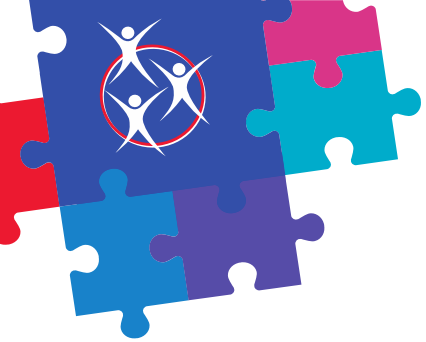


## Igualdad de género y empresa: ¿Por qué importa?

5to Encuentro de Talento Humano del Sector Constructor





**Ruta**

**Género y empresa**



**Pautas para la acción**

**Discriminación y desigualdad**



**Igualdad, equidad y paridad**





# Derechos Humanos



Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.

## Características

-  Inherentes
-  Universales
-  Inalienables
-  Indivisibles
-  Interrelacionados
-  Independientes

Artículo 1 de la  
Declaración Universal de  
Derechos Humanos (1948)



# Derechos Humanos y género

Y ESTOS DERECHOS....  
A RESPETARLOS, EH?  
¡NO VAYA A PASAR COMO  
CON LOS DIEZ MANDAMIENTOS!



La igualdad y la libertad es **para todos** los hombres y las mujeres

Derechos que se extienden a **todos los ámbitos** de la vida de los seres humanos



# El mejor plan del mundo: Objetivos de Desarrollo Sostenible

**Empresas = actor clave**

**Gestionar la igualdad de género en las empresas se considera un acelerador del desarrollo y un elemento central de la productividad y competitividad empresarial**





# Tratados de libre comercio: Colombia



Las relaciones comerciales dependen del:

- Cumplimiento Normas Internacionales del Trabajo
- Sostenibilidad
- Respeto de la igualdad y la inclusión

