

Antes



Después

COMUNIDAD NACIONAL DE CONOCIMIENTO EN:

Acciones Educativas Especiales en SST

PLAN NACIONAL
MULTIMODAL
DE EDUCACIÓN EN S.S.T.



El emprendimiento
es de todos

Minhacienda

COMUNIDAD NACIONAL DE CONOCIMIENTO EN

ACCIONES EDUCATIVAS ESPECIALES EN SST

PLAN NACIONAL
MULTIMODAL
DE EDUCACIÓN EN S.S.T.



AUDITORIAS PARTICIPATIVAS DE GÉNERO



EXPERTO

Jenny Cecilia Brome Bohórquez
Medica y Cirujana
Especialista en Salud Ocupacional
Especialista en Auditoria en Salud
Master en Medicina Evaluadora
Facilitadora ONU MUJERES APG
jbromeb@gmail.com
Contacto: +57 3137333129



TABLA DE CONTENIDOS

Momento 1

Momento 1

Antecedentes
Transversalización
Perspectiva de
Género, PG



Momento 2

Desarrollo
Auditorías
Participativas
de Género, APG



Momento 3

Formas Evaluación
Transversalización
Perspectiva de
Género, PG



OBJETIVO GENERAL

Sensibilizar en la importancia de la transversalización de la perspectiva de género desde el proceso de Auditoría Participativa Género, **para identificar avances y brechas** en igualdad de mujeres y hombres **en el mundo del trabajo**, como pieza fundamental del **trabajo decente** y de la sostenibilidad global



OBJETIVOS ESPECÍFICOS



OBJETIVO ESPECIFICO 1

Revisar algunos
Direccionamientos
internacionales que soportan
la realización de las
Auditorías Participativas
de Género
APG



OBJETIVO ESPECIFICO 2

Conocer la Metodología
de las APG, según
Manual OIT Auditorías
Participativas
de Género



OBJETIVO ESPECIFICO 3

Reconocer, otras
formas de identificar
la transversalización
de perspectiva de
género en una
organización

Momento social y económico Global

Seguimiento al cumplimiento de los ODS :

*“Los esfuerzos mundiales llevados a cabo hasta la fecha **han sido insuficientes** para lograr el cambio que necesitamos, lo que pone en riesgo el compromiso de la Agenda con las generaciones actuales y futuras. Ahora, debido a la COVID-19, **una crisis sanitaria, económica y social sin precedentes amenaza vidas y medios de subsistencia**, lo que dificulta aún más la consecución de los Objetivos.”*—António Guterres, Secretario General de las Naciones Unidas

<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>

El Fondo Monetario Internacional (FMI) prevé una recesión mundial tan mala o peor que la de 2009.

<https://www.imf.org/blog-weo-the-great-lockdown-worst-economic-downturn-since-the-great-depression>

Perspectivas
Sociales
y del Empleo en
el Mundo
OIT 2021

“Las repercusiones extremadamente dispares de la crisis han exacerbado **los déficits previos de trabajo decente y las desigualdades sociales**”

“**El déficit mundial de puestos** de trabajo inducido por la crisis se situará en 75 millones en 2021 y en 23 millones en 2022”

“Aproximadamente 2 000 millones de trabajadores –el 60,1 por ciento de la fuerza de trabajo mundial– eran trabajadores informales en 2019.

“La crisis **amenaza con poner en peligro los avances en materia de igualdad de género**, ya que las mujeres han sufrido **muchas más pérdidas de empleo**, a la vez que **ha aumentado su tiempo de trabajo no remunerado**”

Objetivo 5 ODS

“Cerca del 60 % de las mujeres trabaja en la economía informal, además trabajan, de manera desproporcionada, en mercados laborales inseguros.

El trabajo de cuidados no remunerado de las mujeres ha **aumentado** de manera significativa : cierre de las escuelas y el aumento de las necesidades cuidados vulnerables.

La pandemia también ha conducido a un **fuerte aumento de la violencia** contra las mujeres y las niñas ”

***Se le suman otros Objetivos: 1-2-3-4-8-10**

En Colombia

22,6 millones de mujeres (51,2% de la población total) y 21,6 millones de hombres (48,8% de la población total).

