

# Equidad de Género e Inclusión:

## Guía Orientadora para Empresas

**Iniciativa Metodológica para su Abordaje**

**Una Mirada desde ARL**

**Gerencia Técnica**  
ARL SURA

# Introducción

Para los líderes empresariales **aportar a los procesos de inclusión, diversidad bajo perspectiva de género**, se convierte en uno de los desafíos más importantes en la práctica de los derechos humanos, derechos laborales y el trabajo decente en sus organizaciones. Igualmente, la apuesta mundial alrededor de un desarrollo sostenible<sup>(1)</sup> inclusivo convoca a todos los sectores públicos y privados a pensar en cómo **avanzar en el ejercicio de derechos, en entornos socioeconómicos favorables, en elevar índices de desarrollo humano, con mejoras en el bienestar y la autonomía de todas las personas**, con relevancia la participación de las mujeres que constituyen a nivel mundial un 50% de la población y un 40% por ciento de la fuerza de trabajo <sup>(2)</sup>.

Existen cifras e indicadores que a lo largo de la historia dan cuenta del **impacto que ha tenido la desigualdad de la participación de la mujer en el desarrollo humano a nivel mundial**. Brechas en lo económico, en la educación, la salud, la paridad de participación en espacios públicos, la autonomía, las cuales se unen a indicadores de pobreza multidimensional, desempleo, violencia, falta de autonomía y mayor discriminación.

**Hablar de equidad e igualdad de género es hablar de desarrollo humano, entendiendo este como un derecho humano:** “El desarrollo humano es el proceso de ampliación de las opciones de las personas mediante el fortalecimiento de sus capacidades. Este proceso implica asumir que cada persona debe ser considerada un fin en sí misma y que, por tanto, ha de ser el centro de todos los esfuerzos de desarrollo. Las personas deben considerarse no sólo como beneficiarias sino como verdaderas protagonistas sociales. **El desarrollo humano es el desarrollo de la gente, por la gente y para la gente.** Al establecer la expansión de las libertades y el bienestar humano como objetivo central del desarrollo, el paradigma de desarrollo humano abre muchas posibilidades”<sup>(3)</sup>



# Objetivo

Plantear algunas iniciativas conceptuales y metodológicas que orienten a las empresas en temas de equidad de género e inclusión y que puedan ser identificadas, aplicadas o fortalecidas; al interior de sus ciclos u operaciones de negocio.

Para una empresa avanzar en enfoque de género requiere desarrollar sensibilidad frente al tema, la participación de hombres y mujeres debe analizarse a la luz del comportamiento de los factores políticos, económicos, sociales y culturales, del contexto nacional e internacional, al igual que frente los factores que identifican la cultura organizacional.

## ¿Y por dónde empiezo?

### Preparémonos para aprender

Te invitamos a leer y explorar el material que proponemos en el documento, con el propósito de aprender más sobre el tema y que tengas conocimientos para ponerlos en acción en la empresa.



### Material de análisis y discusión

01

Propicie un ejercicio de dialogo a partir de la lectura Informe mundial del WEF sobre la brecha de género 2021.

Puedes descargar más información aquí.



02

Realice el ejercicio de reflexión basándose en la lectura de Género, derecho y desarrollo humano.

Puedes descargar más información aquí.



03

Realizar la lectura de las cartillas diseñadas por SURA sobre género y violencia. [www.arlsura.com.co](http://www.arlsura.com.co). Estando allí se logea/gestión del riesgos laborales/ Intervención de Accidente y Enfermedad/Gestión Psicosocial y Salud mental/ prevención/Enfoque de género

<https://www.arlsura.com/index.php/salud-mental-new>



En los procesos de apropiación a un enfoque de género, existen dos visuales importantes que se deben contemplar: variables del entorno en el cual está inmersa la empresa bajo la perspectiva de género: la política pública, las relaciones comerciales del país, el mercado laboral, la tecnología, cambios demográficos, cambios culturales, entre otras, son elementos en los que se debe reflexionar para enmarcar de una mejor forma el entendimiento del tema y variables internas; hace parte fundamental de este ejercicio una mirada hacia el interior de la empresa para reconocer las dinámicas e interrelaciones bajo enfoque de género, que se viven en la rutina empresarial.

