EQUIDAD DE GÉNERO: ¿CÓMO VAMOS?

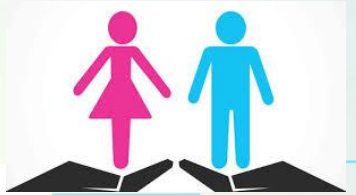
Juan Carlos Álvarez
Verónica Peláez
Daniela Liévano
Bogotá, D.C., 12 de abril de 2018

Las cifras de equidad de género laboral en Colombia

Indicador	♂	♀	Diferencia
Participación en el mercado laboral	74,9%	55,2%	**19,7%**
Tasa de desempleo	7,0%	11,7%	**- 4,7%**
Cargos directivos y Juntas Directivas	80,58%	19,42%	**61,16%**
Brecha salarial	26,7%		

Colombia y la OIT
Responsabilidades y compromisos

Artículo 13 de la Constitución Nacional



Organización Internacional Del Trabajo

Convenio 100

Convenio 111

Convenios 003 – 103 - 200

Responsabilidades y compromisos

2010
- "Plan Nacional de Desarrollo: Prosperidad para Todos" (2010 – 2014) – Adopción de Política Pública Nacional de Equidad de Género (PPNEG)

2012
- Lineamientos para la implementación de la PPNEG – Referente de acciones sostenibles.
- Plazo de 10 años – medición del impacto

2013
- Documento CONPES 161 – PPNEG. Plan de acción 2013 – 2016.
- Papel protagónico del Ministerio del Trabajo

2014
- "Plan Nacional de Desarrollo: Todos por un Nuevo País" (2014 – 2018)
- Evaluación de la PPNEG

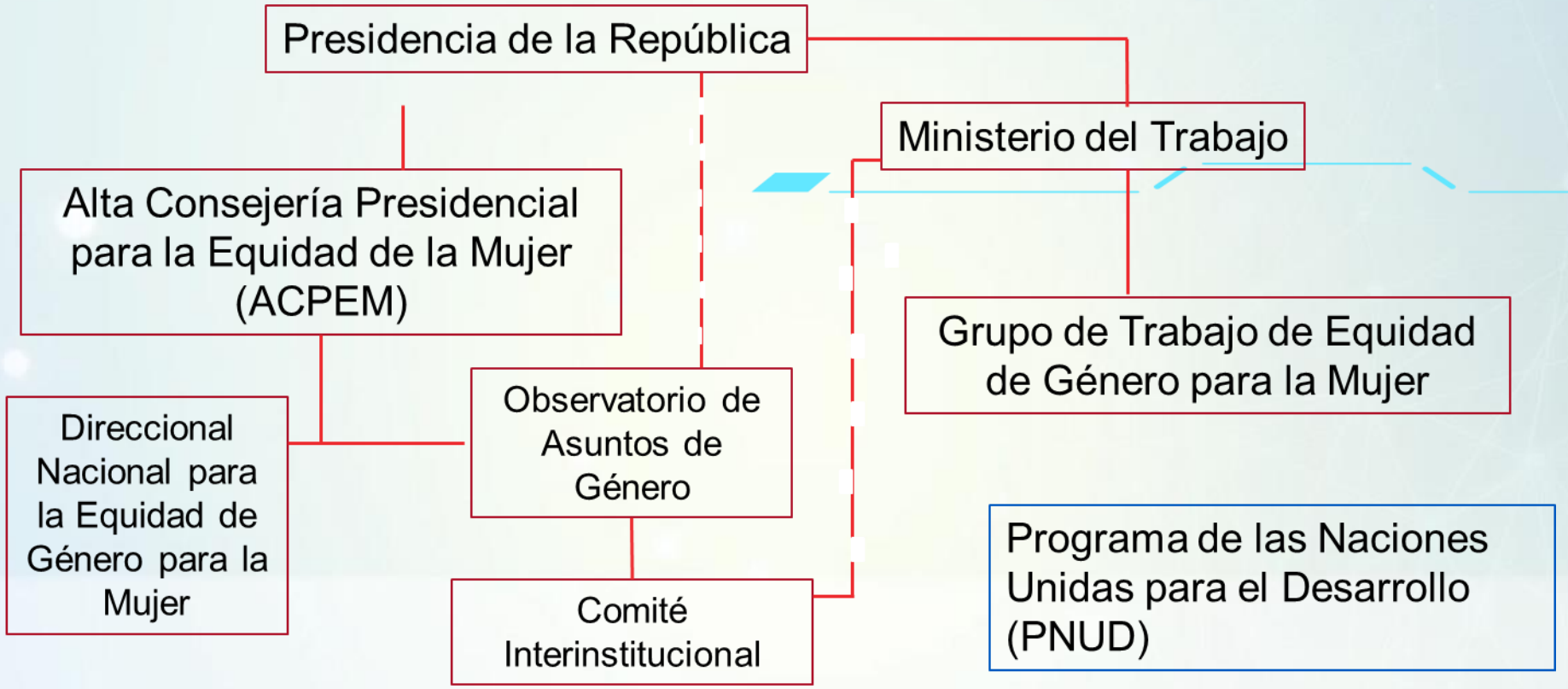
El resultado?