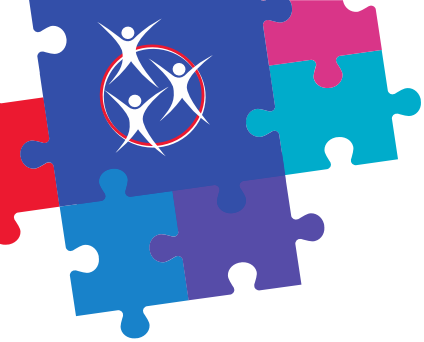


TLC de Colombia con capítulos laborales y/o sostenibilidad

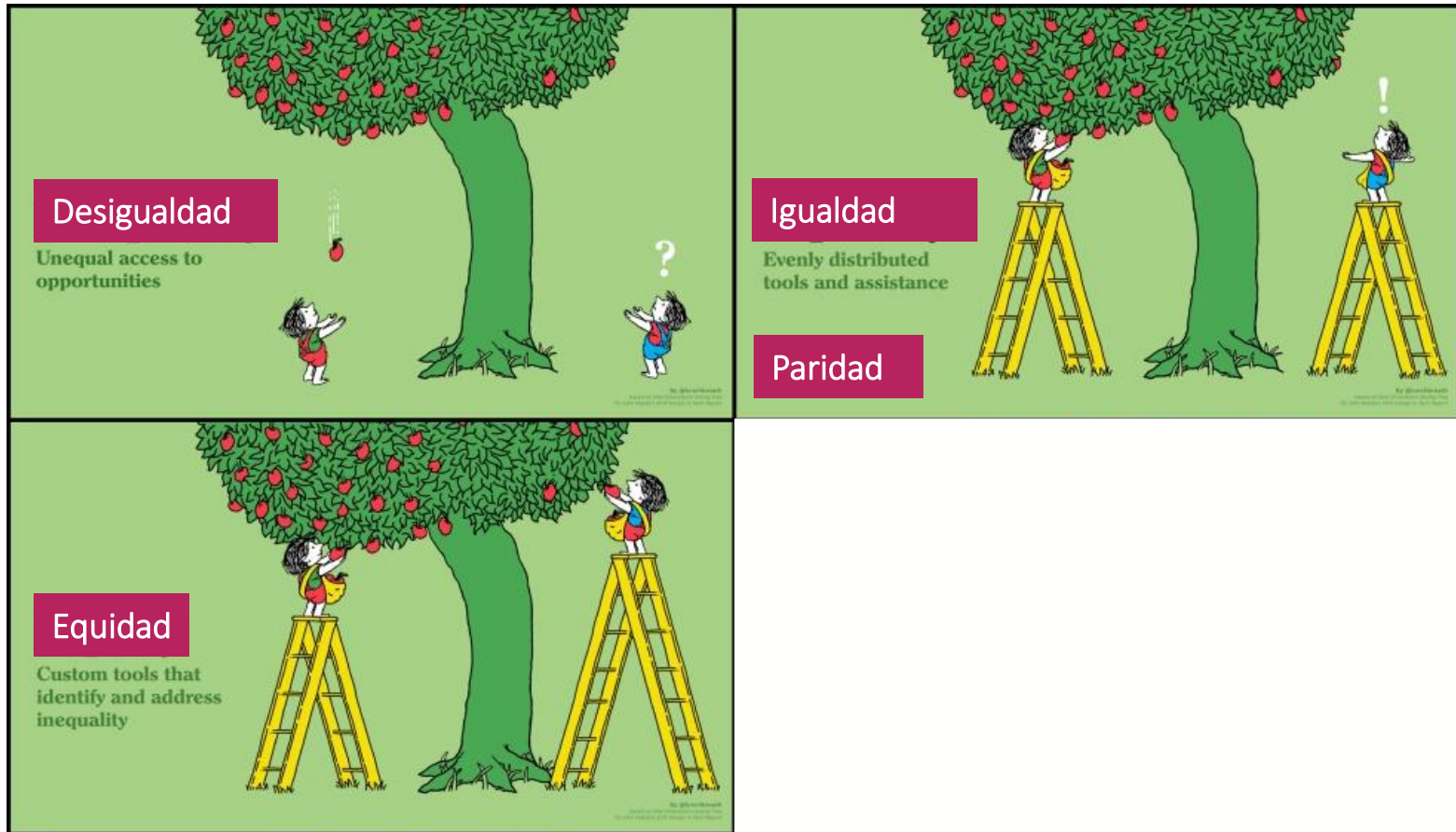


PYMEs y TLCs: cadena de abastecimiento





# Igualdad, equidad y paridad



**Desigualdad**

Unequal access to opportunities

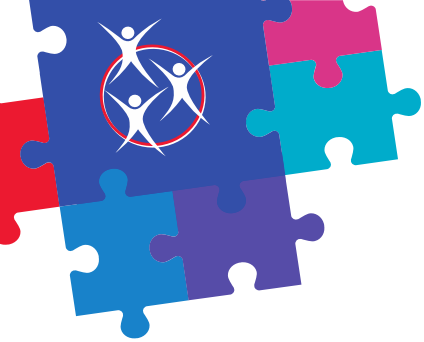
**Igualdad**

Evenly distributed tools and assistance

**Paridad**



**Equidad**

Custom tools that identify and address inequality



# Discriminación en el empleo y ocupación\*

## Cualquier distinción, exclusión o preferencia:

-  Basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;
-  Otras que tengan por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación



Organización  
Internacional  
Del Trabajo

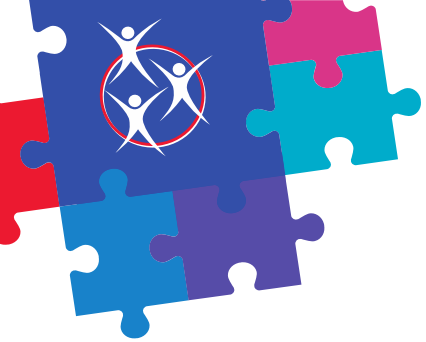




# Género



Diferencias biológicas, anatómicas y físicas con las que se nace



# Y, ¿cómo deben ser?



Las niñas

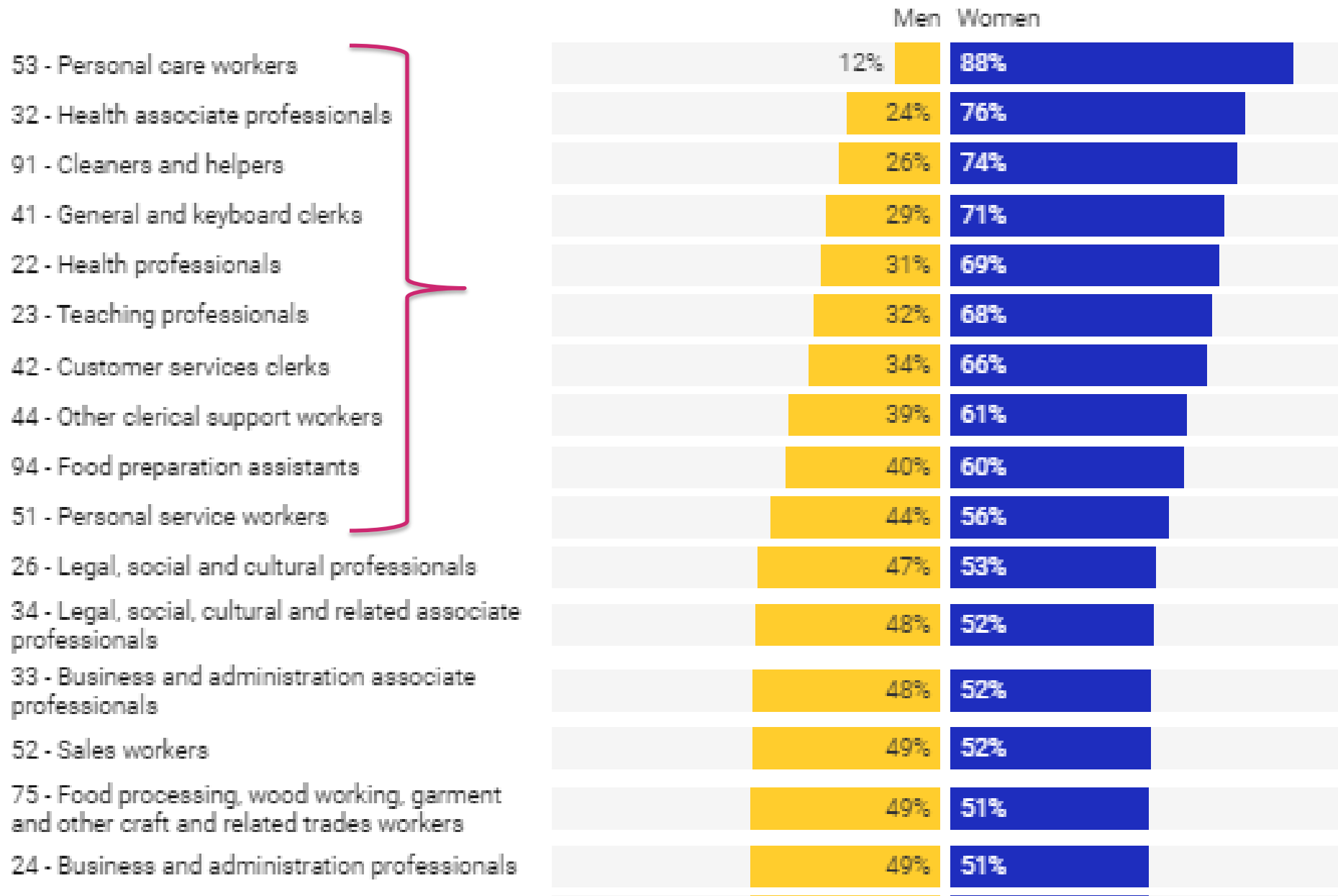


Los niños

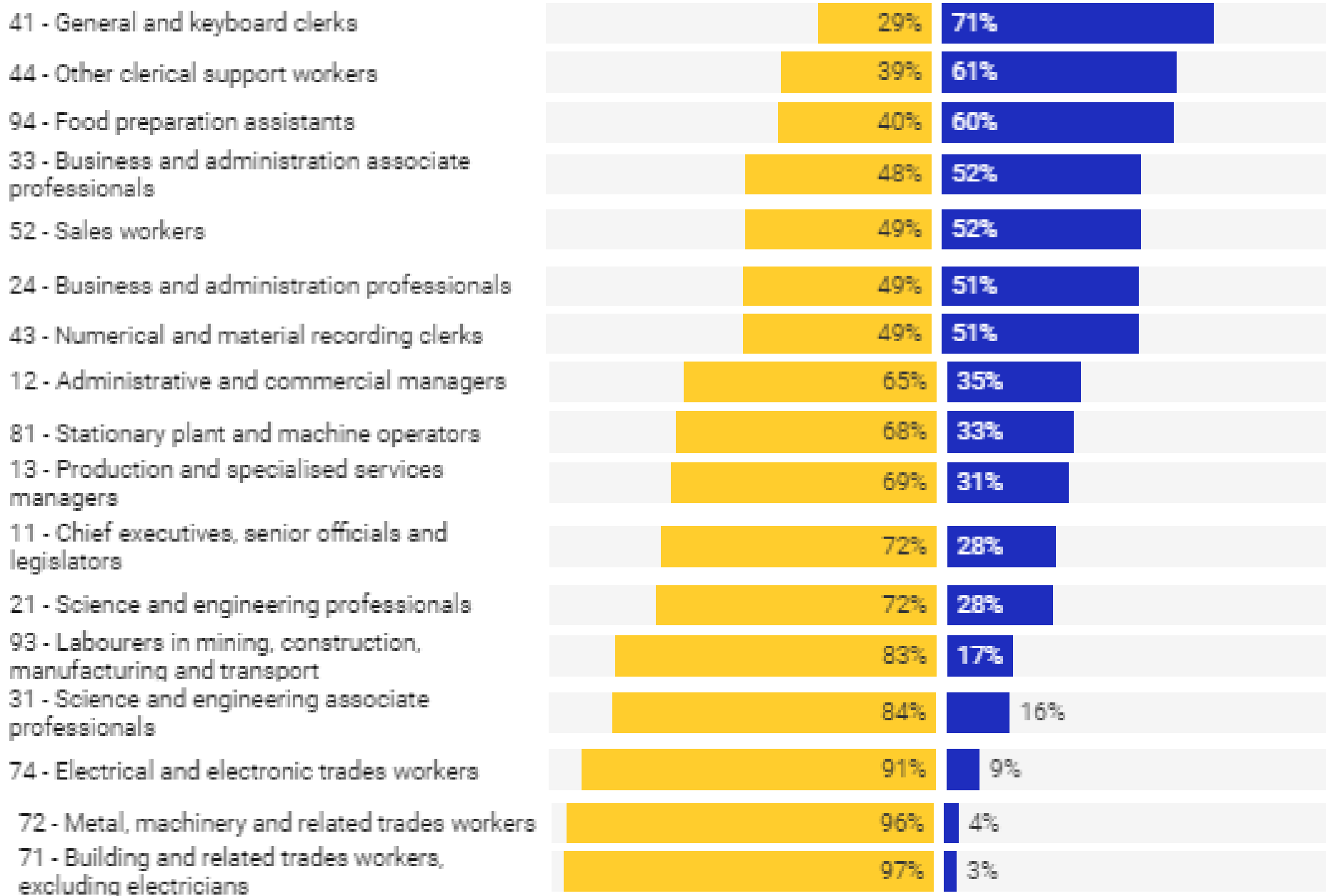
Joaquín Sorolla. *Niños buscando mariscos*. 1919.

Joaquín Sorolla. *Niñas en el mar*. 1909.