04

## Espacios de socialización y diálogo con la empresa.

Los espacios de socialización y dialogo, son pieza fundamental para el avance empresarial en perspectiva de género, en los cuales se posibilita generar conversaciones diferentes, a todos los actores que conforman la organización, frente a la temática de género.

## Importante: Espacios dirigidos por expertos, que dan lugar a:

- ▶ Conocer los mitos, creencias y realidades que se vive alrededor del mismo.
- ▶ Ser fuente de diagnóstico: propician un acercamiento al estado de conocimiento que existe por los diferentes grupos con relación al tema de género .
- ▶ Lograr influir en el interés en el desarrollo y la sensibilidad que se busca del tema.
- ▶ Posibilitar la identificación de estereotipos <sup>(10)</sup> y de formas directas e indirectas de discriminación <sup>(11)</sup> que lleven a la desigualdad.
- ▶ Apropiación individual y colectiva de cambios al movilizar imaginarios.
- ▶ Estimular la creación de estrategias conjuntas que aporten a los ajustes y transformaciones que se requieran ante la vivencia del tema de equidad de género organizacional.

## ¿Qué camino podemos tomar?



### Surgen nuevas preguntas. ETAPA DE REFLEXIÓN Y CONSTRUCCIÓN

En esta etapa seguiremos movilizando espacios al interior de la empresa, en los que se promuevan el fortalecimiento de capacidades en los equipos, construir conocimientos, experiencias y espacios en los que se promueva estrategias de género e inclusión al interior de las organizaciones.

Te invito a que sigamos comprendiendo





## El liderazgo de una mujer- Estereotipos I

Los espacios de socialización y diálogo son pieza fundamental para el avance empresarial en perspectiva de género, en los cuales se posibilita generar conversaciones diferentes, a todos los actores que conforman la organización, frente a la temática de género.

## Papel de la mujer en la familia, en la sociedad y en el mercado Laboral

La conceptualización de trabajo en los inicios de la revolución industrial sitúa al hombre de cara a los procesos productivos emergentes con posibilidad de devengar un salario, es decir, sitúa al hombre a la luz de lo público y relaciona el trabajo con remuneración, mientras que ubica a la mujer en el campo de lo privado, en los oficios de reproducción social, oficios domésticos, labores en el campo que para el entendimiento social y económico, no guardan la equivalencia a trabajo, al no contar con una remuneración. De ahí que la realización de labores domésticas en culturas patriarcales, en su mayoría se identifican como propias de las mujeres, la mujer como parte de lo privado fue considerado propiedad del hombre, al servicio de la familia, de las crías, al igual que al cuidado de las personas de la comunidad dependientes por vejez o presentar alguna situación de discapacidad.



Acorde con esta conceptualización, no se genera aproximación a un trabajo colaborativo o de corresponsabilidad por los demás miembros de la familia, es la mujer responsable de proveer limpieza, alimentación, crianza, educación y cuidados a los miembros del hogar. Este histórico, se asocia a un mayor número de horas de trabajo doméstico de la mujer, mayor desgaste físico y mental, y poco tiempo para el desarrollo de sus capacidades individuales.



La participación de la mujer en el mercado laboral expuso a la luz pública brechas de derechos entre lo público y lo privado, interroga la conceptualización de trabajo, las posibilidades de identidad, participación y el desarrollo de cada persona sin distinción de sexo en las diferentes esferas sociales, económicas, políticas y laborales y la necesidad de equiparación de oportunidades y responsabilidades. Igualmente, deja en evidencia del tema de cuidados la responsabilidad del Estado y de todos sus miembros, frente a los que necesitan cuidado y frente al que cuida, así como las formas de violencia por género y sexo, que en una cultura patriarcal no eran visualizadas.



El ingreso de la mujer al campo productivo estuvo inicialmente orientado a la realización de servicios, oficios varios y trabajos operativos, similar a su desempeño en el campo privado. Esta situación migra rápidamente en la medida que se generan oportunidades para acceder a la formación en las diferentes áreas de la educación, la ciencia, la tecnología y el arte.

