Evento Bimodal
Virtual / Presencial

42° Congreso de Ergonomía, Higiene, Medicina y Seguridad Ocupacional.

Hotel Intercontinental Medellín - Colombia

2, 3 y 4 de noviembre de 2022

28 Semana de la Salud Ocupacional

Lo humano y lo técnico en un mundo que se transforma

# Seminario: Mujer, Gestación y Trabajo

Organiza:

CSOA
CORPORACIÓN DE SALUD OCUPACIONAL Y AMBIENTAL

CO COLOMBIA

ACHO Capítulo Antioquia

ASASI Asociación Colombiana de Seguridad Integral

SCE Sociedad Colombiana de Ergonomía Capítulo Antioquia

Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo Capítulo Antioquia

Organiza:

CSOA CORPORACIÓN DE SALUD OCUPACIONAL Y AMBIENTAL

28 Semana de la Salud Ocupacional

Lo humano y lo técnico en un mundo que se transforma

# Igualdad de Género y Desarrollo Humano

MD. Jenny Cecilia Brome Bohórquez

"**Aunque todos seamos iguales** en nuestra naturaleza humana, **las categorías históricas creadas** para nuestras identidades han marcado, consciente o inconscientemente, **las circunstancias**, las referencias y las percepciones que **determinan lugares de inferioridad/ o superioridad en la sociedad**". Paula Moreno. Exministra de cultura. El Poder de lo Invisible.Grupo Editorial Peguin Randon House.2018

# Entendiendo la Perspectiva de Género

28 Semana de la Salud Ocupacional
Lo humano y lo técnico en un mundo que se transforma

"Género: Es un término relacional que incluye tanto **a mujeres como a hombres**.

Varían ampliamente entre culturas y sociedades. Son específicas de cada contexto y **es posible modificarlas**

Se utiliza para describir socialmente diferencias determinadas entre mujeres y hombres, **como roles, actitudes, comportamiento y valores** tal como se percibe en un contexto determinado

Estos factores se aprenden y **pueden transformarse a lo largo del tiempo**."

**Se construyen socialmente** y se internalizan en el proceso de socialización. **Determinan lo que se considera adecuado** para los miembros de cada sexo

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

# Conocer la realidad para conectar

28 Semana de la Salud Ocupacional
Lo humano y lo técnico en un mundo que se transforma

"Ante desafíos sociales complejos: crisis por desigualdad, crisis del sentido, crisis de confianza, crisis del cuidado, **se requiere de un pensamiento sistémico**, sistemas colaborativos, coaliciones de alto impacto social, **construcción de un propósito común** ." Claudia Bobadilla. Avanced Leadership iniciativa Fellow. Harvard./PNUD/ODS

**Reconocimiento del otro**

# Sostenibilidad Global

28 Semana de la Salud Ocupacional
Lo humano y lo técnico en un mundo que se transforma

"Líderes empresariales mundiales a **identificar fortalezas, debilidades y oportunidades** para mejorar la igualdad entre hombres y mujeres y las condiciones laborales de la mujer" Pacto Global

# Seres Humanos

"La maternidad es el conjunto de hechos de la reproducción social y cultural por medio del cual las mujeres **crean, cuidan, generan y revitalizan, de manera personal, directa y permanente durante toda la vida, a los otros.**"Perinatologia y reproducción humana ***versión On-line*** **ISSN 2524-1710**

# Cómo está el medio?

Características

Capacidades

Riesgos

Habilita

Funcionamiento

# Mirada Global 2022

- Foro Económico Mundial (WEF)
- Brecha Global de Género 2022
- Índice de Desarrollo Humano (IDH) PNUD
- Encuesta Mundial de valores( WVS):
- Índice de Normas Sociales de Género
- Agenda ODS 2030

# Índice Global de Brecha de Género WEF

Desde el 2006 analiza la división de los recursos y las oportunidades entre hombres y mujeres en 153 países.

- **Participación económica y oportunidad**: salarios, participación y empleo altamente capacitado

- **Educación**: acceso a niveles de educación básicos y más elevados

- **Participación política**: representación en las estructuras de toma de decisiones

