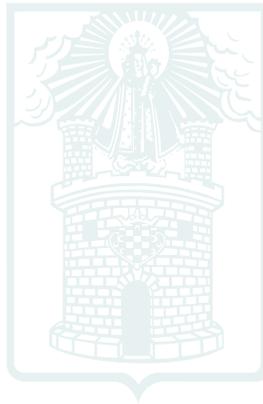


Guía
Actualización

Gestión para buenas prácticas de equidad de género en las empresas



Alcaldía de Medellín



Alcaldía de Medellín





Alcaldía de Medellín





Gestión para buenas prácticas de equidad de género en las empresas



Alcaldía de Medellín





Gestión para buenas prácticas de equidad de género en las empresas

Esta publicación es producto del contrato de prestación de servicios 4600082020 de 2019, Plan de Desarrollo 2016-2019 Alcaldía de Medellín

Federico Gutiérrez Zuluaga Alcalde de Medellín
Valeria Molina Gómez Secretaría de las Mujeres
Consuelo Londoño Restrepo Subsecretaria de derechos
Alba Luz Caicedo Aguirre Líder de Proyecto de Autonomía Económica

Ayde Agudelo Stephens Compilación y redacción de textos
Adriana María Alonso Roza Articulación interinstitucional
Sandra Milena Gallego Salazar
Johana Mildre López Lopera Validadora Conceptual

Oscar Abril y Andrés Ochoa Fotografía
Luis Felipe Jáuregui Diseño y diagramación
Luz Jazmine Güechá Sabogal
Dora Pinzón Chamorro Corrección de estilo

ISBN en trámite

Edición 2, 2019
© Municipio de Medellín, 2019
Calle 44 No. 52 – 165 Medellín, Colombia
www.Medellin.gov.co

Impresión: Las Impresiones

Esta es una publicación oficial del Municipio de Medellín. Cumple con lo dispuesto en el artículo 10 de la Ley 1474 de 2011 Estatuto Anticorrupción, que dispone la prohibición de la divulgación de programas y políticas oficiales para la promoción de servidores públicos o candidatos.

Queda prohibida la reproducción total o fragmentada de su contenido, sin autorización escrita de la Secretaría General del municipio de Medellín. Así mismo, se encuentra prohibida la utilización de características de una publicación que pueda crear confusión. El municipio de Medellín dispone de marcas registradas, algunas citadas en la presente publicación, que cuentan con la debida protección legal.

Toda publicación con sello Alcaldía de Medellín es de distribución gratuita.



Alcaldía de Medellín





COMITÉ TÉCNICO

CAMACOL
María Lucía Vélez Ospina

CEMENTOS ARGOS
César Augusto Mejía Mesa

COMFENALCO
Alejandro Enciso

ICONTEC
Andrés Sánchez

INSTITUTO TECNOLÓGICO METROPOLITANO
John Esteban Galeano

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, OIT
Bertha Lucía Carolina Trevesi

SECRETARÍA DE LAS MUJERES
Laura Catalina Londoño Rivera
Tatiana Correa Sánchez

La Alcaldía de Medellín, a través de la Secretaría de las Mujeres, expresa su gratitud a estas empresas, instituciones universitarias y organizaciones que contribuyeron con la asesoría técnica dirigida a la actualización de esta guía para gestionar buenas prácticas de equidad de género en las empresas.



Alcaldía de Medellín





Alcaldía de Medellín



ÍNDICE

Introducción	9
Antecedentes	12
Diagnóstico: las mujeres en el sector empresarial nacional y municipal	15
1. Desafíos para la implementación de buenas prácticas	21
2. Objeto y campo de aplicación	23
3. Términos y definiciones	25
4. Recomendaciones para avanzar en igualdad de oportunidades	31
4.1 Búsqueda, selección y contratación de personal	32
4.2 Capacitación y entrenamiento técnico y profesional	33
4.3 Promoción y ascensos	34
4.4 Armonía entre la vida personal, familiar y laboral	35
4.5 Salud integral y calidad de vida	37
4.6 Comunicación incluyente y accesible	38
4.7 Bienestar, convivencia y buen trato	39



ANEXO A

Buenas prácticas empresariales 43

ANEXO B

Cinco modelos vigentes para la implementación y certificación
de buenas prácticas de género en las empresas 51

ANEXO C

Cinco experiencias de buenas prácticas de género en
las empresas en el contexto local 59

ANEXO D

Estado de evaluación guía 63

ANEXO E

Marco normativo 67

ANEXO F

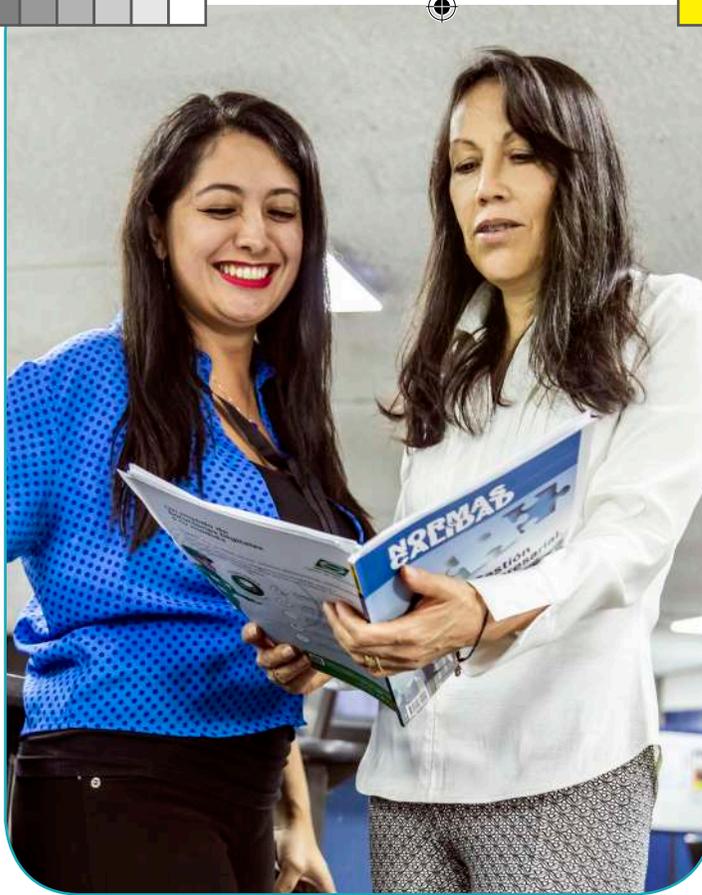
Rutas de atención a víctimas de violencias basadas en género
en Medellín 75

ANEXO G

Formato de evaluación de requisitos 79

Bibliografía 87





Alcaldía de Medellín

INTRODUCCIÓN

La igualdad de género es un propósito mundial promulgado por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) dentro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) 2030, especialmente el 5 y el 8, relacionados con la igualdad de género en las empresas y el trabajo decente, mediante estrategias definidas para avanzar en la materialización de la igualdad de derechos y las oportunidades para las mujeres, a partir de metas e indicadores específicos de obligatorio cumplimiento. Estos objetivos se enmarcan, en convenios internacionales ratificados por Colombia, entre ellos el Convenio sobre igualdad de remuneración C100/1951 y el Convenio sobre discriminación (empleo y ocupación) C111/1958.

Por su parte, la Convención Internacional para la Eliminación de todo tipo de discriminación contra las Mujeres (CEDAW por sus siglas en inglés), aplicada en Colombia, a través del CONPES 161, hace recomendaciones para evitar la violencia basada en género que limita el desarrollo pleno de las personas y que trae grandes

▲ Promover el talento femenino es parte fundamental del desarrollo productivo y competitivo de toda organización.



Alcaldía de Medellín

Gestión para buenas prácticas de equidad de género en las empresas

costos económicos y sociales al país. De manera que en este empeño están involucrados no sólo los Estados, sino también el sector privado.

Con base en este marco internacional se hace necesario que el sector empresarial se ajuste en lo relacionado con las dinámicas, las metas y los retos vigentes, de manera que dé respuesta a las recomendaciones planteadas para garantizar la igualdad de género en sus organizaciones.

El compromiso de la empresa es un requisito indispensable para garantizar el cumplimiento de todas las acciones encaminadas al logro de la igualdad y tiene que ser liderado y asumido explícitamente por la dirección.



Es importante reconocer que una empresa obtiene grandes ventajas para su productividad y sostenibilidad, cuando incorpora buenas prácticas de género, es decir, que si gestiona en todo nivel la igualdad de trato, las oportunidades y la participación entre hombres y mujeres, está propiciando relaciones interpersonales y laborales que optimizan el clima laboral, la comunicación, la cooperación en el lugar de trabajo y la competitividad de la organización; lo cual contribuye al aumento de su





Introducción

reconocimiento y prestigio en el medio empresarial, y visibiliza sus aportes en la transformación social de la ciudad.

De esta manera las buenas prácticas de género apuntan a cerrar brechas que históricamente han ubicado a las mujeres en posiciones de desventaja en todos los ámbitos, entre ellos el laboral. Por esta razón, el compromiso de la empresa privada ha de dirigirse a la adopción de medidas especiales para mejorar la situación de las mujeres y eliminar las formas de discriminación injustas e injustificables contra ellas.

Esto implica la erradicación de estereotipos de género y roles asignados arbitrariamente, que limitan el desarrollo pleno de la sociedad, a través de acciones para potencializar las capacidades e igualar las posiciones de las mujeres en sus lugares de trabajo, posibilitando de esta manera, su autonomía económica, armonizando la vida personal y familiar con la laboral, brindando condiciones de trabajo dignas, redistribuyendo tareas sin discriminación de género, equiparando salarios, promoviendo el liderazgo femenino, ofreciendo oportunidades de capacitación sin sesgos sexistas y previniendo formas de violencia. Es a partir de condiciones laborales dignas, decentes y equitativas que se sustenta la igualdad real de género.

En este sentido se requiere la interlocución pública y privada, clave para generar procesos de planeación conjunta, definición de prioridades, concertación de compromisos e implementación de procesos, procedimientos, mecanismos e instrumentos que logren incidir eficazmente en la garantía de derechos para las mujeres.

En este contexto, la Secretaría de las Mujeres de Medellín en el marco de la Política Pública para la Igualdad de Género de las mujeres urbanas y rurales de Medellín (Acuerdo 102 de 2018), actualizó en 2019 la “Guía para la implementación de buenas prácticas de equidad de género y flexibilidad en las empresas”, que hoy pone a disposición del sector empresarial, con el fin de contribuir a que se propicien ambientes laborales respetuosos, que permitan el desarrollo de las potencialidades de hombres y mujeres, en condiciones de igualdad.





Alcaldía de Medellín

Gestión para buenas prácticas de equidad de género en las empresas

ANTECEDENTES

Las brechas de género identificadas por la Administración Municipal de Medellín en el 2011 dieron cuenta de la relevancia de plantear estrategias, acciones y rutas de intervención en el sector privado, que apuntaran a equiparar las condiciones de las mujeres en relación con el acceso al empleo, las políticas internas de promoción y ascensos, la conciliación entre la vida laboral y familiar, la prevención de violencias basadas en género en las organizaciones, entre otras. Todo lo cual debía estar alineado con los objetivos de aumento de la productividad, la competitividad, la sostenibilidad y la garantía de equidad de género.

En ésta lógica, la Alcaldía de Medellín, en el marco del Plan de Desarrollo 2008-2011 “Medellín es solidaria y competitiva”, en la Línea 2 “Programa Equidad de Género”, a cargo de la Secretaría de las Mujeres, lanzó el concurso: “Empresas que suman trabajo más vida, una nueva cultura laboral”, enfocada a promover una cultura empresarial de equiparación de oportunidades y de condiciones entre hombres y mujeres, desde el reconocimiento público de buenas prácticas de género implementadas por las empresas. Para el sector empresarial, este proceso representó un reto innovador, en materia de identificación de acciones pertinentes que apuntaran a la superación de situaciones o contextos de desventaja que ubicaran a las mujeres en posiciones de inferioridad o posible discriminación, lo cual se constituyó como un avance significativo.

De manera que la equidad de género en el ámbito empresarial se posicionó en la agenda de ciudad, en lo relacionado con los procesos de productividad y fortalecimiento del sector privado, con fundamento en reconocer el rol de las mujeres en el crecimiento de la rentabilidad, la competitividad, la eficiencia de los recursos y la efectividad en los resultados. Este proceso incidió en el análisis acerca de la importancia de la conciliación de la vida familiar y laboral, y su impacto en el mejoramiento de las condiciones laborales del talento humano de las empresas.





Alcaldía de Medellín

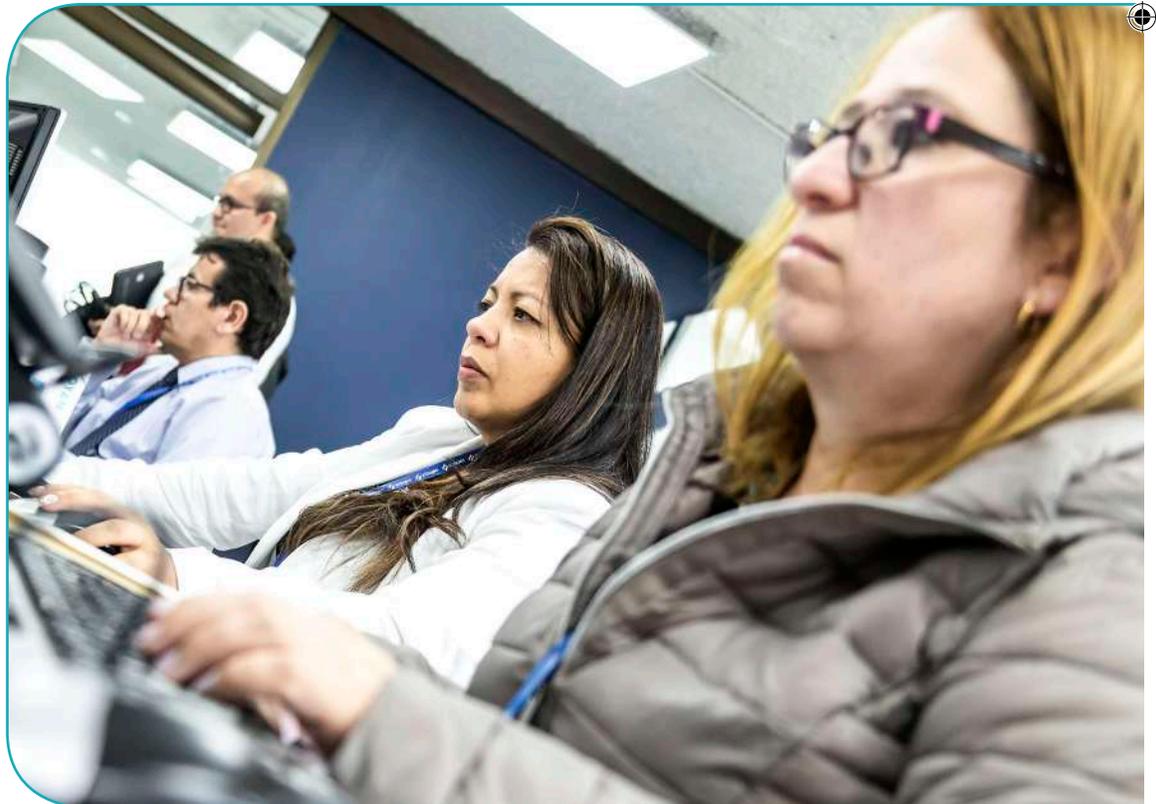
Antecedentes

Con el Concurso se empezó a promover una cultura empresarial alrededor de la equidad de género y la flexibilidad empresarial, que otorgó posiciones destacadas a las empresas que fueron premiadas por la implementación de buenas prácticas de género para la cualificación o la creación de sus iniciativas.