Esto permite que las mujeres cuenten con posibilidades de optar al desempeño de oficios que inicialmente fueron considerados exclusivamente de realización masculina, igualmente, la participación de la mujer en el mercado laboral se ha rodeado de un llamado al ejercicio de derechos humanos frente al trabajo, para avanzar en igualdad de condiciones a puestos de trabajo, cargos, salarios y ascensos de acuerdo a las competencias y no al sexo. Apreciar en el nuevo escenario laboral como hombres y mujeres pueden realizar diferentes oficios rompiendo paradigmas o estereotipos de género es una de las formas de abordar la violencia enmarcada en discriminación por género.





Las interrelaciones de hombres y mujeres en el mundo laboral no se abstraen de lo que se visualiza en los ambientes sociales que los rodean, de ahí que la participación de la mujer en la esfera productiva haya tenido obstáculos relacionados con el proceso patriarcal propio de la cultura. Formas directas e indirectas de discriminación, desde la selección, la contratación, el desarrollo profesional, la remuneración, al igual que las diferentes formas de acoso y de violencia, puedan estar en los espacios de trabajo, y desafortunadamente naturalizarse en la rutina organizacional.

Otro elemento por considerar es la conciliación entre los roles productivos y reproductivos de la mujer, de lo cual es poco el desarrollo legislativo. En la mayoría de los países existe amparo inicial a la mujer trabajadora centrado en la protección de la reproducción de la sociedad, el embarazo, parto, licencia de maternidad, protección infantil, quedando aun muchos elementos relacionados con la conciliación vida personal, familiar y laboral pendientes de abordar desde la perspectiva de género y de derechos humanos. Al nuevo rol laboral que desempeñan las mujeres con trabajo remunerado, se le suma el trabajo no remunerado que desempeña en los oficios de cuidado.



Los estudios realizados por Naciones Unidas alrededor del tema del cuidado muestran que existe clara diferencia entre las horas que hombres y mujeres dedican al cuidado, mayores horas de trabajo de la mujer, suma del trabajo remunerado y no remunerado, mayor carga de trabajo manual, menos horas de descanso.



El cuidado parte fundamental de la economía sigue estando bajo la responsabilidad femenina. Las obligaciones de abrigo en todas sus formas, oficios domésticos, protección de personas en condición de dependencia o vulnerabilidad, así tenga también como responsabilidad aportar al sostenimiento económico del hogar.

# Violencia de Género



La violencia contra las mujeres es un fenómeno altamente complejo y multidimensional, cuya comprensión debe incorporar una visión del mismo como un problema socialmente producido y resultado de un orden cultural y de valores avalado, legitimado y perpetuado en el tiempo, que se expresa a su vez en los sistemas social-institucional y familiar-personal, y que genera devastadores efectos, consecuencias y costos directos e indirectos en las víctimas de la violencia y en la sociedad en su conjunto.

Realizar consulta de la siguiente lectura para profundizar más sobre el tema. PNUD. Guía para organizaciones: Empresas libres de violencia: Prevención, detección, atención y sanción de la violencia basada en género y el acoso sexual y laboral.

Puedes descargar más información aquí.



## Definición del cuidado:

El cuidado es una actividad específica que incluye todo lo que hacemos para mantener, continuar y reparar nuestro mundo, de manera que podamos vivir en él tan bien como sea posible. Ese mundo incluye nuestros cuerpos, nuestro ser y nuestro ambiente, todo lo cual buscamos para entretejer una compleja red de sostenimiento de la vida<sup>4</sup>. Esta definición incluye tanto la posibilidad del auto-cuidado como la de cuidar a otros, sin contar su dimensión afectiva, pero no lo equipara a una actividad mercantil cualquiera. Asimismo, incorpora tanto la perspectiva de quienes otorgan como de quienes reciben cuidado.

Puedes descargar más información aquí.





**Economía del cuidado:** El concepto de economía del cuidado se desarrolla en referencia a un espacio de bienes, servicios, actividades, relaciones y valores relativos a las necesidades más básicas y relevantes para la existencia y reproducción de las personas.

CEPAL. Naciones Unidas. Informe abril, 2020. La pandemia del COVID-19 profundiza la crisis de los cuidados en América Latina y el Caribe

Puedes descargar más información aquí.



## ¿Qué más podemos seguir construyendo?



### ETAPA DE TALLERES O CONVERSATORIOS

A continuación se proponen una serie de talleres que apoyará la construcción de estrategias para las empresas, en relación a género e inclusión.