Fuente: DANE/CNPV 2018.

En los últimos 30 años la tasa de **participación** promedio de las mujeres de 15 años y más se incrementó 11 puntos porcentuales, **pasando de 41% a 52%, en los hombres de 71% a 73% con brecha de 21%**

Las mujeres reciben por su trabajo **ingresos 12,1% menores** que los hombres.

33,6 vs 16,4 la brecha de ingresos en áreas rurales dispersas es casi el doble que en las cabeceras.

Primera edición de Mujeres y hombres: brechas de género en Colombia, el Departamento Administrativo Nacional de Estadística, la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer y ONU Mujeres. 2020

En Colombia

En 2019, Tasa de Desempleo (TD) de los hombres 8,2%, en las mujeres **13,6%**, diferencia de 5,4 puntos porcentuales.

77%
trabajo doméstico y de cuidados **es aportado por las mujeres**

La probabilidad de no contar con un sustento económico propio de las mujeres **(27,5%)** es casi tres veces mayor que la de los hombres (10,2%).

En el ámbito rural, donde la probabilidad es cinco veces mayor a la de un hombre **(35,9%)** y **7,8%**, respectivamente)

Las mujeres dedican más del doble del tiempo que los hombres a actividades domésticas y de cuidado no remuneradas. **7:14 vs 3:25 horas diarias**

Feminización del Envejecimiento **9% población mayor de 65 años mujeres**, y se espera 22% al 2050

Primera edición de Mujeres y hombres: brechas de género en Colombia, el Departamento Administrativo Nacional de Estadística, la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer y ONU Mujeres. 2020

Reflexiones de la participación de la mujer en la sostenibilidad

- Igualdad en la dignidad de la participación de **la mujer en lo público y lo privado**,
- La revisión del diamante del cuidado: Reproducción social, la economía del cuidado.
- **Interseccionalidad y género**: etnia, raza, edad, clases sociales, ruralidad
- **Los retos globales en desarrollo sostenible y el papel de las mujeres**: organismos multilaterales,
- Papel del **liderazgo empresarial frente a las necesidades de avance de una perspectiva de género**.

El valor de los indicadores

CAMBIO

- “Medida usada **para demostrar el cambio** que resulta de una actividad, proyecto o programa”;

PROGRESO

- “Variables utilizadas **para medir el progreso logrado** con respecto a las metas”;

MONITOREO

- “Medidas que ayudan a cuantificar o describir el logro de resultados y **monitorear** el progreso alcanzado”;

“Variable o medida que puede transmitir **un mensaje directo o indirecto**”

Retos permanentes del liderazgo empresarial

- **Aportar al desarrollo humano- Sostenibilidad global**
- **Garantizar trabajo decente:** derechos humanos, derechos laborales
- **Vivenciar la inclusión y diversidad, bajo perspectiva de género**

“El trabajo decente

OIT 2022

En las empresas las relaciones de género son particularmente significativas.”

Ampliar y **asegurar la protección de todos los trabajadores** :

Garantizar los derechos fundamentales en el trabajo,

Velar por la salud y la seguridad en el lugar de trabajo

Poner en práctica un programa transformador para lograr la igualdad de género.

Colmar los déficits de protección social y brindar acceso universal a una protección social integral, adecuada y sostenible

El **diálogo social** y los debates tripartitos

Género y Trabajo: OIT

Convenio sobre igualdad de **remuneración 1951** (núm. 100)

Convenio sobre **la discriminación** (empleo y ocupación) 1958 (núm. 111)

Convenio sobre la **protección de la maternidad** 2000 (núm. 183)

Convenio trabajadores con **responsabilidades familiares** 1981(núm. 156)

Convenio trabajadoras y los trabajadores **domésticos** 2011 (núm189)

La igualdad de género en el mundo del trabajo, según el programa de Trabajo decente de la OIT, requiere:

Igualdad de **oportunidades y de trato** en el empleo.

Igualdad de derechos en materia de **sindicación** y de negociación colectiva.

Igualdad de posibilidades de **progresar en la carrera**.

Equilibrio entre la **vida laboral y familiar equitativo** tanto para las mujeres como para los hombres.