Este ejercicio posibilitó la producción de información y la generación de conocimiento acerca de las recomendaciones viables y en el marco de la legalidad que contribuyeran a impulsar acciones factibles, que sirvieran como base conceptual, metodológica y operativa, sobre la cual las pequeñas, medianas y grandes empresas de Medellín pudieran sustentar sus estrategias. El documento resultado de este proceso se denominó: “Gestión para buenas prácticas de equidad de género en las empresas”.

Esta guía fue elaborada en 2011 por la Alcaldía de Medellín, a través de la Secretaría de las Mujeres, con el fin

El trabajo decente garantiza la igualdad de oportunidades y de trato para todos y todas.





Gestión para buenas prácticas de equidad de género en las empresas

de promover el trabajo mancomunado entre el Estado y el sector privado, de forma que se avanzara en la transformación de las situaciones de desventaja para las mujeres de Medellín, en el mercado laboral. Se desarrolló en seis capítulos, todo un contenido de buenas prácticas de género, a partir de la definición conceptual en materia de responsabilidad social empresarial, equidad de género, discriminación en el contexto laboral y flexibilidad empresarial. Además, presentó recomendaciones y beneficios para la implementación de buenas prácticas de género y flexibilidad empresarial, y a partir de la descripción de las experiencias ganadoras en la primera y segunda versión, se logró aclarar las prácticas deseables y potentes para el logro del objetivo de la equidad de género.

Implementar buenas prácticas de equidad de género le trae a las organizaciones una mejora o innovación de la gestión.



Este fue el inicio de un proceso importante en Medellín, para garantizar los derechos de las mujeres en la dimensión económica y familiar, con lo cual generó una serie





Diagnóstico: las mujeres en el sector empresarial nacional y municipal

de avances y reivindicaciones en el ámbito privado que se identificaron, se reconocieron y se potenciaron desde la administración municipal y que deberían valorarse y reconocerse en la actualidad, en aras de cualificar las estrategias intersectoriales, complementar o fortalecer las acciones y promover la implementación de más y mejores prácticas de género en el sector empresarial de Medellín.

DIAGNÓSTICO: LAS MUJERES EN EL SECTOR EMPRESARIAL NACIONAL Y MUNICIPAL

En Colombia persisten obstáculos y barreras para el acceso al empleo, en condiciones decentes y equitativas para las mujeres. Tal situación se enmarca en imaginarios culturales, sociales y en estereotipos sexistas, que inciden en que se presenten condiciones desiguales entre hombres y mujeres. Las cifras evidencian que las mujeres siguen estando en condiciones de desventaja laboral frente a los hombres.

En Medellín el 51,2 % de la población son mujeres y el 48,6 % son hombres (Departamento Administrativo de Planeación -DANE-, 2019), y son las mujeres las que registran la tasa de desempleo más alta en relación con los hombres. En el trimestre octubre–diciembre de 2018, el DANE reportó una tasa de desempleo en mujeres de Medellín del 12,0, por encima a la de los hombres que fue de 8,8, con lo cual se registra una brecha de 3,2 (DANE, 2018).

Las oportunidades laborales son mayores para los hombres que para las mujeres, quienes, en comparación con los hombres, se demoran 2,4 semanas más en acceder a un puesto de trabajo. En Medellín, una mujer tarda 18,8 semanas en ocuparse. (Unidad del Servicio Público de Empleo, 2016)

En el mercado laboral de Medellín la brecha salarial se redujo entre 2016 y 2017, pero los hombres siguen teniendo un salario superior al de las mujeres. En 2016



Gestión para buenas prácticas de equidad de género en las empresas

los hombres percibían un salario mensual de \$1.265.874 y el salario de las mujeres fue de \$1.002.957, con lo cual se alcanza una brecha salarial de 21 % entre ambos sexos. En 2017 esta brecha entre hombres y mujeres fue del 16 %, lo que significa que el salario promedio de las mujeres fue del 84,2% de los hombres ocupados (Medellín Cómo Vamos, 2019).

Ahora bien, en el rango de edad de la población joven, se identifica una desigualdad laboral más profunda entre las mujeres jóvenes. La tasa de desempleo para hombres jóvenes en 2017 fue 15,3 %, frente a la tasa de las mujeres que fue del 21, 8%.

Por otra parte, hay sectores laborales en los cuales las mujeres tienen menos participación, ya sea por dificultades desde la formación y la capacitación, o por acceso y la permanencia en condiciones igualitarias en las empresas. Es el caso del sector de tecnología, información y comunicación, donde “la diferencia de salario entre hombres y mujeres del sector Tecnologías de la Información, en Colombia es del 15 %” (Colombiano, 2018).

A escala nacional, se ha establecido una disparidad en los cargos de liderazgo organizacional, donde se revela que las juntas directivas en Colombia están compuestas en un 70 % hombres y que 1 de cada 3 empresas nacionales tiene política de equidad de género y/o diversidad. En un estudio realizado por una firma consultora a 208 empresas colombianas (privadas, públicas y pymes), se identificó que entre ellas solo 20% tenía a una mujer como presidenta. (Colombiano, 2018)

De manera que la responsabilidad como sociedad sigue siendo muy grande en el sentido de motivar y generar oportunidades en igualdad de condiciones para que las mujeres no solo se preparen, sino que también puedan ejercer sus profesiones. Por ejemplo, en lo que se refiere a las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC), un reciente reporte de la OCDE dio muestra de la baja representación en el mundo de las mujeres en las carreras de las TIC, como la ingeniería. Así mismo en cargos directivos y en investigación, la representación es de apenas el 25%.” Según este informe, las mujeres



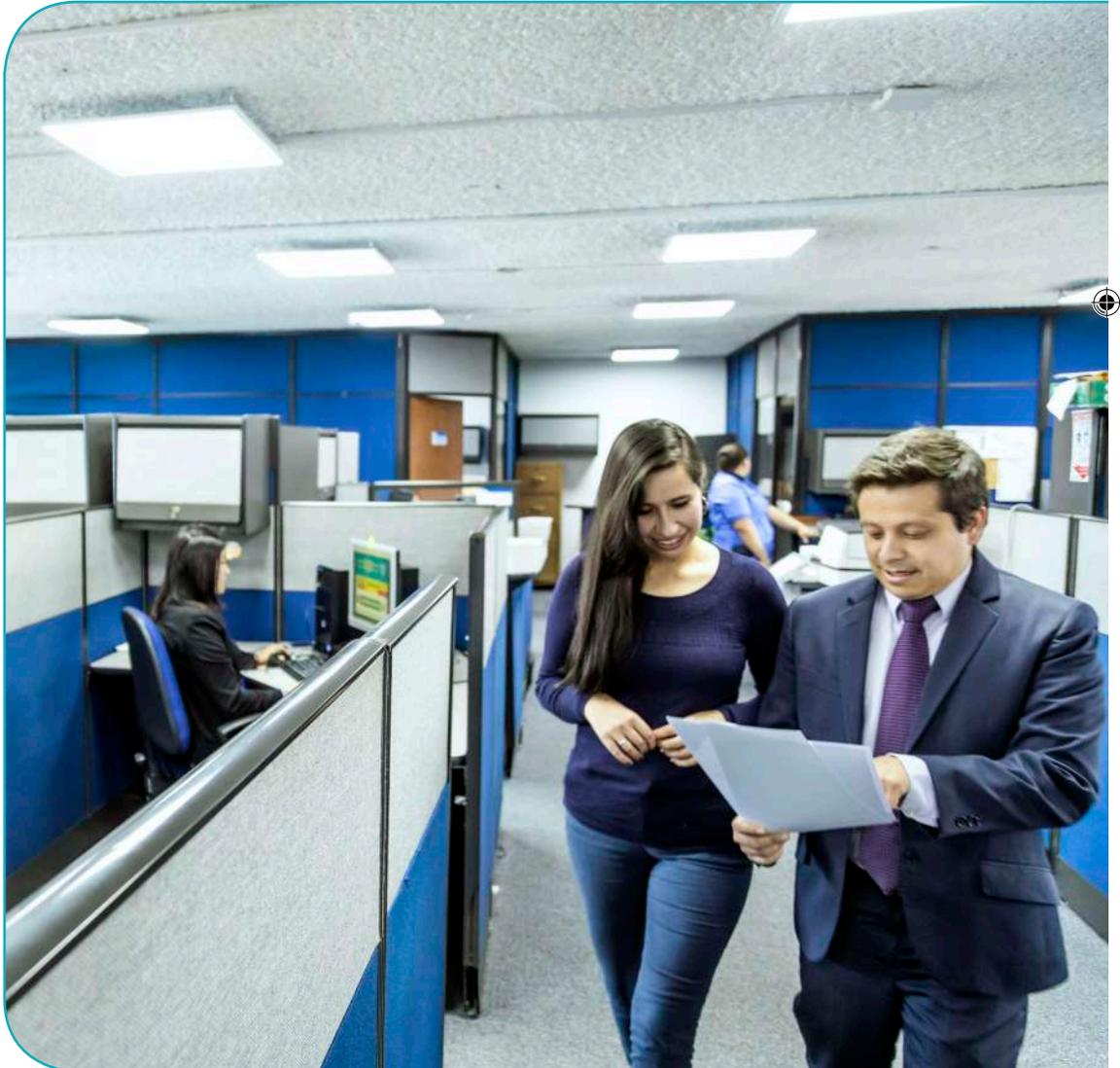
Alcaldía de Medellín

Diagnóstico: las mujeres en el sector empresarial nacional y municipal

tienen menos oportunidades de acceso a estos medios, que los hombres, ya que las oportunidades de ingreso, empleo y formación son menores (Dinero, 2018).

Este panorama se ve agravado por el aumento del porcentaje de mujeres jefas de hogar en Medellín entre 2016 con 47,83 % y 2017 con 49,35 %, (Departamento Administrativo de Planeación. Alcaldía de Medellín, 2017), sumado al 42 % de las mujeres que no tiene afiliación al sistema de pensiones (Medellín Cómo Vamos, 2019).

Las empresas deben impartir capacitación con perspectiva de género a los encargados de selección y reclutamiento, así conocerán las barreras que históricamente han enfrentado las mujeres.

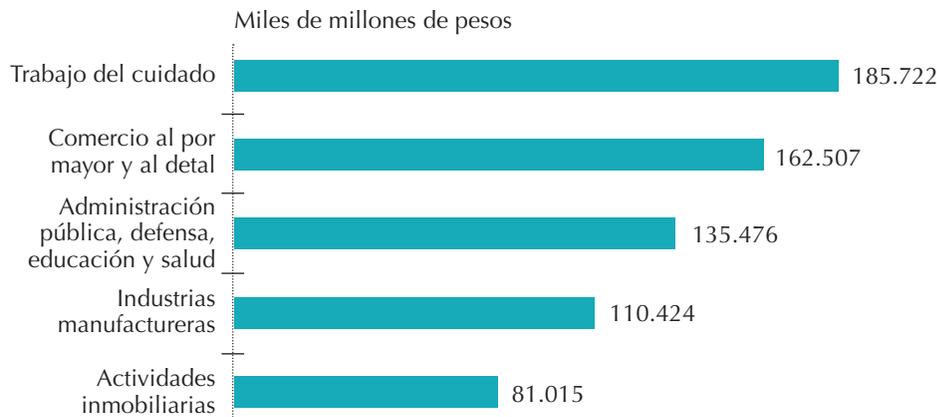




Gestión para buenas prácticas de equidad de género en las empresas

En materia de economía del cuidado se identifica una barrera indiscutible basada en la división sexual del trabajo: “la atención que se brinda en los hogares colombianos tanto a los menores de edad como a los viejos, discapacitados y, en general, a integrantes de la familia que requieren cuidados más allá de lo cotidiano está valorada en 185,7 billones de pesos, pero es un trabajo que no está siendo remunerado. Ese monto proyectado en la cuenta satélite de economía del cuidado, del Dane, representa alrededor del 20 por ciento del producto interno bruto (PIB), es decir, se ubica por encima del que mueven actividades como el comercio al por mayor y al por menor (162,5 billones de pesos); la administración pública, defensa, educación y salud (135,4 billones); las industrias manufactureras (110,4 billones) y las actividades inmobiliarias (81.0 billones)” (Tiempo, 2018).

VALOR ECONÓMICO DEL TRABAJO DOMÉSTICO Y DE CUIDADO FRENTE A OTRAS ACTIVIDADES ECONÓMICAS



De acuerdo con la Política Pública de Igualdad de Género para las mujeres urbanas y rurales de Medellín, en la ciudad una hora de trabajo doméstico, disminuye en 2,3 % las posibilidades de acceso al mercado laboral (EAFIT, 2017).

En conclusión, a pesar de que las mujeres logren mayor nivel de educación que los hombres, enfrentan mayores condiciones de desventaja al tener mayor carga domésti-



Diagnóstico: las mujeres en el sector empresarial nacional y municipal

ca, liderar las tasas de desempleo, percibir menos ingresos económicos, tener menos acceso a seguridad social y asumir la responsabilidad de ser jefas de hogar.

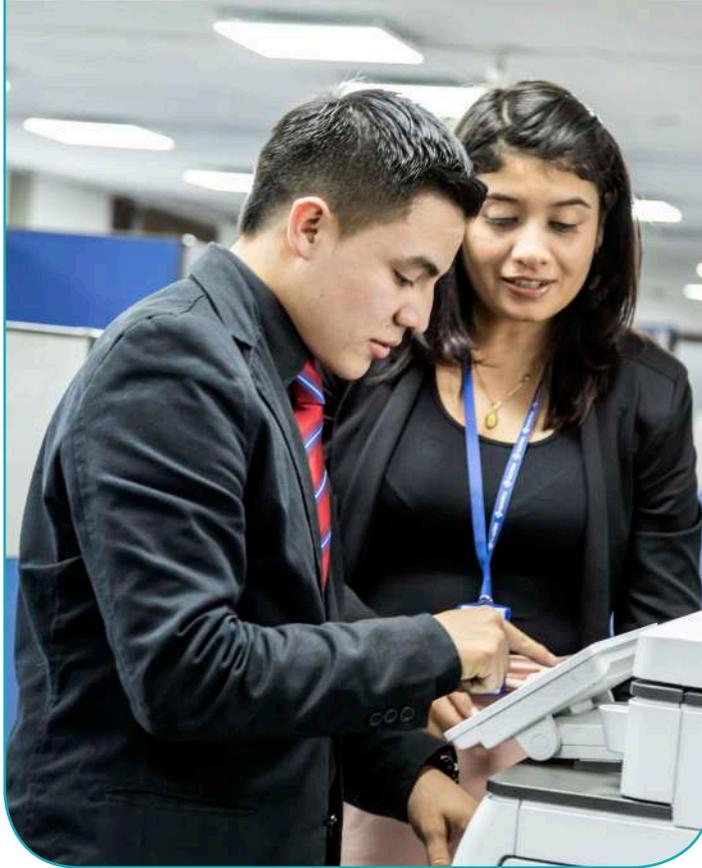
Todo lo anterior evidencia que se siguen perpetuando las brechas de género alrededor del acceso al mercado laboral, que obstaculizan la contratación de mujeres y aumentan la desocupación, la informalidad y la tercerización de servicios; todo lo cual disminuye sus posibilidades para el mejoramiento de sus condiciones de vida, ubicándolas en posiciones de dependencia económica y alto riesgo de violencias.

