

¿CÓMO PUEDEN LAS EMPRESAS PROMOVER LA EQUITAD DE GÉNERO Y RESPETAR LOS DERECHOS DE LAS MUJERES EN TIEMPOS DEL COVID-19?



La evidencia sobre los efectos del covid-19 en la sociedad, sugiere que la **pandemia afecta a hombres y mujeres de manera diferente** y que ignorar el enfoque de género en los impactos de la pandemia, requiere de un adecuado conocimiento, gestión e incorporación de la perspectiva de género. Es por esto que invita a las empresas a adoptar una perspectiva de género en sus operaciones.

4 IMPACTOS DESPROPORCIONADOS EN LAS MUJERES SEGÚN LA ONU



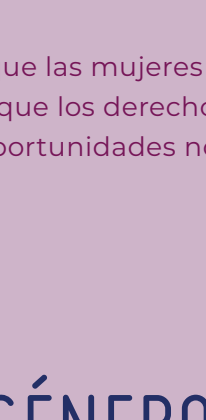
VIDA ECONÓMICA Y PRODUCTIVA



SOBRECARGA DEL TRABAJO DE CUIDADO NO REMUNERADO



SALUD SEXUAL Y REPRODUCTIVA



VIOLENCIA CONTRA ELAS

La iniciativa Guías Colombia reconoce que un elemento esencial para superar de manera equitativa e incluyente los efectos de la pandemia, requiere de un adecuado conocimiento, gestión e incorporación de la perspectiva de género. Es por esto que invita a las empresas a adoptar una perspectiva de género en sus operaciones.



LAS DIFERENCIAS ENTRE IGUALDAD Y EQUITAD DE GÉNERO



IGUALDAD DE GÉNERO

Está en el centro mismo de los derechos humanos. Es un principio que determina que los hombres y las mujeres tienen los mismos derechos, responsabilidades y oportunidades.

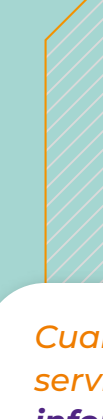
La igualdad no significa que las mujeres y los hombres sean lo mismo, más bien que los derechos, las responsabilidades y las oportunidades no dependen del sexo con el que nacieron.



EQUITAD DE GÉNERO

Se define como la imparcialidad en el trato que reciben mujeres y hombres de acuerdo con sus necesidades e intereses. La equidad de género son las acciones para asegurar la igualdad, mitigar y compensar las desventajas históricas que han afectado el ejercicio pleno de los derechos de las mujeres.

FUENTE: ONU MUJERES, 2001



LA PANDEMIA AUMENTA LOS FACTORES DE RIESGO PARA LAS MUJERES

Mujeres en la primera línea de respuesta

a la crisis sanitaria: lo que aumenta su exposición al virus

♦ **70%** de las/os trabajadoras/res del sector sanitario y social son mujeres.



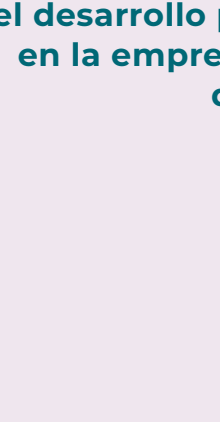
Pérdida de empleo e ingresos

- ♦ **78% de las mujeres trabajan** en sectores que son altamente impactados por la crisis, como los servicios domésticos remunerados, de alimentos, comercio, hotelería y turismo.
- ♦ **90% de las trabajadoras domésticas** perdieron, durante el aislamiento, su empleo o fueron enviadas a sus casas sin las garantías y las prestaciones sociales que otorga la ley.

Ver más en: Escuela Nacional Sindical

Aumento de la carga de trabajo doméstico y de cuidado

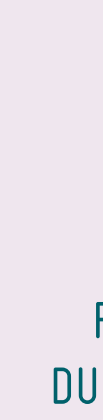
♦ **3 veces** más trabajo de cuidado no remunerado asumen las mujeres que los hombres.



Aumento de riesgo de violencia intrafamiliar y sexual contra niñas y mujeres

- ♦ **163% aumentaron las llamadas** a la línea de atención nacional 155 por motivo de violencia contra la mujer durante las medidas de aislamiento preventivo obligatorio.

