COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA

Trabajo

UNIVERSIDAD Piloto DE COLOMBIA

AUDIO LIBRO

GÉNERO EN EL TRABAJO

SEGUNDA TEMPORADA 2023

PROGRAMA RADIAL EL MUNDO DEL TRABAJO Y LA BIOÉTICA LABORAL

TOMO 2

MAGDA YANETH ALBERTO CUBILLO

GABRIEL IGNACIO GÓMEZ MARÍN

1ª Edición: Bioética del Trabajo.
Palmira, Valle del Cauca. Colombia. 19 de enero de 2004.

2ª Edición: Taller de bioética.
14 de enero de 2014.

3ªEdición: El mundo del trabajo.
23 de febrero de 2014.

4ª Edición: Taller de bioética y trabajo en Girardot.
10 de octubre de 2014.

5ª Edición: Investigación Doctoral.
9 de julio de 2015.

6ª Edición: Bioética laboral.
25 de mayo de 2018.

Autor, editor y compilador:

Gabriel Ignacio Gómez Marín.

Dirección:
Carrera 93 No. 147 -62 Barrio La Campiña de Suba,
Bogotá D.C. Colombia, Sur América.
Celular.:300 574 78 11.

ISBN
958-33-5666-2

Hecho el depósito que ordena la Ley.

Ediciones digitales:
1ª Edición Digital. DVD. Libro electrónico. 24 de agosto de 2015.
2ª Edición. Libro digital. 03 de julio de 2018.
3ª Edición Audio libro en versión podcast. 3 de octubre de 2022.
4ªEdicion. Historias contadas por Estefanía Gómez Castaño. 24 de octubre del 2022.
Tomo 1. Emisión Año 2017 Y 2018.
Tomo 2. Emisión Año 2019 a 2022.
5ªEdicion. Diálogos sobre el Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral. 11 de noviembre del 2022.
Tomo 1. Emisión Año 2017 a 2019.
Tomo 2. Emisión Año 2020 a 2021.
Tomo 3. Emisión Año 2022.
6ªEdicion. Todo sobre el empleo con Jesús Castañeda. 16 de noviembre del 2022.
7ªEdicion. La Ecologización del Trabajo. 20 de noviembre de 2022.
8ªEdicion. La Biolaboralidad y el Biotrabajo con Octavio Arcila. 21 de noviembre del 2022.
Tomo 1: Emisión Año 2020.
Tomo 2: Emisión Año 2021 y 2022.
9ªEdicion. Tendencias Laborales. 25 de noviembre del 2022.
10ªEdición. Panorama del Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral. Segunda Temporada.
Tomo 1: Conferencista. Febrero 2023
11ªEdición. Diálogos sobre el Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral. 1ra Temporada 2023. Junio 2023
12ªEdición. Estefanía y Angela. 1ra Temporada 2023.
13ªEdición. Tito Martínez y Octavio Arcila Quintero. Primera Temporada 2023.
14ªEdición. Segunda Temporada año 2023. Conferencistas.
Tomo 2.

El siguiente material se ha producido con fines estrictamente académicos para el uso de los educandos de las cátedras universitarias y los cursos de actualización programados por el Ministerio de Trabajo y los cursos de preparación para la vida laboral de Bienestar institucional, Área de promoción y desarrollo de la Universidad Piloto de Colombia, de acuerdo al artículo 32 de la Ley 23 de 1982 cuyo texto es el siguiente: "Es permitido utilizar obras literarias o artísticas o parte de ellas, a título de ilustración en obras destinadas a la enseñanza, por medio de publicaciones, emisiones o radiodifusiones o grabaciones sonoras o visuales, dentro de los límites justificados por el fin propuesto, o comunicar con propósito de enseñanza la obra radiodifundida para fines escolares, educativos, universitarios y de formación personal sin fines de lucro, con la obligación de mencionar el nombre del autor el título de las obras utilizadas.

Imagen Portada
Fuente: Ministerio del Trabajo

Producción:

Juan David Pulido Gómez - Laura Ponce - S Agencia Digital

Diagramación y sistematización:

Cristian Camilo Bobadilla Romero

Impresión y encuadernación:

Foto Nipón. Carrera 91 # 145- 65. Bogotá D.C.

www.bioeticadeltrabajo.org

Reservados los Derechos de Propiedad Intelectual.

GESTORES:

Ministra de Trabajo

Gloria Ines Ramirez Rios

Viceministro de Relaciones laborales e inspección:

Edwin Palma Egea

Secretario General

Guillermo Rojas Forero

Grupo de Comunicaciones

Coordinadora: Carolina Tejada Sanchez

Paulina Tabares Serna

Gloria Ortega Bedoya

Directora de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial

Luz Angela Martínez Bravo

Director Territorial de Bogotá:

Pablo Edgar Pinto Pinto.

Coordinador Grupo de Capacitación, Bienestar Laboral Social y Estímulos

Fredy Gómez Santamaria

Magda Yaneth Alberto Cubillos

Asesora de Despacho
Asignada para coordinar asuntos de género y derechos de las mujeres.

Magnolia Agudelo Velásquez,

Coordinadora del grupo interno de trabajo para las víctimas con enfoque laboral y de género encargada en el ministerio del trabajo del tema de paz.

Presidente

Olinto Eduardo Quiñones Quiñones

Rectora:

Ángela Gabriela Bernal Medina.

Vicerrector:

Oscar Mauricio Cifuentes Martín

Coordinador de proyección social:

Carlos Eduardo Quevedo Pabón

Decano de Ingeniería mecatrónica:

Jaime Duran García

Director de medios de comunicación:
Iván Hernández Peña

Guionista y periodista del programa radial:

Tito Martínez Ortiz

Voz institucional de la Emisora Unipiloto radio online.

Coordinadora de programación:

Juliana Núñez Becerra

Ingenieros de sonido y productor:

James Olarte Pedraza

Coordinadora del programa radial:

Estefanía Gómez Castaño, Profesional en Negocios Internacionales

Investigadores y Consultores

Jesus Castañeda Palacio
Julián Serna Giraldo.
Octavio Arcila Quintero
Jorge Eliecer Prieto Herrera

Implementación virtual y Marketing Digital

Juan David Pulido Gómez

OIT

Organización Internacional del Trabajo

Katherine Álvarez Tupaz
María Laura Fino

Asistente técnico

Cristian Camilo Bobadilla Romero

Magda Yaneth Alberto Cubillos
Asesora de Despacho
Asignada para coordinar asuntos de género y derechos de las mujeres.
Ministerio del Trabajo.

MENTORA DE LA SEGUNDA TEMPORADA RADIAL

2023 SOBRE GENERO Y TRABAJO.

Conferencistas:

- Mónica Garcés García, subdirectora adjunta de Programación y Evaluación del Fondo Social Europeo.
- Karen Varela Valencia, Grupo interno de Trabajo para las Víctimas y la Equidad Laboral con el Enfoque de Género del Ministerio del Trabajo
- Ana Salamanca Álvarez, Intersindical de Trabajo Doméstico.
- Rubiela Agámez Aguas, Inspectora Grupo Elite de Inspección Laboral de Equidad de Género del Ministerio del Trabajo.
- Carol Bibian Herrera Rodríguez de la dirección de derechos fundamentales del trabajo- Mintrabajo.
- Luisa Fernanda Niño Molina, grupo élite para la equidad de género GEEG. Inspectora de trabajo 28 grupo PIV. Dirección territorial BOGOTÁ.
- Plubio Gudberto Niño Niño, director de la corporación colegio mayor de cultura y ciencias.
- Catalina Sánchez, subdirectora de formalización y protección del empleo del ministerio del trabajo.
- Katherine Vásquez Activista, feminista y abogada.
- Laura Cañón, profesional de la salud – enfermera.
- Mónica Tatiana Delgado Prada, firmante de paz, investigadora y comunicadora popular, hace parte de la organización manuelitas y de la federación democrática mundial FDIM.
- Magnolia Agudelo Velásquez, coordinadora del grupo interno de trabajo para las víctimas con enfoque laboral y de género encargada en el ministerio del trabajo del tema de paz.
- Cristhian Polo Acosta, funcionario de la subdirección de inspección del ministerio del trabajo sobre trabajo digno.
- Carolina Aránzazu Osorio, Onu Mujeres.
- Natalia Franco, directora CIDER - Universidad de los andes.
- Magda Yaneth Alberto Cubillos, Asesora de despacho del Ministerio del Trabajo en temas para la equidad de género y derechos de las mujeres.
- Carolina Castro, Especialista en Gerencia de Proyectos, Docente de CORPEIS.
- Ligia Inés Álzate, Licenciada en Ciencias sociales Historia y Filosofía de la Universidad de Antioquia, Especialista en Planeamiento Educativo de la Universidad Católica de Manizales.
- Maury Eliana Valencia, Especialista en Estado, Políticas Públicas y Desarrollo- Universidad de los Andes.
- Alejandra Trujillo de la FESCOL (Fundación Friedrich Ebert Stiftung)
- Mariana Duque Gaviria, Coordinadora de la estrategia de Ambientes Laborales Inclusivos.
- Andrés Ignacio Sánchez Zúñiga, Referente LGBTIQ+ de la Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo del Ministerio del Trabajo.
- Marta Gladys Arenas Saldarriaga, Profesional del Grupo Interno de trabajo para la reparación Integral a las Victimas del Ministerio de Trabajo.
- Nancy Moreno y Matilde Mora, Expertas en temas de mujer rural
- Carolina Aránzazu Osorio, Onu Mujeres.
- Natalia Franco, directora CIDER - Universidad de los andes.
- Lubica Milena Buitrago Ramírez.
- Lilia Fernanda Benavides Burbano, Grupo Interno de Trabajo para las Víctimas y la Equidad Laboral con Enfoque de Género, Ministerio del Trabajo.
- Magda Yaneth Alberto Cubillo, Asesora de despacho del Ministerio del Trabajo en temas para la equidad de género y derechos de las mujeres del Ministerio del Trabajo.
- Johana Paola Montesdeoca Vargas, Profesional Especializada del GPIVC del Ministerio del Trabajo.
- Natalia Báez Sandoval, Estudiante de psicología.
- Valentina Guarín Mora, Profesionales de la Subdirección de Formalización y Protección del Empleo del Ministerio del Trabajo
- Andrés Ignacio Sánchez Zúñiga, Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo del Ministerio del Trabajo.
- Doris Yohanna Guerrero Pérez, Grupo Interno de trabajo para la reparación Integral a las Victimas del Ministerio del Trabajo.
- Isabel Del Carmen Agatón Santander, Dirección De Derechos Fundamentales Del Trabajo del Ministerio del Trabajo.

Tabla de contenido

1 SEGUNDA TEMPORADA DE GÉNERO EN EL TRABAJO 2023. TOMO 2. 6

1.1 Dignificación del trabajo sexual en Colombia. 7

1.2 Economía solidaria. 13

1.3 Mujer rural. 15

1.4 Informalidad laboral en el contexto de las personas cuidadoras. 19

1.5 Paz, género y políticas laborales. 27

1.6 Trabajo digno: un enfoque inclusivo en la inspección con enfoque de género. 35

1.7 Mujer y la salud mental en el trabajo. 40

1.8 Enfoque de género en las empresas. 46

2 BIBLIOGRAFÍA.....60

3 ÍNDICE ANALITICO Y TEMATICO.....63

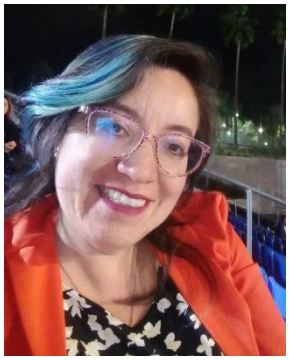
1. SEGUNDA TEMPORADA DE GÉNERO EN EL TRABAJO 2023. TOMO 2.

1.1 Dignificación del trabajo sexual en Colombia[1].

¿Que son los micromachismos y la violencia simbólica en los espacios del trabajo?

Luisa Fernanda Niño Molina

Inspectora de trabajo 28 grupo PIV. Dirección territorial Bogotá.



Luisa Fernanda Niño Molina es abogada egresada de la Universidad Nacional de Colombia, tiene una Especialización en Acción sin daño y Construcción de Paz de la misma universidad con principal experiencia en la ejecución y aplicación del Enfoque de género. Es Defensora de Derechos Humanos con amplia experiencia en el trabajo con víctimas, especialmente con aquellas que han sufrido Violencia Basada en Género.

Ha sido litigante en Derecho Penal, Disciplinario, y ha representado casos en sede de Conciliación y Métodos alternativos de Solución de Conflictos. Ha complementado su formación con el teatro, es actriz y gestora cultural, y ha sido voluntaria de la Universidad Nacional, desarrollando actividades artísticas, jurídicas, pedagógicas y culturales en zonas rurales, colegios,

[1] BIBILIOGRAFIA
Convenio 190 OIT
BOURDIEU, Pierre. Respuestas por una antropología reflexiva. 1992
SEGATO, Rita Laura. Las estructuras elementales de la violencia: ensayos sobre género entre la antropología, el psicoanálisis y los derechos humanos. 2003.
GALTUNG, Johan. Tras la violencia, 3R: reconstrucción, reconciliación, resolución. 2003.
Resolución 4607 del 2022, por medio de la cual conforma el Grupo Elite pro al Equidad de Género GEEG

universidades, y establecimientos carcelarios.