Participación igualitaria en la adopción de decisiones, incluso en los órganos constitutivos de la OIT.

Igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

Igualdad en el acceso a **entornos laborales seguros y saludables, y a la seguridad social**.

Algunos momentos
históricos desde
Naciones Unidas

para avanzar

Derechos e Igualdad
de Género

1948 Derechos Humanos

1975 Primera Conferencia

1979 CEDAW

1985- 1990 Segunda y Tercera Conferencia

1993 Conferencia discute Derechos Humanos

1995 Conferencia y Plataforma Beijing

2000 ODM

2015 ODS: Objetivos 5-8

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, CEDAW 1985:

Artículo 5: “los Estados Parte **tomarán todas las medidas apropiadas para modificar los patrones socioculturales** de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar **la eliminación** de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en **la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres**” . Naciones Unidas. *Qué son los derechos*

Humanos. Los estereotipos de género y su utilización. Tomado de: Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW
<https://www.ohchr.org/sp/issues/women/wrgs/pages/genderstereotypes.aspx> 16

CEDAW. 1985.

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer

Artículo 11: Numeral 1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas **para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo** a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, en particular:

- a. El **derecho al trabajo** como derecho inalienable **de todo ser humano**;
- b. El derecho a **las mismas oportunidades de empleo**, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección de cuestiones de empleo;
- c. El **derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo** y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho **al acceso a la formación profesional ...**;

CEDAW. 1985.

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer

Artículo 11:”...

- d. El derecho a **igual remuneración**, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a **igualdad de trato con respecto a la evaluación** de la calidad de trabajo;
- e. El derecho a **la seguridad social**, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra **incapacidad para trabajar**, así como **el derecho a vacaciones pagadas**;
- f. El derecho a **la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo**, incluso la **salvaguardia de la función de reproducción**”.

Declaración y Plataforma acción de Beijín. Naciones Unidas 1995.

“La Plataforma define que la igualdad entre mujeres y varones es una cuestión de **derechos humanos y tiene como objetivo hacer realidad todos los derechos de las mujeres**, como el de vivir sin violencia, asistir a la escuela, y tener igual remuneración por trabajo igual...”

Declaración y Plataforma de Acción de Beijín

La mujer y la pobreza

Educación y capacitación

La mujer conflictos armados

La economía

La violencia contra la mujer

La mujer y la salud

Mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer

La mujer en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones

Los derechos de la mujer

La mujer en el medio ambiente

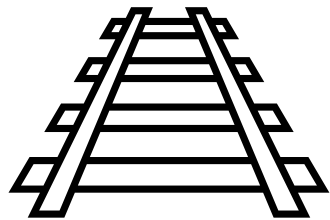
La niña

La mujer en los medios de difusión

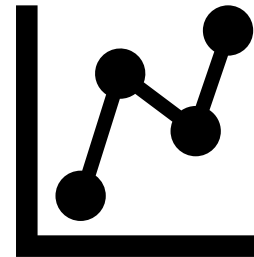
Declaración y Plataforma de Acción de Beijín



Perspectiva de género



Transversalización PG



Estadísticas



Análisis

Género

- Es un término relacional **que incluye tanto a mujeres como a hombres.**
- Se utiliza para describir socialmente **diferencias determinadas entre mujeres y hombres**, como roles, actitudes, comportamiento y valores tal como se percibe en un contexto determinado
- Estos factores **se aprenden y pueden transformarse** a lo largo del tiempo.
- **Varían ampliamente entre culturas y sociedades, ...;** se **construyen socialmente** y se internalizan en el proceso de socialización.
- **Determinan lo que se considera adecuado** para los miembros de cada sexo.
- Son **específicas** de cada contexto **y es posible modificarlas.**

Perspectiva de género:

“Es la **forma de observar la realidad** con base en las variables sexo y género y sus manifestaciones en un contexto geográfico, étnico e histórico determinado.