Mejora en las cifras de inclusión, no discriminación, equidad e igualdad

=

equipares
SELLO DE EQUIDAD LABORAL

El equipo de trabajo del Gobierno



MinTrabajo: Programa nacional de equidad con enfoque diferencial de género

1. Difusión y sensibilización de normas, campañas y medidas de protección
2. Divulgación beneficio tributario del 200%
3. Garantía de confidencialidad
4. Evitar la re-victimización y la posible discriminación
5. Formación y capacitación en enfoque diferencial de género – inclusión en las políticas corporativas
6. Desarrollo de ejes de investigación
7. Publicación de informes semestrales de seguimiento al Programa

MinTrabajo: Programa nacional de equidad con enfoque diferencial de género

8
- Lineamientos de sensibilización y pedagogía

9
- Inclusión de temas de género en el SGSST.

10
- Publicidad de los beneficios normativos – protección de la mujer en materia laboral

11
- Adopción de estrategias de vigilancia y control – Mecanismos de sanción

12
- Inclusión como riesgo laboral: acoso sexual y otras formas de violencia

13
- Sistema de información confidencial – quejas de acoso y otras formas de violencia

14
- Definición e implementación de políticas laborales preventivas y de erradicación del acoso sexual y otras formas de violencia

MinTrabajo: Programa nacional de equidad con enfoque diferencial de género

15

- Asesoramiento a las ARL para el diseño del protocolo de recepción de quejas por acoso sexual y otras formas de violencia – asesoría jurídica, psicológica, estimación del daño y procedimientos

16

- Política nacional para incentivar a los empleadores a contratar mujeres en cargos directivos

17

- Garantizar la participación de las mujeres trabajadoras, empleadoras y de gobierno en al menos 30% de los espacios de deliberación, concertación y establecimiento de políticas

EN MATERIA NORMATIVA: ¿QUÉ TENEMOS?

Principios y obligaciones

Participación de la mujer en el mercado laboral

Salarios y beneficios extralegales

Beneficios por maternidad y lactancia

Trato equitativo y no discriminatorio en el ámbito laboral

Participación de la mujer en el mercado laboral

Artículo 43 de la Constitución Política	Igualdad entre mujeres y hombres como principio fundamental
Ley 823 de 2000	Orienta políticas del gobierno sobre equidad e igualdad de oportunidades
Ley 931 de 2004	Protección del derecho al trabajo en condiciones iguales – Las convocatorias no pueden tener limitantes por edad o sexo.
Ley 1232 de 2008	Protección a mujeres cabeza de familia. Incentivos a quienes creen programas especiales de empleo
Decreto 2733 de 2012	Beneficio tributario por empleo de mujeres víctimas de la violencia (200% deducibilidad del impuesto a la renta)

Salarios y beneficios extralegales

Ley 1496 de 2011

- Modificó el artículo 143. El nuevo artículo incluye el comparativo del valor del trabajo (Criterio OIT).
- Criterios de valoración salarial con orientación de género.
- Obligación de registro de perfiles y asignaciones de cargos.
- Implementación de auditorías.
- Imposición de multas – MinTrabajo.