Argumento central.

El objetivo de este programa busca promover una reflexión sobre las modalidades más comunes de Violencia Basada en Género en el entorno del Trabajo y los diferentes ejercicios de micromachismos y otras violencias Simbólicas que suelen pasar desapercibidos en los escenarios laborales y de trabajo.

¿En qué consiste la violencia basada en género o debido al género en el mundo del trabajo?[2]

Lo primero que podemos afirmar es que hablar de VBEG en el mundo del trabajo es hablar de 2 temas fundamentales: desigualdad y discriminación, y una de las mayores fuentes información jurídica al respecto es el convenio 190 de la OIT[2] , y afirma contundentemente que La violencia laboral hacia las mujeres es un problema universal, que afecta a todas las mujeres, sin importar su educación ni donde trabajan, esta es una violación de derechos humanos (donde el único agresor es el Estado), que amenaza la dignidad, la seguridad salarial y la salud mental especialmente.

Manuela Tomei, directora del Programa de Condiciones de Trabajo y Empleo de la OIT en el año 2017 manifestó "Hay que mirar a la violencia y el acoso como una continuación de malos comportamientos en el lugar de trabajo. Por ejemplo, hay una tendencia a no dar importancia a chistes sexistas, algo que después puede convertirse en algo más grave," Ella indicó que había que redefinir la idea del "lugar de trabajo" ya que los abusos no ocurren solamente entre las paredes de una oficina, sino también por fuera, durante entrenamientos, reuniones, medios de transporte o incluso en la propia casa, en el caso de las empleadas domésticas y de quienes trabajan a distancia.

¿A que podemos llamar violencia simbólica y cómo podemos identificarla?

Es un ejercicio de poder, que fue un concepto acuñado por Pierre Bourdieu en la década de 70, donde el agresor ejerce un modo de violencia indirecta y no físicamente directa en contra de las potenciales víctimas, que normalmente no la identifican como un hecho que les vulnera y/o son

[2] A efectos del presente Convenio: a) la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y b) la expresión
«violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

inconscientes de dichas prácticas en su contra, y que en la mayoría de las veces busca reproducir los estereotipos de género. Una forma de identificarla claramente es la forma en que se utilizan las imágenes o mensajes del comportamiento masculino o femenino en la publicidad, mostrar por ejemplo siempre a las mujeres haciendo labores de limpieza o de cuidado y a los hombres en labores de fuerza física y sin que puedan evidenciar emociones.

Esta violencia está interiorizada y naturalizada hasta el punto de que creemos que las cosas "siempre fueron así" y por lo tanto, nuestros valores y lugares dentro de la sociedad serían no solo incuestionables, sino también inmutables.

Rita Segato en 2003, señala que la violencia simbólica es difícilmente codificable y es más efectiva cuanto más sutil; no se manifiesta físicamente, sin embargo, es la que sostiene y da sentido a la estructura jerárquica de la sociedad. Le llama violencia moral y es un eficiente mecanismo de control social y de reproducción de desigualdades.

En otras palabras, puede decirse que es aquella violencia que a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, íconos o signos, transmite y reproduce dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de la mujer en la sociedad.

¿Qué son micromachismos y cómo podemos advertir su ocurrencia, o mejor aún cómo reaccionar ante ellos?

Para contestar esta pregunta me voy a basar en el iceberg de la VBEG, que a su vez se basa en la teoría de conflictos de Johan Galtung: Este modelo permite evidenciar que la violencia visible es ostensiblemente menor que la que es invisible, y que esta parte oculta se sostiene en patrones culturales, que mantienen una estructura de poder que pareciera inmodificable.

De esta grafica puedo encontrar que los micromachismos, son la estrategia más poderosa con la que la cultura machista nos hace creer que las cosas son como son y van a seguir siendo así, para entenderlo hay ejemplos como, justificar las actitudes de las mujeres con sus hormonas "alteradas" en el periodo menstrual, o en su etapa de menopausia; o decir que los hombres son hombres y por eso agreden físicamente, o son "coquetos" y que eso para este modelo no es negativo.

¿Por qué relacionamos estos comportamientos como violencia en el entorno laboral o del trabajo?

El Trabajo es el más humano de los derechos, nos diferencia del resto de especies por la capacidad que tenemos de construir comunitariamente la riqueza, y es un escenario donde la convivencia amenaza nuestro sustento y el de su familia, no escapa a las construcciones sociales que se tejen en comunidad y reproducimos allí lo que la cultura nos impone, el clasismo, el machismo, la aporofobia, el racismo, y todo un cumulo de patrones de discriminación y desigualdad, pero que al exponerse en un mundo de pares que requieren de ser aceptados al menos aparentemente, para sostener un empleo. Allí es recurrente el humor como lenguaje de intercambio y donde se dificulta reaccionar a la violencia, porque es más fácil "no exagerar", "tomarlo con calma", "cogerla suave" y otro tipo de expresiones que a gritos sordos dicen que el o la que reclame es el problema y no quien ejerce violencia. Es sutil y venenosa, es cotidiana y lesiva. En estricto derecho de los derechos de equidad de género es un ejercicio constante y causante de violencia psicológica en el trabajo.

¿Qué está haciendo el Ministerio del Trabajo para atender y prevenir este tipo de violencias de las que son víctimas las mujeres y la población diversa?

El Ministerio del Trabajo a través de la resolución 4607 del 2022, creó el Grupo Elite por la Equidad de Género GEEG, que es su estrategia para brindar al equipo de Inspección laboral las herramientas para sensibilizar, promover y exigir la aplicación del Enfoque de Género, para garantizar a los mujeres y a la población LGBTIQ espacios de trabajos libres de violencias y micromachismos que no son más que ejercicios de naturalización del machismo y la desigualdad en su contra.

¿Qué recomendaciones podría dejar a la audiencia para prevenir y erradicar la violencia simbólica en el escenario de trabajo?

Lo más importante es hacer conciencia de la obligación que tenemos de garantizar a todas las personas espacios libres de violencia, no solo en los lugares de trabajo, sino en todos los espacios que habitamos; necesitamos desnaturalizar esos espacios de micro- violencia que a primera vista son cosas “normales” o “bromas” o “chistes” que no tiene mala intención, pero que sin saberlo son las razones por las cuales no dimensionamos de fondo la gravedad de las violencias que se infligen a las personas por su condición e identidad de género.

1.2 Economía solidaria.

¿Quién es Publio Gudberto Niño?

Soy un Profesional en Derecho, Abogado honesto, seguro, líder y proactivo; tengo amplia experiencia en consultorías y asesoría jurídica, ambiental y legislativa, en investigación criminal, en economía solidaria y derecho del transporte. También soy Técnico en Criminalística y en Investigación Criminal con énfasis en Grafología Forense. Manejo además proyectos de investigación científica en productos naturales y especies vegetales y sus derivados como investigador en química y Biología y estudios de magister en fitoquímica. Manejo de proyectos en investigación social y política. Tengo experiencia en el manejo administrativo de personal, con adaptabilidad al cambio, y trabajo en equipo bajo presión. asesorías empresariales del sector solidario, soy Docente y dicto conferencias sobre temas de Derecho Cooperativo y derecho del transporte. Actualmente me encuentro escribiendo los Libros: Derecho del transporte en Colombia. Una visión jurídica del desarrollo tecnológico en el transporte. Defensa de los usuarios de los servicios públicos Domiciliarios y no domiciliarios.

¿Qué pretende la economía solidaria?

¿Cuál es el papel de la mujer en la economía solidaria?

¿Qué es lo que más valora la economía solidaria?

¿Cómo influye la economía solidaria en las personas?

¿Qué se puede hacer para fomentar la economía solidaria?

¿Cuáles son los 6 principios de la economía solidaria?

¿Cómo se desarrolla la economía solidaria en Colombia?

¿Qué tipos de economía solidaria existen?

¿Cómo beneficia la economía a la sociedad?

¿Qué empresas hacen parte de la economía solidaria?

1.3 Mujer rural.

“El reconocimiento a los aportes de las mujeres rulares y campesinas en la sociedad: es un imperativo para la construcción de la igualdad de género”.

¿Quiénes son Nancy Moreno y Matilde Mora?

¿Qué es el Día Internacional de la Mujer Rural y cuál es su Significado Histórico?

El Día Internacional de la Mujer Rural, celebrado cada 15 de octubre, a partir del año 2007, fecha en la que las Naciones Unidas mediante resolución, promulgo la importancia de esta fecha, imprimiéndole el carácter internacional, que busca conmemorar y reconocer el papel esencial de las mujeres en las zonas rurales de todo el mundo. Esta celebración no solo destaca sus contribuciones fundamentales al desarrollo agrícola y rural, sino que también resalta los desafíos y las desigualdades que enfrentan.

En este sentido, el Ministerio de Trabajo se suma hoy a esta celebración, reconociendo el papel histórico que las mujeres rurales y campesinas han jugado no solo en el sostenimiento de la seguridad alimentaria, sino también, y, sobre todo, en el sostenimiento de la vida, de la economía, en la defensa de la tierra y del medio ambiente. Resaltando también, que, pese a tan importantes aportes, las mujeres rurales y campesinas viven en condiciones de mayores desigualdades de género, de discriminación, brechas salarial, tecnológica, económica, de empleo, educación y para quienes la carga del cuidado se agudiza en comparación a las mujeres urbanas y por supuesto a los hombres.

¿Cuáles son las estadísticas en Colombia sobre la mujer rural?

Hablando de Colombia, es importante destacar algunos datos relevantes sobre la situación de las mujeres rurales en nuestro país[3]:

- En Colombia hay 5.886.979 mujeres rurales, que representan el 48,2% de la población rural del país.
- El 25% de las mujeres rurales pertenecen a un grupo étnico: 13,1% indígenas y el 11,8% negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras.
- El 21,4% de los hogares del área rural cuentan con jefatura femenina. Este porcentaje ha ido en aumento desde el 2010. los hogares con jefatura femenina tienden a ser más pobres que los encabezados por hombres.
- Las mujeres cuentan con mayor nivel de escolaridad que los hombres. Sin embargo, participan menos en el mercado laboral.
- Dedican la mayor parte de su tiempo a trabajo no remunerado (el 61,0% de sus horas de trabajo - sin remuneración). "dentro de los hogares ellas generalmente asumen la mayoría de las responsabilidades para la gestión del hogar, y donde hay niños casi siempre es la mujer quien asume la responsabilidad primaria de cuidarlos"
- Reciben 28,4% menos ingresos que los hombres rurales. Puede deberse a que algunas mujeres obtén por trabajos de media jornada, a la subestimación de las habilidades de las mujeres, el arraigo de estereotipos que supervalora a los hombres, entre otros.
- En el período de cuarentena se perdieron 248 mil empleos de mujeres rurales frente a 45mil de hombres rurales.
- En 2021, la tasa de desempleo de las mujeres rurales fue de 15,0%, mientras que la de los hombres rurales fue de 6,0%. En este contexto quiero iniciar con la pregunta siguiente:

[3] Fuente: DANE- DMR, Nota estadística "Situación de las Mujeres Rurales en Colombia" 2022

¿Qué importancia ha tenido la celebración de esta fecha para las mujeres rurales y campesinas y cuál es su relevancia hoy en el contexto colombiano?

¿Por qué hablar de mujer rural y mujer campesina resulta ser un asunto diferente? Y ¿en qué radica su diferencia, no solo conceptual, sino contextual y política, si la hay?

¿Cuáles han sido las demandas de las mujeres campesinas y rurales en relación con su papel histórico de cultivar la tierra, de prever alimentos y cuidados? ¿Sienten que han sido escuchas y tenidas en cuenta? Sino es así, ¿creen que hoy hay un contexto propicio para ello y que esperan del gobierno del cambio?

¿Qué acciones y políticas pueden implementarse para mejorar la situación de las mujeres rurales y campesinas en Colombia?

¿Qué es y en qué consiste la ley 731 de 2002 y ¿cuál es la apuesta hoy en la Colombia Potencia Mundial de la Vida, con respecto a la ley, en clave de los derechos de la mujer rural y campesina?

¿Cuál es la apuesta hoy de la Dirección de Mujer Rural en relación con garantizar a las mujeres rurales y campesinas, el goce de sus derechos y la posibilidad de hacer efectivo el reconocimiento a su valioso a porte a la seguridad alimentaria, a la protección del medio ambiente en el un contexto de crisis climática, a la paz estable y duradera entendida como una paz total y en condiciones de igual, en marco del gobierno del cambio?

¿Qué significa para el campesinado colombiano, en especial para las mujeres campesinas el reconocimiento reciente en Colombia como sujeto de especial protección constitucional?

Finalmente, ¿cuál sería el mensaje desde ustedes y desde los lugares que representan, para las mujeres campesinas y rurales en este día.

AL AIRE
Ruta de
Evacuación

1.4 Informalidad laboral en el contexto de las personas cuidadoras.

¿Quiénes son Catalina Sánchez, Katherine Vásquez, Laura Cañón?

