las diferentes instituciones a nivel territorial que permitan la implementación de estrategias de intervención con grupos definidos.

* Promover el seguimiento a las actividades establecidas en los planes de acción definidos en el marco de la red.

Acciones de apoyo

* Desarrollar una institucionalidad de articulación interinstitucional a nivel nacional y territorial a favor de acciones de formalización laboral.

* Identificar los grupos de interés a ser afiliados a la seguridad social y barreras de acceso para su afiliación.

* Definir estrategias que permitan mejorar los servicios que integran el sistema de seguridad social.

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Dirección de generación y protección del empleo y subsidio familiar – Dirección Territorial Antioquia)

* Gremios productivos (ANDI, Fenalco, Comité Intergremial Antioquia)

* Unidad Administrativa del Servicio público de empleo -UAESPE- y operadores del Servicio Público de empleo

* Observatorio Regional de Mercado de Trabajo – Ormet- Antioquia

* Organizaciones de trabajadores (CGT, CUT, CTC Antioquia)

* Cajas de Compensación Familiar (Comfenalco, Comfama, Comfamiliar Camacol)

* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional Antioquia

* Cámaras de comercio de Aburrá, de Magdalena Medio y Nordeste Antioqueño, Oriente Antioqueño y Urabá - Confecameras.

* Alcaldías municipales de Antioquia

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Entes territoriales) Sistema General de participaciones -SGP-, a través del componente Salud (Ley 715 de 2001)

* (Entes territoriales) Recursos propios.

Instancias territoriales con competencia

* Red Nacional de Formalización Laboral

* Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -SDCPSL- Antioquia.

* Mesa de empleo y formalización laboral de Antioquia

ESTRATEGIA. SOCIALIZAR CON GRUPOS INTERESADOS DE POBLACIÓN LOS MECANISMOS FLEXIBLES DE AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL, COMO BEPS, COTIZACIÓN POR SEMANAS, Y EN POBLACIONES ESPECÍFICAS COMO TAXISTAS, MADRES COMUNITARIAS, SERVICIO DOMÉSTICO, ENTRE OTROS

Rol Gobernación

* Promover la identificación de grupos de población prioritarios para la formalización laboral, principalmente en el componente de afiliación a la seguridad social teniendo en cuenta las características de los esquemas flexibles: BEPS, Cotización por semana, Sectores específicos (conductores vehículo taxi, trabajadores de belleza, servicio doméstico, otros), Madres comunitarias, entre otros.

* Promover la coordinación y articulación de las diferentes instituciones a nivel territorial para promover la formalización (empresarial, turística, minera, etc.), y por lo tanto, la afiliación a seguridad social de la población en los diferentes sectores económicos relacionados con las características de los esquemas flexibles.

* Gestionar establecimiento de puntos BEPS en municipios, mediante convenios con entidades públicas departamentales o municipales, para disposición de espacios físicos.

* Participar en procesos de divulgación de información y promoción de la afiliación a la seguridad social, principalmente, en población que cumple con requisitos para los esquemas flexibles.

Acciones de apoyo

* Identificar grupos de población para la afiliación a seguridad social a través de mecanismos flexibles (población adulta mayor, población rural (campesinos, indígenas, otros), servicio doméstico, conductores de taxi, madres comunitarias, entre otros).

* Transmitir las barreras identificadas a los operadores que permitan el diseño de estrategias que permitan eliminarlas.

* Identificar barreras de acceso a la afiliación a la seguridad social de los grupos identificados

* Hacer seguimiento a la implementación de estrategias para la afiliación al sistema de seguridad social.

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Dirección de generación y protección del empleo y subsidio familiar – Dirección Territorial Antioquia)

* Gremios (ANDI, Fenalco, Comité Intergremial Antioquia)

* Ministerio de Comercio, industria y turismo -MINCIT-

* Alcaldías municipales de Antioquia

* Fondos de pensiones - Colpensiones

* Cajas de Compensación Familiar (Comfenalco, Comfama, Comfamiliar Camacol)

* Administradoras de riesgos laborales -ARL-, Positiva

* Cámaras de comercio de Aburrá, de Magdalena Medio y Nordeste Antioqueño, Oriente Antioqueño y Urabá.