# Taller: Entendimiento de Género y violencia

## Desarrollo de conversatorios o taller

A continuación se proponen preguntas que se deben trabajar en la empresa, promoviendo la construcción de espacios de confianza y respeto.



¿Qué posibles ideas recomendaría para mejorar el ambiente laboral ante la temática?

¿Cuáles son las formas de violencia por género que identifica en la narrativa?

¿Considera que en el contexto actual se siguen presentando algunas de esas formas de violencia?

¿Qué acciones positivas se realizan en la organización ante el tema?

¿Qué aportes reconoce del marco legislativo que permitan desarrollar programas de prevención frente al tema?

¿Qué acciones desde lo individual podría adelantar para prevenir e intervenir la violencia relacionada con género?

Modalidades de acoso laboral

## Reconocimiento Género y cuidados: Taller reflexivo

Meta 5.4 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible orientada a reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados. (ODS)

Reflexiona sobre las siguientes preguntas:

- ▶ ¿Qué posición tienen los cuidados en la economía (tiempo, valor, producción): El valor de los cuidados en la reproducción social, la importancia de los cuidados para la población en los extremos de la vida,
- ▶ ¿A cargo de quién están los cuidados en su ámbito familiar?

# Comprensión de la perspectiva de género, entorno y estrategia

Una mirada al entorno posibilita para el negocio ajustes a la estrategia organizacional bajo un enfoque de equidad de género, a partir de la comprensión de los aspectos que hoy movilizan esta temática.

## Inicia Conversación: Taller Conversacional



## Se sugiere realizar las siguientes reflexiones identificando:

- ▶ Desde los direccionamientos o acuerdos internacionales: solicitud de cumplimiento de tratados, acuerdos, convenios o recomendaciones.
- ▶ Desde la regulación, que normas relacionadas con los derechos humanos, población vulnerable, mujeres y violencia, etc., se han desarrollado.
- ▶ En el marco de las relaciones económicas: medidas expresas o tacitas frente a Derechos Humanos para sostener la competitividad.
- ▶ En los cambios sociales y culturales de un país, una región o una localidad: líderes, conversaciones, referentes que estén movilizando una nueva perspectiva de género.

### A modo de ejemplo y de forma sucinta, a la pregunta expuesta podríamos aportar:

En Colombia desde la Constitución política de 1991, se plantea todo lo concerniente a la igualdad que en derechos tanto para hombres como para mujeres deben ser reconocidos. La carta constitucional hace relación a la no discriminación, e igualmente se plantea la protección especial para personas que por su condición se encuentren en condición de vulnerabilidad y el respeto por la vida haciendo énfasis en la no violencia contra las mujeres. Expresa, la necesidad de realizar acciones afirmativas para disminuir la desigualdad ante una persona con una condición de vulnerabilidad que la lleve a inequidades.



Los direccionamientos internacionales relacionados con la equidad de género y la no violencia, han sido de gran influencia en el desarrollo legislativo nacional: la CEDAW, la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, La Convención y la plataforma de Beijing, la convención de Belén Do Para, son algunos de los fundamentos atendidos por el marco legal. (5, 6, 7)



Otra convocatoria mundial relevante en el tema de equidad de género, ha estado relacionada con el desarrollo sostenible, inicialmente estuvo planteada en el año 2000 en los Objetivos del Milenio y posteriormente en la agenda 2030 con la firma en el año 2015 de los ODS, Objetivos del Desarrollo Sostenible, los cuales han impulsado desde todos los ámbitos la importancia de la equidad de género. El Objetivo 5 Igualdad de Género, presenta varios frentes para cierre de brechas de género con metas e indicadores 2030, a lo cual se suman las acciones que desde otros de los Objetivos (1,2,3,4,8,10) se deben realizar dado que el tema está inmerso de forma directa en ellos. (8, 9)

## Principios para el Empoderamiento de las Mujeres

Los principios para el empoderamiento de las mujeres son el resultado de la colaboración entre ONU mujeres y el Pacto mundial de las Naciones Unidas, se enfocan en las maneras de empoderar, promover e invertir en las mujeres en el mundo, participando en todos los sectores y a todos los niveles de la actividad económica, siendo fundamental para la construcción de economías fuertes; establecimiento de sociedades más estables y justas; alcanzar los objetivos de desarrollo, sostenibilidad y derechos humanos acordados internacionalmente; mejorar la calidad de vida de las mujeres, de los hombres, de las familias y de las comunidades, además de promover las prácticas y objetivos empresariales.<sup>10</sup>