Este enfoque **permite visualizar y reconocer la existencia de relaciones de jerarquía y desigualdad entre hombres y mujeres**, expresadas en opresión, injusticia, subordinación y discriminación, mayoritariamente hacia las mujeres”. Fuentes: Glosario de términos sobre género. Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia / Glosario de género y salud. USAID

Transversalización del enfoque de género

Es una estrategia destinada a hacer que **las preocupaciones y experiencias de las mujeres, así como de los hombres**, sean un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, a fin de que **las mujeres y los hombres se beneficien por igual** y se impida que se perpetúe la desigualdad. **El objetivo final es lograr la igualdad entre los géneros”**

Fuentes: Glosario de términos sobre género. Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia / Glosario de género y salud. USAID Recuperado de: http://www.iidh.ed.cr/comunidades/derechosmujer/docs/dm_

Transversalización del enfoque de género

“La incorporación de **la perspectiva de género** es el proceso de evaluación de las consecuencias para las mujeres y los hombres de cualquier actividad planificada, inclusive las leyes, políticas o programas, en todos los sectores y a todos los niveles”. *Fuentes: Glosario de términos sobre género. Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia / Glosario de género y salud. USAID Recuperado de: http://www.iidh.ed.cr/comunidades/derechosmujer/docs/dm_*

Estadísticas de género

- Incorporar la perspectiva de género **en todas las etapas involucradas en su elaboración.**
- No se limita a la **desagregación de los datos por sexo**, aunque es una de las condiciones necesarias para el análisis de género.
- Enfatiza la importancia de una adecuada producción de **tablas y gráficos**, permiten identificar **la inequidad de género.**
- Un mecanismo para la **toma de decisiones**, evaluar los resultados, monitorear los avances, retrocesos o estancamiento de estas acciones en el tiempo para promover la equidad

Fuentes: Glosario de términos sobre género. Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia / Glosario de género y salud. USAID Recuperado de: http://www.iidh.ed.cr/comunidades/derechosmujer/docs/dm_

Análisis de género:

“Es una **herramienta para diagnosticar** las diferencias entre mujeres y hombres, sus **actividades específicas**, sus roles, responsabilidades, condiciones, necesidades, su acceso a los recursos y el control que tienen sobre ellos, **el acceso a los beneficios del desarrollo y a los niveles de dirección, así como la contribución de las mujeres** en distintas esferas del desarrollo.

Es el primer paso de una **planificación sensible a las cuestiones** de género para promover la igualdad y la equidad entre las mujeres y los hombres

Reúne datos desglosados por sexo e información sensible a las cuestiones de género acerca de la población que se estudia”.

Fuentes: Glosario de términos sobre género. Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia / Glosario de género y salud. USAID Recuperado de: http://www.iidh.ed.cr/comunidades/derechosmujer/docs/dm_

“La Norma precede a la conciencia”

La Salud y Seguridad en el trabajo Y la Salud Pública

Direccionamientos Globales

- Derechos Humanos
- Desarrollo Humano
- Inclusión
- Sostenibilidad



Política Pública

- Determinantes de la salud
- Población vulnerable
- Desarrollo local-Regional
- Indicadores poblacionales