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Entes territoriales) Sistema General de participaciones -SGP-, a través del componente Salud (Ley 715 de 2001)

* (Entes territoriales) Recursos propios

* (Subsidio familiar) Recursos administrados por Cajas de compensación familiar para aspectos relacionados con el subsidio familiar.

Instancias territoriales con competencia

* Red Nacional de Formalización Laboral

* Mesa de empleo y formalización laboral de Antioquia

* Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -SDCPSL- de Antioquia

ESTRATEGIA. PROMOVER CON EL MINISTERIO DEL TRABAJO LA REALIZACIÓN DE ACUERDOS DE FORMALIZACIÓN LABORAL CON ENTIDADES PRIVADAS PARA LA GENERACIÓN DE EMPLEO FORMAL CON VOCACIÓN DE PERMANENCIA

Rol Gobernación

* Brindar información que permita la identificación de empresas y/o grupos de trabajadores que sean sujeto a la realización de acuerdos.

* Promover la coordinación y articulación de las diferentes instituciones a nivel territorial, principalmente representantes del Ministerio del Trabajo, que permitan la formulación, implementación y seguimiento de los acuerdos.

Acciones de apoyo

* Identificar empresas y/o grupos de trabajadores que sean sujeto a la realización de acuerdos para la formalización.

* (Ministerio del Trabajo) Realizar seguimiento al cumplimiento del acuerdo de formalización.

* (Ministerio del Trabajo) Brindar apoyo técnico y asesoría en la formulación del Acuerdo de formalización laboral

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Dirección Territorial Antioquia - Dirección de inspección, vigilancia y control)

* Organizaciones de trabajadores

* Gremios – empresas (ANDI, Fenalco, Comité Intergremial)

* Cámaras de comercio de Aburrá, de Magdalena Medio y Nordeste Antioqueño, Oriente Antioqueño y Urabá.

Posibles Fuentes de financiamiento

N/A

Instancias territoriales con competencia

* Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -SDCPSL- de Antioquia

TRABAJO DECENTE EN EL CAMPO

El trabajo decente en el campo incluye formalización empleo rural, formación para el campo, juventud y mujer: enfoque diferencial, asociatividad y emprendimiento cooperativo y ciclos vitales vulnerables: niñez y vejez. Los trabajadores rurales o trabajadores del campo son personas que desarrollan su oficio en zonas rurales y en actividades agrarias, artesanales o de cría de animales, o en ocupaciones similares o conexas; ya sean asalariados o trabajadores cuenta propia.

Objetivo Nacional Promover la inclusión a la vida productiva, el trabajo decente en el campo, el fortalecimiento de políticas para mejorar condiciones de trabajadores rurales y sus organizaciones

Metas Nacionales (PND) 1.271.000 Personas vinculadas a los Beneficios Económicos Periódicos - BEPS- a 2018; (PND) 100.000 Personas formadas en empresa a 2018; (Mintrabajo) 100.000 Trabajadores certificados a 2018

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Alto nivel de inequidad entre subregiones del departamento, en términos de oportunidades y calidad del empleo, formalización laboral y acceso a formación para el trabajo

CAUSAS

* Limitantes en la generación de empleo rural, por dificultades en acceso a crédito, formación, intermediación, costos productivos y debilidad en procesos de emprendimiento y asociatividad.

* Mas del 80% de la población rural devenga menos del 70% del mínimo legal vigente mensual.

* La población rural carece de información sobre las posibilidades en materia de protección social y de los programas sociales complementarios.

* Baja pertinencia en la formación para el trabajo y barreras de acceso para la población

* Mas del 70% de la población rural de Antioquia se encuentra en la informalidad.

EFFECTOS

* Incertidumbre y desmejora permanente en la calidad de vida de la población rural.

* Alta desprotección social (salud, pensión, riesgos laborales) en la población trabajadora rural.

* Migración de población rural, especialmente jóvenes hacia otras actividades informales construcción, venta ambulante, ilegalidad, minería, con baja remuneración y sin condiciones de seguridad social.

ESTRATEGIA. PROMOVER EN LA POBLACIÓN RURAL LA AFILIACIÓN AL SERVICIO SOCIAL COMPLEMENTARIO DE LOS BENEFICIOS ECONÓMICOS PERIÓDICOS -BEPS- FOMENTANDO LA CULTURA DEL AHORRO PARA LA VEJEZ Y MECANISMOS FLEXIBLES DE COTIZACIÓN POR SEMANAS AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL

Rol Gobernación

* Gestionar el establecimiento de puntos de Beneficios Económicos Periódicos BEPS en los municipios de Antioquia, mediante convenios con entidades públicas departamentales o municipales, para la disposición de espacios físicos.