Por tanto, promover la participación en el mercado laboral de mujeres se convierte en un reto municipal de liderazgo por el sector empresarial de Medellín, objetivo al que apuntamos a través de esta Guía, que busca posicionar en las organizaciones buenas prácticas que apunten a la igualdad de género.

La participación de hombres y mujeres le permite a las organizaciones alcanzar un crecimiento sostenible, altos niveles de calidad, productividad y una gran competitividad.







Alcaldía de Medellín

1

DESAFÍOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS DE GÉNERO

Con el propósito de aumentar la participación de las mujeres en el mercado laboral en condiciones de igualdad, las empresas pueden actuar como agentes de cambio y poner en marcha diferentes estrategias para la inclusión laboral con equidad de género, contribuyendo al cierre de brechas salariales, laborales y de representación de mujeres en cargos de decisión.

Lo anterior encara el primer gran reto de contar con las personas de más alto nivel de dirección de la empresa, para la incorporación de buenas prácticas de género que posibiliten la inclusión laboral y promuevan la superación de medidas discriminatorias en materia de selección y contratación, formación, promoción, conciliación de la vida familiar y laboral y el bienestar laboral en general.

Al contribuir a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, las empresas aumentan su liderazgo, rentabilidad y adquieren mejor reputación administrativa, lo

▲ La conciliación de la vida laboral, familiar y personal en un valor que enriquece a las organizaciones y que tiene una aplicación posible y real.





Gestión para buenas prácticas de equidad de género en las empresas

que supone un gran desafío, pero también una enorme oportunidad para fortalecer el vínculo entre la empresa y sus trabajadores/as.

Entre los retos y los desafíos de las empresas para implementar buenas prácticas de género se destacan las siguientes:

- a) Es necesario avanzar en la implementación de estrategias de autoevaluación interna y/ o medición de las organizaciones para establecer sus avances en materia de equidad de género para que, a partir de esta información, sea posible definir un plan de acción para promover la igualdad entre hombres y mujeres, y reducir las brechas de género.
- b) Es importante destinar el tiempo y los recursos necesarios para la implementación, el seguimiento y la evaluación de las medidas implementadas, de manera que puedan evaluarse sus resultados o impactos. Cabe recordar que, en la mayoría de los casos, la incorporación de buenas prácticas de género no supone mayores costos para las empresas y los beneficios siempre son mayores.
- c) Es relevante promover cambios en las organizaciones, y el desafío es adoptar la igualdad de oportunidades como uno de sus principios empresariales, lo cual supone reconocer la diversidad de perfiles, capacidades y necesidades según condición, procedencia, etnia, estrato entre otras, y a partir de ello implementar acciones que redunden en un mayor bienestar y acceso equitativo a recursos y oportunidades.



Alcaldía de Medellín

2

OBJETO Y CAMPO DE APLICACIÓN

Esta Guía presenta recomendaciones técnicas para posibilitar el cierre de las brechas de género en el ámbito laboral, de forma que las empresas promuevan el avance de las mujeres y su empoderamiento, para lograr la equivalencia de oportunidades entre hombres y mujeres. Estas recomendaciones se pueden implementar en la grande, mediana y pequeña empresa y se resumen en los siguientes puntos:

1. Conocer el talento humano vinculado a la empresa, con el fin de identificar necesidades, fortalezas y oportunidades que contribuyan a equiparar las condiciones laborales entre mujeres y hombres.
2. Implementar medidas que garanticen la igualdad de género en las organizaciones empresariales.
3. Promover nuevos relacionamientos entre hombres y mujeres, basados en la garantía de derechos, el respeto por la diferencia, la inclusión y la prevención de todas las formas de discriminación y violencias basadas en género.

▲ Informar continuamente a todas las personas que componen la empresa sobre las acciones encaminadas al logro de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, es imprescindible para garantizar el éxito de las mismas y mantener la motivación.





Alcaldía de Medellín

Gestión para buenas prácticas de equidad de género en las empresas

4. Potenciar la sostenibilidad y la productividad de las empresas, con el concurso del talento humano de las mujeres, visibilizando sus aportes y otorgando el debido reconocimiento de sus capacidades.
5. Adelantar procesos de seguimiento, monitoreo y evaluación de las prácticas de igualdad de género implementadas, para permitir la medición, sistematización y difusión mediática de resultados.

De esta manera, las empresas de distintos sectores de Medellín encontrarán en esta Guía, estrategias y posibles prácticas por implementar, basadas en normativas internacionales, nacionales y locales, donde las organizaciones privadas cumplan un papel fundamental para avanzar en igualdad de género.





Alcaldía de Medellín

3

TÉRMINOS Y DEFINICIONES

Para los propósitos de esta guía, se aplican los siguientes términos y definiciones:

3.1 Autonomía económica de las mujeres. Capacidad de las mujeres de generar ingresos y recursos propios, a partir del acceso al trabajo remunerado en igualdad de condiciones que los hombres. Considera el uso del tiempo y la contribución de las mujeres a la economía (CEPAL, s.f.)

3.2 Buenas prácticas de género en lo laboral. Conjunto de medidas, políticas e iniciativas que se implementan para mejorar las condiciones laborales, el desarrollo y la igualdad entre hombres y mujeres. Se incorporan y aplican de manera voluntaria y son adicionales a las exigencias legales y económicas. Son acciones dirigidas a erradicar de las estructuras empresariales, los elementos asociados al género, que puedan estar impidiendo un crecimiento óptimo de la empresa con evidentes pérdidas de potencial profesional y beneficio empresarial (Organización Internacional del Trabajo. OIT, 2011).

▲ Lo primero para promover la equidad de género dentro de la empresa es hacerla parte de la misma, y no hay mejor manera de hacerlo que incluyendo dentro de su propia filosofía un texto dedicado a la equidad de género.



3.3 Brecha de género. Cualquier disparidad entre la condición o la posición de los hombres y las mujeres en la sociedad. Puede haber brechas de género en muchos ámbitos a saber: participación económica y oportunidad, acceso a educación, salud y esperanza de vida y empoderamiento político; tal como los cuatro pilares que el Foro Económico Mundial utiliza para calcular su Índice de Brecha de Género. (The Global Gender Gap Report 2012, 2012).

3.4 Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas inglés). Es la carta fundamental de derechos de las mujeres. Su cumplimiento es obligatorio para Colombia y para todos los países que la han ratificado. (ONU Mujeres, 2018).

3.5 CONPES Social 161. Documento del Consejo Nacional de Política Económica y Social de Colombia que presenta la Política Pública Nacional de Equidad de Género y precisa el plan de acción indicativo para el período 2013-2016. Las problemáticas abordadas y priorizadas en este documento reflejan aspectos centrales de las desigualdades que afectan a las mujeres en nuestro país, evidenciando la pertinencia de su tratamiento intersectorial en forma articulada por parte del Estado (Colombia, 2013).

3.6 Conciliación vida personal, familiar y laboral con corresponsabilidad social. Conjunto de acciones personales, sociales, institucionales y empresariales cuyo objetivo es desarrollar una sociedad más igualitaria y justa. Es un modo de organizar el entorno laboral que facilita a hombres y mujeres la realización del trabajo y de sus responsabilidades personales y familiares. (Organización Internacional del Trabajo. OIT, 2016).

3.7 Discriminación de género. Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo y en el género asignado a cada sexo, que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento o ejercicio por parte de la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales (ONU Mujeres, 2018).





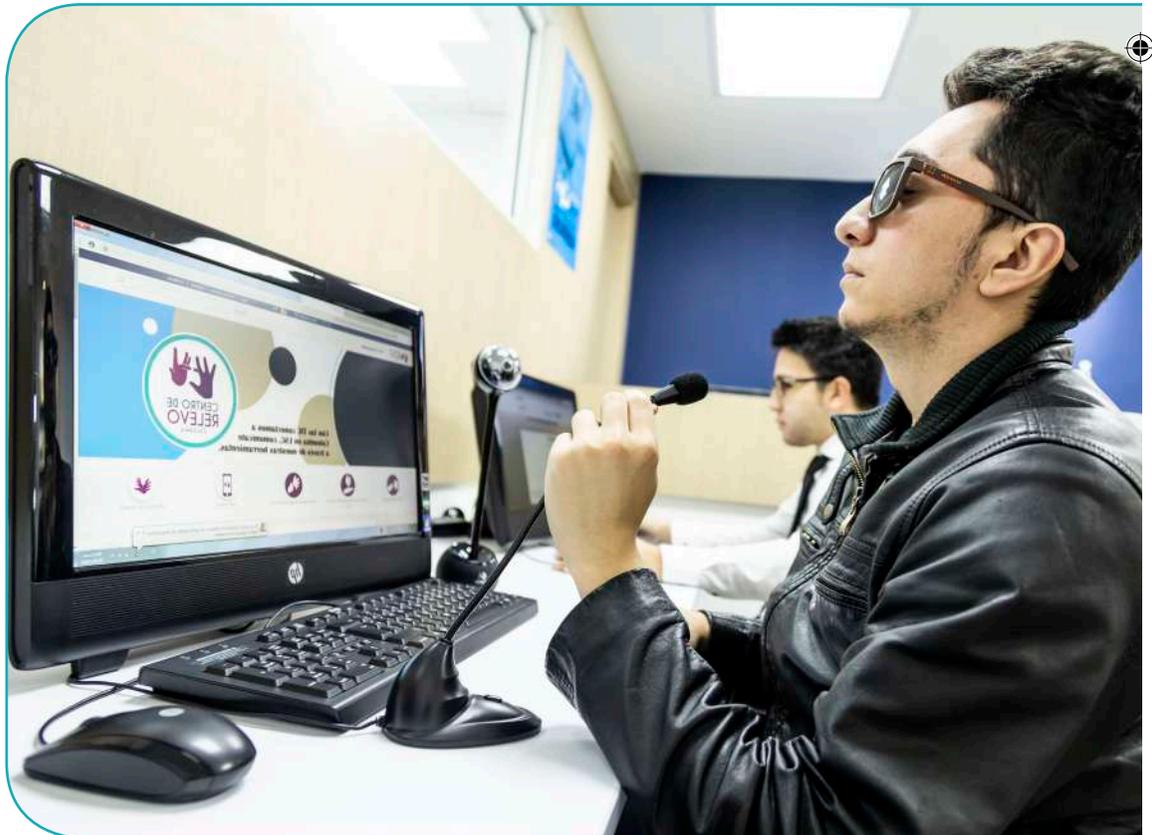
Términos y definiciones

3.8 Equidad de género. “La imparcialidad en el trato que reciben mujeres y hombres de acuerdo con sus necesidades respectivas, ya sea con un trato igualitario o con uno diferenciado, pero que se considera equivalente en lo que se refiere a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las posibilidades (UNESCO).

3.9 Estereotipos de género. Conjunto de ideas, mandatos y expectativas a partir de los cuales se establece arbitrariamente un modelo de lo femenino y lo masculino, y se normaliza a los miembros de una sociedad, de acuerdo con ello (OXFAM, s.f.).

3.10 Igualdad de género. Parte del reconocimiento de que históricamente las mujeres han sido discriminadas y es necesario llevar a cabo acciones que eliminen la desigualdad histórica y acorten las brechas entre mujeres y hombres, de manera que se sienten las bases para

Eliminar estereotipos de género en los procesos de Selección permite el desarrollo profesional con las mismas oportunidades para mujeres y hombres.





Gestión para buenas prácticas de equidad de género en las empresas

una efectiva igualdad de género, tomando en cuenta que la desigualdad que de facto padecen las mujeres puede agravarse en función de la edad, la raza, la pertenencia étnica, la orientación sexual, el nivel socioeconómico, entre otros. La igualdad sustantiva supone la modificación de las circunstancias que impiden a las personas ejercer plenamente sus derechos y tener acceso a oportunidades de desarrollo mediante medidas estructurales, legales o de política pública (ONU Mujeres, s.f.).

3.11 Igualdad salarial. Derecho a la misma remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor (Martin Oelz Shauna, Olney Manuela Tomei. Organización Internacional del Trabajo, 2013).

3.12 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Constituyen un llamado universal a la adopción de medidas para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y garantizar que todas las personas gocen de paz y prosperidad. Los diecisiete ODS se pusieron en marcha en enero de 2016.

3.13 Igualdad de género. Logro de la igualdad de género y empoderamiento a todas las mujeres y las niñas. (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2019).

3.14 Lenguaje incluyente. Toda expresión verbal o escrita que hace explícito el femenino y el masculino, pero que además se refiere con respeto a todas las personas. (Instituto Nacional de las Mujeres - Glosario para la igualdad).

3.15 Trabajo decente y crecimiento económico. Promoción del crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2019).