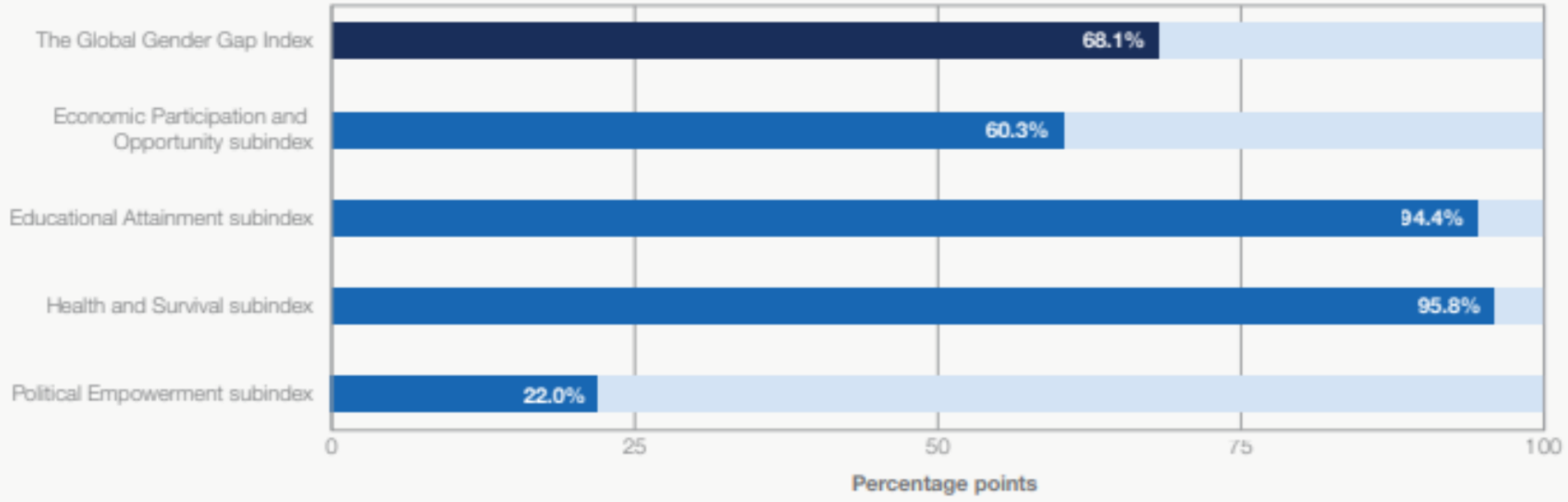
- **Salud y supervivencia**: expectativa de vida y proporción hombres-mujeres

https://www.weforum.org/agenda/2022/09/gender-gap-lessons-on-what-to-change/

# Economía y autonomía

FIGURE 1.2 **The state of gender gaps, by subindex**

Percentage of the gender gap closed to date, 2022




Source

World Economic Forum, Global Gender Gap Index, 2022.

Note

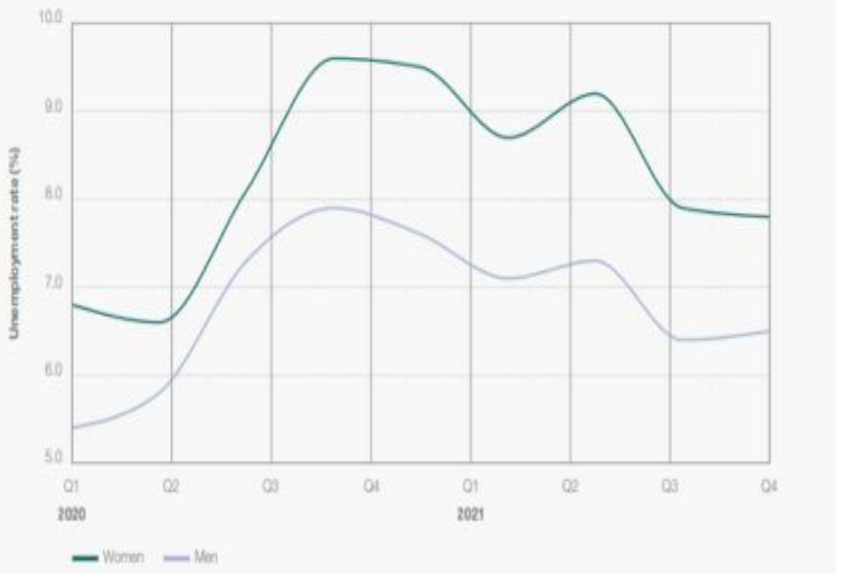
Population-weighted averages based on the sample of 146 economies included in the index in 2022.

# Desempleo

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

FIGURE 2.4 Unemployment rate, by gender

2020-2021




Source

International Labour Organization.

Note

The analysis is based on the 102 countries included in the constant sample.

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

Share of leadership roles (%)