FUENTE: ONU MUJERES; DIT; SISMA MUJER (2020)



LOS IMPACTOS DESPROPORCIONADOS DEL COVID-19 SOBRE LAS MUJERES

22.6 MILLONES DE MUJERES

14.2 MILLONES DE HOGARES

21.6 MILLONES DE HOMBRES

CERCA DE 6 MILLONES DE HOGARES TIENEN AL FRENTA A UNA MUJER (40.7%)

FUENTE: DANE, CENSO NACIONAL DE POBLACIÓN Y VIVIENDA DE 2018

VIDA ECONÓMICA Y PRODUCTIVA

El DANE estima que la participación laboral de la mujer en 2019 fue de 53% en comparación con 73.7% de los hombres. Por efectos del covid-19, la brecha de participación laboral ha pasado de **20.7% en 2019 a 21.4% en lo que va corrido de 2020**.

La brecha es menor conforme se alcanzan niveles educativos mayores, pero mayor en las áreas rurales y en las mujeres sin instrucción



BRECHAS EN PARTICIPACIÓN LABORAL	
TODA LA POBLACIÓN	53.1%
NINGUNA INSTRUCCIÓN ESCOLAR	33.9%
EDUCACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL Y TECNOLÓGICA	79.0%
CABECERAS MUNICIPALES	56.7%
CENTROS POBLADOS Y RURAL DISPERSO	39.1%
	73.9%
	92.5%
	73.6%
	75%

FUENTE: DANE, GRAN ENCUESTA INTEGRADA DE HOGARES - GEIH 2019

Las mujeres con estudios universitarios enfrentan mayores dificultades que los hombres con el mismo nivel educativo para incorporarse a un empleo: **12% en mujeres contra 9% en los hombres**

La **tasa de desempleo** de los hombres para el periodo junio-agosto del 2019 era de 8.0% y pasó a 15.3% en el mismo trimestre de 2020; mientras que la de las mujeres, en el mismo periodo pasó de 13.4% a **24.2%** (DANE, 2020).

TRABAJO DOMÉSTICO Y DE CUIDADO NO REMUNERADO

Las mujeres dedican **más del doble de tiempo al trabajo doméstico y de cuidados no remunerados** que los hombres

3H:25M **7H:14M**

FUENTE: ONU MUJERES, 2020

En Colombia, de las 650 mil mujeres que se dedican al trabajo doméstico, 88,6% trabaja con un contrato verbal y sólo 17% están afiliadas al sistema de seguridad social (salud y pensión)

76% de las horas dedicadas a estas actividades son realizadas por mujeres

20% del PIB de Colombia en 2016 representaba la valoración económica del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado

Cuando las mujeres se emplean en el sector de los servicios domésticos, lo hacen casi siempre de manera informal, sin protección y con mala remuneración

VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN COLOMBIA

CADA 23 MINUTOS

una mujer es víctima de violencia sexual

CADA 12 MINUTOS

una mujer es víctima de violencia por parte de su pareja o expareja

Entre el 25 de marzo y el 8 de octubre de 2020 el número de llamadas a la Línea 155 asociadas con violencia intrafamiliar se incrementó en un 118%, con respecto al mismo periodo en 2019

FUENTE: INML (2019); ONU MUJERES (2019); OBSERVATORIO FEMINICIDIOS COLOMBIA ORF (2020); SISMA; ESCUELA NACIONAL SINDICAL, 2020

¿QUÉ PUEDEN HACER LAS EMPRESAS?

1

Adoptar una perspectiva de género en la toma de decisiones y en la gestión de riesgos en materia de DDHH

2

Promover la igualdad de género desde la dirección al más alto nivel

3

Velar por la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y trabajadoras

4

Adoptar medidas afirmativas que promuevan la formación, empleabilidad y emprendimiento de las mujeres

5

Promover la educación, la formación y el desarrollo profesional de las mujeres en la empresa y en las comunidades donde operan

6

Incluir iniciativas que promuevan la igualdad y equidad de género dentro de los planes de relacionamiento con comunidades y autoridades

7

Evaluar y difundir las acciones realizadas a favor de la igualdad y equidad de género

FUENTE: PERSPECTIVA DE GÉNERO DE LOS PRINCIPIOS RECTORES SOBRE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS. ONU, 2019

Y EN MEDIO DEL COVID-19...