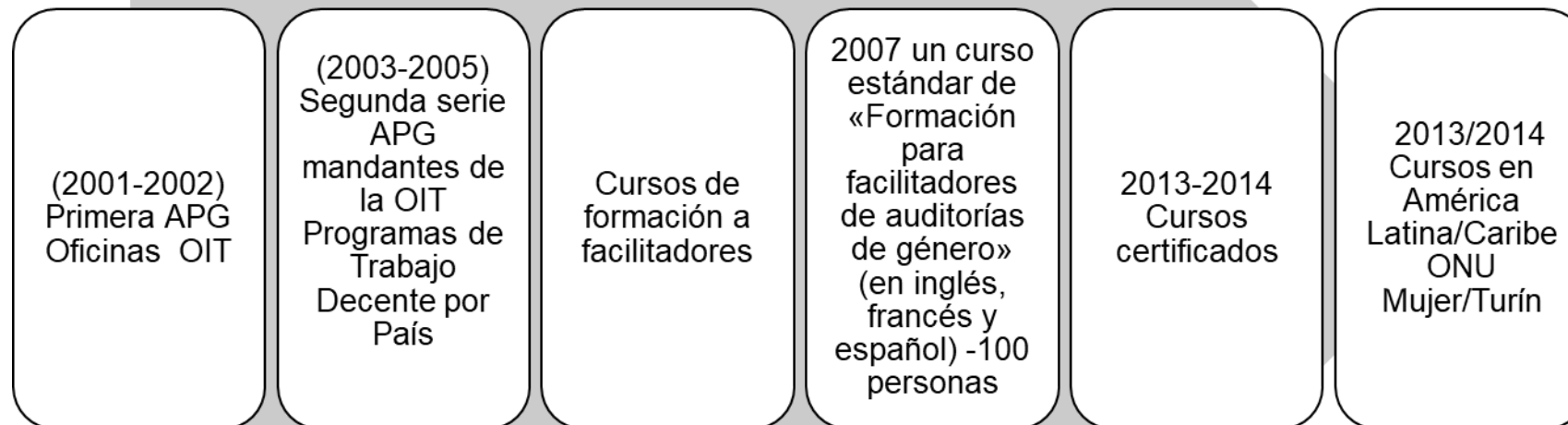
OIT/ Naciones Unidas

Año **2000**

Evidenciar los avances de transversalidad de perspectiva de género en los organismos miembros

La igualdad de género es un problema de la sociedad, no es un problema de las mujeres

Línea de tiempo APG



Auditoría Participativa de Género (APG)

- “La APG de la OIT, una **auditoría social**, utiliza un **enfoque participativo** innovador para evaluar **el progreso realizado** y diagnosticar **brechas críticas** en la integración de la perspectiva de género dentro de una organización o una de las áreas...”
- Objetivo **promover** que en una organización **se aprenda a integrar** con eficacia la **perspectiva de género** en las políticas, programas y estructuras de la institución y evaluar los progresos logrados en la consecución de la igualdad entre los sexos” ILO.

Auditoría Participativa de Género (APG) proceso y método:

Explora las múltiples dimensiones formales e informales
organización

Participación de todas las personas y niveles organización

Un proceso iterativo y autorreflexivo,

Promueve cambio comportamientos, aun cambio reglas,
políticas y estructuras

Buen lugar de trabajo para todas las mujeres y hombres...

APG Identifica y evalúa:

1. **En qué medida el personal ha asumido e implementado PG**
2. **El alcance de la incorporación PG** en desarrollo y oferta de productos y servicios;
3. Los **mecanismos, prácticas y actitudes** para la incorporación de la PG en una organización;
4. **El avance en la ejecución de los planes** de acción de TPG, y recomendar revision- necesario;
5. **Determinar** los espacios para introducir posibles mejoras y proponer estrategias factibles para llevar a la práctica el plan de acción.

APG Permite analizar:

El nivel de recursos asignados y gastados en TPG y en actividades vinculadas

En qué medida las políticas de recursos humanos son sensibles a las cuestiones de género

El equilibrio entre el personal de uno y otro sexo en los distintos niveles una organización

Establecer la línea de base inicial en lo que respecta al desempeño de una organización en materia de TPG

APG Facilitadores:

- ✓ Equipo con conocimientos básicos en materia de igualdad de género
- ✓ Especialista en igualdad de género
- ✓ Inclusión en un equipo de 4 personas, de por lo menos un hombre
- ✓ Habilidades para la capacitación y facilitación
- ✓ Fuertes habilidades para la redacción de informes
- ✓ Formación en auditoría participativa de género
- ✓ Disponibilidad a tiempo completo durante 2 semanas
- ✓ “Facilitadora” y no “Auditor”

APG Exige para la realización:

- ✓ Crear un ambiente libre de amenazas para el pensamiento crítico y el aprendizaje
- ✓ Proteger la confidencialidad
- ✓ Respetar el anonimato en el informe APG
- ✓ Fomentar la reflexión, el aprendizaje y el cambio en las actitudes y el comportamiento

APG Metodología se fundamenta en 4 pilares :

1. Enfoque de género y Desarrollo
2. Autoevaluación cualitativa
3. Ciclo de aprendizaje adulto:
experiencia
4. Aprendizaje de la teoría
institucional



EXPERIENCIA INMEDIATA Y
CONCRETA



OBSERVACIÓN Y REFLEXIÓN



LAS REFLEXIONES SE ASIMILAN Y
DESTILAN EN CONCEPTOS
ABSTRACTOS



NUEVAS IMPLICACIONES PARA
MEDIDAS QUE PUEDAN PONERSE
A PRUEBA EN FORMA ACTIVA

Autoevaluación cualitativa:

A que se debe el estado actual

Porque actuamos como actuamos

Como hemos llegado a la situación actual

Cual es el motor de cambio

Estamos procediendo correctamente

Estamos haciendo lo correcto y en la forma adecuada

Logra un consenso
acerca de como
trabaja la unidad
por la igualdad de
genero:

APG soportes y ayudas

- **Análisis de Documentos:** gobernanza, estrategia, programa y presupuesto, administrativos, técnicos, informativos/promocionales, cooperación técnica...)
- **Entrevistas** individuales
- **Grupos focales:** directores, profesionales, personal de apoyo y socios
- **Talleres:** FODA, Líneas de tiempo, Diagrama de Venn,

Análisis de como se vive la PG en la Unidad de Trabajo visto por todas las personas que hacen parte de la misma



Aspectos a evaluar de la A a la L

A Cuestiones de actualidad y debate en torno al género **en el ámbito nacional/ internacional** que afectan a la unidad auditada; interacción de la unidad con las estructuras y organizaciones de mujeres que se ocupan de la cuestión del **género en el nivel nacional**.

B Estrategia de transversalización de la perspectiva de género de la organización, según se refleja en **los objetivos, el programa y el presupuesto** de la unidad de trabajo.

C Incorporación de la equidad de género en **la ejecución de programas y actividades** de cooperación técnica.

D Conocimientos especializados existentes sobre género y estrategia para generar competencias en la materia.

Aspectos a evaluar de la A a la L

E Gestión de **la información** y los conocimientos.

F **Sistemas e instrumentos** en uso para el seguimiento y la evaluación.

G Selección de **las organizaciones asociadas**.

H Productos e **imagen pública**.

I **Adopción de decisiones** respecto de la incorporación del enfoque transversal de género.

J **Dotación de personal** y recursos humanos.

K **Cultura institucional**.

L **Percepción de logros en materia de igualdad de género**

AUDITORIAS PARTICIPATIVAS DE GENERO: 1 a 5

1. Las cuestiones de género en el contexto de la unidad de trabajo; conocimientos y competencias existentes y creación de capacidad en materia de género (A y D);
2. El género en los objetivos de la unidad de trabajo, ciclos de programación, ejecución; y elección de las organizaciones asociadas (B, C, F y G);
3. Gestión de la información y los conocimientos dentro de la unidad de trabajo, y política de igualdad de género según se refleja en sus productos y su imagen pública (E y H);
4. Dotación de personal y recursos humanos, adopción de decisiones y cultura institucional (I, J y K);
5. Percepción de logros en materia de igualdad de género (L).

APG Logros

- ✓ Refuerza la capacidad colectiva de la organización para analizar sus actividades desde PG
- ✓ Determinar los aciertos y las deficiencias a la hora de promover la igualdad entre los hombres y las mujeres
- ✓ Sirve para infundir un sentido de pertenencia institucional a las iniciativas en favor de la igualdad entre los sexos
- ✓ Agudiza el conocimiento de la organización en la materia mediante un proceso de:
 - consolidación de equipos
 - intercambio de información
 - reflexión sobre las cuestiones de género

<https://www.aecid.es/Centro-Documentacion/Documentos/Divulgaci%C3%B3n/Dec%C3%A1logo%20Transversalidad%20de%20G%C3%A9nero.pdf>

APG Diferencias desde **la participación** con otras auditorias



Consolida el espíritu de equipo



Permite poner a prueba métodos y ejercicios



Desafía a personas/equipos a autoevaluarse



Promueve la reflexión y la generación de nuevas ideas



Analiza la cultura institucional



Recaba información para utilizarla como referencia

APG: **El Facilitador acompaña no es Auditor**, colabora con la Unidad auditada, propicia análisis, reflexión y debates francos sobre los temas encontrados

El empoderamiento surge del **conocimiento**,
el análisis y la apropiación sobre aquello que
nos **genera sentido** y nos lleva actuar. JCBROME

Otras vías para identificar el avance en la transversalidad de PG en una organización