Introducción:

Las cifras de informalidad laboral de nuestro país han puesto en evidencia la realidad de millones de colombianos y colombianas. Según el último informe del DANE se sitúa el porcentaje de informalidad total nacional en un 55,8% Por lo cual, sigue siendo una cifra para ponerle atención y en especial cuando queremos hablar de informalidad laboral en el contexto de personas cuidadoras, pues estas cifras de informalidad afectan de manera diferencial a mujeres y hombres y en este caso que las mujeres suelen asumir gran parte de las responsabilidades de cuidado doméstico y cuidado de personas ya sean niños, adultos mayores o personas con discapacidad.

Frente a este panorama, hoy tenemos tres invitadas muy importantes que nos van a hablar más de este tema y también recogeremos diferentes puntos de vista. Le damos la bienvenida a Catalina Sánchez, subdirectora de formalización laboral y protección del empleo del Ministerio del Trabajo; Laura Cañón, enfermera con experiencia en cuidado de personas mayores; y Katherine Álvarez activista y feminista que se ha desempeñado en diferentes roles del sector público a nivel distrital y nacional y también ha liderado procesos jurídicos en el reconocimiento de los derechos de las personas cuidadoras.

Quisiera comenzar por preguntarle a Catalina Sánchez subdirectora de formalización y protección del empleo en el Ministerio del Trabajo, ¿Cuáles son los principales retos de la informalidad laboral y como bajo un enfoque de género se pueden enfrentar?

La informalidad laboral es una preocupación que impacta a toda la sociedad, manifestándose de diversas formas y teniendo un efecto significativo en nuestro país. Muchas personas se despiertan cada día para trabajar y buscar su sustento, pero lamentablemente no cuentan con una formalización adecuada en sus empleos. La formalización laboral, en términos esenciales, implica estar afiliado a la seguridad social, que abarca aspectos como salud, pensión, riesgos laborales y cajas de compensación. Sin embargo, esta seguridad social debe ir de la mano de derechos laborales, asegurando así un empleo digno y decente.

Como bien señalaste en la introducción, esta informalidad laboral es una cuestión que nos afecta a todos y todas. No obstante, es esencial destacar que su impacto varía de manera diferenciada, siendo las mujeres uno de los grupos más afectados. La informalidad laboral afecta de manera desproporcionada a las mujeres en varios aspectos. En primer lugar, las mujeres suelen estar sobrerrepresentadas en empleos informales, precarios y mal remunerados. Muchas veces, se ven obligadas a aceptar trabajos sin contratos formales, sin acceso a la seguridad social y sin garantías laborales, debido a la falta de oportunidades laborales adecuadas. Por lo tanto, los principales retos que tenemos como administración en el caso de la formalización laboral de personas cuidadoras están encaminadas hacer frente a la discriminación de género que juega un papel importante puesto que las mujeres enfrentan barreras estructurales y culturales que limitan su acceso a empleos formales y bien remunerados. Estas barreras pueden incluir estereotipos de género, roles tradicionales asignados a las mujeres en el hogar y en la crianza de los hijos, así como la falta de garantías de conciliación entre el trabajo y la vida personal.

Además, las mujeres suelen llevar a cabo trabajos no remunerados en el hogar, como el cuidado de la familia y las tareas domésticas, lo que limita su disponibilidad para empleos formales y puede llevarlas a optar por trabajos informales con horarios más flexibles, aunque menos estables y mal remunerados.

Entonces tenemos que trabajar por eliminar las barreras de desigualdad que generan los sesgos de género, generar condiciones laborales que dialoguen con las actividades de cuidado sin pensar que estas solo deben ser asignadas a las mujeres, y mejorar la oferta que tenemos para incentivar la colocación de personas de cuidadoras de manera formal.

Katherine, como activista y feminista y con la experiencia liderando procesos jurídicos en torno al tema, ¿cuáles serían sus recomendaciones al gobierno nacional para minimizar la informalidad laboral y teniendo en cuenta el enfoque diferencial hacia las mujeres como las principales acarreadoras de las actividades de cuidado?[4]

Según el Observatorio de Talento Humano en Salud del Ministerio de Salud, las mujeres representan 73% de la participación laboral en el sector nacional de la salud. Ellas se desempeñan especialmente como auxiliares de enfermería, alcanzan más de 300.000 puestos de trabajo y soportan el cuidado de la salud en todo el país. Hoy, estos trabajos se encuentran en el eslabón más bajo de las personas profesionales del sector, y en algunos casos, sus condiciones de empleo y de trabajo son precarias. Esto se hace más evidente en las casas de cuidado de la vejez, las empresas dedicadas a prestar servicios temporales y otro tipo de empresas de subcontratación con entidades de salud.

Laura usted ha dedicado parte de su vida a los servicios de enfermería en adultos mayores en la ciudad de Bogotá ¿cómo ha sido su experiencia y considera que la situación de informalidad afecta/ repercute en el bienestar de las personas cuidadoras?

Es muy difícil porque pareciera que hemos pasado por alto todas las actividades del cuidado que siempre han hecho nuestras madres, hermanas y abuelas como algo ¨normal¨.

Voy a leer un fragmento de la introducción del informe ¨Distribución del cuidado, roles de género y poder de negociación en Colombia: un análisis a partir de la ENUT 2020-2021¨ realizado por el grupo de investigación Quanta (Género y cuidado) y escrito por Ana María Tribín Alan David Gómez-Barrera Ana Pirela-Ríos. Los resultados muestran que la carga doméstica y de cuidado no remunerado (lavar, cocinar, limpiar, cuidar de personas dependientes) recae desproporcionadamente sobre las mujeres. Mientras que 9 de cada 10 mujeres realiza tareas de trabajo doméstico en su hogar, solo 6 de cada 10 hombres lo hace. En consecuencia, las mujeres

[4] Tomado en línea de: (https://cider.uniandes.edu.co/es/boletines/boletin-101/condiciones-laborales-cuidadoras-salud)

dedican más del doble de tiempo diario (8 horas y 15 minutos) a trabajo doméstico y de cuidado que los hombres (3 horas y 21 minutos), una brecha que se amplió entre 2017 y 2021. Esta disparidad se sostiene para los distintos niveles de ingresos, educación y edad, y se hace más marcada cuando las mujeres tienen hijos. La sobrecarga de cuidado de las mujeres no se redistribuye más equitativamente cuando ellas son las principales proveedoras del hogar: incluso si una mujer realiza el 100% del trabajo remunerado del hogar, ella debe asumir más del 60% de las tareas de cuidado no remuneradas. Esto significa que luego de cumplir su horario laboral, las mujeres llegan a sus hogares a seguir trabajando en tareas domésticas sin recibir remuneración, ocasionándoles días más extensos y desgastantes que los de los hombres.

Subdirectora a partir de esta infraestructura del cuidado que se menciona desde su equipo ¿Qué se está fomentando para mejorar las oportunidades de mujeres y minimizar la informalidad laboral?

La RNFL es una estrategia que articula los actores y coordina acciones dirigidas al aumento en la cobertura de seguridad social, a través de la promoción, capacitación, orientación, acompañamiento, intervención en la afiliación y el seguimiento, monitoreo y evaluación. Su objetivo general es articular a las entidades relacionadas con la Formalización Laboral para aumentarla, entendiendo la afiliación y permanencia en la seguridad social como elementos primordiales de la Formalización Laboral, de esta manera y teniendo en cuenta la aplicación del enfoque diferencial se han impulsado acciones específicas para atender poblaciones que por sus características históricas, sociales, territoriales y de género se encuentran con mayores obstáculos para acceder a la seguridad social y a la formalización laboral.

Durante el 2023 y en el marco de la estrategia de la Red Nacional de Formalización Laboral – RNFL se definió una metodología de diagnósticos participativos que busca identificar desde las voces de la ciudadanía las principales problemáticas en torno a la formalización laboral, las actividades de los y las pobladoras, así como propuestas que se tengan para contrarrestar las problemáticas. Estos diagnósticos participativos se están llevan a cabo tanto de forma colectiva como individual, en diversos espacios de diálogo y capacitación en los que participa el equipo de gestores/as de la Red Nacional de Formalización Laboral en todo el territorio colombiano. Se espera que este proceso de recolección de datos se complete en el último trimestre de 2023. Adicionalmente, en las jornadas y capacitaciones de la RNFL se están priorizando espacios de

mujeres y jóvenes rurales para que de esta manera se pueda recopilar información referente a estas poblaciones y los programas y oferta del Ministerio del Trabajo tenga propuestas adaptadas a las dinámicas propias de los territorios y poblaciones.

Por otro lado, la Subdirección de Formalización y Protección del Empleo está elaborando proyectos con un enfoque diferencial hacia las mujeres, reconociendo que la informalidad laboral afecta de manera desproporcionada tanto a mujeres como a hombres, pero con impactos particulares en el caso de las mujeres. En este contexto, se busca implementar acciones específicas que aborden estas desigualdades y promuevan la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral para las mujeres. Por ejemplo, en el sector minero, los hombres han tenido más oportunidades para ingresar al mercado laboral formal en grandes empresas mineras, debido a la experiencia adquirida a lo largo de sus vidas en estas labores. Por otro lado, las mujeres han sido excluidas de estos campos de trabajo, lo que dificulta su empleabilidad y las mantiene en la informalidad cuando se presentan ofertas laborales para las que no cuentan con las herramientas necesarias. Es importante tener en cuenta estas diferencias y particularidades al diseñar estrategias para abordar la informalidad laboral y promover la formalización, así mismo promover el fortalecimiento de iniciativas productivas de mujeres.

El enfoque de género no puede limitarse a la atención en el número de mujeres sin que los programas reconozcan como afecta una situación en particular a las mujeres, jóvenes, adultos/as mayores entre otras. Un ejemplo puede ser las políticas que afectan las personas que ejercen trabajo en espacio público es importante tener en cuenta que las afectaciones y dinámicas en calle son diferentes para las personas menstruantes y pueden afectar sus formas de trabajo, ya que la calle suele ser más hostil para personas menstruantes por la falta de condiciones y acceso a servicios de baños y agua limpia. En el momento que desde la Subdirección de Formalización y Protección del Empleo inicie el proceso de análisis de la información que se está recolectando en los diagnósticos participativos se tendrá un universo mayor de recomendaciones sobre políticas y acciones que deben adelantar las unidades o áreas de genero de las entidades.

Exención tributaria a la contratación de mujeres víctimas de violencia comprobada.

Adicionalmente existe **Incentivo tributario a la contratación de mujeres víctimas de violencia comprobada d**el **Decreto 2733**

> *"Por medio del cual se reglamenta el artículo* 23 *de la Ley 1257 de 2008",* tiene como propósito:
>
> *"(...) derecho de los empleadores que ocupen trabajadoras mujeres víctimas de la violencia comprobada y que estén obligados a presentar declaración de impuesto sobre la renta y complementarios, a deducir de la declaración de impuesto sobre la renta y complementarios, el 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el año o periodo gravable, desde que exista relación laboral hasta por un periodo de tres (3) años"*

Rápidamente también quisiera comentarles a partir del artículo 79 de la ley 2294 de 2023 del PND de 2022 - 2026 ̈Colombia potencia mundial de la vida ̈permite continuidad en el incentivo para la creación y permanencia de nuevos empleos formales que tiene como propósito financiar costos laborales, como los pagos de seguridad social y parafiscales, se está a la espera del nuevo decreto que seguirá impulsando la contratación de mujeres, jóvenes y hombres.

Esto significa que el incentivo mensual calculado sobre el SMLV representa:

Jóvenes entre 18 y 28 años el 25 %: $290.000 Mujeres mayores de 28 años el 15 %: $174.000 Hombres mayores de 28 años el 10 %: $116.000.

En este punto quisiera aprovechar para invitar a todos y todas las empleadoras del país, naturales y jurídicas, a estar muy pendientes de las próximas postulaciones que se abrirán las últimas semanas de noviembre, para que todos los que hayan ampliado su nómina desde mayo de 2023 puedan aplicar a esta iniciativa, Empleo para la vida.

¿Cuáles son los avances jurídicos que se tienen en torno al reconocimiento de las laborales del cuidado y la participación comunitaria en ellos?

¿qué medidas consideras que podrían ser implementadas por las entidades públicas para mejorar las condiciones de personas como tú, que han tenido experiencias diversas en torno al cuidado y a menudo no han recibido la dignificación que el rol que desempeñan merece?

Ha sido enriquecedor escuchar los puntos de vista tanto desde el sector público, representado por el Ministerio del Trabajo y la Secretaría de Integración social, como desde las vivencias del día a día de una profesional de la salud.

Para concluir este espacio, me gustaría invitar a cada una de ustedes a compartir una reflexión

En primer lugar, muchas gracias por el espacio, es muy impórtate que este tipo de discusiones se den en todos los ámbitos y que confluyan diferentes perspectivas. Está claro que la informalidad laboral tiende a atrapar a las mujeres en empleos precarios, mal remunerados y sin acceso a la seguridad social. Esto no solo limita su seguridad económica y social, sino que también perpetúa estereotipos de género y roles tradicionales que relegan a las mujeres a ciertos tipos de trabajos. Es fundamental romper estas barreras estructurales y culturales para lograr una verdadera igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

Desde el Ministerio del Trabajo se reconocen las diferentes barreras existentes, pero seguiremos el trabajo mancomunado por mejorar las condiciones de las personas cuidadoras reconociendo las desigualdades históricas, sociales y de género, se pueden diseñar acciones específicas que aborden las necesidades y realidades de las mujeres en el mercado laboral. La articulación de entidades y la identificación de problemáticas desde la perspectiva de la ciudadanía enriquecen la toma de decisiones y aseguran que las políticas sean efectivas y pertinentes.