# Principios

- 1 Promover la igualdad de género desde la dirección al más alto nivel.
- 2 Tratar a todos los hombres y mujeres de forma equitativa en el trabajo – respetar y defender los derechos humanos y la no discriminación.
- 3 Velar por la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y trabajadoras.
- 4 Promover la educación, la formación y el desarrollo profesional de las mujeres.
- 5 Llevar a cabo prácticas de desarrollo empresarial, cadena de suministro y marketing a favor del empoderamiento de las mujeres.
- 6 Promover la igualdad mediante iniciativas comunitarias y cabildeo.
- 7 Evaluar y difundir los progresos realizados a favor de la igualdad de género.

Paralelo a esta influencia el desarrollo constitucional dio luz entre otras reglamentaciones:



<p><b>01</b></p> <p>Ley 100 de 1994, donde se origen a la Seguridad Social como servicio público para todos</p>	<p><b>02</b></p> <p>Ley 294 de 1996 donde se dictan normas para prevenir, remediar y sancionar la violencia intrafamiliar</p>	<p><b>03</b></p> <p>la Sentencia C-285 de 1997: declaró inexecutable la consagración de una menor pena para la violencia sexual ejercida por el marido contra su esposa</p>	<p><b>04</b></p> <p>La Sentencia C-355/2006 que hace alusión al reconocimiento de los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres, despenalización del aborto</p>
<p><b>05</b></p> <p>Ley 906 de 2004: se expide el Código de procedimiento penal</p>	<p><b>06</b></p> <p>Ley 1010 de 2006 adoptó medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo,</p>		

La promulgación de la Ley 1257/200820 y el Decreto 4463/201121 ambas relacionadas con la no violencia contra las mujeres desde la sensibilización, prevención, atención y sanción; normas a las que se le han sumado diversas sentencias relacionadas con los derechos de la mujer, con lo que se ha dinamizado la regulación laboral en cuanto a equidad e igualdad de género, violencia y acoso sexual y laboral en Colombia.

## Material de análisis y discusión

Un ejercicio de reflexión desde la lectura y análisis del marco legislativo:

Ley 1257/2008. El gobierno de Colombia dicta: "las normas de sensibilización, prevención, atención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres. Se reforman los códigos penales, de procedimiento penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones."

Puedes descargar mas información en los siguientes iconos.



Todos estos antecedentes convierten la equiparación de oportunidades, la participación de las mujeres, la no discriminación, la no violencia contra las mujeres en puntos de reflexión en los diversos campos de la esfera pública y privada del país, incluyendo las empresas con metas de cumplimiento a corto y mediano plazo.

## Perspectiva de género y el comportamiento de variables socio económicas

Los procesos de discriminación directa e indirecta, al igual que los estereotipos sociales y la desigualdad pueden leerse en el comportamiento de variables que caracterizan una población en el tiempo. Los diferentes roles asignados a la mujer, en los campos público y privado, en el campo productivo y en la reproducción social, dan cuenta de brechas en relación con el sexo, que, en lo económico, la educación, la participación pública, el emprendimiento empresarial se han normalizado en el tiempo.

Un ejercicio de diferenciación de los datos por sexo, cuantos pertenecen a hombres y cuantos pertenecen a mujeres, será la base de un análisis y caracterización de variables para identificar lo relacionado con formas de participación.



# Taller conversacional: comportamiento de variables

## La pregunta de orientación podría ser:

¿Cuál es el comportamiento de variables poblacionales vistas bajo la perspectiva de género?



**A**

Caracterización del comportamiento país: población económicamente activa, distribución por regiones, urbano – rural, por rango de edad, nivel de empleabilidad, formalidad, informalidad, vinculación a la seguridad social, nivel educativo.