1. Mapa situación de género: Entorno internacional, Nacional,
2. Análisis de género organizacional (entorno interno):
 - **Estrategia:** procesos, objetivos, procedimientos internos y externos
 - **Estructura:** organización, funciones, mecanismos de comunicación, relaciones de poder, roles, clima laboral,
 - **Cultura:** trabajo interdisciplinario, principios, participación y reconocimiento
3. Ejecución: objetivos, estrategias, indicadores
4. Seguimiento :Monitoreo
5. Evaluación: impacto diferencial

Principios para empoderamiento de mujeres WEP

1. Dirección que Promueva la Igualdad de Género
2. Igualdad de Oportunidades, Inclusión y No Discriminación
3. Salud, Seguridad y Prevención de Violencia
4. Educación y Entrenamiento
5. Desarrollo de Empresa, Cadena de Suministro y Prácticas de Marketing
6. Liderazgo y Compromiso con la Comunidad
7. Transparencia, Medición y Reporte

El desarrollo de **la Herramienta Empresarial de Género WEP** incluyó 12 consultas regionales con más de 285 participantes que representan a más de 170 empresas. Las consultas regionales con el sector privado fueron acompañadas por una serie de entrevistas y consultas a expertos en las que participaron más de 40 especialistas en igualdad de género y sostenibilidad corporativa. La herramienta se piloteó con 20 empresas de todo el mundo antes de su lanzamiento público en el 2017.

“ONU Mujeres trabaja con sus socios del sector privado para promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

Para respaldar este trabajo, ha identificado la necesidad de crear una herramienta de autoevaluación inspirada en el marco de rendición de cuentas para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres del [Plan de Acción de Todo el Sistema de las Naciones Unidas \(ONU-SWAP\), y alineada con los Principios de Empoderamiento de las Mujeres de las Naciones Unidas \(WEP\).](#)”

<https://www.unwomen.org/en/how-we-work/un-system-coordination/promoting-un-accountability>

Principios para empoderamiento de mujeres WEP: ONU
Plataforma de Acción- Herramienta Empresarial de Género WEP

Las empresas pueden utilizar la herramienta para:

- **Evaluar el enfoque estratégico** de la empresa.
- **Identificar brechas y oportunidades** de igualdad de género para su continuo mejoramiento.
- **Conocer las mejores prácticas** sobre igualdad de género a nivel global.
- **Fijar metas y objetivos concretos**, y medir el avance a través del tiempo.
- **Tener un punto de referencia frente a los estándares** de sus pares y del sector.
- **Aprovechar los documentos guía en igualdad** de género para llevar a cabo acciones futuras.
- **Contribuir** a los objetivos de **Desarrollo Sostenible de la ONU** invirtiendo en las mujeres y las niñas y *Haciendo Objetivos Globales, Negocios Locales.*

Herramienta Empresarial de Género WEP. ONU

Política de no discriminación e igualdad de oportunidades	Estrategia organizacional para la igualdad de género	Compromiso de líderes de la organización	Reclutamiento
Desarrollo Profesional	Violencia, acoso y explotación sexual	Salud, seguridad e higiene	Igualdad en la compensación
Balance vida y trabajo	Apoyo a los padres y cuidadores	Licencia de maternidad y paternidad	Desempeño de proveedores en igualdad de género
	Desarrollo de productos y servicios con un enfoque de género	Aporte desde la RSE a la equidad en la comunidad	

Índice de Igualdad de Género de Bloomberg (GEI)

<https://www.bloomberg.com/latam/blog/indice-de-igualdad-de-bloomberg-2020-se-amplia-para-incluir-325-companias-publicas-a-nivel-mundial/>

El GEI mide la igualdad de género en cinco pilares:

- cartera de liderazgo y talento femenino,
- paga equitativa y paridad de género en los sueldos,
- cultura inclusiva,
- políticas de acoso sexual y
- marca pro-mujeres.

Qué es el Ranking PAR?

El Ranking PAR es la medición gratuita anual, comparativa y confidencial de las políticas y procesos en pro de la equidad de género y diversidad que brinda un punto de partida y herramienta de comparación para medir avances.