* Disponer espacios y apoyar la logística para la presentación de la importancia y beneficios de vinculación al Sistema de Subsidio Familiar, en ferias de servicios organizadas por los entes territoriales.

* Promover la coordinación y articulación de diferentes instituciones territoriales y con presencia a nivel territorial para promover la formalización (empresarial, turística, minera, etc.), que facilite la afiliación de los trabajadores al sistema de seguridad social integral y la formalización laboral.

* Realizar jornadas de sensibilización al tejido empresarial, sobre su responsabilidad en la realización efectiva de los pagos equivalentes a las horas laboradas por su trabajador a tiempo parcial.

Acciones de apoyo

* Generar alianzas entre los entes territoriales, Colpensiones y Ministerio del Trabajo para realización de jornadas de divulgación y vinculación a BEPS; así como para el establecimiento de alianzas para la ampliación de su cobertura.

* Incluir el programa en las ferias de servicios lideradas por el ente territorial, en la cual converjan sujetos objeto de vinculación.

* Garantizar la claridad en la entrega de información a la población objeto de vinculación, lo cual incluye la divulgación de los incentivos entregados por el Estado.

* Realización de jornadas de oferta de servicios institucionales a nivel departamental.

* Alianza Gobernación y cámaras de comercio para sensibilización de empresarios.

* Disposición de una delegación de la gobernación para los temas relacionados a formalización laboral.

Entidades de apoyo

* Administradora Colombiana de Pensiones –Colpensiones-

* Ministerio del Trabajo (Dirección Generación y protección del empleo y subsidio familiar – Dirección Territorial Antioquia)

* Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural

* Gremios del sector agropecuario

* Organizaciones civiles de productores agropecuarios

* Alcaldías municipales Antioquia

* Federación de Aseguradores Colombianos – Fasecolda

* Redes de recaudo.

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Nacional) Fondo de Solidaridad Pensional para la afiliación de población

* (Entes territoriales) Recursos propios.

Instancias territoriales con competencia

* Red Nacional de Formalización Laboral

* Mesas de empleo y formalización laboral de Antioquia

* Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -SDCPSL- de Antioquia

ESTRATEGIA. PROMOVER LAS COMPRAS INSTITUCIONALES A TRABAJADORES DEL CAMPO ORGANIZADOS, COMO MECANISMO DE GENERACIÓN DE INGRESOS Y EMPLEO Y PARTE DEL PROCESO DE DIGNIFICACIÓN EN EL CAMPO

Rol Gobernación

* Formular políticas y estrategias locales para el ejercicio de compras institucionales a trabajadores del campo organizados, que aporten tanto al cumplimiento del aseguramiento de alimentación y nutrición, como el fortalecimiento de la organización campesina de su territorio.

Acciones de apoyo

* Hacer estudios sobre necesidades de abastecimiento alimentario (demanda, oferta, calidad, dispersión, organizaciones, infraestructura, etc.) como insumo para la toma de decisiones de compras a locales, fortalecimiento y potenciar la actividad productiva del trabajador rural.

* Realizar jornadas conjuntas entre secretarías de agricultura, Ministerio del Trabajo y Superintendencia de la Economía Solidaria,

Entidades de apoyo

* Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF-, Regional Antioquia

* Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural y sus entidades adscritas

* Departamento para la Prosperidad Social -DPS-, Regional Antioquia

* Cajas de Compensación Familiar (Comfenalco, Comfama, Comfamiliar Camacol)

Posibles Fuentes de financiamiento

* (SENA) Fondo emprender, que apoya a Estudiantes SENA, Educación superior, recién egresados Educación superior, Retornados del exterior, entre otros.

* (Min agricultura) Fondo de micro finanzas rurales para fortalecer a pequeños y medianos productores

Instancias territoriales con competencia

* Consejo Departamental de Desarrollo Rural –CONSEA- Antioquia

* Ejecutar programas de asistencia técnica y fortalecimiento empresarial para asociaciones y cooperativas de productores agropecuarios.