Women Men

Source

LinkedIn Economic Graph

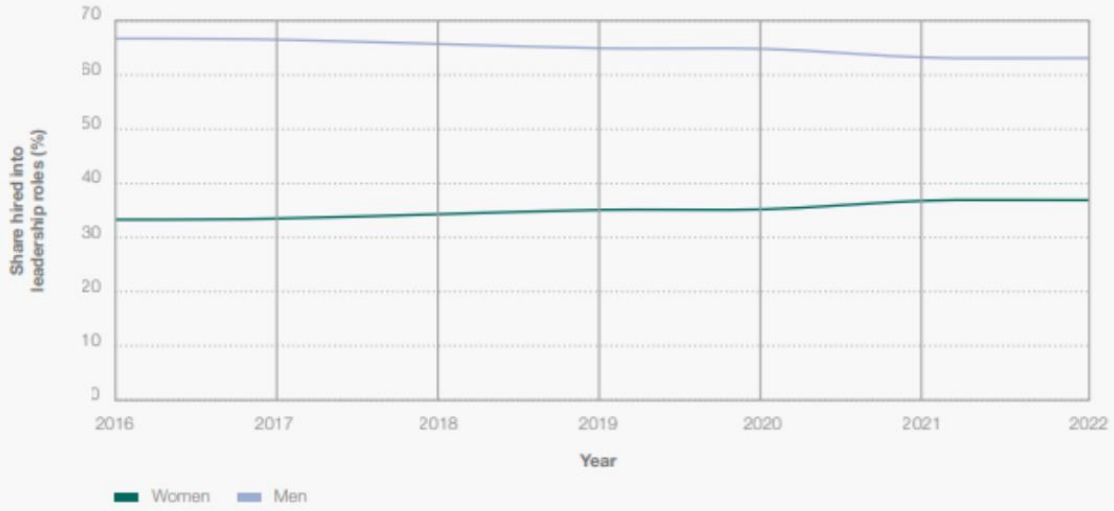
Note

Leadership roles included in the sample are Director, VP, CXO, Partner. The sample includes data from 155 countries.

FIGURE 2.8

**Share of women hired into leadership, by year**

2022




Source

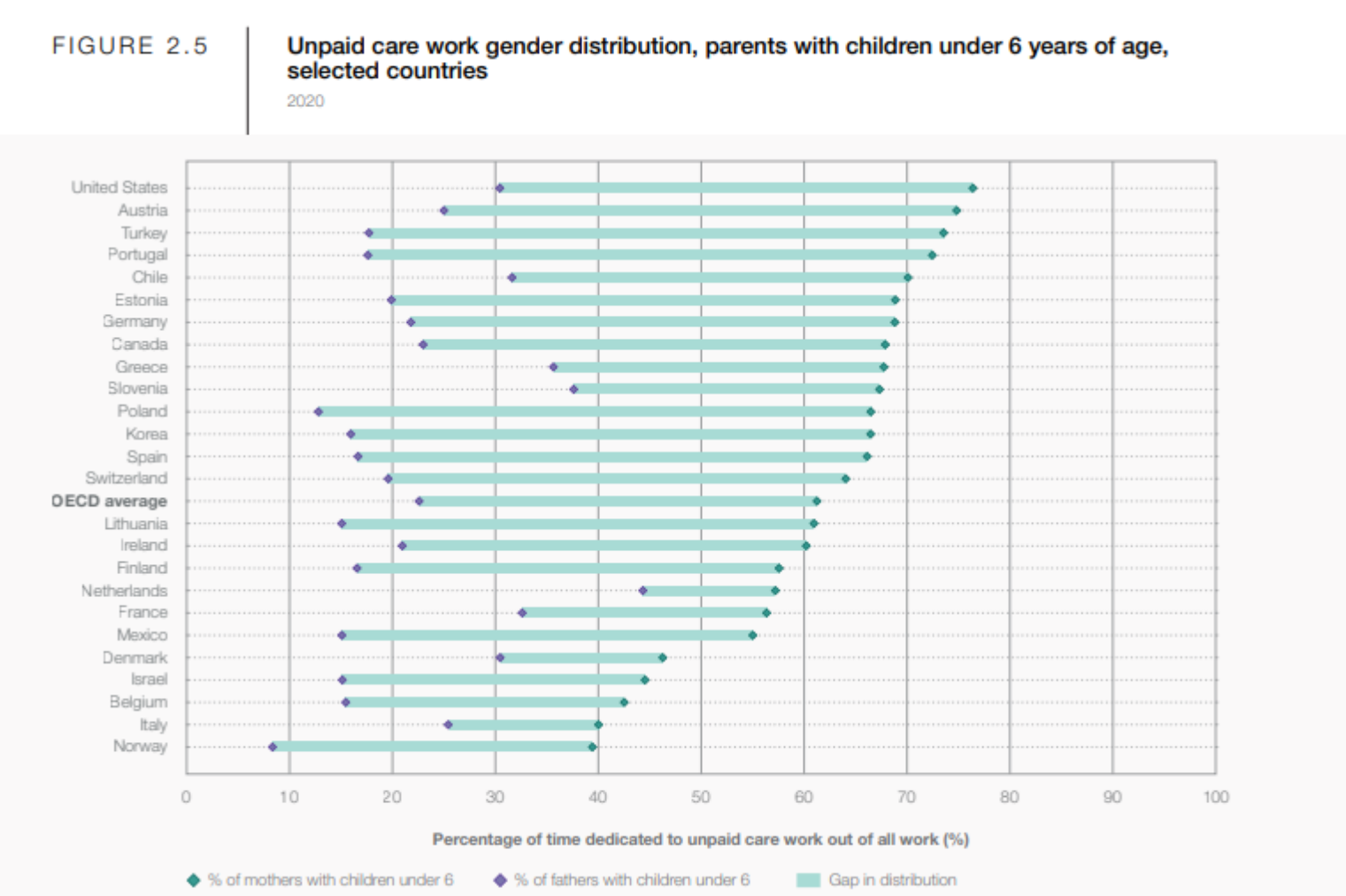
LinkedIn Economic Graph.