ARQUITECTURA
3Piso
AL AIRE
unipiloto
Ruta de
UniPiloto

1.5 Paz, género y políticas laborales.

Mónica Tatiana Delgado Prada.

Firmante de paz, investigadora y comunicadora popular, hace parte de la organización Manuelitas y de la Federación Democrática Mundial FDIM.

Magnolia Agudelo Velásquez.

Coordinadora del Grupo Interno de Trabajo para las víctimas con enfoque laboral y de género encargada en el Ministerio del Trabajo del tema de Paz. Feminista. Historiadora de la Universidad de Antioquia, Magíster en Investigación Social interdisciplinaria de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas. Especialista en Multimedia para la Docencia y en Docencia Universitaria, de la universidad Cooperativa de Colombia. Estudios sobre violencia contra las mujeres y basadas en Género de la CLACSO (terminación de materias), integrante del movimiento de Mujeres por la Paz. Exalcaldesa de la Localidad 20 de Sumapaz Bogotá. Exdirectora Local de Educación en las localidades de Teusaquillo, Rafael Uribe Uribe, Ciudad Bolívar, Suba y Antonio Nariño de la Secretaría de educación de Bogotá. Maestra Universitaria e investigadora.

Introducción: Objetivo: Fomentar la conciencia y el entendimiento público sobre la importancia de integrar la perspectiva de género en las políticas laborales como parte fundamental de la construcción de una paz duradera y la igualdad de género en Colombia, así como la importancia que tienen las mujeres firmantes en acompañar la implementación del proceso de paz y en la búsqueda de la restitución de derechos en su tránsito a la vida civil.

Ideas centrales que aportan para la presentación del tema relacionado con "Paz, Género y Políticas Laborales". El 7 de agosto de 2022 se posesiono el Presidente Gustavo Petro y su Vicepresidenta Francia Márquez quién en su discurso de posesión menciono de forma recurrente su respaldo incondicional a la paz y al respaldo de una agenda por la igualdad de género; del mismo modo afirmó en la presentación de su "Plan de Gobierno 2022 – 2026: Colombia potencia mundial de la vida"[5] "…los Acuerdos del Estado con los firmantes de la paz, la sociedad y la comunidad internacional se cumplen" brindando así un horizonte de esperanza para la construcción de la paz. Seis años de la firma del "Acuerdo final para la terminación del conflicto y la construcción de una paz estable y duradera," el AFP se suscribe el 12 de noviembre de 2016 en el Teatro Colón. El Acuerdo Final reconoce el papel que desempeñan las mujeres.

El AFP reconoce los posibles roles que las mujeres juegan en la prevención del conflicto y en la consolidación de una paz estable y duradera, su liderazgo y participación en pie de igualdad son necesarios y esenciales; pero también admite que la guerra afecta a las mujeres de maneras específicas, lo que se traduce en la necesidad de implementar acciones afirmativas y transversales

[5] Recuperado de: https://gustavopetro.co/acuerdos-de-paz/

para promover y visibilizar el papel de las mujeres en la construcción de paz, .La inclusión de la perspectiva de género y los derechos de las mujeres en el Acuerdo Final de Paz (AFP) con las FARC EP , son un hecho histórico.

El Acuerdo de Paz de Colombia es el primero, a nivel mundial, en integrar intencionalmente el enfoque de género, constituyéndose así en uno de los acuerdos más adelantados en materia de reconocimiento de los derechos de las mujeres. El Acuerdo de Paz reconoce el rol de las mujeres en la solución y prevención de los conflictos para la garantía de una paz estable y duradera; atendiendo a las disposiciones internacionales, establece que su participación y liderazgo en su puesta en marcha son claves y ratifica que es preciso establecer acciones concretas y particulares para mitigar los riesgos y atender los daños generados, dado los impactos específicos del conflicto armado en las mujeres.

Se trata de la primera vez que un proceso de paz incorpora trasversalmente los asuntos relativos al género. Calificada como inédita en la historia de los procesos de paz en el mundo, la Subcomisión de Género de la mesa de negociación del AFP fue una ganancia del movimiento de mujeres y alcanzó un amplio reconocimiento nacional e internacional, fue creada en 2014. En la construcción de los Acuerdos participaron: 5 integrantes de cada delegación, tanto del Gobierno como de las FARC, hicieron parte de la Subcomisión de Género, 18 organizaciones de mujeres y LGTBIQ+ participaron en la construcción de los acuerdos, participaron diez (10) ex guerrilleras de Sudáfrica, Irlanda del Norte, Guatemala, El Salvador, Indonesia, Uruguay y Colombia y diez (10) expertas nacionales en violencia sexual. Es muy importante resaltar que sigue vigente y que gracias al apoyo internacional ha sido posible su avance y se reconocen esfuerzos por abordar el enfoque de género como un eje central en el AP de parte del gobierno, hay que tener en cuenta que el PMI garantiza la implementación del AP facilitando su seguimiento y verificación y tal como lo menciona el AP se deben priorizar las necesidades de las mujeres, no obstante es sabido que sólo se hace seguimiento a los 54 indicadores que el gobierno creo para las 68 de las 122 medidas de género, lo que implica que hay una diferencia en la cantidad de indicadores creados, pese a que debería garantizarse un seguimiento al conjunto total de las medidas de género. El AP contempla seis puntos y dos transversales:

Punto 1. Reforma Rural Integral, que contempla diez pilares y 220 indicadores, de estos 22 indicadores de género. Punto 2 participación política: apertura democrática para construir la paz,

que contempla tres pilares en el PMI y 86 indicadores de los cuales nueve (9) indicadores de género. Punto 3 Fin del Conflicto, tiene 3 pilares y 61 indicadores que contempla dos (2) indicadores de género. Punto 4 Solución al problema de las drogas ilícitas, contempla tres pilares y 74 indicadores 13 indicadores de género. Punto 5 que refiere el Acuerdo sobre las Víctimas del Conflicto: "Sistema integral de verdad, justicia, reparación y no repetición", incluyendo la jurisdicción especial para la paz; y compromiso sobre derechos humanos", tres pilares y 38 indicadores de los cuales tres (3) son de género. Punto 6. Refiere la "Implementación, verificación y refrendación "Con cinco (5) indicadores de género. Los dos transversales son el enfoque de género y el étnico. Uno de los avances del gobierno, con el fin de avanzar en la implementación de la agenda de mujeres, es el Plan de Acción Nacional de la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas sobre Mujeres, Paz y Seguridad, adoptada en el año 2000, que marca un hito al reconocer el impacto desproporcionado que los conflictos armados tienen sobre las mujeres y las niñas.

También destaca la importancia crucial de su participación en todos los niveles de toma de decisiones en relación con la prevención, gestión y resolución de conflictos. Esta resolución ha sido fundamental para impulsar esfuerzos que promuevan la equidad de género y la inclusión de las mujeres en los procesos de paz y seguridad en todo el mundo, incluyendo Colombia.

En concordancia con lo anterior, en las Bases del Plan de Desarrollo 2022-2026 "Colombia Potencia Mundial de la Vida" se ratifica este compromiso al señalar que: "una de las grandes apuestas de la política de paz total es sentar las bases necesarias para que la reparación sea verdaderamente integral y se pueda lograr en el menor tiempo posible. Esto incluirá los planes de reparación colectiva y su articulación con los PDET, la implementación de los planes de retorno y reubicación, y la ampliación de la cobertura de rehabilitación psicosocial en los lugares más apartados", para lo cual "…En todas las estrategias se le dará especial atención a los pueblos y comunidades étnicas, a las mujeres, a la población con identidad de género y orientación sexual diversas a las víctimas del conflicto.

Después de seis años de implementación, ¿cuál es su evaluación sobre la efectividad de la integración del enfoque de género en el Acuerdo de Paz? ¿Considera que el balance es positivo o negativo? ¿Qué acciones sugiere para fortalecer la inclusión efectiva de las mujeres en los procesos de paz?

¿De qué forma viven las firmantes de paz el tránsito a la vida civil para su empoderamiento económico?

¿Qué ha evidenciado en lo que refiere las políticas laborales que se han implementado?

¿Cuáles son las necesidades que ha identificado como urgentes para mejorar la calidad de vida de las mujeres firmantes en el país?

Con el fin de resaltar la contribución de las mujeres en la construcción de la paz, así como su en Colombia y cómo su participación ha influido en las políticas laborales y en la sociedad en general, reflexionando sobre los logros y desafíos actuales en relación con el empleo, la equidad laboral, y analizar posibles soluciones y estrategias para abordarlos. Algunas de las propuestas más relevantes de las delegaciones de mujeres en las Mesas de Conversaciones: Tener presente las organizaciones de mujeres que cuentan con diferentes experiencias de vida, memoria e historia en los territorios y las comunidades donde aún persiste el patriarcado, la discriminación, la exclusión y la vulneración de los derechos humanos. Que las mujeres fueran reconocidas como sujetas de derechos y no normalizarlas en los roles de procreación y cuidado de la especie.

¿Cuáles son los avances y retos para la implementación y transversalización del enfoque de género en el proceso de reincorporación de mujeres?

¿Que se propone para el cierre de brechas de las mujeres para lograr la equidad laboral?

Que desafíos/ retos se han identificado para la vinculación y permanencia de mujeres firmantes al mercado laboral?

¿Que recomienda a las entidades para transversalizar el enfoque de género en materia de reincorporación económica?

¿Relacione una buena práctica del Ministerio del Trabajo para la vinculación de mujeres

firman de paz que haya identificado o que se esté realizando como entidad?

Intervención experiencias de buena práctica de política laboral para las mujeres en proceso de reincorporación.

En lo que refiere a las políticas laborales en materia de paz y género se tiene que: Es importante contar con la perspectiva de género porque las Colombia tiene una población en 2022 de acuerdo con el DANE de un n total de 51,6 millones de habitantes: 51,2% son mujeres y 48,8% hombres, es decir, hay 105 mujeres por cada 100 hombres. El fin del conflicto es una oportunidad para que las mujeres víctimas, en su capacidad de trascender el dolor que genera el hecho victimizante, se conviertan en constructoras de paz.

Hay voluntad política y compromiso del Gobierno Nacional para avanzar en el abordaje de la incorporación del enfoque de género el mundo del trabajo, identificando áreas de oportunidad, equidad en el acceso, permanencia y la protección respecto a las condiciones laborales de las mujeres que hacen parte del proceso de paz firmado en la Habana en 2016 se realiza a través de la generación de condiciones para su tránsito a la vida civil permitiendo su autonomía.

El país requiere transformaciones fundamentadas en cambios profundos en las estructuras económicas, culturales y sociales para superar las violencias, la discriminación y las desigualdades basadas en el género. Implementar el enfoque de género no solo es una cuestión de justicia y derechos humanos, sino que también es fundamental para la construcción de sociedades pacíficas y sostenibles. Abordar las desigualdades de género y promover la igualdad es esencial para resolver conflictos y prevenir futuras crisis. Los lineamientos para el desarrollo de la reincorporación económica y social se encuentran en el punto 3.2 del Acuerdo Final de Paz, donde se establece que la reincorporación se dará de manera integral de acuerdo con los intereses de los y las firmantes y explícitamente se precisa “que tendrá en todos sus componentes un enfoque diferencial, con énfasis en los derechos de las mujeres”. Así mismo, el Acuerdo Final establece el Enfoque de Género como un principio transversal, que se debe incorporar en todas las acciones de implementación para garantizar el reconocimiento y práctica de la igualdad de derechos y oportunidades.

Estos mandatos, más los instrumentos de política nacionales y los tratados internacionales

principalmente la (Resolución 1325 del 2000 y la Recomendación 30 del 2013 de la CEDAW) vinculados al marco constitucional, le exigen al Estado orientar su actuar a superar las desigualdades, discriminaciones y violencias por razón de género de mujeres en proceso de reincorporación mediante el desarrollo de medidas afirmativas que conlleven al cierre de brechas. Del mismo modo, el decreto ley 899 de 2017 de reincorporación, define y establece los criterios, medidas e instrumentos del Programa de Reincorporación Económica y Social, colectiva e individual, a la vida civil de los integrantes de las FARC EP, y reafirma la inclusión del enfoque diferencial con énfasis en derechos de las mujeres en el desarrollo de planes y programas.