* Realizar las obras de infraestructura pertinente para garantizar la comercialización de los productos agropecuarios.

para la realización de talleres de cooperativismo, responsabilidades legales y diálogo social, dirigidas a población rural

* Generar espacios para la promoción de los productos de asociaciones y cooperativas agropecuarias con entidades públicas y empresas privadas que hacen presencia en el departamento.

* Formular y ejecutar proyectos de inversión que fortalezcan la consolidación de economías de escala, procesos agroindustriales y conformación de alianzas para clústeres productivos.

* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional Antioquia

* Centros de abastos

* Gremios sectoriales

* Organizaciones civiles de productores agropecuarios

* Red Nacional de Jóvenes Rurales Emprendedores

* Alcaldías municipales de Antioquia.

* (Nacional) Sistema General de Regalías -SGR-

* (Alcaldías) Sistema General de Participaciones -SGP-, a través del componente Propósito General para Sector Agropecuario (Ley 715 de 2001)

* (Entes territoriales) Recursos propios.

* Comisión Regional de Competitividad –CRC- Antioquia

* Red regional de emprendimiento

ESTRATEGIA. IMPULSAR EL FORTALECIMIENTO DE COMPETENCIAS LABORALES EN LA POBLACIÓN ACTIVA DE LAS ZONAS RURALES DE ANTIOQUIA

Rol Gobernación

* Realizar documento con Línea base para la identificación de oportunidades de formación para el trabajo según necesidades específicas económicas en el sector rural.

* Implementar estrategias para la formación del trabajador rural por medio de alianzas interinstitucionales del orden nacional e intersectoriales.

* Gestionar la ampliación de la oferta de formación para trabajadores, con los actores rectores nacionales y locales.

* Garantizar la atención de la demanda de formación de trabajadores del campo.

* Implementar estrategias para la formación del trabajador rural por medio de alianzas interinstitucionales del orden nacional e intersectoriales.

* Difundir información sobre calificación (competencias) de trabajadores rurales.

Acciones de apoyo

* Realizar estudios, revisión de fuentes secundarias y trabajo de campo para la identificación de la oferta y demanda de formación del trabajador rural para el trabajo.

* (SENA) Implementar programas de inclusión social de personas y comunidades vulnerables en zonas rurales a través de procesos de formación el de Jóvenes rurales emprendedores.

* Establecer alianzas/convenios con entidades públicas del orden nacional y con gremios del sector agropecuario para el desarrollo

Entidades de apoyo

* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional Antioquia (Jóvenes rurales emprendedores)

* Ministerio del Trabajo (Dirección de movilidad y formación para el trabajo)

* Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural y sus entidades adscritas

* Organizaciones civiles de productores agropecuarios

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Gobernaciones, Distritos y Municipios certificados) Sistema General de participaciones -SGP-, a través de los componentes Educación, para el seguimiento a programas en su territorio a través de Secretarías de Educación. (Ley 715 de 2001)

Instancias territoriales con competencia

* Consejo Departamental de Desarrollo Rural –CONSEA- Antioquia

de programas de formación pertinente, de acuerdo a los perfiles ocupacionales identificados con el Ministerio del Trabajo.

* Hacer uso de la Red regional de Observatorios de mercado de trabajo -ORMET - (departamental) para el levantamiento y difusión de información respecto a oferta de formación, cualificación de trabajadores y demanda de formación de acuerdo a la vocación del territorio y los trabajadores rurales, así como de las actividades productivas vigentes en el mismo.

* Departamento para la prosperidad social -DPS-, Regional Antioquia

* Cajas de Compensación Familiar (Comfenalco, Comfama, Comfamiliar Camacol)

* Observatorio Regional de Mercado de Trabajo –Ormet-Antioquia

* Alcaldías municipales de Antioquia.

* (Subsidio familiar) Recursos administrados por Cajas de compensación familiar para aspectos relacionados con el Servicio Público de Empleo - Mecanismo de Protección al Cesante

* (Subsidio familiar) Recursos administrados por Cajas de compensación familiar para aspectos relacionados con el subsidio familiar.

* Comisión Regional de Competitividad –CRC- Antioquia

ORGANIZACIONES SOLIDARIAS

Las organizaciones del sector solidario surgen por iniciativa de una comunidad que decide asociarse uniendo recursos humanos y económicos como herramientas para resolver problemas y/o necesidades o desarrollar proyectos productivos comunes para el bienestar de ese colectivo. Estas organizaciones se dividen en dos: Organizaciones solidarias de desarrollo y Organizaciones de economía solidaria (UAEOS; sf).