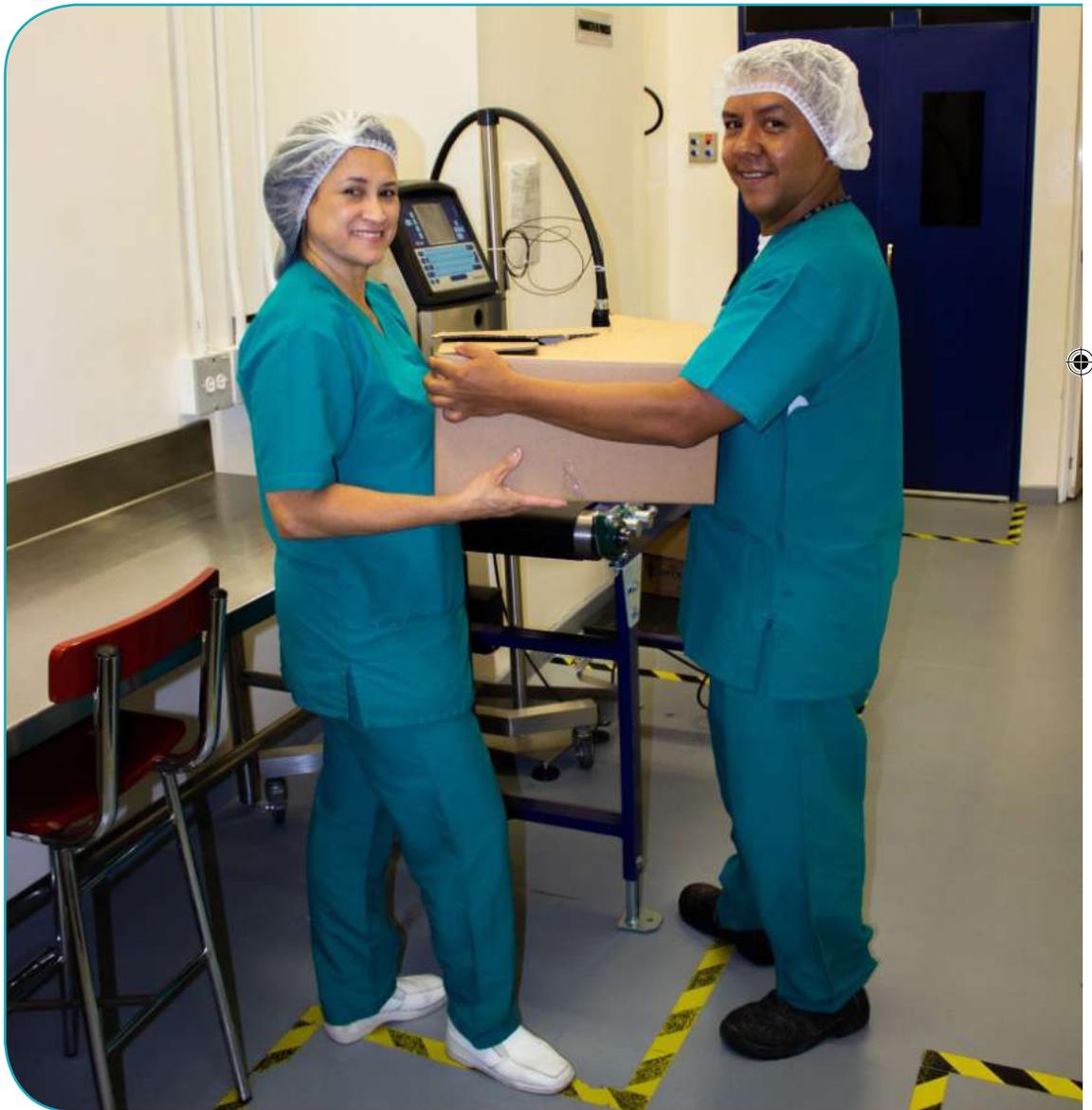
3.16 Roles de género. Conjunto de normas sociales y de conducta que, dentro de una cultura específica, son ampliamente aceptadas como socialmente apropiadas para las personas de un sexo específico. Suelen determinar las responsabilidades y las tareas tradicionalmente asignadas a hombres, mujeres, niños y niñas. (ONU Mujeres, 2017).



Términos y definiciones

3.17 Violencia basada en género. Término genérico que refiere a cualquier acto perjudicial incurrido en contra de la voluntad de una persona, y que está basado en diferencias socialmente adjudicadas (género) entre mujeres y hombres. La naturaleza y el alcance de los distintos tipos de violencia basada en género varían entre las culturas, países y regiones (ONU Mujeres, 2017).

Una empresa u organización comprometida con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, evita que existan desigualdades y discriminaciones por razón de sexo.







4

RECOMENDACIONES PARA AVANZAR EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

La equidad de género dentro de las empresas debería ser tratada en las siguientes áreas, con el fin de generar en el ambiente laboral un trato justo y equitativo:

- a) 4.1 búsqueda, selección y contratación de personal;
- b) 4.2 capacitación y entrenamiento técnico y profesional;
- c) 4.3 promoción y ascensos;
- d) 4.4 armonía entre la vida personal, familiar y laboral;
- e) 4.5 salud integral y calidad de vida;
- f) 4.6 comunicación inclusiva y accesible y
- g) 4.7 bienestar, convivencia y buen trato.

Algunas empresas han avanzado en la implementación de buenas prácticas de equidad de género, por tanto, en el Anexo D se establece una lista de chequeo que la em-

▲ Elaborar planes de capacitación que promuevan la igualdad de género, estimula la participación de mujeres y hombres.



Gestión para buenas prácticas de equidad de género en las empresas

presa puede usar como herramienta de autoevaluación para tener un diagnóstico en cualquier momento de la implementación de esta guía en términos de porcentaje.

A continuación, se desagregan las recomendaciones por cada una de las áreas que se busca impactar y el en anexo A se describen algunos ejemplos de implementación que se pueden usar como referencia o como complemento a las acciones que la empresa ya ha implementado en las recomendaciones de este numeral.

4.1 BÚSQUEDA, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL

Para abordar el área de búsqueda, selección y contratación de personal, la empresa debería:

- a) describir el puesto de trabajo o vacante detallando las actividades y las responsabilidades ligadas al mismo; además, se sugiere incluir un listado de aptitudes, calificaciones o habilidades requeridas para desempeñar esas tareas;

Instaurar una política de tolerancia cero hacia cualquier forma de violencia contra las mujeres y los hombres en el entorno laboral es clave.





Recomendaciones para avanzar en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas

- b) emplear una guía de entrevista que garantice que las preguntas sean las mismas para las mujeres y hombres candidatos y asegurar de que las preguntas no den ventajas sutiles a un género u otro;
- c) mantener los criterios de evaluación imparcial en toda la cadena de decisiones, hasta la decisión final;
- d) tener en cuenta el perfil ocupacional, el nivel educativo y de especialización y las habilidades que tenga la persona candidata, descartando asuntos relacionados con la edad, el sexo, la conformación familiar, la procedencia geográfica, la etnia, el barrio o el estrato;
- e) promover la contratación de hombres y mujeres en todos los puestos, aún en los que tradicionalmente pertenecen a algún género
- f) promover que, en los cargos con poder de decisión, la empresa cuente con participación equitativa entre hombres y mujeres candidatos, y
- g) emplear los canales y los medios de comunicación más adecuados para que las ofertas de empleo lleguen a las mujeres o los hombres que estén subrepresentados en dichos cargos.

4.2 CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO TÉCNICO Y PROFESIONAL

En temas de capacitación y entrenamiento técnico la empresa debería:

- a) ofrecer a la dirección y a las personas responsables de las diferentes áreas, formación sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres;
- b) contar con equipos mixtos equilibrados, teniendo en cuenta a hombres y mujeres en las actividades de capacitación, sin exclusión o preferencia de acuerdo con el tema, y considerar que la formación es necesaria para todo el talento humano;



Gestión para buenas prácticas de equidad de género en las empresas

- c) verificar que las ofertas formativas se difundan de manera transparente por los diferentes canales de comunicación interna de su empresa;
- d) fijar horarios que les permitan a las mujeres y a los hombres cumplir las responsabilidades en lo familiar, así como impartir la formación en horario laboral y preferiblemente en las instalaciones de la empresa para garantizar el acceso;
- e) realizar capacitación para las mujeres que aspiren a ascender o reorientar su trayectoria profesional, y
- f) planificar la formación y la capacitación, teniendo en cuenta las necesidades formativas tanto de hombres como de mujeres y tomar en consideración sus intereses, motivaciones y disponibilidad.

4.3 PROMOCIÓN Y ASCENSOS

En términos de promoción y ascensos, la empresa debería:

- a) desarrollar planes de promoción profesional que garanticen en las empresas, la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres;
- b) difundir las plazas para ascenso por diferentes medios de comunicación internos, con el fin de que la promoción profesional de mujeres y hombres se lleve a cabo con garantías de igualdad y haga públicos los estándares de evaluación para la definición de ascensos laborales, de manera que se guarde imparcialidad en el proceso;
- c) fomentar la participación de mujeres en concursos para cargos directivos;
- d) tener en cuenta la igualdad de méritos y optar por la promoción y ascenso del género con menor representación en todas las áreas de la empresa y niveles de la entidad;





Recomendaciones para avanzar en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas

- e) garantizar que el personal a cargo de los procesos de promoción profesional esté capacitado en temas como la igualdad de género, e
- f) implementar estrategias que permitan conocer a las personas participantes su desempeño durante el proceso de selección, para establecer oportunidades de mejora y poder realizar planes formativos para fortalecer estos aspectos.

4.4 ARMONÍA ENTRE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Para lograr armonía entre la vida personal, familiar y laboral, la empresa debería:

- a) asignar personal responsable de crear y garantizar estrategias para la armonización de la vida laboral, personal y familiar para los hombres y mujeres que componen la organización;

Las empresas deben incorporar cambios en la cultura organizacional y tratar la equidad de género como un valor.





Gestión para buenas prácticas de equidad de género en las empresas

Una actitud decidida por parte de la dirección de la empresa para desarrollar acciones encaminadas a la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es clave.



- b) respaldar medidas de flexibilización horaria de la jornada laboral que incluya a hombres y mujeres;
- c) dar a conocer a hombres y mujeres que componen la empresa, las políticas y procedimientos para hacer uso de los permisos en el horario laboral, orientados a conciliar la vida personal, familiar y laboral;
- d) promover campañas de sensibilización en hombres y en mujeres, sobre el uso de los permisos laborales y licencias de paternidad, con ocasión del nacimiento o adopción de hijas o hijos;
- e) respaldar la reincorporación paulatina por maternidad;
- f) respaldar y promover beneficios o licencias especiales para que las madres y los padres estén presentes en momentos especiales con sus familias, y





Alcaldía de Medellín

Recomendaciones para avanzar en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas

- g) realizar actividades de comunicación interna que motiven al personal a participar en las tareas domésticas y en las labores de cuidado de hijos e hijas y personas dependientes e incentivar la maternidad y la paternidad corresponsable y afectuosa.

4.5 SALUD INTEGRAL Y CALIDAD DE VIDA

En términos de salud integral y calidad de vida, la empresa debería:

- a) presentar un informe periódico sobre las condiciones de salud del talento humano de la empresa, con variables diferenciadas por sexo que den cuenta de las particularidades y las necesidades de mujeres y hombres para establecer prioridades de prevención y promoción en salud;
- b) tener prerrogativas con empleadas víctimas de violencias basadas en género, que les permitan continuar en su puesto de trabajo sin riesgo de perder el empleo y recibiendo los beneficios que por ley tienen derecho, y otros adicionales;
- c) entrevistar a las personas que trabajan en la empresa de manera separada, con el fin de brindar un espacio para hacer visibles los problemas específicos de hombres y de mujeres, en vista de que en las reuniones conjuntas no acostumbran a expresarse temas como acoso sexual, y otros relacionados con el embarazo y situaciones familiares, entre otras, y
- d) reconocer las condiciones y las necesidades particulares que incluyan las enfermedades de hombres y mujeres en su diversidad, con el fin de prevenir y controlar los riesgos y peligros derivados del trabajo.



4.6 COMUNICACIÓN INCLUYENTE Y ACCESIBLE

Para implementar la comunicación incluyente y accesible, la empresa debería:

- a) realizar una campaña comunicacional donde se fomente el uso de lenguaje incluyente dentro de la organización; esta debería ser liderada desde la alta dirección, por medio de un correo, un video u otros medios de difusión;
- b) personalizar los mensajes, si se conoce el género de la persona a la que se va a dirigir;
- c) realizar jornadas de capacitación sobre comunicación incluyente dirigida a todas las personas que conforman la empresa;
- d) difundir a través de los medios de comunicación internos noticias y artículos interesantes en materia de igualdad de oportunidades, de esta forma, se logra visibilizar las cuestiones de género y se manifiesta el interés de la empresa por la promoción de la igualdad;
- e) garantizar que en las campañas de comunicación y publicidad que se diseñen, se visibilice a las mujeres y se evite el uso de la figura masculina como genérica;
- f) garantizar que en las ofertas de empleo y en su divulgación se use un lenguaje no sexista e incluyente, mediante el uso de la versión femenina y masculina de la misma palabra;
- g) utilizar las redes y los medios de comunicación internos para difundir actividades que permitan visibilizar referentes exitosos liderados por mujeres;
- h) enaltecer los logros, los talentos y las capacidades de las mujeres en la empresa, de este modo se contrarresta la tendencia a valorarlas sólo por sus atributos físicos o belleza;





Recomendaciones para avanzar en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas

- i) promover la reflexión sobre sus derechos, en fechas especiales como el Día Internacional de la Mujer;
- j) visibilizar a mujeres y hombres usando imágenes que represente a ambos como personas activas en todos los ámbitos de la sociedad, y
- k) comunicar su compromiso institucional con la igualdad entre mujeres y hombres para posicionar el tema y ser un ejemplo.

4.7 BIENESTAR, CONVIVENCIA Y BUEN TRATO

Para lograr bienestar, convivencia y buen trato, la empresa debería:

- a) comunicar e informar a todas las personas que conforman la empresa, especialmente al área de talento humano sobre las leyes, los convenios, tratados, los

Al aumentar la presencia de las mujeres en los niveles directivos de la empresa, se introducen nuevas formas de liderazgo que aportan valor.



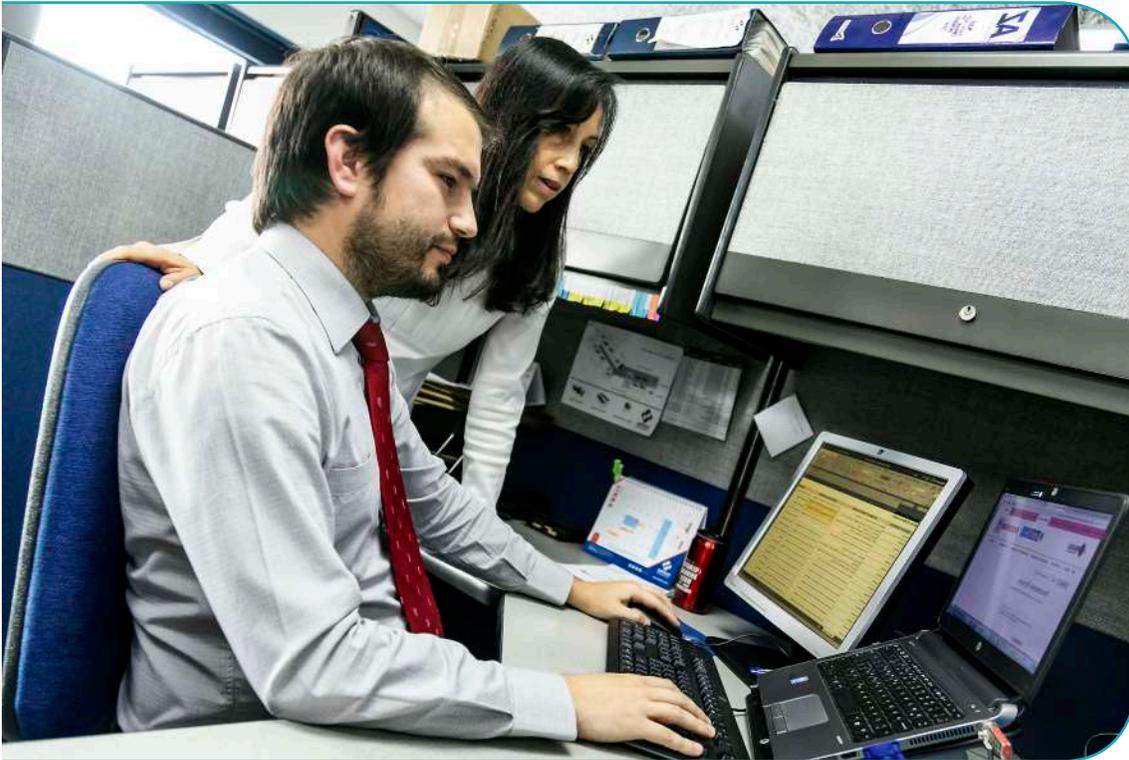


Gestión para buenas prácticas de equidad de género en las empresas

La implementación de buenas prácticas de equidad de género permite disminuir brechas en el ámbito laboral, promueve la autonomía económica de las mujeres y aumenta el crecimiento sostenible de las organizaciones grandes, medianas y pequeñas.