Note

Leadership roles included in the sample are Director, VP, CXO, Partner. The sample includes data

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

# Tiempos dedicado al cuidado



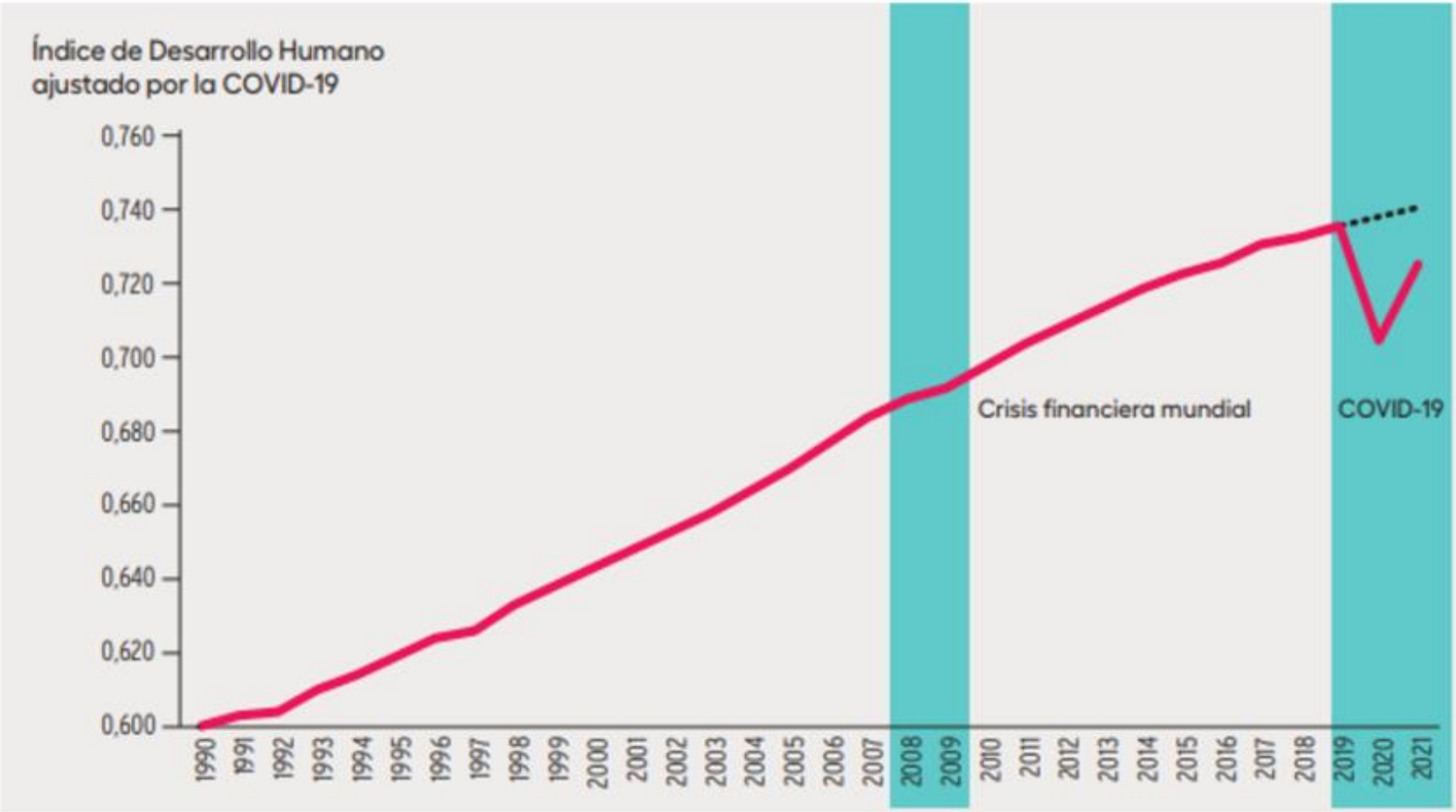

En Colombia **77%** trabajo doméstico y de cuidados **es aportado por las mujeres**