Maternidad y lactancia

Art. 238 CST	Descanso remunerado durante la lactancia
Art. 239CST	Prohibición de despido durante el embarazo y 3 meses después del parto
Art. 240 CST	Permiso especial MinTrabajo para despedir con justa causa
Art. 241 CST	Ineficacia del despido de mujer embarazada
Ley 1822 de 2017	Ampliación de la licencia de maternidad a 18 semanas
Ley 1823 de 2017	Salas amigas de lactancia

Trato equitativo y no discriminatorio

Ley 1010 de 2006	Conductas de acoso laboral
Ley 1257 de 2008	Consecuencias penales en casos de acoso sexual. Campañas de erradicación de actos de discriminación
Ley 1482 de 2011	Nuevos tipos penales – obstrucción, restricción o impedimiento del goce del derecho al trabajo
Ley 1823 de 2017	Salas amigas de lactancia

Agenda legislativa

Proyecto de ley que reduce las semanas de cotización a pensión de las mujeres que devengan menos de 2 SMLMV (1.150 semanas)

Proyecto de ley para implementar servicios de guardería

Proyecto de ley que prohibirá la práctica de la prueba de embarazo como requisito laboral

Proyecto de ley para ampliar la licencia de paternidad

EQUIDAD EN EL ÁMBITO LABORAL

¿De donde se parte?

- Compromiso e interés de la Alta Dirección.
- Gestionar y ejecutar sin prejuicios.
- Diagnóstico de la empresa.
- Definición de dimensiones:
  - ✓ Reclutamiento y Selección.
  - ✓ Promoción y Desarrollo Profesional.
  - ✓ Capacitación.
  - ✓ Remuneración
  - ✓ Conciliación Vida Familiar, Personal & Laboral.
  - ✓ Prevención todo tipo de Acoso laboral, sexual y en razón al género.
  - ✓ Ambiente Laboral & Salud
  - ✓ Comunicación & Lenguaje Incluyente

Dimensiones

Reclutamiento & Selección

Igualdad de oportunidades para el acceso a vacantes / Atracción del mejor talento

- El proceso debe reflejar una calificación objetiva / cuantitativa, **sin sesgos de género**, a partir de la aplicación de la misma batería de pruebas y entrevistas a los participantes.
- Disponer de un esquema de ponderación, que permita medir el avance de los participantes a lo largo del proceso y sustentando el resultado de la contratación.
- Creación de perfiles para cada uno los puestos de la organización donde se definan niveles esperados de educación, experiencia, y todas aquellas condiciones objetivas necesarias para ejecutar dicho cargo.
- Los anuncios de ofertas laborales se realicen desde un enfoque de competencias y garantice la igualdad de oportunidades no incluyendo criterios discriminatorios.

Promoción & Desarrollo Profesional

Igualdad en el desarrollo profesional / Retención del mejor talento

- Procedimientos formales en donde se especifiquen los criterios de forma objetiva, clara, transparente y libre de discriminación, que permitan llevar a cabo las promociones y ascensos. (Comunicación)
- Definición de criterios objetivos para mediar el desempeño, asegurando que el resultado de estos sea sean utilizados como un insumo en los procesos internos de desarrollo y promoción.
- Estrategias para romper el “Techo de Cristal” - Programas de formación, desarrollo profesional, coaching y cambio cultural que propendan por la inclusión de mujeres en cargos de mayor nivel.