- a) acuerdos, las normas y los estándares nacionales e internacionales que protegen a las mujeres en materia laboral;
- b) implementar con el personal de talento humano, acciones encaminadas a prevenir y erradicar el acoso sexual, el hostigamiento y otras formas de violencia contra las mujeres en el trabajo;
- c) establecer un medio de información confidencial para recopilar las quejas de acoso sexual contra las mujeres y los hombres en la empresa;
- d) incluir asesoría jurídica y psicológica para el apoyo a mujeres que han sufrido violencia y que requieran de un acompañamiento para la remisión a los operadores de justicia;
- e) erradicar cualquier práctica discriminatoria en la empresa y promover los derechos humanos de las mujeres en el mundo del trabajo;





- f) establecer protocolos de prevención y denuncia al acoso sexual, con procesos claros que puedan ser monitorizados de manera sencilla, dedicados al trato y solución del tema;
- g) comunicar las rutas de atención y acompañamiento en la denuncia de casos de acoso o violencia sexual ocurridos dentro o fuera del puesto de trabajo, cometidos por personal vinculado a la organización (véase Anexo f), y
- h) promover el respeto entre compañeros/as de trabajo, por dentro y fuera del espacio laboral, ya que lo que ocurra en ese ámbito tendrá repercusiones en el clima organizacional.

▲ La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres se ha convertido en una parte importante de la gestión empresarial, propender por la incorporación del talento femenino a las empresas enriquece notablemente las dinámicas de las mismas.

Como complemento de las recomendaciones descritas en este numeral, se presenta en el Anexo B cinco modelos nacionales e internacionales vigentes para la implementación y la certificación de buenas prácticas de género en las empresas, que pueden ser usados como herramienta al momento de implementar esta guía.

Además de lo anterior en el Anexo C se describen cinco experiencias de buenas prácticas de género implementadas en las empresas en el contexto local.







ANEXO A

Informativo

BUENAS PRÁCTICAS EMPRESARIALES

A. Las empresas pueden diseñar e implementar acciones concretas como respuesta a las necesidades de las personas que la componen. A continuación, se sugieren algunos ejemplos y recomendaciones de buenas prácticas, de acuerdo con lo establecido en el numeral 4 de este documento.

A.1 Precisar únicamente la profesión o el área de conocimiento requerida, los requisitos de formación y la experiencia. Se debería evitar la inclusión de criterios de calificación o selección asociados a determinados rangos de edad específico, sexo/género, procedencia, entre otros. (4.1 literal a)

A.2 Evitar preguntas de la vida personal de aspirantes relacionadas con temas como: estado civil, número de hijos o hijas, personas dependientes económicamente, situación sentimental, entre otras. (4.1 literal b)

A.3 Elegir a quien haya obtenido el puntaje más alto en la prueba de conocimientos, en caso de empate. Se sugiere asignar un código mediante el cual se haga anónima la prueba, de manera que quien la revise no pueda saber quién es el/la aspirante. (4.1 literal c)

A.4 Sistematizar la información de cada persona candidata, mediante un formulario estándar para poder comparar la información en igualdad de condiciones. Este formulario se debería centrar únicamente en temas relacionados con el perfil del puesto de trabajo y no recoger información sobre el estado civil o responsabilidades familiares. (4.1 literal d)

A.5 Realizar una evaluación del perfil para flexibilizar y garantizar una participación equitativa de ambos géneros, en vacantes que históricamente hayan sido desempeñadas por un género en particular, evitando, por ejemplo, considerar tiempo previo de experiencia relacionada. (4.1 literal e)



Gestión para buenas prácticas de equidad de género en las empresas

A.6 Desarrollar temas como igualdad salarial, beneficios de los planes de igualdad para las empresas, empoderamiento de las mujeres, equidad de género como medio para que la empresa sea más productiva, entre otros. (4.2 literal a)

A.7 Adaptar los cursos a las necesidades de las mujeres y los hombres, tanto en temática como en horarios, para que se adapten a su ritmo de vida y a la promoción profesional a la que podrían aspirar. (4.2 literal f)

A.8 Identificar las mujeres con potencial de promoción, capacitarlas en temas que desarrollen su carrera, e identificar las barreras que les impidan presentarse a procesos de promoción y ascensos, para darles preferencia en igualdad de condiciones. (4.3 literal a)

A.9 Publicar en el sitio web de la empresa todas las plazas vacantes para facilitar la promoción interna. (4.3 literal b)

A.10 Realizar un estudio sobre perfiles femeninos con potencial y sobre las posibles barreras internas para su promoción. (4.3 literal c)

A.11 Hacer uso del *Campus Virtual* del Centro de Capacitación de ONU Mujeres, como parte del plan formativo, por ser una plataforma global e innovadora de capacitación para la igualdad de género. (4.3 literal f)

A.12 Crear una base de datos que recoja las aptitudes, las habilidades y los logros de las personas que puedan ser posibles candidatas a un ascenso para que mediante criterios objetivos, se pueda elegir mejor la persona que será promocionada. (4.3 literal d).

A.13 Elaborar y difundir en la intranet un documento que se denomine: “Conciliación de la vida personal, familiar y laboral” en el que se incluyan las políticas y procedimientos que tiene la empresa al respecto. (4.4 literal b)

A.14 Considerar la creación de una tiquetera emocional que promueva beneficios adicionales para sus empleados/as. Un ejemplo para revisar es la tiquetera de la Alcaldía de Medellín que entrega a sus servidores/as 19





Anexo A

opciones para disfrutar durante un año, algunos de ellas son: día libre por mudanza, compartir un día de trabajo con sus hijos/as, trabajar desde la casa por un día, media jornada libre para diligencias personales, uso de un día libre antes del matrimonio. (4.4 literal c)

A.15 Posibilitar que las madres se reincorporen a sus tareas en una cantidad reducida de horas con remuneración completa. (4.4 literal d)

A.16 Reducir el horario laboral de padres y madres el día del cumpleaños de sus hijos/as y en su primer día de escuela. (4.4 literal e)

A.17 Consultar periódicamente, a través de encuestas y otros medios, las necesidades e intereses que tienen las personas en equilibrar asuntos laborales y personales, para posteriormente evaluar la posibilidad de incorporar acciones concretas de conciliación que aporten mayor satisfacción y productividad. (4.4 literal f)

Una empresa que implementa buenas prácticas de equidad de género tiene mejor clima laboral e incrementa los niveles de eficiencia.





Alcaldía de Medellín

Gestión para buenas prácticas de equidad de género en las empresas

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es un aspecto clave en la cultura de las empresas, pues trae claros beneficios de cara a su funcionamiento interno y a su imagen externa.



A.18 Realizar un concurso de fotografías con escenas diversas de cuidado, crianza y dedicación de los padres a sus hijas/os. Se sugiere seleccionar como ganadoras las que sean más representativas de la paternidad corresponsable y afectuosa, y realizar una exposición en el lugar más transitado de las instalaciones de la empresa. (4.4 literal g)

A.19 Identificar factores de riesgo del cáncer de mama en las mujeres de la organización y fomentar la realización del autoexamen; hacer encuestas de riesgo psicosocial que permitan detectar temas como la depresión en los hombres y las mujeres. (4.5 literal a)





Anexo A

A.20 Otorgar permisos para la gestión de denuncia de hechos de violencia contra las mujeres, el acceso a servicios de salud integral, de protección y de acceso a la justicia. (4.5 literal c)

A.21 Capacitar al equipo de comunicaciones de la entidad en el tema en mención y posibilitar un intercambio de experiencias o transferencia de conocimiento al respecto con alguna Universidad de la ciudad que tenga experiencia en el tema. (4.6 literal b)

A.22 Usar imágenes de mujeres y hombres de diferentes edades, niveles socioculturales, profesiones, etnias y procurar que aparezcan siempre una variedad de hombres y mujeres en situaciones de igualdad, evitando imágenes de hombres realizando tareas principales y mujeres en tareas secundarias. (4.6 literal d)

A.23 Utilizar lenguaje incluyente en anuncios y convocatorias de empleos, por ejemplo: “Buscamos profesionales de las ciencias sociales”, “Se busca personal para contabilidad”, “Se requiere administrador o administradora”. (4.6 literal f)

A.23 Revisar la experiencia “Women to Watch Colombia” evento que reconoce la labor de las mujeres dentro de su contexto profesional y su rol en las organizaciones de diferentes países. (4.6 literal g)

A.23 Reunir a las mujeres que hagan parte de sus niveles directivos para intercambio de experiencias y difúndalas a través de boletines especiales. (4.6 literal h)

A.24 Elaborar piezas gráficas que contengan información sobre el Día Internacional de la Mujer que se conmemora cada año el 8 de marzo. La idea de conmemorar este día surgió, a principios del siglo XX, a partir de las actividades de los movimientos obreros en América del Norte y en toda Europa. En muchos países del mundo se conmemora esta fecha y se reconocen los logros de las mujeres sin tener en cuenta sus diferencias étnicas, culturales, económicas o políticas. (4.6 literal i)

A.25 Usar imágenes de hombres y mujeres en profesiones similares, con trabajos, tareas semejantes y posiciones



Alcaldía de Medellín

Gestión para buenas prácticas de equidad de género en las empresas

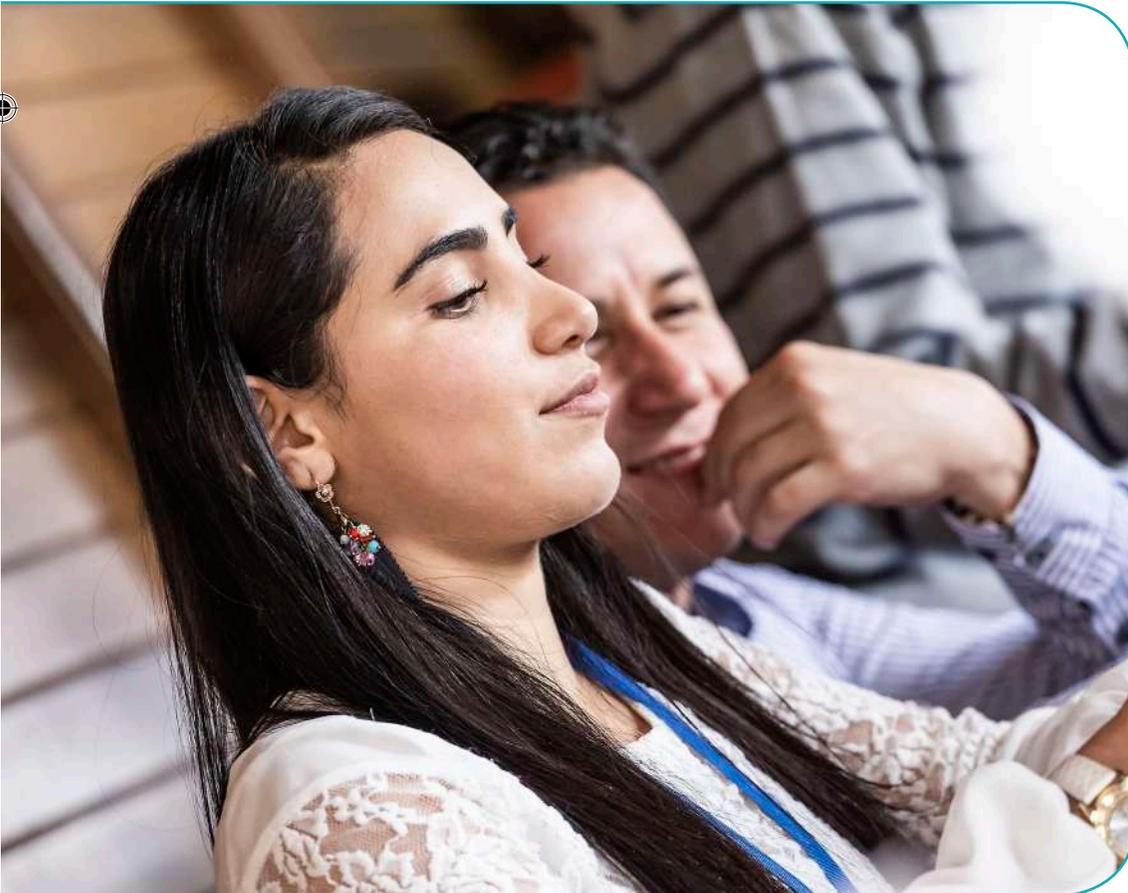
que equiparen su grado de autoridad, relevancia social y poder, en los boletines internos y en el sitio web de la empresa. (4.6 literal j)

El cambio social hacia una mayor igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, requiere que todas las personas que componen la jerarquía organizacional estén convencidas y participen positivamente de dicha transformación.



A.26 Incorporar en los valores corporativos de la empresa la igualdad de género y enunciarlo en toda la documentación interna, prohibiendo de manera explícita cualquier discriminación. (4.6 literal k)

A.27 Conocer el marco normativo que protege los derechos de las mujeres en materia económica y laboral: Constitución Política de Colombia y Convenciones internacionales ratificadas por Colombia. En el Anexo E de este documento se informa el marco normativo vigente sobre el cual se pueden presentar cambios o modificaciones futuras (4.7 literal a)





Anexo A

A.28 Publicar una declaración de principios sobre la prevención del hostigamiento y el acoso sexual en el trabajo, que contemple que todas las personas que componen la empresa tienen derecho a trabajar en un ambiente libre y seguro, donde los niveles jerárquicos superiores tienen la obligación de asegurar que no se produzcan hechos constitutivos de acoso sexual. (4.7 literal b)

A.29 Crear y difundir una dirección de correo electrónico o un buzón que permita el anonimato. (4.7 literal c)

A.30 Instaurar una política de rechazo hacia cualquier forma de violencia en el entorno laboral que contemple los abusos verbales y físicos, que prevenga el acoso sexual y divulgue ampliamente un comunicado en el que la empresa prohíba explícitamente la discriminación basada en el género en la contratación, las promociones profesionales, los salarios y beneficios. (4.7 literal e)

A.31 Crear la figura de la Comisión Institucional de Asesoría para la prevención, atención del hostigamiento y del acoso sexual, con funciones de asesoría técnica capacitada específicamente en temas de hostigamiento y acoso sexual, cuya responsabilidad sea atender a las personas víctimas e iniciar los procedimientos informales y formales que se requieran. (4.7 literal f)

A.32 Revisar el “Protocolo para la prevención del acoso laboral y sexual laboral, y la atención a las víctimas” de la Secretaría Distrital de la Mujer y la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá. (4.7 literal g)





ANEXO B

Informativo

CINCO MODELOS VIGENTES PARA LA IMPLEMENTACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS DE GÉNERO EN LAS EMPRESAS

1. MODELO DE EQUIDAD DE GÉNERO (MEG) DE MÉXICO (INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES. GOBIERNO DE MÉXICO, 2015):

El Modelo de Equidad de Género (MEG) es un sistema de gestión con perspectiva de género, que proporciona herramientas a empresas, instituciones públicas y organizaciones sociales para asumir un compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres.