Objetivo Nacional Promover generación de trabajo productivo asociativo y otras modalidades diferentes a trabajo dependiente (auto-empleo, emprendimiento) con atención a grupos poblacionales prioritarios o en situación de crisis.

Metas Nacionales (PND) 3.200 nuevas organizaciones economía solidaria registradas a 2018; (PND) 230.443 Personas capacitadas curso básico economía solidaria a 2018; (PND) 216.000 Empleos reportados por organizaciones solidarias con registro vigente en cámara de comercio a 2018.

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Las asociaciones solidarias en el sector rural son poco sostenibles y carecen de continuidad y confianza	
CAUSAS	
* Poca preparación de la asociatividad en el sector rural en producción agrícola.	* Baja confianza en la asociatividad y poco conocimiento de sus beneficios.
EFFECTOS	
* Bajos niveles de productividad y rentabilidad del sector	* Barreras para la competitividad y sostenibilidad de iniciativas productivas en el campo para la generación de empleo

ESTRATEGIA. APOYAR PROYECTOS PRODUCTIVOS NO TRADICIONALES Y EL EMPRENDIMIENTO NO AGRÍCOLA, MEDIANTE EL FORTALECIMIENTO DE MECANISMOS DE ASOCIATIVIDAD Y ALIANZAS

Rol Gobernación

- * Promover la identificación de grupos de población en sectores productivos prioritarios para el desarrollo de actividades de fomento (conformación) y fortalecimiento de organizaciones solidarias, enfatizando en población del área rural.
- * Gestionar recursos con entidades del nivel nacional y de cooperación internacional para el fomento (conformación) y fortalecimiento de las organizaciones del sector solidario y el intercambio de experiencias

- * Promover la coordinación y articulación de acciones con entidades públicas territoriales y con presencia a nivel territorial y sector privado para promover el fomento y el fortalecimiento de las organizaciones del sector solidario.
- * Promover la conformación de clúster y cadenas productivas solidarias que contribuyan al desarrollo económico y social de organizaciones y comunidades.
- * Realizar el control de legalidad y vigilancia de las fundaciones y asociaciones o corporaciones.

Acciones de apoyo

- * Identificar grupos de población prioritarios (sectores productivos) para el desarrollo de actividades de fomento (conformación) y fortalecimiento de organizaciones solidarias.
- * (UAEOS) Brindar asistencia técnica y acompañamiento a las organizaciones del sector solidario tanto en el fomento (conformación) como en su fortalecimiento.

- * Coordinar y articular acciones con entidades públicas territoriales y con presencia a nivel territorial y sector privado para promover el fomento y el fortalecimiento de las organizaciones del sector solidario.
- * Promover la conformación de clúster y cadenas productivas solidarias que contribuyan al desarrollo económico y social de organizaciones y comunidades.

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección de Generación y protección del empleo y subsidio familiar – Dirección Territorial Antioquia)
- * Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias - UAEOS-
- * Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional Antioquia
- * Departamento para la Prosperidad Social -DPS-, Regional Antioquia

- * Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural y sus entidades adscritas
- * Cámaras de comercio de Aburrá, de Magdalena Medio y Nordeste Antioqueño, Oriente Antioqueño y Urabá
- * Gremios sectoriales
- * Entidades de cooperación internacional
- * Alcaldías municipales de Antioquia
- * Juntas de Acción Comunal.

Posibles Fuentes de financiamiento

- * (Entes territoriales) Recursos propios

- * (Alcaldías) Sistema General de Participaciones -SGP-, a través del componente Propósito General para Sector Agropecuario y Promoción del desarrollo (Ley 715 de 2001).

Instancias territoriales con competencia

- * Mesa de generación de ingresos de Antioquia

- * Red Regional de Emprendimiento de Antioquia

CAPITULO 7

PACTO POR LA PROTECCIÓN A LA VEJEZ

PROTECCIÓN A LA VEJEZ Y SERVICIOS AL ADULTO MAYOR DESPROTEGIDO

La atención integral al adulto mayor es el conjunto de servicios ofrecidos al adulto mayor (60 años de edad o más, o mayor de 55 y menor de 60 cuando sus condiciones así lo determinen) en el Centro Vida, orientados a garantizarle la satisfacción de sus necesidades de alimentación, salud, interacción social, deporte, cultura, recreación y actividades productivas, entre otros (Congreso de la República, 2009).