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

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

# Índice de Desarrollo Humano

**Figura 2.** La pandemia de COVID-19 provocó un descenso sin precedentes en el Índice de Desarrollo Humano




**Fuente:** Oficina del Informe sobre Desarrollo Humano. Véase el recuadro 1.1.

Post pandemia
Devolución
**indicadores**

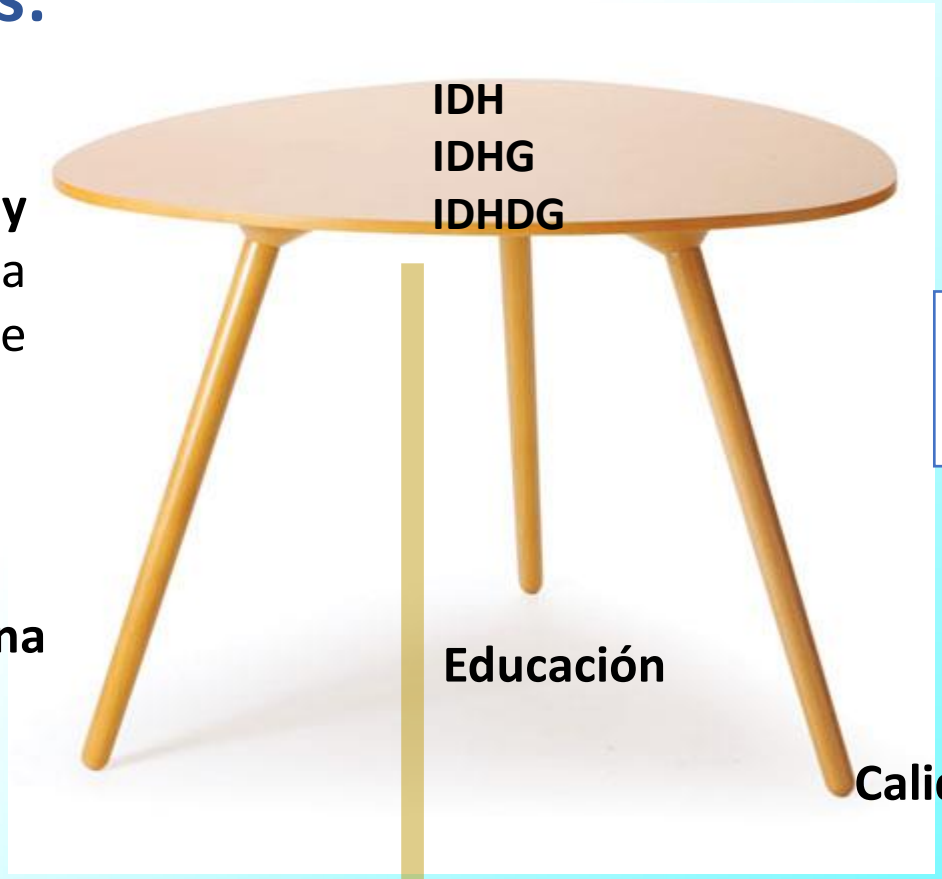
**Índice de Desarrollo Humano a 5 años** atrás

## Progress towards gender equality is slowing

**Source:** Human Development Report Office (see table A4).

# Enfoque de capacidades:

"lo que la gente es capaz de **hacer y de ser** de acuerdo a una idea intuitiva de la vida que corresponde a la **dignidad del ser humano"**



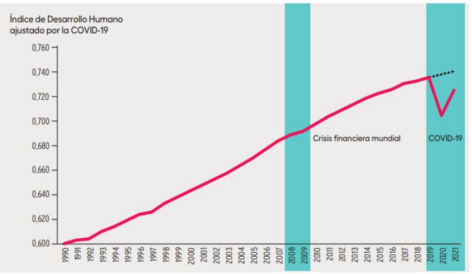

**Cada persona como un fin**

**VALORES**

# Nuevas amenazas

Las nuevas amenazas para la seguridad humana en el Antropoceno exigen una mayor solidaridad.
Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) 2022
https://hdr.undp.org/system/files/documents//srhs2022overviewespdf.pdf