Fases del MEG: capacitación, diagnóstico, programación, implantación y evaluación.

Etapas del proceso

1. Diagnóstico y plan de intervenciones con metas e indicadores: las personas que dirigen la empresa deberían establecer, documentar, implantar y divulgar una política organizacional que considere los resultados del diagnóstico.
2. Implementación de los procesos y gestión participativa: conformación de un comité de igualdad de género, mecanismos para indagar las opiniones del personal.
3. Evaluación: auditoría y verificación de los procesos y sus efectos, en relación con las políticas, los objetivos, las acciones y los requisitos del MEG.

Auditoría por una autoridad certificadora imparcial e independiente.



Gestión para buenas prácticas de equidad de género en las empresas

Es necesaria la certificación por una empresa que actúe de manera imparcial e independiente, que revise el cumplimiento de los requisitos establecidos por el Instituto Nacional de las Mujeres y entregue un reporte al INMujeres y verifique si el certificado puede otorgarse.

Áreas claves para el análisis

1. promoción del balance entre la vida familiar y laboral;
2. reclutamiento y selección del personal con igualdad de oportunidades;
3. fomento a la formación y desarrollo profesional;
4. mejora en las condiciones físicas de los espacios de trabajo/salud y ambiente laboral;
5. capacitación/sensibilización en género y difusión;
6. prevención y atención del hostigamiento sexual, y
7. corrección de problemas de segregación ocupacional e incremento en el número de mujeres en mandos superiores/ igualdad salarial.

2. MODELO DE GESTIÓN DE CALIDAD CON EQUIDAD DE GÉNERO (MCEG) DE URUGUAY (MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL, 2019):

Es una herramienta diseñada para lograr la reducción de brechas de género en el ámbito laboral, por medio de acciones planificadas y procedimientos que apuntan a transformar las estructuras de trabajo y la gestión del personal en forma más justa y equitativa.

A través de este modelo, el Instituto Nacional de las Mujeres de Uruguay (INMUJERES) reconoce a organizaciones públicas y privadas, que desarrollan en sus ámbitos laborales un sistema de gestión de la calidad,



Anexo B

con equidad de género, que visibiliza inequidades de género, planifica y que cumple anualmente acciones para su eliminación.

Etapas de MCEG

1. La empresa se contacta con INMUJERES y da cuenta del cumplimiento de los requisitos para acceder a trabajar hacia la certificación.
2. Se firma un convenio entre la empresa e INMUJERES.
3. Se ejecutan acciones de cara al cumplimiento de los requisitos del Modelo para cada uno de sus cuatro niveles y se desarrolla la capacitación organizada por INMUJERES.

Una estrategia empresarial que incorpore la igualdad de género es posible en la medida en que la misma sea entendida como parte integral de un "buen negocio".





Gestión para buenas prácticas de equidad de género en las empresas

4. Se desarrolla la auditoría en igualdad de género en la empresa, realizada por un equipo auditor avalado por INMUJERES.
5. El equipo auditor elabora un informe donde recomienda el otorgamiento del sello en determinado nivel. El comité asesor toma la decisión final.
6. Se otorga el sello en el nivel pertinente (ingreso- implementación- evaluación y certificación)

Dimensiones claves para el análisis

1. compromiso con equidad de género;
2. discriminaciones en el ámbito laboral y violencia basada en género;
3. ingreso a la empresa: cargos, funciones y competencias;
4. sistema de remuneraciones;
5. capacitaciones y oportunidades de desarrollo;
6. corresponsabilidad social;
7. comunicación y responsabilidad social y
8. revisión y evaluación por la dirección.

3. MODELO MIG SCORE DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO):

Este modelo apoya el cambio organizacional y la mejora continua, a través de mínimos prácticos efectivos para gestionar la igualdad de género en las empresas.

El modelo conecta aumentos en la productividad, mejora en las condiciones laborales, desarrollo de competencias gerenciales para asegurar la igualdad de oportunidades, trato y participación de mujeres y hombres.



Alcaldía de Medellín

Anexo B

Pasos de implementación del MIG SCORE: alistamiento, formación, visitas y resultados.

Esferas de acción para el análisis:

1. equidad de la voz;
2. selección incluyente;
3. a trabajo de igual valor, salario de igual valor;
4. convivencia y buen trato, y
5. armonía laboral – personal.

4. SELLO EQUIPARES DE COLOMBIA (MINISTERIO DEL TRABAJO. REPÚBLICA DE COLOMBIA):

El Sello de Equidad Laboral EQUIPARES es un programa de certificación de sistemas de gestión en igualdad de género que desde 2013, invita a empresas y organizaciones a trabajar por el cierre de brechas de género en el lugar de trabajo, mediante la implementación de medidas de igualdad, acciones afirmativas y de transversalización del enfoque de género.

Esta certificación es otorgada por el Ministerio del Trabajo y la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, con el apoyo técnico del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).

Etapas del proceso

1. firma del acuerdo de voluntades entre la empresa interesada y el mecanismo de la igualdad;
2. creación del comité de igualdad de género;
3. sensibilización al personal de la entidad;
4. elaboración del diagnóstico organizacional con perspectiva de género;
5. elaboración de la política de igualdad de género;



Alcaldía de Medellín

Gestión para buenas prácticas de equidad de género en las empresas

6. elaboración del plan de acción para la implementación del sistema de gestión de igualdad de género (SGIG) y
7. documentación del SGIG.

Se obtiene el Nivel I Reconocimiento “Compromiso por la Igualdad”

8. aplicación de plan de acción,
9. cumplimiento de requisitos,
10. realización auditoría interna y
11. realización auditoría externa.

Se obtiene el Nivel II Sello de Equidad Laboral EQUIPARES “Implementación de Acciones por la Igualdad”

Las empresas que han implementado buenas prácticas de equidad de género se destacan por tener mejor clima laboral y porque retienen al personal altamente calificado.





Anexo B

12. actualización del diagnóstico organizacional;
13. elaboración del plan de mejora;
14. aplicación acciones de mejora;
15. realización de la auditoría de seguimiento:
16. aplicación acciones de mejora de auditoría de seguimiento. y
17. realización de auditoría externa (cierre de brechas).

Se obtiene el Nivel III Sello de Equidad Laboral EQUIPARES “Cierre de Brechas”.

Áreas claves para el análisis

1. reclutamiento y selección;
2. promoción y desarrollo profesional;
3. capacitación;
4. remuneración y salario;
5. conciliación de la vida familiar y laboral con corresponsabilidad;
6. acoso sexual y laboral;
7. ambiente laboral y salud y
8. comunicación no sexista.

5. MODELO DE EQUIDAD DE GÉNERO -MEGA 2009- DE ARGENTINA (INSTITUTO NACIONAL CONTRA LA DISCRIMINACIÓN, LA XENOFOBIA Y EL RACISMO., 2009)

El objetivo del Modelo es desarrollar, fomentar e impulsar la equidad de género en empresas de la Argentina, mediante la implantación de actividades concretas que favorezcan las condiciones de equidad de género en las áreas de acción del modelo.



Gestión para buenas prácticas de equidad de género en las empresas

Etapas del proceso:

1. establecer un comité de equidad de género que tenga capacidad de decisión;
2. autodiagnóstico para identificar oportunidades de mejoras en las políticas de equidad de género;
3. preparar y poner en práctica un plan de acción incluyendo metas y acciones específicas en las cinco áreas de definidas en el modelo de equidad de género;
4. incorporar estrategias que favorezcan las condiciones de equidad de género y con las que se disminuye el impacto de las situaciones identificadas como inequitativas.

Áreas claves para el análisis:

1. búsqueda y selección de personal, perfiles, ascenso, formación y capacitación;
2. desarrollo profesional: promoción y evaluación de desempeño;
3. equidad en las políticas de conciliación entre la vida familiar y la laboral;
4. prevención del acoso sexual, la discriminación y mejora del clima laboral, y
5. proyección de imagen de equidad, diversa y no sexista.



Alcaldía de Medellín

ANEXO C

Informativo

CINCO EXPERIENCIAS DE BUENAS PRÁCTICAS DE GÉNERO EN LAS EMPRESAS EN EL CONTEXTO LOCAL

Área	Buena práctica	Empresa
Capacitación y entrenamiento técnico y profesional	Entrega de apoyo económico para que mujeres y hombres que componen la empresa puedan estudiar.	AVANCOP
Armonía entre la vida personal, familiar y laboral	En jornada laboral, otorgan permisos a mujeres y hombres para asistir a momentos especiales con sus familias.	
Promoción y ascensos	Las mujeres que ocupan cargos de base, como cajeras o recepcionistas, son promovidas a cargos de otro nivel, cuando logran entrenamiento técnico o formación profesional certificada.	
Igualdad salarial	Los hombres y las mujeres reciben igual salario por trabajos con la misma responsabilidad.	
Promoción y ascensos	Fomentan la participación de mujeres en concursos para cargos directivos. Hoy, la Universidad tiene la primera rectora y la primera decana de la Facultad de Minas, cargos que tradicionalmente han sido ocupados por hombres.	Universidad Nacional Sede Medellín
Bienestar convivencia y buen trato	Tienen el Acuerdo 035 de 2012, mediante el cual se determina la política institucional de equidad de género y de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.	

Continúa





Área	Buena práctica	Empresa
Armonía entre la vida personal, familiar y laboral	Implementan la estrategia <i>Working Together</i> que incluye medidas como el teletrabajo.	Grupo Nutresa
	Trabajan el tema de corresponsabilidad familiar con los hombres y mujeres de la empresa.	
Búsqueda, selección y contratación de personal	Llevan a cabo formación sobre eliminación de sesgos inconscientes, dirigida a líderes responsables del proceso de selección de personal.	
Comunicación inclusiva y accesible	Diseñan y publican historietas de sensibilización sobre la estrategia "Actúo Íntegramente", en el que se tratan temas como acoso laboral y sexual y discriminación de género.	
Armonía entre la vida personal, familiar y laboral	Cuenta con medidas como el teletrabajo, jornadas flexibles, extensión de la lactancia hasta el primer año, regreso progresivo de las mujeres después de su licencia de maternidad y una licencia especial para hombres el mes siguiente al nacimiento de sus hijos e hijas.	
	Búsqueda, selección y contratación de personal	Contratan hombres y mujeres en todos los puestos, aún en los que tradicionalmente pertenecen a algún género, tal es el caso de mujeres conductoras para las mezcladoras y hombres para realizar la labor secretarial.
Comunicación inclusiva y accesible	A través de la iniciativa -ME LA CREO- la entidad resalta el empoderamiento femenino y fomenta escenarios de discusión abierta, para que las mujeres hablen de sus experiencias cotidianas, con el fin de hacer visible las historias positivas de aquellas mujeres que han crecido sin ponerse límites.	Bancolombia

Continúa



Anexo C

Área	Buena práctica	Empresa
Armonía entre la vida personal, familiar y laboral	Tienen medidas flexibles como el teletrabajo; el cual es adoptado por más de 1.650 empleados; el flexiwork herramienta para el trabajo móvil hasta por 16 horas semanales, que contribuye a la movilidad para atender actividades laborales en espacios diferentes a la oficina, previo acuerdo con el jefe inmediato.	Bancolombia
Bienestar convivencia y buen trato	Realizan diagnósticos para conocer las necesidades de los hombres y las mujeres que componen la entidad, las entrevistan personalmente en temas relacionados con las condiciones laborales entre otros.	







ANEXO D

Informativo

ESTADO DE AUTOEVALUACIÓN GUÍA

Lista de chequeo

El objetivo de hacer esta lista de chequeo es establecer un punto de partida para que la empresa tenga un panorama claro y pueda identificar acciones en cualquier momento de la implementación.

La siguiente tabla se puede usar, con el fin de autoevaluar su estado con respecto a las buenas prácticas de género que establece esta guía. Se considera 1 como la calificación más baja y 5 la más alta.

La equidad laboral en las empresas permite que estas gocen de mayor crecimiento.





CUMPLIMIENTO DE DIMENSIONES GUÍA			RESULTADO DE LA AUTOEVALUACIÓN			
Numeral	Dimensión	Líteral	Calificar de 1 a 5	Valor % realizado / dimensión	% cumplimiento	% cumplimiento por dimensión
4.1	Búsqueda, selección y contratación de personal	a	5	14%	100%	100%
		b	5		100%	
		c	5		100%	
		d	5		100%	
		e	5		100%	
		f	5		100%	
		g	5		100%	
4.2	Capacitación y entrenamiento técnico y profesional	a	5	14%	100%	100%
		b	5		100%	
		c	5		100%	
		d	5		100%	
		e	5		100%	
4.3	Promoción y ascensos	a	5	14%	100%	100%
		b	5		100%	
		c	5		100%	
		d	5		100%	
		e	5		100%	
		f	5		100%	
4.4	Armonía entre la vida personal, familiar y laboral	a	5	14%	100%	100%
		b	5		100%	
		c	5		100%	
		d	5		100%	
		e	5		100%	
		f	5		100%	
		g	5		100%	



Anexo D

CUMPLIMIENTO DE DIMENSIONES GUÍA			RESULTADO DE LA AUTOEVALUACIÓN			
Numeral	Dimensión	Literal	Calificar de 1 a 5	Valor % realizado / dimensión	% cumplimiento	% cumplimiento por dimensión
4.5	Salud integral y calidad de vida	a	5	14%	100%	100%
		b	5		100%	
		c	5		100%	
		d	5		100%	
4.6	Comunicación inclusiva y accesible	a	5	14%	100%	100%
		b	5		100%	
		c	5		100%	
		d	5		100%	
		e	5		100%	
		f	5		100%	
		g	5		100%	
		h	5		100%	
		i	5		100%	
		j	5		100%	
		k	5		100%	
4.7	Bienestar, convivencia y buen trato	a	5	16%	100%	100%
		b	5		100%	
		c	5		100%	
		d	5		100%	
		e	5		100%	
		f	5		100%	
		g	5		100%	
		h	5		100%	





ANEXO E

Informativo

MARCO NORMATIVO

A continuación, se enuncian las principales leyes promulgadas en Colombia, en favor de los derechos de las mujeres en materia económica y laboral:

- **Ley 823. Año 2003.** “Por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres”. Promover y garantizar a las mujeres el ejercicio pleno de sus derechos políticos, civiles, económicos, sociales y culturales y el desarrollo de su personalidad, aptitudes y capacidades, que les permitan participar activamente en todos los campos de la vida nacional y el progreso de la Nación. Modificada por la Ley 1496 de 2011. Instruye al Gobierno para promover y

Una empresa comprometida con la igualdad de oportunidades, posibilita que mujeres y hombres de manera equilibrada, estén en todos los departamentos, áreas y puestos de trabajo.