Dimensiones

Capacitación

Desarrollo de competencias para cargo actual y el futuro / Retención y Generación de mejor talento / Apalanca resultados del negocio

- Definición de método que permita hacer una detección periódica de las necesidades de capacitación del personal.
- Planes de formación que permitan que mujeres y hombres adquieran competencias para desempeñar cargos no tradicionales de su sexo.
- Establecimiento de programas de formación sobre género, discriminación, corresponsabilidad familiar trabajo decente y en temas sobre prevención y sensibilización del acoso sexual y laboral, entre otros, con especial énfasis en los niveles directivos.

Remuneración

Compensación monetaria por el trabajo realizado sin distinción de género / Retención del mejor talento

- Procedimientos formales en donde se especifiquen los criterios de remuneración de forma objetiva, clara, transparente y libre de discriminación, así como comunicación de los mismos a los trabajadores.
- Esquema de asignación salarial en donde las únicas diferencias legítimas en una estructura de compensación estén justificadas en factores objetivos, contemplados en las políticas de sueldos y salarios, bajo criterios no discriminatorios
- Determinar el índice de segregación salarial, para definir estrategias para el cierre de la brecha salarial

Dimensiones

Conciliación Vida Familiar, Personal & Laboral.

Acceso y permanencia en el mercado laboral, sin que situación persona / familiar sea un elemento que afecte negativamente sus oportunidades.

- Promover acuerdos relacionados con horarios flexibles, teletrabajo, aumento de licencias o permisos para que se pueda conciliar mejor su trabajo con las responsabilidades de vida personal y familiar, que abarquen cuestiones relacionadas con estudios, cuidados de hijos/as, personas mayores, personas con discapacidad y/o situaciones particulares.
- Definir estrategias para impulsar la corresponsabilidad familiar.
- Eliminar barreras que pudieran interferir en disfrute de permisos, licencias y beneficios no económicos (Salario emocional)

Prevención de todo tipo de Acoso

Generación de relaciones armónicas, basadas en el respeto y el trato justo en el lugar de trabajo

- Contar con un protocolo documentado y ampliamente difundido para la prevención, detección y atención de quejas relativas a toda forma de acoso laboral, sexual y en razón al género.
- Capacitaciones a la alta dirección y lideres, referente a temas de acoso laboral sexual y en razón al género.
- Fortalecimiento de los canales de denuncia, y de la percepción de los empleados sobre imparcialidad, flexibilidad, confidencialidad, neutralidad e independencia en la resolución de las quejas por parte del Ente correspondiente.

Dimensiones

Ambiente Laboral & Salud

Reducción del ausentismo / Reducción de Rotación / Aumento de productividad

- Campañas para detección temprana de enfermedades conforme al género, así como información sobre salud sexual y reproductiva
- Campañas de información sobre los riesgos conexos del consumo del tabaco y alcohol, con el fin de desalentar su uso y reducir ese hábito, y para evitar el consumo de drogas alucinógenas
- Revisión y ajustar las instalaciones físicas y los elementos de trabajo de la empresa, para que tanto hombres como mujeres puedan ejercer cualquier labor de manera adecuada
- Sistema Gestión Salud y Seguridad en el Trabajo (SG –SST)

Comunicación & Lenguaje Incluyente

Sensibilización sobre la igualdad de género, incluyendo y empoderando a la mujer en la orbita laboral.

- Comunicación interna y externa se incluyan imágenes de hombres y mujeres de manera equitativa, evitando la utilización de imágenes que sugieran estereotipos sexistas, culturales o intolerantes.
- Desestimar publicaciones que se basen en roles estereotipados de hombres y mujeres que legitiman o exacerban la discriminación, la violencia y la falta de igualdad de oportunidades.
- Términos incluyentes en la denominación y clasificación profesional o los nombres de los puestos, sin distinciones en masculino o en femenino.

¿Preguntas?

¿PREGUNTAS?

¡GRACIAS!