**Figura 2.** La pandemia de COVID-19 provocó un descenso sin precedentes en el Índice de Desarrollo Humano




**Fuente:** Oficina del Informe sobre Desarrollo Humano. Véase el recuadro 1.1.

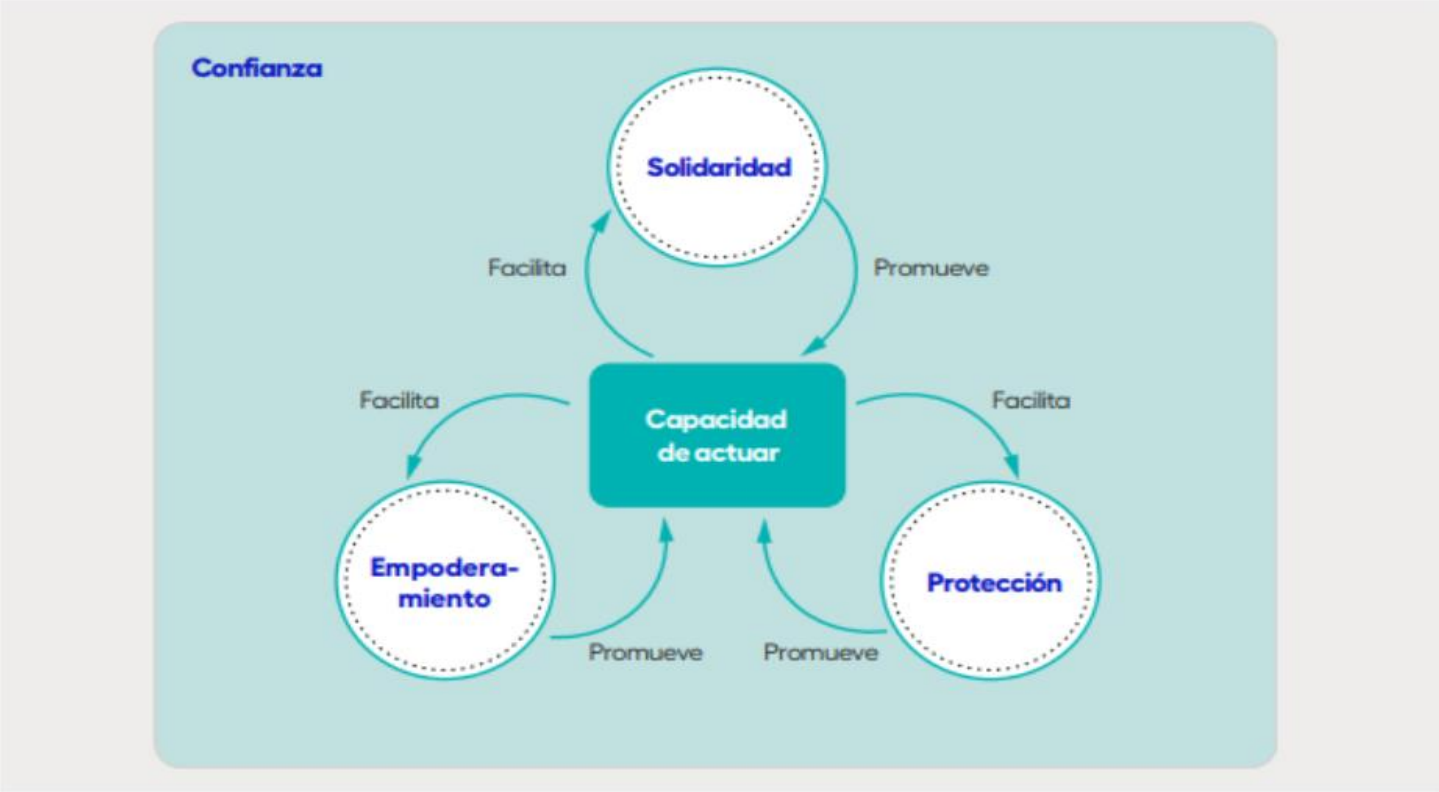
**Figura 3.** La nueva generación de amenazas para la seguridad humana

**Fuente:** Oficina del Informe sobre Desarrollo Humano.

# Participación responsable

"la agencia y el empoderamiento de las personas pueden lograr la acción que necesitamos si queremos vivir en equilibrio con el planeta en un mundo más justo".

**Figura 4. Ampliación del concepto de seguridad humana para el Antropoceno**




**Fuente:** Oficina del Informe sobre Desarrollo Humano.

# Encuesta Mundial de Valores, EMV

28 Semana de la Salud Ocupacional
Lo humano y lo técnico en un mundo que se transforma

World Values Survey (WVS)

El WVS busca ayudar a comprender **los cambios en las creencias, valores y motivaciones** de las personas en todo el mundo

Es un proyecto de investigación global que analiza la evolución y cambio cultural en distintas sociedades. Su objetivo es evidenciar **de qué manera los valores de las personas, su estabilidad o cambio a lo largo del tiempo, tienen un impacto en el desarrollo económico, social y político en la sociedad**.

https://hdr.undp.org/content/2020-gender-social-norms-index-gsni

# Índice de Normas Sociales de Género (GSNI)

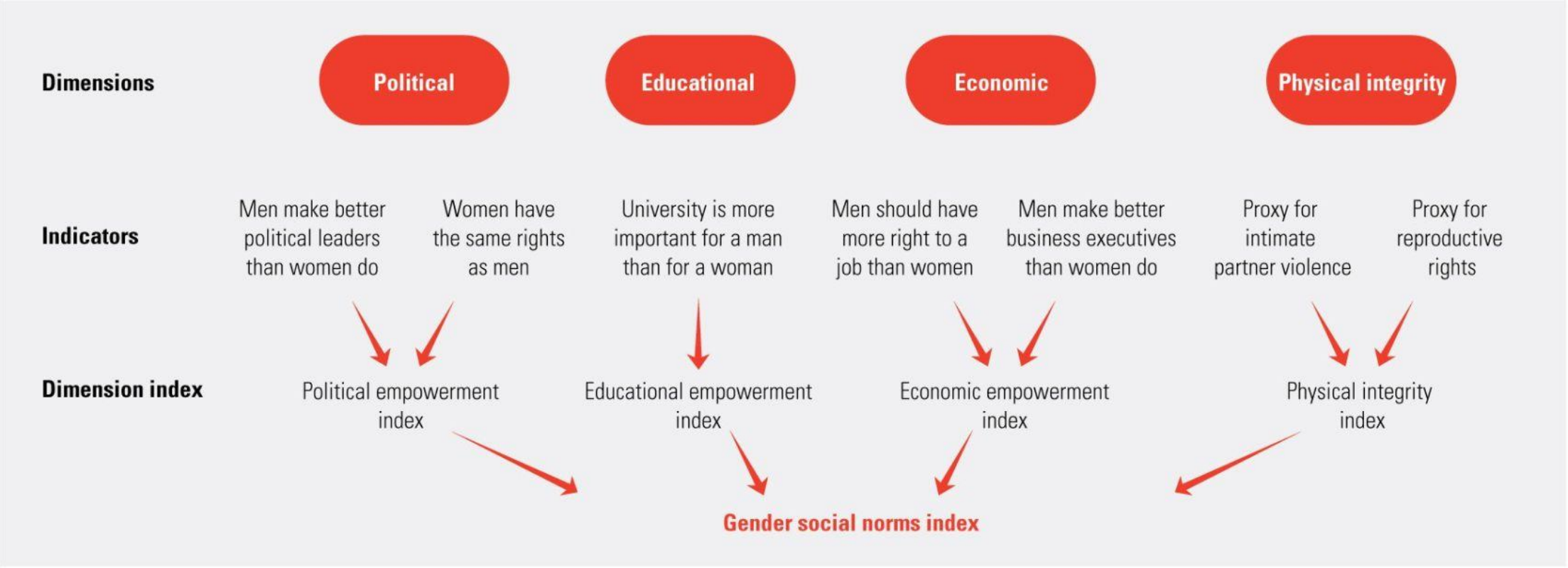
28 Semana de la Salud Ocupacional
Lo humano y lo técnico en un mundo que se transforma