Así mismo, lo establece el decreto 897 de 2017 el cual impulsa el Programa de Reincorporación Económica y Social de las FARC-EP. El CONPES 3931 de 2018, contiene 18 medidas de género establecidas en diálogo con las necesidades e intereses de las mujeres en proceso de reincorporación. Una de las apuestas del Ministerio de Trabajo es el avanzar en desmontar la injusta división sexual del trabajo que no permite tener autonomía económica y tiempo para el bienestar de las mujeres, es por esto por lo que se cuenta actualmente con una referente que realiza el enlace con el Sistema Nacional de Cuidado apuesta del nuevo gobierno y a cargo del Ministerio de la Igualdad Aumentar el empleo, la permanencia en el mismo, la remuneración, protección social y su liderazgo, particularmente en sectores que representan apuestas de crecimiento para el país, así como una mejora en sus condiciones laborales son una de las apuestas fundamentales. Referido a la tasa de desempleo de las mujeres se tiene que está en 6,7 puntos porcentuales por encima de los hombres, y a la brecha: Según el DANE, para el trimestre móvil mayo - julio 2023, la tasa de desocupación para las mujeres fue 12,2% y para los hombres 8,0%, lo que se traduce en una brecha de 4.2 p.p, es decir las mujeres destinan más del doble del tiempo que los hombres a trabajo de cuidados no remunerado, reflejo de la reproducción de roles tradicionales de género y una baja valoración del cuidado referido a los predios titulados, sólo el 36% son de mujeres y persisten limitaciones de acceso al crédito y a activos productivos. El enfoque económico en el marco del acuerdo de paz con enfoque de género se entiende como el derecho al trabajo y autonomía económica de las mujeres.

Este derecho provee equidad y protección respecto a las condiciones laborales, productivas, asociativas y patrimoniales de las mujeres en proceso de reincorporación, generando condiciones para que la transición a la vida civil permita estabilidad y sostenibilidad económica.

En relación con el ámbito de la autonomía económica, que implica la capacidad de acceso y control de recursos, respecto a la actividad en la que se centran las personas en proceso de reincorporación, se evidencia una amplia brecha en cuanto a las actividades que desempeñan en el día a día (del total de las mujeres caracterizadas 2958 y hombres 8208) datos 2022. Las mujeres en su mayoría 35% (1025) están dedicadas a las labores del cuidado, en menor medida a proyectos independientes 15% (459) o productivos 12,4% (369) y un 49% no recibe una remuneración por estas actividades. Las brechas establecen alerta al visibilizar la inestabilidad económica en la que se encuentran las mujeres, quienes en su mayoría desarrollan un trabajo que no tiene un reconocimiento económico, como son las actividades del cuidado, poniendo en riesgo la capacidad productiva y adquisitiva de las mujeres para su sostenibilidad y disminuyendo su autonomía económica.

Respecto a los derechos laborales de las personas en proceso de reincorporación en 2022 una caracterización de la ARN muestra que un 83% de las mujeres es decir 2460, se encuentra laborando sin ningún tipo de contrato, por tanto, desde el Ministerio se apuesta a una reforma laboral que permite avanzar en este sentido. De igual forma, se evidencia una brecha salarial de género puesto que quienes reciben un ingreso económico por su actividad principal en su mayor parte son hombres en comparación de las mujeres; quienes además reportan recibir un pago menor por el ejercicio de sus actividades principales. Esto permite constatar las desventajas a las que se enfrentan las mujeres. La Mayor barrera identificada por las mujeres para acceder a empleo es que los salarios y las condiciones laborales no son acordes a las expectativas, así mismo, problemas de salud y estigmatización, en segundo nivel estigmatización y en tercer nivel dificultades por antecedentes judiciales.

1.6 Trabajo digno: un enfoque inclusivo en la inspección con enfoque de género.

Cristhian Polo Acosta.

¿Qué es la inspección con enfoque de género?

La inspección con enfoque de género es una estrategia implementada por el Ministerio del Trabajo y el Gobierno Nacional incorporar un componente que profundice en aquellas situaciones que afectan directamente a las mujeres y personas de sectores sociales LGBTIQ+. Busca desarrollar acciones que prevengan y sancionen efectivamente la discriminación y la violencia de género en los espacios de trabajo en el marco de la construcción de lugares de trabajo seguros y dignos. Como ejemplo, según el DANE las mujeres ganan un 13% menos que los hombres, este tipo de situaciones se deben abordar desde la inspección con enfoque de género. Para ello, se creó en noviembre de 2022 el Grupo élite para la Equidad de género conformado por más de 50 mujeres de todo el territorio nacional que desarrollan las acciones necesarias para garantizar los derechos de las mujeres.

¿Para qué se realiza la inspección con enfoque de género?

El principal Objetivo de la Inspección con enfoque de género es prevenir y sancionar aquellas conductas generadoras de violencia y discriminación hacia las mujeres y personas de sectores sociales LGBTIQ+ y disminuir las diferentes brechas de género que existen en el mundo del trabajo garantizando los derechos laborales, espacios incluyentes y un trabajo digno.

¿Cómo se realiza la inspección con enfoque de género?

Para la garantía de espacios de trabajo dignos para las mujeres, desde el Grupo Elite para la Equidad de Género se trabaja en 2 vías, por un lado, se realiza la prevención y sensibilización frente al tema tanto a las personas trabajadoras como a la parte empleadora; por otro lado, se realizan acciones de policía administrativa que combaten directamente las diferentes formas de violencia y discriminación que sufren las mujeres en sus espacios de trabajo.

¿**Qué factores se verifican en la inspección con enfoque de género?**

En el marco de la Inspección con enfoque de género se verifican diferentes factores como: Selección: Uno de los factores que más afecta la dignidad de las mujeres es la imposibilidad de acceder a puestos de trabajo, históricamente los procesos de selección se han realizado de formas que tienden a excluir a las mujeres, siendo estas relegadas a labores mal remuneradas, informales o al desempleo. En este componente se identifican posibles situaciones de discriminación con respecto a los procesos de contratación y reclutamiento, la solicitud de pruebas de embarazo, la solicitud de pruebas serológicas o la construcción de perfiles y vacantes que excluyen directamente a las mujeres.

Prevención y atención de violencias en el lugar de trabajo: Para el Ministerio del Trabajo y el Gobierno del cambio, la construcción de espacios seguros y libres de violencia es requisito indispensable para garantizar un trabajo digno y decente para las mujeres. Las situaciones de acoso laboral y acoso sexual laboral afectan principalmente a mujeres y se expresa de formas muy diversas, situaciones de discriminación, humillación, malos tratos, entorpecimiento y toda una serie de otras violencias basadas en género que afectan directamente la calidad de vida y la dignidad laboral y humana de las mujeres.

Por lo tanto, en esta sección se evalúan las estrategias y mecanismos implementados al interior de las empresas o entidades para prevenir, combatir y sancionar las diversas violencias que sufren las mujeres y personas de sectores sociales LGBTIQ+, se previene de la necesidad de implementar rutas y protocolos que prevengan y sancionen este tipo de conductas.

Promoción y desarrollo: Con este elemento se busca analizar las condiciones en las que las mujeres son promovidas y acceden a cargos directivos. En Colombia, existe una gran brecha entre mujeres y hombres en relación con la representación en cargos directivos. Un trabajo digno, pasa por una remuneración, promoción y desarrollo en igualdad de condiciones entre hombres y mujeres. En ese sentido, desde la inspección con enfoque de género, se miden las diferentes estrategias empleadas para promocionar la igualdad y el acceso de las mujeres a cargos superiores y las distintas limitaciones que puedan existir en los lugares de trabajo. Capacitación: Con este componente, se busca identificar si los procesos de capacitación contienen el enfoque de género, se realizan en igualdad de condiciones para hombres y mujeres, y si los mismos se realizan en los horarios adecuados. Igualmente se hace una revisión del contenido de estas jornadas de capacitación, recreación y programas de bienestar. Conciliación de la vida personal y laboral con corresponsabilidad: No existe trabajo digno sin una relación equilibrada entre la vida laboral y la vida familiar. Históricamente las mujeres han asumido una doble carga de trabajo que implica un esfuerzo dentro de los espacios de trabajo, como en las labores propias del hogar (no remuneradas) que generalmente asumen las madres, tías, hermanas, abuelas.

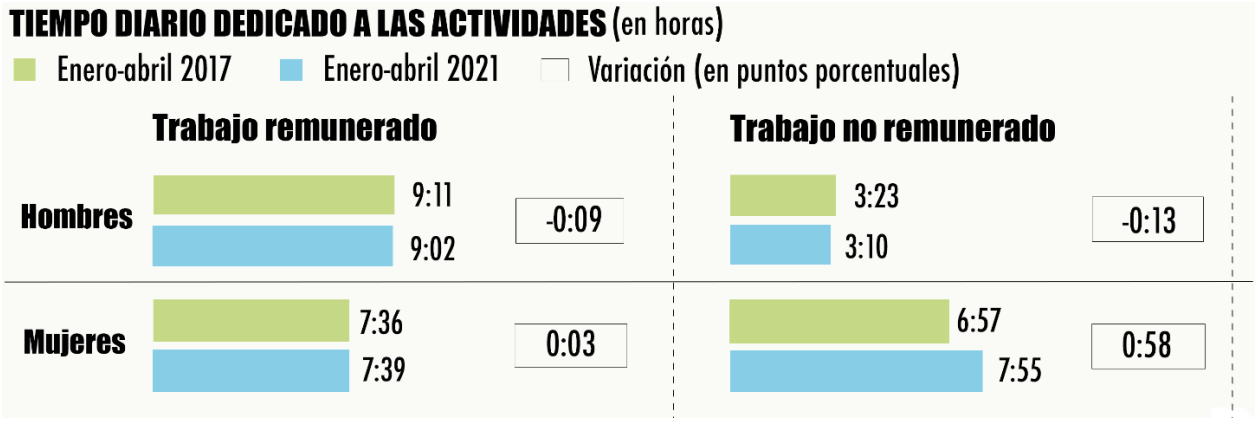
¿Como se protege la dignidad laboral con enfoque de género?

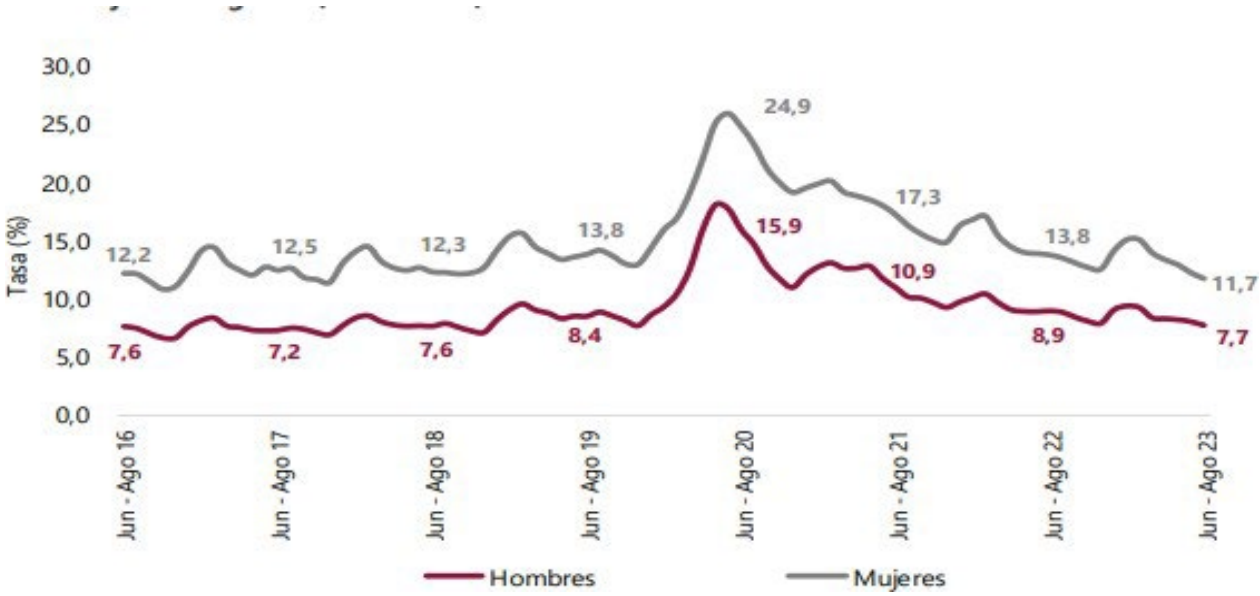
La desigualdad laboral afecta claramente la dignidad no sólo en materia laboral, sino en materia de goce, disfrute, descanso y recreación para las mujeres. Con este componente, se busca identificar si las empresas incluyen políticas que permitan a las mujeres equilibrar sus cargas de trabajo, disfrutar de sus descansos remunerados (cuando siendo madres tienen hijos menores de 2 años) y políticas amigables en materia de licencias de maternidad y/o paternidad (ley 2114 de 2021). Comunicación no sexista y lenguaje incluyente: En esta sección se parte de la base de lo "que no se nombra no existe". En ese sentido, es fundamental la transformación en las formas de comunicación que permitan incluir y visibilizar a las mujeres, personas de sectores sociales LGBTIQ+ y poblaciones de especial protección constitucional. Lo anterior se expresa en 2 momentos, en primer lugar, la incorporación de una comunicación no sexista, es decir, que incluya a la mujer y que evite el uso

de formas comunicativas enteramente masculinas y discriminatorias; por ejemplo: las niñas del servicio y los muchachos de seguridad se pueden remplazar por el personal de servicios generales y el personal de vigilancia.

Por otro lado, el lenguaje incluyente pretende superar una serie de estereotipos y prejuicios asociados a roles de género, grupos étnicos, y poblaciones con discapacidad. En ese sentido, se evalúan los manuales, procedimientos, formatos, instructivos y guías identificando si pueden existir situaciones de discriminación.

Conclusiones y Cierre.