Objetivo Nacional Garantizar la protección al adulto mayor en estado de indigencia o extrema pobreza, en riesgo económico de imposibilidad de generar ingresos y en riesgo derivado de la exclusión social

Metas Nacionales (PND) 62,0 % Adultos mayores con algún tipo de protección a los ingresos a 2018; (PND) 2.215.000 beneficiarios del Programa Colombia Mayor (Acumulado) a 2018

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Población adulta de la zona urbana y de la zona rural con ingresos precarios o sin ingresos, sin acceso a protección social en salud ni jubilación, ni oportunidades para acceder a esquemas alternativos de seguridad social	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Informalidad laboral afecta la cobertura del sistema general de pensiones. * Falta de previsión y cultura del aseguramiento para garantizar protección para la vejez. * Baja oferta de las entidades territoriales para la promoción de programas que fomenten el bienestar ni la mejor calidad de vida del adulto mayor. 	<ul style="list-style-type: none"> * Población desprotegida en la vejez porque no ha ahorrado o trabajado lo suficiente. * Carencia de las oportunidades de generación de ingresos propios. * Bajos niveles de formación y cualificaciones básicas para la población adulta.
EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Altos costos del sistema para cubrir el aseguramiento de población mayor que no cuenta con garantías para una jubilación digna. 	<ul style="list-style-type: none"> * Aumento de la pobreza extrema en la tercera edad * Deterioro progresivo de la calidad de vida de la tercera edad.

ESTRATEGIA. FORTALECER PROGRAMAS DE ATENCIÓN AL ADULTO MAYOR DESPROTEGIDO (HOGARES, ALIMENTACIÓN, RECREACIÓN) CON LA AMPLIACIÓN DE LA COBERTURA Y LOS SERVICIOS OFRECIDOS

Rol Gobernación

- * Promover programas dirigidos a adultos mayores de transferencia de conocimiento en actividades propias de la región (artesanías, comidas típicas, etc.).
- * Creación de programas que establezcan la promoción de la asociatividad de las personas mayores.
- * Liderar y poner en marcha proyectos de emprendimiento e innovación que generen empleos que faciliten el uso de experiencias y conocimientos de la población de la tercera edad.

- * Crear escenarios de capacitación de cuidadores, familiares y comunitarios con remuneración decente para la población de la tercera edad.
- * Establecer programas gerontológicos en las familias y las comunidades para reducir los riesgos de abandono y maltrato a las personas mayores e impulsar acciones para la creación y fortalecimiento de redes de apoyo social.

Acciones de apoyo

- * Administraciones locales y la regional incorporando el componente de protección a la vejez en el nuevo plan de desarrollo 2016-2019.
- * (ICBF) Gestionar la inclusión de madres comunitarias dentro de los beneficiarios del programa en el territorio de su jurisdicción
- * Realizar campañas para promover el envejecimiento saludable.
- * Implementar sistemas de seguimiento y evaluación a la garantía de derechos de las personas mayores para establecer su situación para la toma de decisiones.

- * (Alcaldías) Destinar recursos (financieros, técnicos, de personal u otros) para el desarrollo de actividades complementarias al adulto mayor (recreación, deportivas, otras) brindando atención integral a las personas en situación de vulnerabilidad
- * Desarrollar estrategias conducentes a la superación de barreras de acceso a los servicios sociales y de salud básicos según las necesidades de las personas mayores, en especial en lo que respecta a la salud bucal, la salud mental, auditiva, visual y la rehabilitación.

Entidades de apoyo

* Cajas de Compensación (Comfama, Comfenalco, Comfamiliar Camacol)

* Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF-, Regional Antioquia

* Alcaldías municipales de Antioquia

* Centros de vida, Centros de bienestar del adulto mayor, Centros diurnos u otros de atención al adulto mayor de Antioquia.

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Entes territoriales) Recursos propios

* (Alcaldías) Sistema General de participaciones -SGP-, a través del componente Propósito General para Atención a grupos vulnerables (Ley 715 de 2001)

* (Ente territorial) Estampilla para el bienestar del adulto mayor

* (Subsidio familiar) Recursos administrados por Cajas de compensación familiar para aspectos relacionados con el subsidio familiar (Comfama, Comfamiliar Camacol, Comfenalco).