**B**

Caracterización específica de la actividad económica, teniendo en cuenta las mismas variables en cuanto a edad, nivel educativo, población formal, población informal y promedio salarial. Con esta información se generan premisas en cuanto a: accesibilidad de hombres y mujeres al sector, elementos que facilitan su participación en el mismo, identificación de barreras para la participación de las mujeres, identificación de formas directas o indirectas de discriminación, ajustes o adaptaciones sé que podrían adelantar (ideación de supuestos de cambio).

El análisis debe realizarse desde comportamientos históricos, no es el dato puntual, es el registro en el tiempo el que permite ver la variación del fenómeno, como se comportan las variables para hombres, como se comportan para mujeres, en los diferentes períodos; igualmente permite identificar si existen cambios y correlacionar estos con las situaciones que se estén presentando en ese momento histórico.

La revisión de estas variables posibilita en medio de diálogos (reuniones, talleres, conversatorios), identificar avances en la sensibilización frente al tema, viabiliza la creación de escenarios para fortalecer la inclusión, la no discriminación y la equiparación de oportunidades de hombres y mujeres. Una construcción participativa que lleva como resultado la caracterización de los sectores económicos bajo enfoque de género, lo cual crea conocimiento y conciencia de las diferencias relacionadas entre los roles asignados a hombres y mujeres y posibilidad de cambios.

# Material de análisis y discusión

Se presenta como opciones para tener en cuenta en el ejercicio de análisis las siguientes fuentes de consulta.

Empoderamiento económico de las mujeres en Colombia, Boletín Estadístico. 2020.DANE.GOV.-CO. Te invitamos a consultar en las siguientes fuentes.



facebook.com/DANEColombia



twitter.com/DANE\_Colombia



instagram.com/DANEColombia.

Puedes descargar más información aquí.



Empoderamiento económico de las mujeres en Colombia. Boletín Estadístico. 2020.DANE.GOV.-CO. Te invitamos a consultar en las siguientes fuentes.

Mujeres y hombres: brechas de género en Colombia.

Puedes descargar más información aquí.



## Perspectiva de género y gestión de negocio

Similar al trabajo de reconocimiento del entorno internacional, país y sector económico, las empresas y sus unidades de negocio se comportan como células que requieren de análisis particular, una pregunta de apertura sería:

**¿Cuál es el comportamiento de la participación de hombres y mujeres en el negocio?** La distribución por sexo, edad, oficios, áreas, salarios, cargos, estrato socio económico entre otros, permite la generación de hipótesis frente al comportamiento de un enfoque de género que reconoce históricos de discriminación de la mujer en muchos de los campos y deriva la necesidad del desarrollo de nuevas posibilidades desde la organización.

**¿Cómo estamos como organización en el enfoque y la transversalización de perspectiva de género?**

Existen diversas orientaciones y metodologías para promover capacidades empresariales para el diagnóstico y desarrollo de sensibilización en perspectiva y transversalización de género, te invitamos a consultar las siguientes fuentes:

- ▶ Metodología para las auditorías participativas de género de la OIT.
- ▶ Sellos de igualdad de Género del PNUD.
- ▶ Los Principios de Empoderamiento de la Mujer (WEP) Pacto Global.
- ▶ Los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos de Naciones Unidas.



Tal como se planteó todos ellos guardan en común: el liderazgo, la participación, la identificación de estructuras (facilitadores o barreras), el empoderamiento y el dialogo.



# Importante para avanzar...



**Revisión del planeamiento estratégico organizacional** y su conexión con la transversalización de género, los valores, principios o guías de actuación igualdad, equiparación<sup>(26)</sup> no discriminación. Espacios de la alta gerencia para analizar la temática de género en la organización, conexión con la estrategia, la estructura organizacional



**Identificación del estado de conocimientos con relación al tema**, definición de perfil para liderar el tema, procedimientos para desarrollar capacidades.



**Identificación de la incorporación del enfoque de género en programas, proyectos, modelos operativos:**

La selección, desarrollo profesional, la formación y capacitación, el reconocimiento, la remuneración, la conciliación vida familiar vida personal, salud y la seguridad en el trabajo, el acoso <sup>(27)</sup> laboral, acoso sexual.



**Destinación de presupuesto:** el objetivo de la unidad de trabajo relacionadas con la equidad de género y la transversalización. Definición de la inversión y ejecución



**Información y evaluación:** documentación, registros, seguimientos realizados alrededor del tema, trazabilidad



**Conexión con partes interesadas:** interacción desde la contratación, alianzas, gremios. Apuesta común de valor para crecer en la temática .