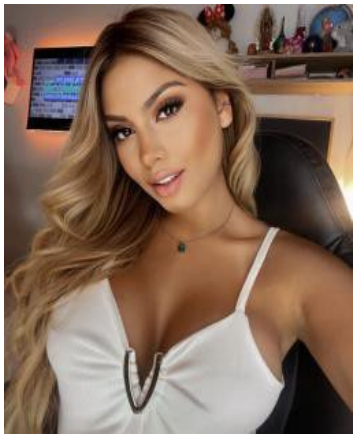




AL AIRE
Ruta de
vacuación
UniPiloto

1.7 Mujer y la salud mental en el trabajo.

Natalia Báez Sandoval.



Estudiante de noveno semestre de psicología social en la Universidad Nacional abierta y a distancia, cursos de artes escénicas en Casa e, actualmente practicante de equitación. Nómada digital en Europa y México. Modelo Profesional. Influidor con más de seis mil seguidores.

¿Cómo es tu visión de mujer sobre la salud mental en el trabajo?

Según un reciente estudio de la OMS, los trastornos por depresión y por ansiedad cuestan a la economía mundial US$ 1 billón anual en pérdida de productividad. Por otro lado, se sabe que el desempleo es un factor de riesgo para los problemas mentales y que en cambio la reincorporación al trabajo ejerce efectos protectores. No obstante, un entorno de trabajo adverso puede ocasionar problemas físicos y psíquicos, un consumo nocivo de sustancias y de alcohol, pérdidas de productividad y afectaciones emocionales. La promoción de la salud mental juega un papel importante en el lugar de trabajo, con el fin de minimizar riesgos psicosociales y fortalecer la integridad física como mental. El trabajo es beneficioso para la salud mental, sin embargo, el acoso y la intimidación en el mismo pueden causar efectos negativos; se recomienda generar espacios de

encuentro donde se puedan expresar las situaciones positivas o los aspectos a mejorar.[6]

¿Qué mecanismos propones para prevenir alteraciones mentales en el trabajo?

Fortalecer el autoconocimiento, empatía, comunicación asertiva, relaciones interpersonales, toma de decisiones, manejo de problemas, tener un pensamiento crítico y manejo de emociones. Estos aspectos fomentan el desarrollo de competencias relacionadas con tolerancia a la frustración, solidaridad, respeto, reconocimiento del otro, empoderamiento y asertividad. El acoso psicológico y la intimidación en el trabajo tienen consecuencias para las empresas, y se concretan en pérdidas de productividad y una alta rotación del personal. Además, pueden afectar negativamente a las interacciones familiares y sociales; estas consideraciones pueden variar en la persona, puesto que en algunos casos el acoso laboral, se puede presentar por sus predisposiciones mentales y otros por no aceptar recomendaciones, sugerencias, llamados de atención de directivos, pueden generar controversias, malentendidos y un clima laboral desfavorable.[7]

¿Cuál es la relación entre salud mental y trabajo?

La actividad laboral es sin duda un gran aliciente para los seres humanos, el trabajo aporta muchos beneficios a la salud mental de las personas, esta es de gran importancia para que los empleados puedan dar su máximo esfuerzo, sean capaces, competentes y se sientan bien consigo mismos. Todos pasamos mucho tiempo en el lugar de trabajo; eso puede ser bueno para nuestra salud mental o bien un problema y/o conflicto emocional. Bien sea que se trabaje en la oficina o en la casa, lo importante es hacer las actividades con responsabilidad, entrega y buena voluntad y sobre todo que se refleje en resultados de impacto, generando así, experiencias exitosas para el trabajador y las empresas.[8]

---

[6] Omar Narváez. Visión de mujer – Salud mental en el trabajo. Escuela Superior de Administración Pública. San Juan de Pasto. Obtenido 6/11/2023: https://www.esap.edu.co/portal/index.php/2022/07/07/vision-de-mujer-salud-mental-en-el-trabajo/
[7] Ibidem
[8] Ibidem

¿Qué consejos nos puedes dar para cuidar la salud mental en el trabajo[9] ?

El bienestar laboral es fundamental para mantener una buena salud mental. Los efectos de la salud mental pueden ser devastadores si no se toman medidas para prevenir problemas. Aquí te presentamos 10 consejos para mejorar la salud mental en el trabajo:

1. Fomenta la comunicación: La comunicación es clave para mantener un ambiente laboral saludable. Fomenta la comunicación abierta y honesta entre los empleados y los líderes de la empresa.

2. Promueve el equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Es importante que los empleados tengan tiempo para su vida personal y no se sientan abrumados por el trabajo. Promueve el equilibrio entre el trabajo y la vida personal para evitar problemas de salud mental.

3. Ofrece programas de bienestar para los empleados, como clases de yoga o meditación. Estos programas pueden ayudar a reducir el estrés y mejorar la salud mental.

4. Proporciona recursos para la salud mental, como terapia o asesoramiento. Los empleados deben saber que tienen acceso a estos recursos si los necesitan.

5. Fomenta la actividad física: La actividad física es importante para la salud mental. Fomenta la actividad física entre los empleados, como caminar durante el almuerzo o hacer ejercicio después del trabajo.

6. Crea un ambiente de trabajo positivo donde los empleados se sientan valorados y respetados. Un ambiente de trabajo negativo puede tener efectos negativos en la salud mental.

7. : Ofrece flexibilidad en el horario de trabajo y en la forma de trabajar. Esto puede ayudar a reducir el estrés y mejorar la salud mental.

8. Fomenta el descanso entre los empleados. Los empleados deben tener tiempo para

[9] ÜMA Salud, Plataforma de salud y bienestar apalancada en inteligencia artificial.
Obtenido 6/11/2023: https://umasalud.com.mx/blog/10-consejos-para-cuidar-la-salud-mental-en-el-trabajo

descansar y recargar energías.

9. Promueve la resolución de conflictos de manera saludable. Los conflictos pueden tener efectos negativos en la salud mental si no se resuelven adecuadamente.

10. Proporciona apoyo emocional a los empleados. Los empleados deben sentir que tienen el apoyo emocional de sus líderes y compañeros de trabajo.

En resumen, cuidar la salud mental en el trabajo es fundamental para el bienestar laboral. Los problemas de salud mental pueden tener efectos negativos en la productividad y el ambiente laboral. Ofrecer programas de bienestar, recursos para la salud mental y un ambiente de trabajo positivo son algunas de las medidas que se pueden tomar para mejorar la salud mental en el trabajo.

¿Cuáles son los signos de alarma que presenta un trabajador con problemas de salud mental[10]?

- Cambios en la personalidad: expresiones de distrés, tristeza, ansiedad, ira, hostilidad, expresiones de desvalorización o desesperanza constantes.

- Cambios de conducta: deterioro de la calidad del trabajo, cambio negativo en el rendimiento, ausencias o retrasos repetidos en actividades importantes, búsqueda continúa de ventajas especiales, frecuentes conflictos interpersonales.

- Cambios físicos: deterioro del aspecto físico y del autocuidado, cambios importantes de peso, fatiga excesiva, alteraciones del sueño, indicadores físicos de adicción (marcas, edor...).

- Otros cambios: quejas de usuarios y/o compañeros, órdenes inapropiadas, ausencias no justificadas, conflictiva extra -laboral paralela a la del trabajo, expresiones de preocupación por parte de compañeros y/o supervisores.

[10] Mingote Adán, José Carlos, Pino Cuadrado, Pablo del, Sánchez Alaejos, Raquel, Gálvez Herrer, Macarena, & Gutiérrez García, Mª Dolores. (2011). El trabajador con problemas de salud mental: Pautas generales de detección, intervención y prevención. Medicina y Seguridad del Trabajo, 57(Supl. 1), 188-205. https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500012

¿Cuáles serían las medidas preventivas y recomendaciones para una política pública laboral con enfoque de género[11]?

La reforma de trabajo a tiempo parcial con perspectiva de género, cuidados y promoción de la salud. El empoderamiento de las trabajadoras sobre el tiempo de trabajo con especial atención a la desconexión digital. El avance de los derechos de conciliación a la vida personal, familiar y laboral desde una perspectiva de corresponsabilidad entre mujeres y hombres.

La creación de un marco normativo que facilite y potencie las sinergias en el sistema público de salud con una perspectiva de salud laboral. Declarar la mejora de la salud mental como un objetivo estratégico e incentivar la promoción de la salud en las organizaciones. Promover la salud mental en el marco de la negociación colectiva. Incluir la prevención de riesgos laborales como formación transversal o con carácter modular en determinadas carreras universitarias. Sensibilizar a los profesionales sanitarios sobre la importancia de las condiciones de empleo y de trabajo como determinantes sociales de la salud.

Revalorización acompañada de una transformación y adecuación de las estructuras organizativas y funcionales de los organismos de las Administraciones públicas con competencia en seguridad y salud en el trabajo. Revisar o diseñar políticas que permitan una coordinación efectiva entre las mutuas y el propio sistema público de salud que incremente la eficiencia y efectividad de los servicios de prevención, así como la revisión de la financiación que permita garantizar una correcta atención de todos los problemas de salud relacionados con el trabajo.

[11] Observatorio de Igualdad y Empleo. Medidas preventivas y recomendaciones para una política pública laboral con enfoque de género. Fundación Mujeres. Fondo Social Europeo y el Ministerio de Trabajo y Economía Social. Obtenido 6/11/2023: https://www.observatorioigualdadyempleo.es/influencia-del-trabajo-en-la-salud- mental-de-las-mujeres/

AIRE
uniPiloto
Ruta de
Evacuación
UniPiloto

1.8 Enfoque de género en las empresas.

Carolina Aránzazu Osorio.

Responsable de iniciativas de innovación y alianzas para la igualdad de género con énfasis en empoderamiento económico de las mujeres. ONU Mujeres Colombia. Profesional en Comercio Exterior con estudios de maestría en Cooperación Internacional y Planificación del Desarrollo Local. Con formación en metodologías de innovación social para la facilitación, construcción de proyectos y liderazgo participativo. Lideró la coordinación de gestión técnica del programa competitividad estratégica territorial y desarrollo económico local; ha trabajado en investigación en las áreas de prospectiva y desarrollo territorial, y en coordinación de áreas de desarrollo socio empresarial y trabajo comunitario, especialmente con Mujeres. Desde el año 2020 es la responsable de iniciativas de innovación y alianzas para la igualdad de género con énfasis en empoderamiento económico de las mujeres en ONU Mujeres Colombia, desde donde apoya el liderazgo de la iniciativa dirigida a sector privado denominada "Principios para el empoderamiento de las mujeres o WEPs" por sus siglas en inglés.

Natalia Franco.

Directora del Centro Interdisciplinario de Estudios sobre Desarrollo – Cider- de la Universidad de los Andes y profesora Asociada de la misma universidad. PhD y Máster en Administración de la universidad de Tulane y politóloga de la Universidad de los Andes. Ha enfocado su investigación en el análisis de modelos de inclusión social de población vulnerable en procesos productivos y de generación de ingresos. Hace parte de la red Iberoamericana de investigación SEKN (Social Enterprise Knowledge Network).

¿Qué ha venido cambiando a nivel global para que la gestión de género sea considerada una gestión necesaria en las empresas?

La incorporación de la búsqueda de equidad de género en las metas de desarrollo que realizó las Naciones Unidas desde los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) en el 2000 y posteriormente en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en el 2015, dieron paso a la concreción del Pacto Global por la equidad de género con el sector empresarial a nivel mundial. Así, el Pacto Global promovido por Naciones Unidas y ONU Mujeres desde 2008, ha tenido el propósito de orientar al sector privado en la incorporación del enfoque de género en el lugar de trabajo, el mercado y la comunidad. El Pacto Global ha buscado, junto con las empresas, la adopción de políticas y procedimientos organizacionales con enfoque de género, basados en estándares internacionales y en la Agenda Global 2030 para el Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas. Este acuerdo se ha orientado por los siete (7) Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEPs por sus siglas en inglés), los cuales sirven como hoja de ruta para fomentar prácticas que empoderen a las mujeres, incluida la igualdad de remuneración, la igualdad de oportunidades para el avance profesional, la licencia parental remunerada y la tolerancia cero al acoso sexual en el lugar de trabajo.

Es innegable la evolución que hemos tenido como sociedad respecto a las cuestiones de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres. Confluyen varios elementos para que hoy la igualdad de género sean un tema que considerar en el mundo empresarial. En primer lugar, es un asunto de derechos y de eficacia. Las mujeres son más de la mitad de la población mundial en todos los grupos etáreos, en todas las etnias, territorios y poblaciones. Es imposible avanzar en la paz, el desarrollo y la democracia sin las mujeres avanzando en su pleno potencial. Es como jugar un partido con la mitad del equipo en la banca. Además, no es solo un asunto de porcentaje poblacional, al ser más de la mitad de la población, sino también un asunto sustancial de su rol: los movimientos feministas han incidido en el cambio de normas sociales y de las leyes en todas las sociedades. Cada vez más países avanzan en la comprensión de las desigualdades que sufren las mujeres y las niñas, y en este sentido, la importancia de la igualdad de género. Las organizaciones de la sociedad civil desempeñan un papel fundamental en la implementación de reformas legales en los países que obligan a todos los sectores a avanzar en consonancia con estas demandas, y las empresas tienen un gran papel de transformación en este sentido. Muchos países,

incluido Colombia, han implementado leyes y políticas que promueven activamente la igualdad de género, la diversidad y la no discriminación en el lugar de trabajo. De otro lado, a partir de la pandemia, se evidenció un hecho que ha estado invisibilizado por mucho tiempo y es el lugar central que las mujeres (sin importar su estrato socioeconómico o nivel educativo) tienen en los cuidados: Los cuidados para el sostenimiento de la vida. Este hecho puso de relieve las condiciones desfavorables que experimentan la mayoría de las mujeres en edad de trabajar para sostenerse y ascender en el mundo del trabajo.