Mide el estado de tu organización en políticas y procesos de equidad de género y diversidad corporativa.

Evalúa:

Gestión por objetivos

Estructura Organizacional

Cultura Organizacional

Gestión del Talento

Género y Diversidad

Aequales tiene 7 años midiendo a más de 2 mil organizaciones en **18 países de Latinoamérica**

<https://aequales.com/rankingpar/>

COLOMBIA

Qué es Equipares?

El Ministerio del Trabajo con el apoyo técnico del PNUD, desarrolló el Sello de Equidad Laboral EQUIPARES, un programa de certificación de sistemas de gestión en igualdad de género, que desde el 2013 invita a empresas y organizaciones a trabajar por el cierre de brechas de género en el lugar de trabajo.

¿Cómo funciona Equipares?

se exploran ocho dimensiones sobre las cuales se realiza un diagnóstico organizacional con enfoque de género y se define una estrategia a la medida de cada organización.

1. Reclutamiento y selección.
2. Promoción y desarrollo.
3. Capacitación.
4. Remuneración y salario.
5. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral con corresponsabilidad.
6. Prevención del acoso sexual y laboral en el lugar del trabajo.
7. Ambiente laboral y salud.
8. Comunicación no sexista y lenguaje incluyente.

Cumplimiento normativo y Transversalización de PG

- 1951 Convenio sobre la igualdad de remuneración
- 1958 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación, 1958 (núm 111)
- 1979 Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW. 1979
- 1991 Constitución política de Colombia
- 1995 Convención Interamericana para prevenir , sancionar y erradicar la violencia contra la mujer
- 1995 Conferencia Beijín y Plataforma
- 2003 Ley 823/2003 Igualdad de oportunidades
- 2006 Ley 1009/2006 se crea en el país el observatorio de género
- 2008 Ley 1257 de 2008 por la cual se dictan normas de sensibilización y prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres
- 2010 Ley 1413 /2010 por medio de la cual se regula la inclusión de la economía del cuidado en el sistema de cuentas nacionales
- 2011 Convenio sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos
- 2011 Decreto 4463 /20011 reglamenta la ley 1257
- 2015 Ley 761 2015, se crea el tipo penal de feminicidio como delito autónomo
- Ley 2114/2021 Licencias maternidad paternidad

*Para avanzar en transversalidad de la perspectiva de género empresarial, se requiere de **un liderazgo consciente, con capacidad de reconocer los cambios y las necesidades del entorno**, que de valor al papel de la organización en el **desarrollo humano**, al ejercicio de los **derechos humanos de mujeres y hombres** que hacen parte de esta, como piso del **desarrollo sostenible**; promoviendo y propiciando la participación y el empoderamiento de todos los miembros de esta comunidad, **para el ejercicio de derechos sin discriminación y en igualdad.** JCBrome*

Una mirada a las creencias y paradigmas, normalizados, abre puertas a nuevas posibilidades y dan paso a la construcción de un mundo mejor. JCBrome

MUCHAS ¡GRACIAS!



BIBLIOGRAFIA

- 1 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_093426.pdf
Oficina Internacional del Trabajo Manual para facilitadores de auditorías de género: metodología para las auditorías participativas de género de la OIT Ginebra, OIT, 2008. ISBN 978-92-2-319826-8 (web pdf)
- 2 <https://www.pactomundial.org/wp-content/uploads/2019/03/7-Principios-para-el-empoderamiento-de-las-mujeres.pdf>
- 3 www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf

PREGUNTAS



RECUERDA QUE POSITIVA ★ TIENE PARA TI ★

 **Posipedia**
www.posipedia.com.co



Cursos
Virtuales



Videos



Cartillas



Juegos
Digitales



Artículos



Guías



Documentos
Técnicos



Enlaces de
interés



Audios



Mailings



Presentaciones
Técnicas



Ludo
Prevención

Para una mejor atención y servicio al cliente, disponemos de los siguientes
★ canales de comunicación ★



EDUCACIÓN VIRTUAL –
CURSOS DE OBLIGATORIO
CUMPLIMIENTO

educavirtual@positiva.gov.co



EDUCACIÓN PRESENCIAL Y
TALLERES WEB

positiva.educa@positiva.gov.co