"GSNI: Mide cómo **las creencias sociales** obstruyen **la igualdad de género** en áreas como la política, el trabajo y la educación, y contiene datos de 75 países, que cubren más del 80 por ciento de la población mundial."

https://hdr.undp.org/content/2020-gender-social-norms-index-gsni

## ÍNDICE DE NORMAS SOCIALES DE GÉNERO 2020 (GSNI)

"Abordar las normas sociales: un cambio de juego para las desigualdades de género"




https://hdr.undp.org/content/2020-gender-social-norms-index-gsni

2019 *Human Development Report*

# ODS OBJETIVO 5

5.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y niñas en todo el mundo

5.2 Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y niñas en los ámbitos público y privado, incluida la trata y la explotación sexual y de otro tipo

5.3 Eliminar todas las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, precoz y forzado y los genitales femeninos mutilación

5.4 Reconocer y valorar el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado a través de la prestación de servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social y la promoción de la responsabilidad compartida dentro el hogar y la familia según corresponda a nivel nacional

5.5 Garantizar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo en todos niveles de toma de decisiones en la vida política, económica y pública

5.6 Garantizar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos según lo acordado de conformidad con el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo y la Plataforma de Acción de Beijing y los documentos finales de su revisión conferencias

5.a Emprender reformas para dar a las mujeres los mismos derechos a los recursos económicos, así como el acceso a propiedad y control sobre la tierra y otras formas de propiedad, servicios financieros, herencia y recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales

5.b Mejorar el uso de la tecnología habilitadora, en particular la información y las comunicaciones tecnología, para promover el empoderamiento de las mujeres

5.c Adoptar y fortalecer políticas sólidas y legislación aplicable para la promoción de género la igualdad y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas en todos los niveles

# ODS OBJETIVO 5

El embarazo y el parto entrañan riesgos específicos. En todo el mundo mueren cada día 840 mujeres por causas relacionadas con el embarazo y el parto que podrían haberse evitado. A nivel mundial, esto supuso el fallecimiento de 303 000 mujeres en 2015.

# ODS OBJETIVO 8

- Los hombres ganan 12,5% más que las mujeres en 40 de los 45 países de los que se tienen datos.
- La **brecha salarial de género** si no se toman medidas, se necesitarán otros 68 años para lograr la igualdad salarial.
- La **tasa de participación** de la mujer en la población activa es del 63%, mientras que la de los hombres es del 94%.
- A pesar de su creciente presencia en la vida pública, las mujeres **se siguen haciendo cargo 2,6 veces más del cuidado** de personas no remunerado y del trabajo doméstico que los hombres

# Lineamientos Internacionales

| | |
|---|---|
| Derechos e Igualdad de Género | 1948 Derechos Humanos |
| | 1975 Primera Conferencia |
| | **1979 CEDAW** |
| | 1985- 1990 Segunda y Tercera Conferencia |
| | 1993 Conferencia discute Derechos Humanos |
| | **1995 Conferencia y Plataforma Beijing: trato equitativo con acciones afirmativas y la transversalización de perspectiva de género** |
| | 2000 ODM |
| | 2015 ODS: Objetivos 5-8 |

# OIT: Género y Trabajo

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

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

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

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

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

# En Colombia

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

# Colombia Compes 2022

**(i) Barreras para las mujeres en el acceso a oportunidades sostenibles de autonomía,** Autonomía para la toma de decisiones, Autonomía física Autonomía económica Participación de las Mujeres en escenarios de poder y toma de decisiones Fortalecimiento institucional Educación y empoderamiento económico