En segundo lugar, los impactos positivos de la igualdad y la diversidad en la sostenibilidad corporativa. En los últimos años vemos cada vez más evidencia constatable de que la igualdad de género es un caso de negocio. Las empresas han ido adoptando paulatinamente estrategias de paridad, inclusión y diversidad porque han constatado que otras compañías en efecto han mejorado diferentes indicadores de desempeño empresarial y de sostenibilidad al tener más mujeres cargos directivos y plantillas de colaboradores paritarias, entre otros aspectos asociados al bienestar de todos y todas las colaboradoras y el balance vida trabajo. Los fondos de inversión y cada vez más actores de interés reclaman que las empresas tengan políticas, protocolos e indicadores asociados a la paridad y la inclusión. En tercer lugar, la hoja de ruta que propone la agenda de desarrollo sostenible 2030 pone en el centro la igualdad de género y los derechos de las mujeres. Paralelo a los cambios culturales, se encuentran los objetivos de sostenibilidad y en concreto el ODS 5. Igualdad de género, que enmarcan un conjunto de acciones de los diferentes sectores y en especial las empresas, como las principales generadoras de empleo en el mundo (por encima del sector público) para alcanzar este propósito común: ¡Sabemos que el ODS 5 es un catalizador para el logro del resto de los objetivos de esta agenda!

¿Podrían enumerar tres obstáculos que las mujeres enfrentan al participar en el mercado laboral formal?

De alguna manera los principales obstáculos los ha identificado las Naciones Unidas, a partir de tres figuras simbólicas, que para el caso de Colombia aplican con nuestras propias particularidades. El primero son los pisos pegajosos, hacen referencia a situaciones que impiden el acceso al trabajo, la vida laboral y la superación de la pobreza. “Las mujeres en pisos pegajosos son aquellas caracterizadas por una maternidad más temprana, menores oportunidades educativas y laborales, aunadas al trabajo doméstico y de cuidado no remunerado como centro de las actividades diarias”

(ONU Mujeres, 2019, p. 34). En Colombia esto tiene que ver con las mayores tasas de desempleo de las mujeres y la mayor vinculación de ellas en actividades informales de subsistencia, debido a las causas mencionadas. En el caso de las mujeres migrantes, más de un millón en las ciudades colombianas, se han vinculado especialmente en las actividades informales de subsistencia como independientes -ventas callejeras- o de pequeños negocios -comercio, restaurantes, etc.-. Entonces estas causas sociales y laborales impiden en la base de la economía, la entrada a muchas mujeres al mercado laboral formal. El segundo son las escaleras rotas, que se entienden como las dificultades para la movilidad laboral y social de mujeres con educación media, que presentan riesgos de caer en escenarios de pisos pegajosos. Si bien esto se presenta en general en todo el mercado laboral, esto también aplica para el sector formal de la economía, dado que en muchas grandes empresas que trabajan en Colombia, las ocupaciones son muy segmentadas y dificultan la movilidad y el acceso de las mujeres a la promoción laboral. Los programas de apoyo educativo, formación para el trabajo, adquisición de experiencia laboral y eliminación de barreras para el ascenso sociolaboral, constituyen prácticas para facilitar la estabilidad y movilidad laboral. Y, el tercero, son los techos de cristal significan las barreras invisibles que especialmente han enfrentado las mujeres profesionales para acceder a cargos mejor remunerados o de dirección y reducir las brechas salariales.

En su opinión, ¿podría mencionar dos estereotipos o prejuicios de género que influyen en las oportunidades laborales de las mujeres? Además, ¿podría explicar cómo se manifiestan dichos estereotipos o prejuicios en el ámbito laboral?

A nivel de toda la sociedad la brecha salarial se debe a la segmentación laboral por género que llevan a que las mujeres se empleen en los sectores económicos y en las ocupaciones más desvalorizadas, como la de los servicios sociales y el comercio. En muchos casos estos sectores son la continuidad de lo que se ha denominado la división sexual del trabajo, por ejemplo, en actividades de trabajos de cuidados remunerados, como el servicio doméstico, las actividades de aseo y limpieza en las empresas o como los servicios del cuidado de la salud menos remunerados como las auxiliares de enfermería. Pero la brecha salarial también tiene que ver con las escaleras rotas y los techos de cristal, que impiden a las mujeres llegar a los cargos de mejor remuneración, obstáculos que nos son propiamente debido a los niveles educativos, sino de las culturas organizacionales que desvalorizan lo femenino. Muchas empresas que revisan las escalas salariales

en toda la planta, en los procesos de diagnóstico para los planes de equidad, descubren estas brechas.

Los prejuicios y estereotipos de género que se manifiestan en muchos casos de manera inconsciente por parte de quienes se encargan de la gestión de talento dentro las empresas, afectan significativamente la participación de las mujeres en diferentes niveles. Los estereotipos más comunes están asociados a los roles tradicionales de género:

- "Las mujeres tienen más capacidades para desempeñar roles asociados a los cuidados y/o atención al público: profesoras, enfermeras, asistentes administrativas, vendedoras. En contraste, las mujeres tienen menor desempeño en tareas asociadas a las "ciencias duras": ciencias, matemáticas, ingenierías o tecnologías". También existen prejuicios asociados a brechas de liderazgo y la condición de ser mujer:

- "Las mujeres son menos competentes o adecuadas para liderar equipos o empresa", "por ser menos arriesgadas y más emocionales"

- "Las mujeres tienen mayor probabilidad de renunciar por las labores de cuidados y la posibilidad de quedar embarazadas".

Infortunadamente, pese a los avances y las políticas corporativas existentes, sigue siendo un reto cultural para trabajar, toda vez que estos estereotipos y prejuicios están muy asociados a las representaciones sociales y especialmente a los sesgos inconscientes de quienes intervienen en la gestión del talento y los tomadores de decisiones al interior de las empresas. Por eso es fundamental, incorporar acciones de manera proactiva para sensibilizar, concienciar y sobre todo transformar estas barreras estructurales que impiden que las mujeres puedan acceder, o que una vez adentro, puedan sostenerse y escalar en el mundo del trabajo.

¿La aspiración a la igualdad salarial sigue teniendo retos, en su concepto aún existen diferencias salariales significativas entre hombres y mujeres en determinados sectores o cargos? ¿cuáles podrían ser las causas de esta brecha salarial?

Recientemente ONU Mujeres lanzó un estudio justamente sobre la pregunta de ¿por qué las mujeres ganan menos? [En África Oriental y meridional]. Les recomendamos consultar esta

publicación disponible en la web, que puede dar pistas para seguir indagando las causas específicas del caso colombiano. De acuerdo con nuestros análisis y las conclusiones de este estudio de que se acaba de mencionar: A pesar de los avances en la participación política, el empleo formal y el nivel educativo, la brecha salarial sigue siendo una característica presente en todo el mundo. La diferencia salarial entre hombres y mujeres es un reflejo más amplio de la desigualdad laboral y económica de las mujeres en el mercado laboral, incluida su falta de independencia económica, su falta de poder de decisión tanto en el hogar (por ejemplo, en las decisiones de gasto) como en la sociedad (por ejemplo, en las decisiones de gestión), y su experiencia respecto a las diferentes formas de violencias basadas en género. Comprender las diferencias salariales entre hombres y mujeres y sus factores determinantes contribuiría a sensibilizar a los trabajadores, los empresarios y los responsables de la gestión pública y políticos sobre la adopción de medidas para la mitigación de las desigualdades económicas en la realización de su potencial productivo. Algunas causas que podrían explicar la brecha salarial:

- Las diferencias salariales entre hombres y mujeres podrían explicase por características asociadas a la educación, la edad, el estado civil, y los sectores y ocupaciones donde se ubican.

- Las mujeres trabajan menos horas de manera asalariada, lo que explica parte de la diferencia salarial mensual entre hombres y mujeres.

- La brecha salarial entre hombres y mujeres es mayor en el caso de las personas con menor nivel educativo. Las mujeres con estudios superiores se enfrentan a una brecha salarial menor que las mujeres con estudios primarios.

- La segregación sectorial y profesional de las mujeres es bastante significativa: La segregación ocupacional es marcada: las mujeres son el 94,1% del total de personas ocupadas como trabajadoras o trabajadores domésticos. Ellas son el 63,3% de las personas ocupadas sin remuneración, y menos de una tercera parte (27,1%) de las personas empleadoras.

- Además, la proporción de mujeres ocupadas en la informalidad es mayor, aunque las diferencias entre sexos son pequeñas. La informalidad afecta en mayor medida a las mujeres jóvenes de 12 a 18 años y a las adultas mayores de 60 años.

- La brecha salarial nacional promedio es del 12,1%, lo que significa que las mujeres perciben el 87,9% de lo que ganan los hombres.

- El diferencial de ingresos entre sexos es considerablemente mayor, prácticamente el doble, en los centros poblados y rural disperso (33,6%) que en las cabeceras (16,5%).

- La brecha salarial es menor conforme el nivel educativo aumenta, pero incluso así, las mujeres con educación superior ganan menos que los hombres con el mismo nivel de estudios. Una de las consecuencias de las desigualdades de género tanto en la incorporación al mercado de trabajo como en los salarios, es que la probabilidad de las mujeres de no contar con ingresos propios es casi tres veces la de los hombres: 27,5% y 10,5%, respectivamente. La diferencia se agrava en el ámbito rural, donde la probabilidad de una mujer de estar en esta condición es cinco veces mayor a la de un hombre. La falta de ingresos, al igual que las condiciones laborales desventajosas, se reflejan a su vez en los índices de pobreza: por cada 100 hombres en hogares pobres, hay 118 mujeres. En todos los niveles educativos y en todo el territorio, este índice es mayor a 100. Estas vulnerabilidades económicas son especialmente graves considerando que las mujeres han incrementado significativamente su rol como generadoras de ingresos e, incluso, se han convertido en las proveedoras principales de sus hogares. (Fuente: ONU Mujeres, DANE, CPEM 2022)

- La brecha de género en el empleo es mayor en hogares con hijos a cargo.

La tensión entre la maternidad y el trabajo remunerado no se distribuye de forma igualitaria entre mujeres y hombres. Tres cuartas partes de las mujeres que no son madres trabajan de manera remunerada; con dos hijas o hijos, la tasa cae cuatro puntos porcentuales, y con tres hijas o hijos se reduce cerca de cinco puntos porcentuales adicionales. En el ámbito rural la maternidad implica una reducción pronunciada desde la primera hija o hijo, del 68% al 50%. Las opciones laborales de las mujeres están sumamente limitadas por la responsabilidad de las actividades domésticas y de cuidados no remuneradas, que recae desproporcionadamente en ellas. Muestra de ello es la diferencia en el tiempo que ellas pueden dedicar al trabajo remunerado, que es 8,4 horas a la semana menos que lo que ellos le dedican. En todas las edades, la oferta, o disponibilidad de

tiempo de las mujeres para realizar trabajo remunerado es menor que la de los hombres.[12]

- Incluso en el sector informal, las mujeres peor pagadas que los hombres.

- De otro lado, las mujeres a medida que avanzan en su carrera profesional se enfrentan a un techo de cristal, es decir impedimentos que les impiden acceder a puestos directivos y de altos cargos. Aquí quiero mencionar que, en Colombia, incluso las mujeres que cuentan con mayores niveles educativos y mayores niveles de ingresos dedican más tiempo a las labores de cuidado y trabajo no remunerado que los hombres. Resaltar de otro lado, un estudio reciente del Banco Mundial (2023), que presenta un índice que abarca 190 economías y está estructurado en torno al ciclo de vida de una mujer trabajadora, es necesario revisar la legislación local. Según este enfoque, Colombia obtiene un puntaje de 84.4 sobre 100. El puntaje general de Colombia es más alto que el promedio regional observado en América Latina y el Caribe (80.9); en la región, el puntaje máximo observado es de 95 en Perú. De acuerdo con el estudio, las leyes que afectan la remuneración de las mujeres, las limitaciones para que las mujeres inicien y administren un negocio, y las leyes que influyen en el tamaño de la pensión de una mujer son las principales áreas de reforma para mejorar la igualdad jurídica de las mujeres en Colombia.

Por ejemplo, una de las puntuaciones más bajas de Colombia es la del indicador que mide las leyes que afectan al salario de las mujeres (el indicador Salario de WBL2023). Para mejorar en el indicador Salario, Colombia podría considerar la posibilidad de exigir una remuneración igual por un trabajo de igual valor, y permitir a las mujeres trabajar en un empleo industrial de la misma forma que los hombres.

¿Cómo desde el ámbito empresarial se puede contribuir al cierre de brechas de desigualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral?

¿Qué programas se han implementado para fomentar la igualdad de género en el ámbito laboral? ¿han sido efectivos?