Alcaldía de Medellín

Gestión para buenas prácticas de equidad de género en las empresas

fortalecer el acceso de las mujeres al trabajo urbano y rural y a la generación de ingresos, en condiciones de igualdad mediante acciones y programas para la no discriminación, la formación y la capacitación laboral y a través de la divulgación, la formación y la sensibilización a la sociedad sobre los derechos laborales y económicos de las mujeres y sus mecanismos de protección.

La igualdad entre mujeres y hombres crea ambientes laborales respetuosos en los que se consideran sus diferentes intereses y necesidades.



- **Ley 931. Año 2004.** Protege el derecho al trabajo en condiciones iguales y más específicamente en situaciones donde la edad se constituya como factor de discriminación. Así, se prohíbe que las convocatorias públicas o privadas contemplen limitantes de edad o sexo, entre otros. Las personas naturales o jurídicas que violen tal disposición serán sancionadas con multas por parte del Ministerio de la Protección Social (Ministerio del Trabajo).





Anexo E

- **Ley 905. Año 2004.** Por medio de la cual se modifica la Ley 590 de 2000 sobre promoción del desarrollo de micro, pequeña y mediana empresa colombiana y se dictan otras disposiciones. Parágrafo: Los estímulos beneficios, planes y programas consagrados en la presente ley [...] favorecerán el cumplimiento de los preceptos del plan nacional de igualdad de oportunidades para la mujer.
- **Ley 984. Año 2005.** Por medio de la cual se aprueba el “Protocolo facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer”, adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas.
- **Ley 994. Año 2005.** Ratifica el Protocolo de Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW).
- **Ley 1010. Año 2006.** Define las conductas que se constituyen como acoso laboral contra las mujeres y se establecen sanciones. Define, previene, corrige y sanciona las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo, todo ultraje a la dignidad de los y las trabajadoras del sector privado y público. La Ley prohíbe de manera explícita la discriminación, entendiéndose por esta “todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral”.
- **Ley 1181. Año 2007.** Regula el delito de inasistencia alimentaria.
- **Ley 1232. Año 2008.** Por la cual se modifica la Ley 82 de 1993, Ley Mujer Cabeza de Familia.
- **Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer.** Recomendación General nro. 24 de 1999. Párrafo 22. A/54/38/Rev.1, cap. I. Los Estados no deben permitir medidas coercitivas, entre las que se encuentran las pruebas obligatorias de embarazo, como condición para acceder al trabajo toda vez que las mismas son contrarias a la dignidad de la mujer.



Gestión para buenas prácticas de equidad de género en las empresas

- **Ley 1413. Año 2010.** Por medio del cual se regula inclusión de la economía del cuidado en el sistema de cuentas nacionales con el objeto de medir la contribución de la mujer en el desarrollo económico y social del país y como herramienta fundamental para la definición e implementación de políticas públicas.
- **Ley 1468. Año 2011.** Amplía licencia de maternidad a 14 semanas, derecho de periodos de lactancia en los 6 primeros meses. Licencia de paternidad remunerada.
- **Ley 1496. Año 2011.** Ley de igualdad salarial entre hombres y mujeres
- **Acuerdo 41. Año 2011.** Adopta la Política pública para la economía social y solidaria en el Municipio de Medellín. A su Consejo consultivo pertenece la Secretaría de la Mujer.
- **Decreto reglamentario 4463. Año 2011.** Define las acciones necesarias para promover el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres, implementar mecanismos para hacer efectivo el derecho a la igualdad salarial y desarrollar campañas de erradicación de todo acto de discriminación y violencia contra las mujeres en el ámbito laboral.
- **Decreto reglamentario 4463. Año 2011.** Reglamenta la Ley 1257 de 2008 en lo relativo a lo laboral. Art. 1. Objeto. El presente decreto tiene por objeto definir las acciones necesarias para promover el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres, implementar mecanismos para hacer efectivo el derecho a la igualdad salarial y desarrollar campañas de erradicación de todo acto de para destacar el compromiso de ciertos empleadores con los derechos de las mujeres. 2. Crear una cultura de igualdad de condiciones de trabajo, vinculación y remuneración salarial con enfoque diferencial y de género para la mujer. 3. Adoptar indicadores de cumplimiento y adelantar investigaciones y estudios sobre las condiciones laborales de las mujeres. 4. Promover el diálogo y participación de las trabajadoras, empleadores y representantes del Gobierno



en los espacios existentes y en aquellos que se creen.

5. Generar acciones de inspección, vigilancia y control en cuanto a la vulneración de los derechos laborales de las trabajadoras. En el marco de las funciones que la Ley 1257 de 2008 y el Decreto Reglamentario 4463 de 2011 le asignaron al Ministerio del Trabajo, éste diseñó el Programa de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial de Género para las Mujeres. Para ello se estipulan cinco objetivos específicos:

1. Desarrollar acciones de prevención de discriminación e inequidad en el ámbito laboral por razones de género.
2. Reducir los índices de desempleo de la mujer.
3. Reducir la informalidad concentrada en la mujer.
4. Eliminar Brechas salariales entre hombres y

Las empresas están llamadas a implementar medidas que les posibiliten a las mujeres y hombres el desarrollo de todo su potencial profesional sin tener que renunciar a cumplir con sus responsabilidades personales y familiares.





Gestión para buenas prácticas de equidad de género en las empresas

mujeres. 5. Diseñar y poner en marcha un sistema de vigilancia y control, así como un sistema de monitoreo a indicadores de gestión.

- **Decreto reglamentario 2733.** Año 2012. Por medio del cual se da cumplimiento al artículo 23 de la ley 1257 de 2008, que ofrece a las empresas que contraten a mujeres víctimas de violencias basadas en género, rebajas considerables en materia tributaria.
- **Ley 1595. Año 2012.** Por medio de la cual se aprueba el “Convenio sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, 2011 (número 189)”, adoptado en Ginebra, Confederación Suiza, en la 100ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, el 16 de junio de 2011.
- **Acuerdo 64.** Año 2013. Establece la Política Pública de Trabajo Decente

Las empresas deben hacer seguimiento a las acciones emprendidas en materia de igualdad entre mujeres y hombres para evaluar su impacto.





- **Concepto 59676 del 2 de abril de 2014, emitido por el Ministerio del Trabajo.** La realización de pruebas de embarazo previas a la celebración de un contrato laboral y como requisito de acceso al mismo únicamente procede cuando se trate de empleos “en los que existan riesgos reales o potenciales que puedan incidir negativamente en el normal embarazo, con el fin único y exclusivo de evitar que la trabajadora se exponga a factores que puedan causarle daño a ella o al feto”.
- **Ley 1752. Año 2015.** Modifica la Ley 1482 de 2011, para sancionar penalmente la discriminación contra las personas con discapacidad.
- **Resolución 1513 del ICBF. Año 2016.** Para combatir las peores formas de Trabajo Infantil.
- **Resolución 970. Año 2017.** El artículo 9º del Código Sustantivo del Trabajo en materia de protección al trabajo, establece la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, y dispone erradicar cualquier forma de discriminación de género en el trabajo. El Código Sustantivo del Trabajo regula

▲ Todas las organizaciones pueden incidir en la transformación de las situaciones de desigualdad que se den en su interior, a través de procesos de aprendizaje y reflexión sobre qué es la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.



Gestión para buenas prácticas de equidad de género en las empresas

directa e indirectamente los derechos al trabajo de la población femenina en sus artículos 10, 143, 238, 239, 240, 241 y 267. En ellos se consagra la igualdad entre trabajadores y trabajadoras, se reafirma que no puede haber diferencias salariales por razones de género, se establecen los descansos y demás beneficios a los que tiene derecho la mujer durante los tres meses posteriores al parto y durante su periodo de lactancia, la estabilidad reforzada de la que es acreedora durante su embarazo y los tratamientos preferenciales de los que debe ser objeto cuando se encuentra cerca de su pensión.

- **Sentencia T-340 de 2017.** El Tribunal condena la práctica de ciertos empleadores de exigir pruebas de embarazo como condición para el ingreso o la estabilidad en el empleo, por considerar tal actuación violatoria de los derechos fundamentales a la intimidad, al libre desarrollo de la personalidad y al trabajo.
- **Acuerdo 74. Año 2017.** Por medio del cual se adopta e integra la “Política pública de desarrollo económico” para el municipio de Medellín.



Alcaldía de Medellín

ANEXO F

(Informativo)

RUTAS DE ATENCIÓN A VÍCTIMAS DE VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO EN MEDELLÍN

Las rutas de atención a víctimas de violencias basadas en género en Medellín elaboradas y difundidas por la Secretaría de las Mujeres son las siguientes:

La generación y promoción del lenguaje incluyente, que no transmita a través de imágenes o diseños estereotipos de género y sexismo, fomenta la igualdad entre mujeres y hombres.





Violencia intrafamiliar

Todo daño físico, psíquico o a la integridad sexual, amenaza, agravio, ofensa o cualquier otra forma de agresión que sufra una persona por parte de otro miembro del grupo familiar.

Esta puede ser:

Física

Verbal

Económica

Sexual



Infórmate

Para violencia intrafamiliar te puedes informar en:

- ▶ Línea nacional de orientación a mujeres 155.
- ▶ **Línea 123 módulo "Mujer".**
- ▶ Centro de Atención a Víctimas -CAV- de la Fiscalía, teléfono: 444 66 77 ext. 3151.
- ▶ **Para niñas y adolescentes:**
- ▶ Línea 123 módulo "Social".
- ▶ Unidad de Niñez, teléfono: 4415812. Calle 78 B N°72A - 36.



Denuncia

En caso de violencia intrafamiliar denuncia en:

- ▶ Sala de denuncias de la Fiscalía (Cra. 64C N° 67-300 - diagonal a la glorieta de Punto Cero).
- ▶ Unidad de Reacción Inmediata (URI) de la Fiscalía (Cra. 64C N° 67-300).



Atención

En caso de violencia intrafamiliar acude a estas entidades:

123

**Línea 123
Módulo Mujer
Módulo social**



Comisaría de familia
de la comuna en la que vives.



**Representación
judicial gratuita**
Defensoría del Pueblo.
Tel: 5114381 ext. 114



Hogares de acogida
Tel: 260 14 00 ext.
216, 219, 224. Cra.
68 N°49 - 30.



Atención



Cavif
Tel: 5115511
ext. 8311. Cra.
50C N°64 - 18



**Atención
psicojurídica
en territorio**
Tel: 3858055. Calle
57 N°45 -129



**Para niñas y adolescentes
Proyecto "Crecer con dignidad"**
Tel: 4428092 ext. 103 o 115.
Calle 78B N°72A - 36.



Violencia sexual

Se manifiesta con actos agresivos mediante el uso de la fuerza física, psíquica o moral que reducen a una persona a condiciones de inferioridad para imponer una conducta sexual en contra de su voluntad.



Infórmate

Si eres víctima de violencia sexual acude o llama:

- ▶ Línea nacional de orientación a mujeres 155.
- ▶ **Línea 123 módulo "Mujer".**
- ▶ Centro de Atención a Víctimas -CAV- de la Fiscalía, teléfono: 444 66 77 ext. 3151.
- ▶ **Para niñas y adolescentes:**
- ▶ Línea 123 módulo "Social".
- ▶ Unidad de Niñez, teléfono: 4415812. Calle 78 B N°72A - 36.



Denuncia

En caso de violencia sexual denuncia en:

- ▶ Caivas: Centro de atención integral a víctimas de abuso sexual (Cra. 44 N° 31-156 - detrás del Centro Comercial Almacentro).
- ▶ Sala de denuncias de la Fiscalía (Cra. 64C N° 67-300 - diagonal a la glorieta de Punto Cero).
- ▶ Unidad de Reacción Inmediata (URI) de la Fiscalía (Cra. 64C N° 67-300).



Atención

En caso de violencia sexual acude a estas entidades:

123

**Línea 123
Módulo Mujer
Módulo social**

IPS

Si la violencia ocurre en la noche, ve de inmediato a tu IPS, y con la copia de la historia clínica debes ir a la Fiscalía al día siguiente.



CAIVAS

Cra. 44 N° 31-156



ICBF

Línea de prevención del abuso sexual para niños, niñas y adolescentes
Tel: 018000112440.
Calle 45 # 79 - 141



Atención



**Atención
psicojurídica
en territorio**

Tel: 3858055. Calle 57 N°45 - 129



Hogares de acogida

Tel: 260 14 00 ext. 216, 219, 224. Cra. 68 N°49 - 30.



**Representación
judicial gratuita**

Defensoría del Pueblo.
Tel: 5114381 ext. 114



**CICR (Comité
Internacional
de la Cruz Roja)**

Circular 4 N°71 - 91
Tel: 4162010



**Para niñas y adolescentes
Proyecto "Crecer
con dignidad"**

Tel: 4428092 ext. 103 o 115. Calle 78B N°72A - 36.





Violencia en el marco del conflicto armado

Cuando en el marco del conflicto armado has sido víctima, directa o indirecta, de homicidio, secuestro, desplazamiento forzado, desaparición forzada, tortura, violencia sexual y de género, minas antipersonas, vinculación de niñas, niños y adolescentes, actos terroristas, abandono o despojo forzado de tierras.



Infórmate

Para violencia en el marco del conflicto armado acude y declara los hechos en:

- ▶ Procuraduría Regional de Antioquia, tel: 6040294. Cra. 56A N°49A - 30.
- ▶ Defensoría del Pueblo Regional Antioquia, tel: 5114381. Cra. 49 N° 49 -24.
- ▶ Personería de Medellín, tel: 3849999. Cra. 53A N° 42 - 101.
- ▶ Unidad Permanente para los Derechos Humanos de la Personería, tel: 4939701. Cra. 52 N°71 - 84.



Denuncia

Para violencia en el marco del conflicto armado denuncia en:

- ▶ Sala de denuncias de la Fiscalía (Cra. 64C N° 67-300 - diagonal a la glorieta de Punto Cero).
- ▶ Unidad de Reacción Inmediata (URI) de la Fiscalía (Cra. 64C N° 67-300).



Atención

En caso de violencia en el marco del conflicto armado acude a estas entidades:



Centro municipal de atención a víctimas



Unidad administrativa especial de gestión de restitución de tierras

Cra. 45 # 46 - 66.