Instancias territoriales con competencia

* Consejo Departamental de Política Social –Codpos Antioquia

* Comité de Adulto Mayor

ESTRATEGIA. APOYAR LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA "COLOMBIA MAYOR" Y SU FORTALECIMIENTO A TRAVÉS DEL VALOR DEL SUBSIDIO A LOS BENEFICIARIOS

Rol Gobernación

* Asignar los recursos de talento humano, tecnológicos y de infraestructura necesarios para la adecuada coordinación del programa, en las áreas delegadas por los Alcaldes municipales y distritales.

* Realizar seguimiento al área delegada por los alcaldes para la coordinación del programa, en torno al cumplimiento de funciones designadas en desarrollo de la ejecución del Programa Colombia Mayor.

Acciones de apoyo

* (Alcaldías) Verificar requisitos para acceder al programa, aplicar criterios de priorización, remitir semestralmente al administrador fiduciario del Fondo de Solidaridad Pensional los beneficiarios priorizados o base de potenciales beneficiarios

* Realizar acompañamiento en la implementación del programa "Colombia Mayor" y brindar la capacitación necesaria a los entes territoriales para el desarrollo del mismo.

* Asignar los recursos de talento humano, tecnológicos y de infraestructura necesarios para la adecuada coordinación del programa, en las áreas delegadas por los Alcaldes municipales y distritales.

* Realizar seguimiento al área delegada por los alcaldes para la coordinación del programa, en torno al cumplimiento de funciones designadas en desarrollo de la ejecución del Programa Colombia Mayor.

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Dirección de pensiones y otras prestaciones – Dirección Territorial Antioquia)

* Consorcio Colombia Mayor

* Administradora Colombiana de Pensiones Colpensiones - Vicepresidencia BEPS

* Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF-, Regional Antioquia

* Alcaldías municipales de Antioquia.

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Mintrabajo) Programa Colombia Mayor a través del componente Subsidio económico directo

* (Entes territoriales) Recursos propios

* (Alcaldías) Sistema General de participaciones -SGP-, a través del componente Propósito General para Atención a grupos vulnerables (Ley 715 de 2001).

Instancias territoriales con competencia

* Consejo Departamental de Política Social –Codpos Antioquia

* Comité de Adulto Mayor

BIBLIOGRAFÍA

- Babooa, S. K. (2008). *Public participation in the making and implementation of policy in mauritius with reference to port louis' local government*.
- Consejo Nacional de Política Económica y Social (2012). *Documento Conpes social 147. Lineamientos para el desarrollo de una estrategia para la prevención del embarazo en la adolescencia y la promoción de proyectos de vida para los niños, niñas, adolescentes y jóvenes en edades entre 6 y 19 años*.
- (2014). *Documento Conpes 173. Lineamientos para la generación de oportunidades para los jóvenes*.
- Ghai, D. (2003). Decent work: Concept and indicators. *International Labour Review*, Volumen 142, No. 2.
- Departamento Administrativo de la Función Pública [DAFP] (2012). *Guía de modernización de entidades públicas. Modernización institucional en los organismos y entidades de la administración pública*.
- Departamento Nacional de Planeación [DNP] (2014). *Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018. Versión preliminar para discusión del consejo nacional de planeación*.
- (2015). *Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)*.
- Instituto Colombiano de Bienestar Familiar [ICBF] (2013) *Manual Operativo del Sistema Nacional de Bienestar Familiar. Versión 1.0*.
- Comité Interinstitucional Nacional de Erradicación del Trabajo Infantil y Protección del Joven Trabajador (2008). *Estrategia nacional para prevenir y erradicar las peores formas de trabajo infantil y proteger al joven trabajador. 2008 – 2015*. Secretaría técnica.
- Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones [MinTIC] (2014). *Libro blanco. El ABC del Teletrabajo en Colombia. Versión 3.0*.
- (2014). *Protocolo. Pacto por el teletrabajo*.
- Ministerio del Trabajo [MINTRABAJO] (2011). Informe sobre el comportamiento del trabajo infantil en Colombia según la ENTI 2011.
- (2012). *Servicio doméstico. Guía Laboral*. Bogotá D.C.
- (2012) *Cartilla Negociación Colectiva. Empleados Públicos. Decreto 1092 de 2012*. Presentación.
- (2013) *Guía jurídica para implementación del Teletrabajo*.
- (2013). *Guía técnica para la promoción de la salud y la prevención de los riesgos laborales en el teletrabajo*.
- (2013). *Abecé Servicio Público de Empleo*. Bogotá D.C.
- (2013). *Programa nacional de equidad laboral con enfoque diferencial de género*.
- (2014). *Documento metodológico para desarrollo de los Pactos por el Trabajo decente*. Bogotá D.C.
- (2014). *Plan nacional de condiciones de seguridad y salud en el trabajo 2013 – 2017*.
- (2014). *Libro Blanco del Sistema de Subsidio Familiar. Resultados de un estudio cualitativo*. Primera edición.
- (2014). *Abecé del Mecanismo de protección al cesante -MPC-*. Bogotá D.C.
- (2014). *Abecé de Protección al Cesante –FOSFEC-*. Bogotá D.C.
- (2014). *Abecé Subsidio monetario o cuota monetaria*. Bogotá D.C.
- (2014). *Abecé Subsidio de vivienda*. Bogotá D.C.