Vale la pena mencionar la experiencia de Equipares que, mediante la elaboración de planes de equidad y graduación de empresas en distintos niveles, han logrado a mediano y largo plazo

[12] Fuente: ONU Mujeres, DANE, CPEM 2022

(muchas llevan ya más de diez años) cambiar estas situaciones de inequidad.

- Algunas empresas han implementado estrategias para la inclusión laboral de mujeres que se encuentran en esta situación de pisos pegajosos, bien en políticas internas o externas con aliados en su cadena de valor. Muchas de estas iniciativas se dirigen también a reducir la segregación laboral, especialmente en las actividades económicas más masculinizadas, como los sectores minero energético o de construcción.

- Entre las buenas prácticas para romper los techos de cristal, la gran mayoría de empresas han adelantado programas para facilitar la mayor participación de las mujeres en la dirección, mediante la identificación y acompañamiento de mujeres en los planes de sucesión.

¿Cuáles son las ocupaciones o industrias donde las mujeres están subrepresentadas?

En la actualidad, especialmente a partir la transición digital o la industria 4.0 las mujeres se encuentran subrepresentadas en las áreas STEM o CTIM (Ciencias, Tecnologías, Ingenierías y Matemáticas). Las mujeres en ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas en América Latina y el Caribe (ONU Mujeres 2020): América Latina y el Caribe es una de las dos regiones que han alcanzado la paridad en la proporción de hombres y mujeres investigadores (aquí el 45% del total de investigadores son mujeres). Con todo, la segregación horizontal y vertical continúa siendo elevada: las mujeres investigadoras aún se encuentran subrepresentadas en los niveles más altos de las carreras profesionales y continúan siendo una minoría en muchos campos de las STEM en casi todos los países de la región. A menudo se afirma que las carreras profesionales en STEM constituyen los empleos del futuro para fomentar el desarrollo sostenible: no solo para impulsar la innovación, sino también el bienestar social y el crecimiento inclusivo. Se esperaba que para el final del año 2020 más de 7,1 millones de empleos fueron desplazados, y que la mitad de los empleos actualmente existentes desaparezcan para 2050 (UIT, 2017). Diversas fuentes anticipan que hasta el 75% de los empleos estarán relacionados con el campo de las STEM (UNESCO, 2018). Sin embargo, en todo el mundo solo el 22% de los profesionales que trabajan en el ámbito de la inteligencia artificial son mujeres (WEF, 2018). La situación se torna incluso más crítica en el caso de los investigadores que se dedican al aprendizaje automatizado, de los cuales solo el 12% son mujeres. Si esta situación no se soluciona con rapidez la brecha de género en STEM se ampliará

durante la Cuarta Revolución Industrial. Son diversos los factores que conducen a la desigualdad entre hombres y mujeres en STEM. Se trata de un ámbito en el que se solapan aspectos de tipo económico, cultural, social y religioso, generando brechas que pueden tornarse crónicas y que, a su vez, alimentan un círculo vicioso de diferencias económicas y sociales.

¿Qué medidas se están tomando para garantizar el acceso y la promoción de las mujeres en sectores tradicionalmente dominados por hombres?

Desde el estudio realizado por ONU Mujeres en 2020 sobre la participación de las mujeres en las áreas STEM en América Latina, se observan tres etapas: En una primera etapa, la importancia de la igualdad de género en STEM fue abordada en las políticas de igualdad de género; Más recientemente, los planes y estrategias nacionales de Ciencia, Tecnología e Innovación comenzaron a incluir referencias a la igualdad de género en STEM (algunos países aún no han implementado planes o políticas nacionales de CTI); En una suerte de tercera etapa de las políticas, algunos países han comenzado a implementar políticas específicas sobre igualdad de género en CTI, lo que evidencia un aumento de la importancia del tema en sus agendas. Respecto al Plan Nacional de Desarrollo "Colombia Potencia Mundial de la Vida" se observan algunos avances que podrían incidir en un entorno habilitante para que las mujeres tangan mayor participación y en mejores condiciones en el mercado laboral:

- Sistema Nacional de Igualdad y equidad SNIE
- Viceministerio de las mujeres.
- Sistema nacional de cuidados.
- Fondo para la autonomía económica y el emprendimiento de la mujer (Anteriormente Fondo Emprender).
- Política pública para trabajo digno y decente para el cierre de brechas de género.
- Alfabetización digital con enfoque diferencial.

De acuerdo con lo que ustedes nos han contado, hemos avanzado y actualmente cursan diversos proyectos de ley en favor de la equidad laboral empresarial con enfoque de género, unos apuntan

a fortalecer el tema de acoso laboral y sexual, otros, a establecer como obligación de las empresas la formulación de políticas o planes de género, otras, a divulgar las datos y brechas salariales, entre otros.

¿En las empresas se están implementando Políticas de conciliación laboral y familiar?

Si, parte de los componentes de los planes de equidad y diversidad en las empresas ha sido la implementación de beneficios y medidas para armonizar lo laboral con las obligaciones y relaciones familiares y sociales. Muchas empresas han creado beneficios extras, como el día libre para el primer día de colegio de los hijos, pero para que opere en equidad de género han tenido que realizar talleres con sus pares y parejas con el fin de que este sea usado efectivamente por los hombres con ese fin, lo que ha significado cambios en las aptitudes masculinas de los hombres. Generalmente los temas de acoso laboral y sexual hacen parte y es uno de los puntos de los planes de equidad y diversidad en las empresas. En estudio que realizamos en el 2021 nos dimos cuenta de que las multilatinas traen este tipo de protocolos desde casa matriz, lo que las lleva a hablar más rápidamente de diversidad, mientras que las empresas colombianas apenas están introduciendo los temas de equidad.

¿Frente a este panorama, podría mencionar dos aspectos que se requieren para alcanzar una verdadera equidad de género en el mundo del trabajo?

Una verdadera equidad de género debe pasar por abordar todos los asuntos que tienen que ver con la vida de las organizaciones, pero, especialmente, por un lado, con alterar la cultura organizacional y, por otro lado, alterar sus relaciones con la cadena de valor para hacer más sostenibles e incluyentes las relaciones con el entorno social y organizacional. No hay una solución que esté exclusivamente en las manos de una empresa, estas deben trabajar con todo su ecosistema para tener mujeres formadas para distintos tipos de trabajo, sistemas de apoyo para el cuidado, trabajo con los hombres para propender hacia nuevas masculinidades, etc.… Esto sin mencionar el apoyo a minorías y personas económicamente vulnerables (interseccionalidad), dónde las brechas son más grandes. Lograr la equidad de género en el mundo del trabajo seguirá siendo un reto de largo plazo, sin embargo, se plantean algunas propuestas de acciones en esta dirección:

- Seguir apostando por procesos de transformación cultural: contratación libre de sesgos

y estereotipos, comunicación y publicidad no sexista, etc.

- Políticas proactivas respecto a la promoción y desarrollo de carrera de las mujeres para llegar a cargos de liderazgo.

- Emplear herramientas de medición que oriente a las empresas sobre qué aspectos priorizar en sus planes de acción para la igualdad de género, el empoderamiento de las mujeres y la diversidad.

- Desde la iniciativa "Principios para el Empoderamiento de las Mujeres" recomendarles a las empresas concretamente la herramienta Diagnóstico de Igualdad de Remuneración [DIR]: Esta es una herramienta de autoevaluación desarrollada por ONU Mujeres con la asistencia técnica de ENRED y el apoyo de la Unión Europea para orientar a las empresas y organizaciones a evaluar si están aplicando el principio de "Igual remuneración por trabajo de Igual valor", en línea con lo establecido por el Convenio Nº 100 de la OIT. Este principio implica asegurar que los trabajos iguales o similares se remuneren igual y que los trabajos que no son iguales, pero que tienen igual valor, se remuneren también igual. Muchas empresas y organizaciones comprometidas con la igualdad pueden, sin tener conocimiento de ello, no respetar el principio de "igual remuneración por un trabajo de igual valor", atribuyendo remuneraciones diferentes a trabajos que reportan el mismo valor guiados por consideraciones como la discriminación por motivos de género. La DIR busca apoyar a las empresas a alinear sus prácticas laborales con los WEPs y contribuir particularmente a la realización del Principio 2 que establece un trato equitativo para hombres y mujeres en el lugar de trabajo, respetando y defendiendo los derechos humanos y la no discriminación.

Cierre y conclusiones

- La participación de las mujeres en el mercado laboral no ha estado acompañada de un equitativo reparto de las responsabilidades relacionadas con el trabajo doméstico y el cuidado no remunerado, tanto en el ámbito familiar como en la comunidad, en el sector privado y en el Estado. Es esencial implementar medidas que alivien la carga que actualmente recae sobre las familias, y en particular sobre las mujeres, en lo que respecta a este trabajo.

- Las desigualdades de género en el acceso al mercado laboral se manifiestan claramente en las tasas de desempleo, que son notoriamente más altas para las mujeres en comparación con los hombres. La persistencia de esta brecha entre las tasas de desempleo femenino y masculino refleja las dificultades que enfrentan las mujeres para integrarse al mercado laboral, incluso a pesar de tener niveles de educación más elevados. Esto demuestra que, lamentablemente, la mayor formación de las mujeres no ha sido suficiente para garantizarles mayores oportunidades de empleo.

- La brecha salarial está vinculada, entre otros factores, a la participación en sectores menos productivos y a la disponibilidad de tiempo, especialmente en el caso de mujeres con menores ingresos. Además, existe una estrecha relación entre la desigualdad de ingresos y la desigualdad de género.

- En los ámbitos institucionales, organizativos y empresariales, persisten prácticas que perpetúan sesgos de género, poniendo en entredicho la capacidad de las mujeres para asumir roles de liderazgo o acceder a sectores en los que históricamente se les ha excluido.

Ruta de
Evacuación
UniPiloto

2. BIBLIOGRAFÍA.

Recursos electrónicos.

DANE- DMR, Nota estadística “Situación de las Mujeres Rurales en Colombia” 2022. Tomado en línea de: (https://cider.uniandes.edu.co/es/boletines/boletin-101/condiciones-laborales-cuidadoras-salud)

Petro. G. (s.f).Acuerdo de Paz. Recuperado de: https://gustavopetro.co/acuerdos-de-paz/

Omar Narváez. Visión de mujer – Salud mental en el trabajo. Escuela Superior de Administración Pública. San Juan de Pasto. Obtenido 6/11/2023: https://www.esap.edu.co/portal/index.php/2022/07/07/vision-de-mujer-salud-mental-en-el-trabajo/

ÜMA Salud, Plataforma de salud y bienestar apalancada en inteligencia artificial. Obtenido 6/11/2023: https://umasalud.com.mx/blog/10-consejos-para-cuidar-la-salud-mental-en-el-trabajo

Mingote Adán, José Carlos, Pino Cuadrado, Pablo del, Sánchez Alaejos, Raquel, Gálvez Herrer, Macarena, & Gutiérrez García, Mª Dolores. (2011). El trabajador con problemas de salud mental: Pautas generales de detección, intervención y prevención. Medicina y Seguridad del Trabajo, 57(Supl. 1), 188-205. https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500012

Observatorio de Igualdad y Empleo. Medidas preventivas y recomendaciones para una política pública laboral con enfoque de género. Fundación Mujeres. Fondo Social Europeo y el Ministerio de Trabajo y Economía Social. Obtenido 6/11/2023: https://www.observatorioigualdadyempleo.es/influencia-del-trabajo-en-la-salud- mental-de-las-mujeres/

Fuentes y Consultas.

Convenio 190 OIT.

BOURDIEU, Pierre. Respuestas por una antropología reflexiva. 1992

SEGATO, Rita Laura. Las estructuras elementales de la violencia: ensayos sobre género entre la antropología, el psicoanálisis y los derechos humanos. 2003.

GALTUNG, Johan. Tras la violencia, 3R: reconstrucción, reconciliación, resolución. 2003.

Resolución 4607 del 2022, por medio de la cual conforma el Grupo Elite pro al Equidad de Género GEEG

ONU Mujeres, DANE, CPEM 2022

3. ÍNDICE ANALÍTICO Y TEMÁTICO

Bibliografía.....60

Segunda temporada de género en el trabajo 2023. Tomo 2. 6

Dignificación del trabajo sexual en Colombia. 7

Economía solidaria. 13

Enfoque de género en las empresas.....46

Informalidad laboral en el contexto de las personas cuidadoras. 19

Mujer rural.....15

Mujer y la salud mental en el trabajo.....40

Paz, género y políticas laborales. 27

Trabajo digno: un enfoque inclusivo en la inspección con enfoque de género.....35

El reto consiste en construir una bioética laboral que incorpora a la búsqueda del bienestar y la felicidad humana, el problema Bioético de la sobrevivencia, resaltando la complejidad de una de las actividades principales del hombre: el trabajo; es así como se visibiliza el principio de la responsabilidad, superando la tendencia a ideologizar y aislar los valores, integrando desde la Macrobioética sistemática y globalmente, el derecho laboral con la ecología social.

Visítanos en:

Spotify

amazon music

Listen on Google Podcasts

RSS.com

EL MUNDO DEL TRABAJO Y LA BIOÉTICA LABORAL

ISBN 958 - 33 - 5666 - 2

9 789583 356667