**Alcance de metas.** La Inclusión de la perspectiva de género en los objetivos de los procesos operacionales y la realización de acciones afirmativas para acompañar el avance en el ejercicio de equiparación de oportunidades de las mujeres en cada uno de los análisis adelantados.

Se presenta como opciones para tener en cuenta para el ejercicio las siguientes fuentes de consulta:

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)

Principios para el empoderamiento de las mujeres

Puedes descargar más información aquí.



Puedes descargar más información aquí.

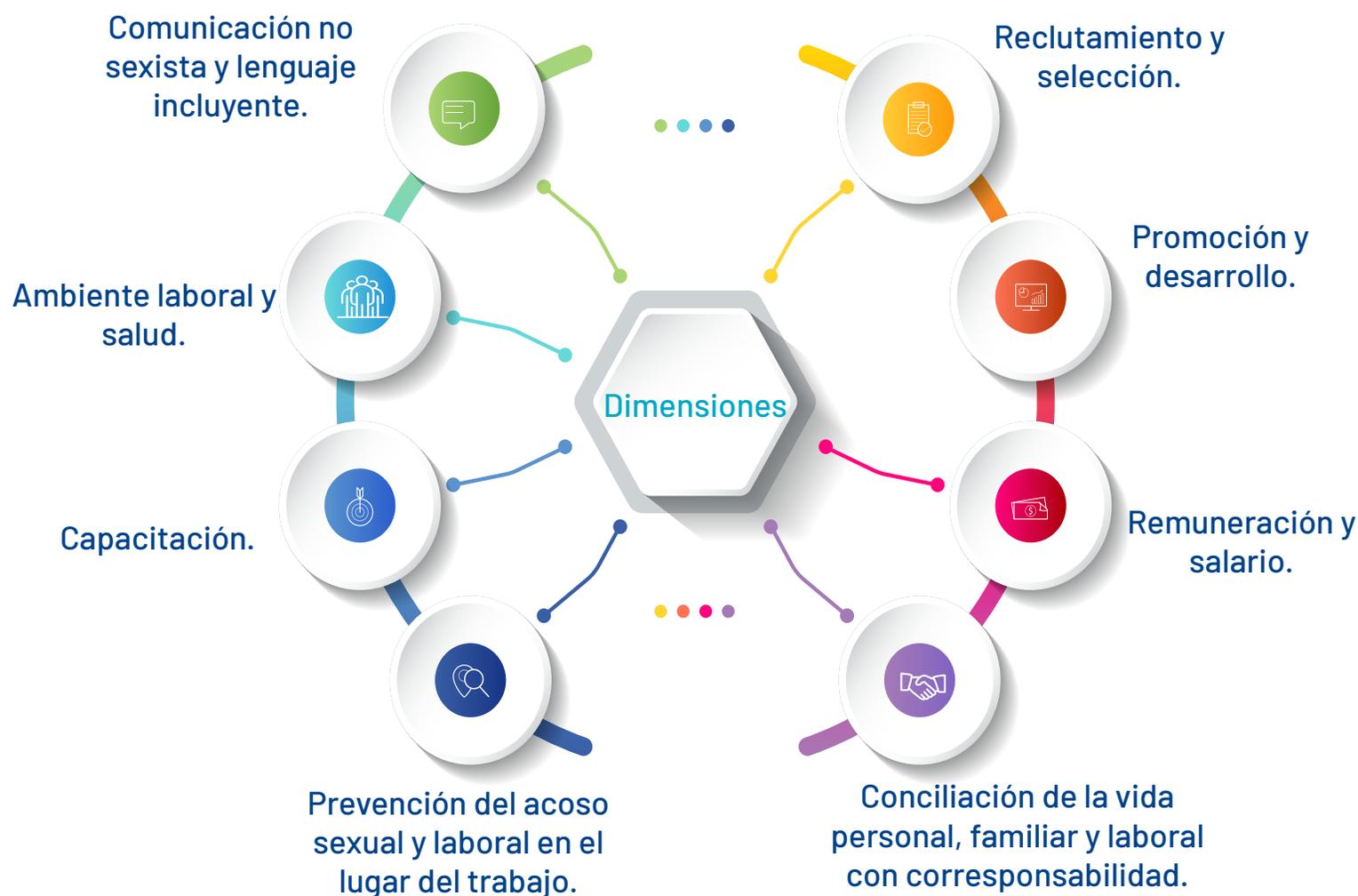


El resultado final, sumar a la construcción de inclusión social, acciones para avanzar en indicadores de desarrollo humano y desarrollo sostenible global, cierre de brechas relacionadas con Género. De no hacerlo cada vez será más complejo garantizar las condiciones de vida digna, desarrollo armónico e inclusivo que requieren las regiones, una sostenibilidad con justicia social.

Avanzar en la transversalidad de perspectiva de género se enlaza con la dinamización de los derechos humanos, el cumplimiento de los direccionamientos frente a relaciones laborales y el trabajo decente y hace parte de los elementos que se requieren para una verdadera cohesión social.

Se presenta como opciones para tener en cuenta para el ejercicio las siguientes fuentes de consulta:

Con 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. Así, se crean acciones que permitan construir ambientes más diversos, competitivos, innovadores y libres de discriminación", señala el Mintrabajo en su sitio web.



Puedes descargar más información aquí. 



1 Desarrollo sostenible: “El desarrollo sostenible implica no sólo a uno sino a cuatro sistemas complejos en interacción entre sí. Va asociado a la economía global, que actualmente llega hasta todos los rincones del mundo; trata acerca de interacciones sociales relacionadas con la confianza, la ética, la desigualdad, así como con las redes de apoyo comunitario (incluidas las nuevas comunidades de apoyo globales online generadas por las recientes revoluciones en las tecnologías de la información y la comunicación, conocidas como TIC); analiza los cambios en sistemas complejos de la tierra como el clima y los ecosistemas; y estudia problemas de gobernanza, incluidos el comportamiento de los gobiernos y las empresas” La era del Desarrollo Sostenible. Jeffrey Sachs. Barcelona. Edición en el sello deusto. 2015 pág. 26 ISBN978-84-234-2180-0