- (2014). *Abecé Formalización laboral*. Bogotá D.C.
- (2014). *Abecé Formalización empleo y seguridad social*. Bogotá D.C.
- (2014). *Abecé de la Formalización relaciones laborales*. Bogotá D.C.
- (2014). *Abecé de Acuerdo de formalización laboral*. Bogotá D.C.
- (2014). *Programa de asistencia técnica para la prevención y erradicación del trabajo infantil. Guía Metodológica (2014-2015)*. Bogotá D.C.
- (2014). *ABC Cartilla de los Comités Departamentales y Municipales para la prevención y erradicación de Trabajo Infantil –CIETI-*. Bogotá D.C.
- (2014). *Abecé de la Dirección de movilidad y formación para el trabajo*. Bogotá D.C.
- (2014). *Guía del trabajador migrante internacional. Si es extranjero y va a trabajar en Colombia* Bogotá D.C.
- (2014). *ABC del Sector solidario*. Bogotá D.C.
- (2015). *Abecé Grupo de Asistencia Técnica Territorial [GATT]*. Bogotá D.C.
- (2015). *Abecé Transporte para el empleo*. Bogotá D.C.
- (2015). *Abecé Talentos para el empleo*. Bogotá D.C.
- Ministerio de Salud y la Protección social [Minsalud] (2014) *Guía de Gestión Territorial en Discapacidad para Gobernadores y Alcaldes*.
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (1999). *Memoria del Director General: Trabajo decente*. 87ª Reunión Conferencia Internacional del Trabajo, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.
- (2013). *Cooperación de la OIT en Colombia para la Prevención y la Erradicación del Trabajo Infantil*. Bogotá D.C.
- (2015). *El Trabajo Decente*. Autor. Recuperado de: <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>
- Organización de la Naciones Unidas (2015). *Proyecto de documento final de la cumbre de las Naciones Unidas para la aprobación de la agenda para el desarrollo después de 2015*.
- (2015). *La Asamblea General adopta la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. Autor. Recuperado de: <http://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2015/09/la-asamblea-general-adopta-la-agenda-2030-para-el-desarrollo-sostenible/>

ANEXOS

ANEXO 1. IDENTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DE ACTORES Y ESPACIOS DE DISCUSIÓN EN TORNO AL TRABAJO DECENTE

ANEXO 2. FORMATO DE SISTEMATIZACIÓN DE PROBLEMATICAS Y RECOMENDACIONES

ANEXO 3. INFORMACIÓN DE APOYO

ANEXO 4. METODOLOGÍA “RECOMENDACIONES PARA LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO EN EL MARCO DEL TRABAJO DECENTE PARA ENTES TERRITORIALES 2016 – 2019”

ANEXO 5. DOCUMENTO TÉCNICO DE SOPORTE PARA “RECOMENDACIONES DESDE LA VISIÓN NACIONAL PARA LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO, EMPRENDIMIENTO E INGRESOS EN EL MARCO DEL TRABAJO DECENTE PARA ENTES TERRITORIALES – ZONAS RURALES”

ANEXO 6. DOCUMENTO TÉCNICO DE SOPORTE “RECOMENDACIONES PARA LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO EN EL MARCO DEL TRABAJO DECENTE PARA ENTES TERRITORIALES 2016 – 2019.