**(ii) Dificultades para lograr una mayor representación d**e las mujeres en cargos de elección popular, altos cargos del sector público y otras formas organizativas a nivel territorial;

**(iii) Alta morbilidad y mortalidad en algunas afectaciones de la salud física** y en la salud mental de las mujeres;

(iv) Barreras que impiden a las mujeres tener **una vida libre de violencias;**

(v) Barreras para que las mujeres **puedan ejercer liderazgo** en la construcción de la paz y la agenda de seguridad y

**(vi) Limitadas capacidades presupuestales, administrativas, técnicas en la institucionalidad y desarrollo políticas públicas con enfoque de género.**

*énfasis en la situación de las mujeres rurales

# Múltiples herramientas para avanzar en perspectiva de género

a. Direccionamientos o acuerdos internacionales

b. Desde la regulación, que normas relacionadas con los derechos humanos, población vulnerable, sostenibilidad, Desarrollo humano

c. En el marco de las relaciones económicas y la competitividad: OCDE, BM, OIT

d. En los cambios sociales y culturales de un país, una región o una localidad

e. Comportamiento de variables poblacionales socioeconómicas vistas bajo la perspectiva de género

Principios para empoderamiento de mujeres WEP

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

La Herramienta de Análisis de Brechas de los Principios para el Empoderamiento de la Mujer (Herramienta Empresarial de Género WEP) ayuda a las empresas a identificar fortalezas, debilidades y oportunidades para mejorar su desempeño en igualdad de género.

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

**Las empresas pueden utilizar la herramienta para:**

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

Herramienta Empresarial de Género WEP: De los Principios a la Acción. https://weps-gapanalysis.org/faq/

# Rendición de cuentas

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

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

**“Qué es el Ranking PAR?**

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

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

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

**Evalua: Gestión de objetivos, Cultura Organizacional, Estructura Organizacional, Gestión del talento, Género y Diversidad**

https://aequales.com/rankingpar/

- el nivel de **respeto de una empresa** por los derechos reproductivos de las mujeres y el tiempo libre para atención médica para sus hijos.
- En muchas jurisdicciones, los empleadores solo están obligados a proporcionar a las nuevas madres menos de seis meses de maternidad paga licencia, y no cuentan con disposiciones legales para proteger a las nuevas madres que desean poder continuar amamantando a sus bebés al regresar para trabajar (por ejemplo, requisitos para **permitir descansos para amamantar o proporcionar salas para amamantar**). Esto es a pesar de la orientación del World Health
- Organización y muchos gobiernos nacionales que recomiendan que los bebés sean amamantados exclusivamente durante los primeros seis meses de vida,

# Índice de Igualdad de Género de Bloomberg (GEI)

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

"El GEI mide la igualdad de género en cinco pilares:

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

# Estrategias de equilibrio vida personal, laboral y familiar

- Estrategias para reducir la mortalidad y la morbilidad infantil.
- pausas para amamantar y una sala para amamantar temporal o permanente que incluya provisión para el frío almacenamiento de leche materna extraída y agua corriente para limpiar el equipo de extracción de leche materna.
- apoyar el acceso a los derechos de salud reproductiva de las mujeres y contribuir al bienestar de las madres y los recién nacidos.
- Al mismo tiempo, la evidencia emergente sugiere que apoyar la lactancia materna entre las empleadas puede conducir a una mayor satisfacción y lealtad.
- empleados y ahorros de costos para el negocio, incluso en términos de retención de empleados experimentados, reducción del tiempo de enfermedad tomado por padres para las enfermedades de los niños, y menores costos de seguro y atención médica

# Acciones

| | |
|---|---|
| Compromiso Organizacional Igualdad y la Equidad de Género | Planificación con enfoque de género: Política |
| | Comités |
| | Recursos |
| | Capacitación y sensibilización |
| | Estrategia cumplimiento normativo: Compensación salarial, Licencias, SGSST, Acoso sexual |
| | Desarrollo Profesional: reclutamiento, selección, formación |
| | Fomento de participación de mujeres en cargos directivos |
| | Programas bienestar: corresponsabilidad |
| | Conciliación: equilibrio vida personal, laboral y familiar |

28 Semana de la Salud Ocupacional
Lo humano y lo técnico en un mundo que se transforma

Tú misión no es prever el futuro es hacerlo posible. Antony Saint Exupery

Evento Bimodal
Virtual / Presencial

42° Congreso de Ergonomía, Higiene, Medicina y Seguridad Ocupacional.

Hotel Intercontinental Medellín - Colombia

2, 3 y 4 de noviembre de 2022

28 Semana de la Salud Ocupacional

Lo humano y lo técnico en un mundo que se transforma

# Muchas Gracias

www.corporacionsoa.co

Organiza:

CSOA
CORPORACIÓN DE SALUD OCUPACIONAL Y AMBIENTAL

CO COLOMBIA

ACHO Capítulo Antioquia

ASASI Asociación Colombiana de Seguridad Integral

SCE Sociedad Colombiana de Ergonomía Capítulo Antioquia

Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo Capítulo Antioquia