2 Guía de recursos sobre las cuestiones de género en las políticas de empleo y del mercado de trabajo. ISBN:9789223283629. Ginebra, OIT, 2015.

3 Adela García Género y desarrollo humano: una relación imprescindible. Departamentos de Educación para el Desarrollo de Ayuda en Acción, Entreculturas e InteRed. www. A lo cual se le debe agregar que el desarrollo humano es la base del desarrollo sostenible.

4 (Fisher y Tronto (1990), citado en Tronto (2006), pág. 5)

5 La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, CEDAW: estipula en su 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>

6 Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer. Naciones Unidas. 1993. Es una declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer y contempla entre otros la definición de violencia y los diferentes tipos: "Artículo 1.: "violencia contra la mujer" se entiende todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada"...

[https://www.un.org/ga/search/view\\_doc.asp?symbol=A/RES/48/104&Lang=S](https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/48/104&Lang=S)

7 La Convención y plataforma de Bejín. 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...”

8 La convención de Belem Do Para. OEA. Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer “ <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>

9 ODS. Objetivo 5. 5.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo. (DUDH. Declaración Universal de los Derechos Humanos. “Toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción.

10 Los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres – la iniciativa La igualdad es buen negocio, iniciada en marzo de 2010 – agradece a muchos actores del medio empresarial, la sociedad civil, las organizaciones internacionales y los gobiernos por comprometerse a propiciar que este esfuerzo se afianzase en muchas compañías y comunidades. El equipo de alianzas de los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres está integrado por: Joan Libby Hawk Asesora Especial, ONU Mujeres y Pacto Mundial de la ONU, Laraine Mills, Especialista en alianzas con el sector privado, ONU Mujeres, Ursula Wynhoven Consejera General, Oficina del Pacto Mundial de la ONU, Lauren Gula, Jefa de proyecto, derechos humanos y empoderamiento de las mujeres, Oficina del Pacto Mundial de la ONU

Todos los derechos reservados. No se permite la reproducción total o parcial de ninguna parte de esta obra, ni su comercialización ni publicación en cualquier medio, sin el permiso previo y escrito de SURA S.A.