FRENTA A LA AGUDIZACIÓN DE LA DESIGUALDAD CONTRA LA MUJER DURANTE LA PANDEMIA, LOS INTEGRANTES DE GUÍAS COLOMBIA CREEN:



INICIATIVAS QUE LOS INTEGRANTES DE GUÍAS COLOMBIA HAN ADOPTADO PARA RESPETAR Y PROMOVER LOS DERECHOS DE LAS MUJERES DURANTE EL COVID-19

- El 24%, que las empresas deben conservar los puestos de trabajo
- El 17%, brindar apoyo psicosocial gratuito
- El 17%, flexibilizar los horarios laborales
- El 15%, asegurar la inclusión del enfoque de género en los procesos de toma de decisiones
- El 13%, remitir información de rutas institucionales para denunciar violencias
- El 7%, ofrecer alternativas para el cuidado de niños/as en las instalaciones de la empresa
- CAFE VIRTUAL CON COLABORADORES/AS PARA ADOPTAR MEDIDAS DE REGRESO AL LUGAR DE TRABAJO SEGÚN SUS NECESIDADES
- PROMOCIÓN DEL AUTOCUIDADO Y LA SALUD MENTAL EN EL HOGAR PARA MUJERES TRABAJADORAS
- APOYO EN LA CONECTIVIDAD DE LAS MUJERES BENEFICIARIAS DE SUS PROYECTOS
- GUÍA DE LENGUAJE Y COMUNICACIÓN INCLUYENTE
- FORMACIÓN A TRABAJADORAS/AS Y A LA CADENA DE SUMINISTRO SOBRE ASUNTOS DE GÉNERO Y EL ACOSO SEXUAL Y SUS MANIFESTACIONES EN LA VIDA COTIDIANA
- PODCAST SOBRE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN DIRIGIDO A TRABAJADORAS/AS Y LA CADENA DE SUMINISTRO
- CHARLAS PARA PREVENIR LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES DENTRO Y FUERA DEL LUGAR DE TRABAJO
- PROGRAMAS DE FORMACIÓN TÉCNICA PARA PROMOVER EL DESARROLLO DE LAS MUJERES
- INFORMAR A LOS COLABORADORES/AS LOS CANALES FORMALES DE DENUNCIA ANTE HECHOS DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER

FUENTE: PLENARIA MENSUAL DE GUÍAS COLOMBIA, SESIÓN DE SEPTIEMBRE 2020



RECURSOS PARA ADOPTAR RESPUESTAS EMPRESARIALES RESPONSABLES EN MATERIA DE GÉNERO

ONU (2019)

Perspectiva de género en los Principios Rectores sobre las empresas y derechos humanos

COREWOMAN / DANE (2020)

Pensemos la reactivación económica con enfoque de género

COREWOMAN (2020)

¿Reinventar la forma de trabajo en sectores feminizados?

THE TEST OF CORPORATE PURPOSE (2020)

Covid-19 & Inequality

FIP (2020)

Especial de género, empresas y covid-19

FIP (2020)

Sesión de género y conducta empresarial responsable en el marco del V Foro Regional de Empresas y Derechos Humanos

FOKUS - FORUM FOR WOMEN AND DEVELOPMENT (2020)

SheDil - herramienta práctica para que las empresas respeten los derechos de las mujeres y las niñas en sus operaciones

ONU MUJERES (2020)

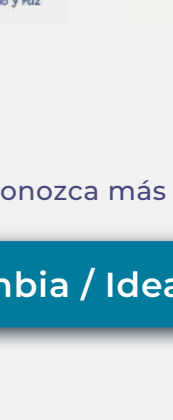
Diagnóstico de Igualdad de Remuneración (DIR)

ONU MUJERES (2017)

Caja de herramientas: Rutas para el sector privado "La Igualdad de Género es un derecho y es un buen negocio"

ONU MUJERES / FIP / PACTO GLOBAL RED COLOMBIA (2016)

Empresas, empoderamiento económico de las mujeres y construcción de paz



¿QUIERE VALORAR LAS RESPUESTAS DE SU EMPRESA DESDE UN ENFOQUE DE CONDUCTA EMPRESARIAL RESPONSABLE DURANTE LA PANDEMIA?

HERRAMIENTA **VENCER** AUTODIAGNÓSTICO EMPRESARIAL FRENTE AL COVID-19

Acceda y aplique de manera gratuita a la herramienta de autodiagnóstico Vencer, elaborada por Guías Colombia, la Fundación Ideas para la Paz y Pacto Global Red Colombia

Disponible en:

vencer.ideaspaz.org



GUÍAS COLOMBIA EN EMPRESAS, DERECHOS HUMANOS Y DERECHO INTERNACIONAL HUMANITARIO ES UNA INICIATIVA MULTIACTOR QUE EXISTE DESDE 2006

En ella participan voluntariamente empresas que operan en el país, organizaciones de la sociedad civil, entidades del Estado, organismos internacionales y otras organizaciones interesadas, para generar conocimiento y buenas prácticas sobre debida diligencia empresarial en derechos humanos.



Conozca más en:

Guías Colombia / Ideas para la Paz

Síganos en:

@GuíasCol

Contáctenos en:

guiascolombia@ideaspaz.org