CICR (Comité Internacional de la Cruz Roja)
Circular 4 N°71 - 91
Tel: 4162010



Unidad administrativa especial para atención y reparación de víctimas
Cra. 52 # 51A - 23.

ANEXO G

FORMATO DE EVALUACIÓN DE REQUISITOS

INFORMACIÓN GENERAL					
Nombre de la organización:	_____				
Nit:	_____				
Fecha Evaluación:	_____				
Descrip. Evaluación:	_____				
	Representante legal:	_____			
	Representante para la Evaluación:	_____			
	Dirección de la Empresa Evaluada:	_____			
	Teléfono/Móvil:	_____			
HERRAMIENTA METODOLÓGICA DE EVALUACIÓN					
Requisito	Pregunta	Ca.	Respuesta	Comentario	Guía de Verificación
4.1 Búsqueda, selección y contratación	¿De qué forma su organización realiza el lanzamiento de una vacante laboral y que variables de género tiene en cuenta?	2			0 Realiza lanzamiento sin tener en cuenta variables de género con respecto al cargo 1 Contempla variables de género pero la información de la vacante es insuficiente o direccionada 2 Incluye descripción detallada del cargo, aptitudes, calificaciones y/o habilidades con enfoque de género
	¿La organización tiene un procedimiento que garantice equidad e igualdad al momento de realizar las entrevistas a los candidatos (as)?	2			0 No tiene un procedimiento estructurado 1 Tiene un porcedimiento genérico pero no se observa enfoque de género

Continúa



<p>4.1 Búsqueda, selección y contratación</p>	<p>¿La organización tiene identificados cargos masculinizados y/o feminizados y propende por romper este paradigma?</p>	<p>2</p>			<p>2 Tiene un procedimiento o guía de entrevista que garantiza que las preguntas sean las mismas para las mujeres y hombres candidatos, asegurándose de que las preguntas no den ventajas sutiles a un género u otro</p> <p>0 No los tiene identificados</p> <p>1 Los tiene identificados pero no hace nada para cerrar esta brecha</p> <p>2 Los tiene identificados y tiene plan de acción con enfoque de género para cerrar la brecha</p>
<p>4.2 Capacitación, entrenamiento técnico y profesional</p>	<p>¿Su organización entiende y promueve de forma activa la equidad e igualdad laboral?</p>	<p>2</p>			<p>0 No lo hace</p> <p>1 Se encuentra en proceso</p> <p>2 Cuenta con un modelo organizacional o sistema de gestión de equidad e igualdad de género</p>
	<p>¿Su organización considera dentro de su programa de formación y capacitación temas relacionados con equidad de género a todo nivel?</p>	<p>2</p>			<p>0 No lo tiene considerado</p> <p>1 Solamente lo tiene considerado para una parte de la plantilla</p> <p>2 Se tiene establecida una cátedra de equidad e igualdad de género a todo nivel dentro del cronograma anual</p>
	<p>¿Los temas de capacitación y formación están dirigidos a todo el personal sin distinción alguna?</p>	<p>2</p>			<p>0 Para los procesos de formación y capacitación se tiene en cuenta la categoría laboral y el género para hacerlos diferenciados</p> <p>1 De acuerdo a la temática hay algunos temas que son diferenciales</p> <p>2 No se hace distinción de género, son procesos de formación abiertos</p>

Continúa



Requisito	Pregunta	Ca.	Respuesta	Comentario	Guía de Verificación
4.2 Capacitación, entrenamiento técnico y profesional	¿Su organización tiene en cuenta horarios laborales para los espacios de formación y capacitación que no afecten el equilibrio vida - trabajo?	2			0 No lo hace 1 En ocasiones realiza capacitaciones y formación en horario extralaboral 2 Se tiene en cuenta y se promueve el equilibrio de la vida laboral, familiar y personal
	¿Su organización tiene en cuenta las expectativas y necesidades manifiestas de sus empleados a todo nivel para los procesos de formación y capacitación con enfoque de género?	2			
4.3 Promoción y ascensos	¿Tienen algún procedimiento para realizar promociones y ascensos con enfoque de género, garantizando equidad e igualdad para todos?	2			0 No lo hace 1 Realiza acciones aisladas 2. Actúa con enfoque de género garantizando la equidad e igualdad para todos en procesos de promoción y/o ascenso
	¿Qué mecanismos tiene su organización para promover y fomentar la participación de mujeres en cargos que por tradición han sido masculinizados?	2			

Continúa



4.3 Promoción y ascensos	¿En caso de tener cumplimiento de requisitos, competencias y habilidades, su organización realiza la selección desde la perspectiva de género de menor representación?	2			0 No lo hace 1 - 2 Lo tiene definido como factor de desempaté
	¿El personal a cargo de evaluar las alternativas para ascenso y promoción se encuentran calificadas y capacitadas en equidad e igualdad de género?	2			0 No 1 se tiene identificada la necesidad y está en proceso de ejecución 2 Todo el personal involucrado está capacitado y calificado en equidad e igualdad de género
4.4 Armonía entre la vida laboral, familiar y personal	La organización dispone de un equipo que se encargue de todo lo relacionado con bienestar, beneficios y conciliación de la vida laboral, familiar y personal de sus empleados?	2			0 No lo tiene 1 Se delega al área de gestión humana 2 Existen cargos específicos para este aspecto
	¿Existe una política de conciliación que permita otorgar permisos que tengan por objeto cumplir con actividades familiares o personales, y/o implementar estrategias de flexibilidad temporales y espacial (horario flexible, teletrabajo, otros)?	2			0 No se tiene 1 Se encuentra inmersa dentro de la política organizacional 2 Es explícita aún haciendo parte de la política organizacional, se ha socializado, divulgado y existen evidencias de aplicación

Continúa



Requisito	Pregunta	Ca.	Respuesta	Comentario	Guía de Verificación
4.4 Armonía entre la vida laboral, familiar y personal	¿Su organización ha contemplado la necesidad de extender las licencias de paternidad y maternidad más allá de lo estipulado por la ley correspondiente, incluyendo casos de nacimiento múltiple y adopción? ¿Han desarrollado mecanismos o acciones de promoción y sensibilización frente a la valoración del trabajo no remunerado, para generar conciencia sobre la importancia de la parentalidad y corresponsabilidad familiar.	2			0 Cumple estrictamente con lo de ley 1 Lo tiene identificado pero aún no lo aplica 2 Tiene un procedimiento documentado que es de conocimiento de sus empleados y adicionalmente otorga beneficios adicionales 0 No lo hace 1 Lo tiene identificado pero no hay evidencia de aplicación 2 Realiza actividades de comunicación interna que motivan a sus empleados a participar en las tareas domésticas y en las labores de cuidado de hijos e hijas y personas dependientes. Incentiva la maternidad y la paternidad corresponsable y afectuosa.
4.5 Salud integral y calidad de vida	¿Su organización difunde información para la prevención y detección temprana de enfermedades o padecimientos específicos o asociados a los sexos.	2			0 No lo hace 1 Tiene identificado el mecanismo pero no lo aplica aún 2 Existe un mecanismo para validar las condiciones de salud de los empleados con variables diferenciadas por sexo que den cuenta de las particularidades y necesidades de mujeres y hombres para establecer prioridades de prevención y promoción en salud

Continúa



<p>4.5 Salud integral y calidad de vida</p>	<p>¿Ha diseñado protocolos que den continuidad a la atención de las mujeres que han sido víctimas de violencia basada en género?</p>	<p>2</p>			<p>0 No los tiene 1 Se encuentran en construcción 2 Tiene prerrogativas con empleadas víctimas de violencia basada en género, que les permitan continuar en su puesto de trabajo sin riesgo de perder el empleo y recibiendo los beneficios que por ley tiene derecho, y otros adicionales</p>
<p>4.6 Salud integral y calidad de vida</p>	<p>¿Ha definido su organización mecanismos diferenciados para obtener información sobre temas como acoso sexual, temas relacionados con el embarazo y situaciones familiares, entre otras. ¿Su organización gestiona, verifica y promueve el uso de imágenes y lenguaje incluyente y no sexista en los distintos mecanismos de comunicación, interna y externa, de la empresa u organización (manuales, procedimientos, formatos, instructivos y guías) ¿Existen actividades de formación y sensibilización para todos los empleados en cuanto a la comunicación incluyente y accesible y al tema de igualdad y equidad de género?</p>	<p>2</p>			<p>0 No lo tiene 1 Se encuentra en construcción por tanto no se ha aplicado 2 Existen espacios diferenciados para dar cuenta de estos temas</p> <p>0 No lo hace 1 El procedimiento de comunicaciones se encuentra en revisión o pendiente por aprobación 2 Tiene un procedimiento definido y documentado que da cuenta de lo que comunicacion incluyente y accesible representa</p> <p>0 No hay evidencia 1 Se hacen de forma esporádica 2 Es un elemento transversal dentro del programa de formación, capacitación y sensibilización</p>

Continúa



Anexo G



Alcaldía de Medellín

Requisito	Pregunta	Ca.	Respuesta	Comentario	Guía de verificación
4.6 Salud integral y calidad de vida	¿Han implementado acciones concretas para que, en las comunicaciones internas y externas de la organización, se promueva la equidad de género como un mecanismo de desarrollo económico, social, empresarial y de mercado?	2			0 No se han implementado 1 Se tienen identificadas pero no hay evidencia de ejecución 2 La organización presenta evidencias de ejecución de acciones con esa orientación
	¿Su organización difunde de forma periódica información sobre prevención, detección y atención de quejas o denuncias relativas a toda forma de acoso laboral y sexual en el ámbito de trabajo, y verifica de forma recurrente el conocimiento del personal respecto al mismo?	2			0 No lo hace 1 Lo hace de forma esporádica 2 Tiene una programación y presenta evidencias de periodicidad con la que se difunde esta información
4.7 Bienestar, convivencia y buen trato	¿Su organización difunde de forma periódica información sobre prevención, detección y atención de quejas o denuncias relativas a toda forma de acoso laboral y sexual en el ámbito de trabajo, y verifica de forma recurrente el conocimiento del personal respecto al mismo?	2			0 No lo hace 1 Lo hace de forma esporádica 2 Tiene una programación y presenta evidencias de periodicidad con la que se difunde esta información
Subtotal %		100,0			







Alcaldía de Medellín

BIBLIOGRAFÍA

- Unidad del Servicio Público de Empleo. (2016). *Boletín de Coyuntura Laboral del Servicio Público de Empleo*.
- CEPAL. (s.f.). *Observatorio de Igualdad de Género de América Latina. Organización de Naciones Unidas*. Obtenido de <https://oig.cepal.org/es/autonomias/autonomia-economica>
- Colombia, P. d. (2013). *Consejería Equidad Mujer*. Obtenido de <http://www.equidadmujer.gov.co/ejes/Paginas/politica-publica-de-equidad-de-genero.aspx>
- Colombiano, E. (7 de Agosto de 2018). *El Colombiano*. Obtenido de <https://www.elcolombiano.com/negocios/economia/el-papel-de-las-mujeres-en-los-cambios-tecnologicos-CB9120895>
- DANE. (2018). *Gran Encuesta Integrada de Hogares. DANE. Trimestre octubre – diciembre de 2018*.
- DANE, D. A. (2017). *Gran Encuesta Integrada de Hogares*.
- Departamento Administrativo de Planeación -DANE-. (5 de Julio de 2019). *DANE*. Obtenido de <https://www.dane.gov.co/files/censo2018/informacion-tecnica/presentaciones-territorio/190709-CNPV-presentacion-medellin.pdf>
- Departamento Administrativo de Planeación. Alcaldía de Medellín. (2017). *Encuesta de Calidad de Vida de Medellín*.
- Dinero, R. (2018).
- EAFIT, U. (2017). *Hechos de Género de Medellín*. Medellín.
- Instituto Nacional contra la discriminación, la xenofobia y el racismo. (2009). *América Latina genera*. Obtenido de http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:U8mJQg-QOr8gl:www.americlatinagenera.org/es/index.php%3Fopcion%3Dcom_docman%26task%3Ddoc_download%26Itemid%3D108%26gid%3D63%26ml%3D1%26mlt%3Dsystem%26tmpl%3Dcomponent+&cd=1&hl=es-419&ct=clnk&gl=co
- Instituto Nacional de las Mujeres. Gobierno de México. (13 de Octubre de 2015). *Gobierno de México*. Obtenido de <https://www.gob.mx/inmujeres/acciones-y-programas/modelo-de-equidad-de-genero-2003-2015> (modelo 2003-2015)
- Martin Oelz Shauna, Olney Manuela Tomei. Organización Internacional del Trabajo. (2013). *Igualdad Salarial. Guía Práctica*.
- Medellín Cómo Vamos. (2017). *Informe de Calidad de Vida*.





Alcaldía de Medellín

Gestión para buenas prácticas de equidad de género en las empresas

Ministerio de Desarrollo Social. (17 de Marzo de 2019). *Ministerio de Desarrollo Social*. Obtenido de <https://www.gub.uy/ministerio-desarrollo-social/node/724>

Ministerio del Trabajo. República de Colombia. (s.f.). *Equipares*. Obtenido de <http://www.equipares.org/>

Mundial, F. E. (2012). *The Global Gender Gap Report 2012*.

ONU Mujeres. (2017). *Profundicemos en términos de género*.

ONU Mujeres. (2018). *La CEDAW Convención sobre los derechos de las mujeres*. Bogotá.

ONU Mujeres. (s.f.). *ONU Mujeres*. Obtenido de <https://lac.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2015/6/igualdad-mujeres>

Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). *OIT*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_711707.pdf

Organización Internacional del Trabajo. OIT. (2011). *Directrices para incluir la perspectiva de género en las políticas de empleo*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/documents/instructionalmaterial/wcms_170457.pdf

Organización Internacional del Trabajo. OIT. (2016). *Aprovechar el talento de hombres y mujeres*. Costa Rica.

OXFAM. (s.f.). *OXFAM*. Obtenido de <https://blog.oxfamintermon.org/estereotipos-de-genero-que-escuchamos-cada-dia/>

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2019). *Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. PNUD*. Obtenido de <https://www.undp.org/content/undp/es/home/sustainable-development-goals.html>

Tiempo, E. (8 de Octubre de 2018). Cuidar a dependientes cuesta \$ 185 billones, pero no se pagan. *El Tiempo*, págs. <https://www.eltiempo.com/economia/sectores/economia-del-cuidado-en-colombia-mueve-185-billones-pero-no-se-pagan-278284>.

UNESCO. (s.f.). *UNESCO*. Obtenido de <https://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/digital-library/cdis/igualdad%20de%20genero.pdf>

Guía

Actualización

Gestión para buenas prácticas de equidad de género en las empresas

La actualización de esta guía tiene el propósito de motivar a las personas que dirigen las empresas a que promuevan y fomenten la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, con la implementación de buenas prácticas de equidad de género.

Municipio de Medellín
Calle 44 N° 52 -165, Centro Administrativo Municipal
Línea única de atención ciudadana: 444 41 44
www.medellin.gov.co
Medellín, Colombia



Alcaldía de Medellín