# Ocupaciones en 121 países



# Ocupaciones LAC – género y construcción





# Género

Relacional

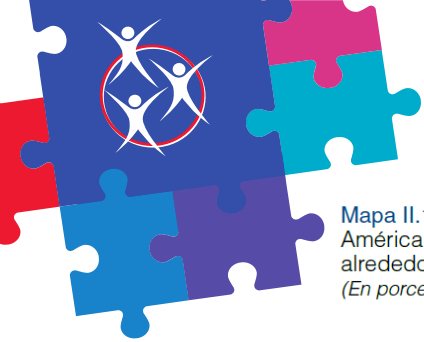
Reiterativo

Naturalizado

Dinámico

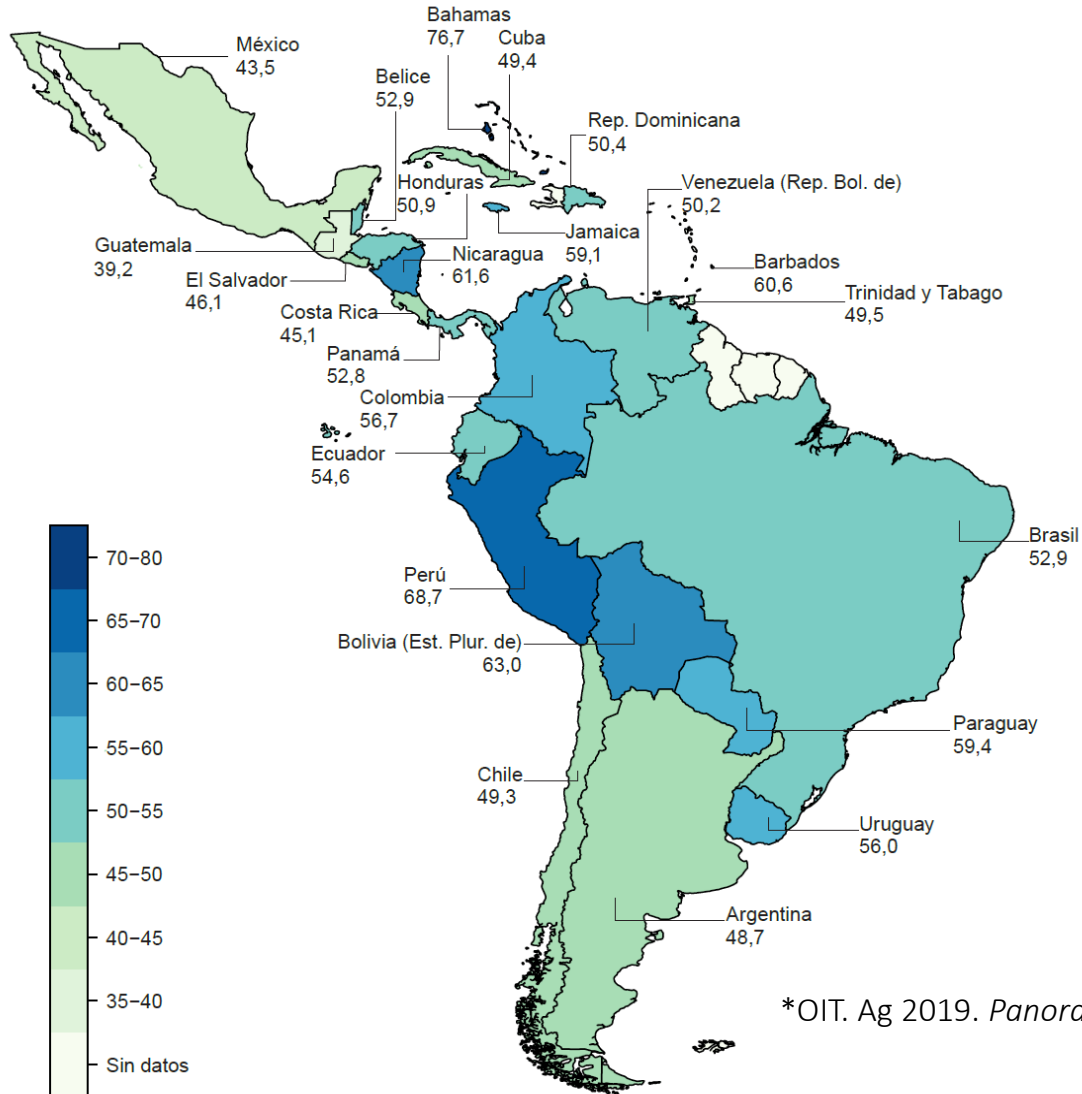
Frida Kahlo. *Autoretrato con pelo corto*. 1940. MOMA.

1940 Frida Kahlo.



# Brecha de participación en el mercado laboral: LAC

Mapa II.1  
América Latina y el Caribe: tasa de participación laboral de las mujeres de 15 años o más, por país, alrededor de 2018  
(En porcentajes)



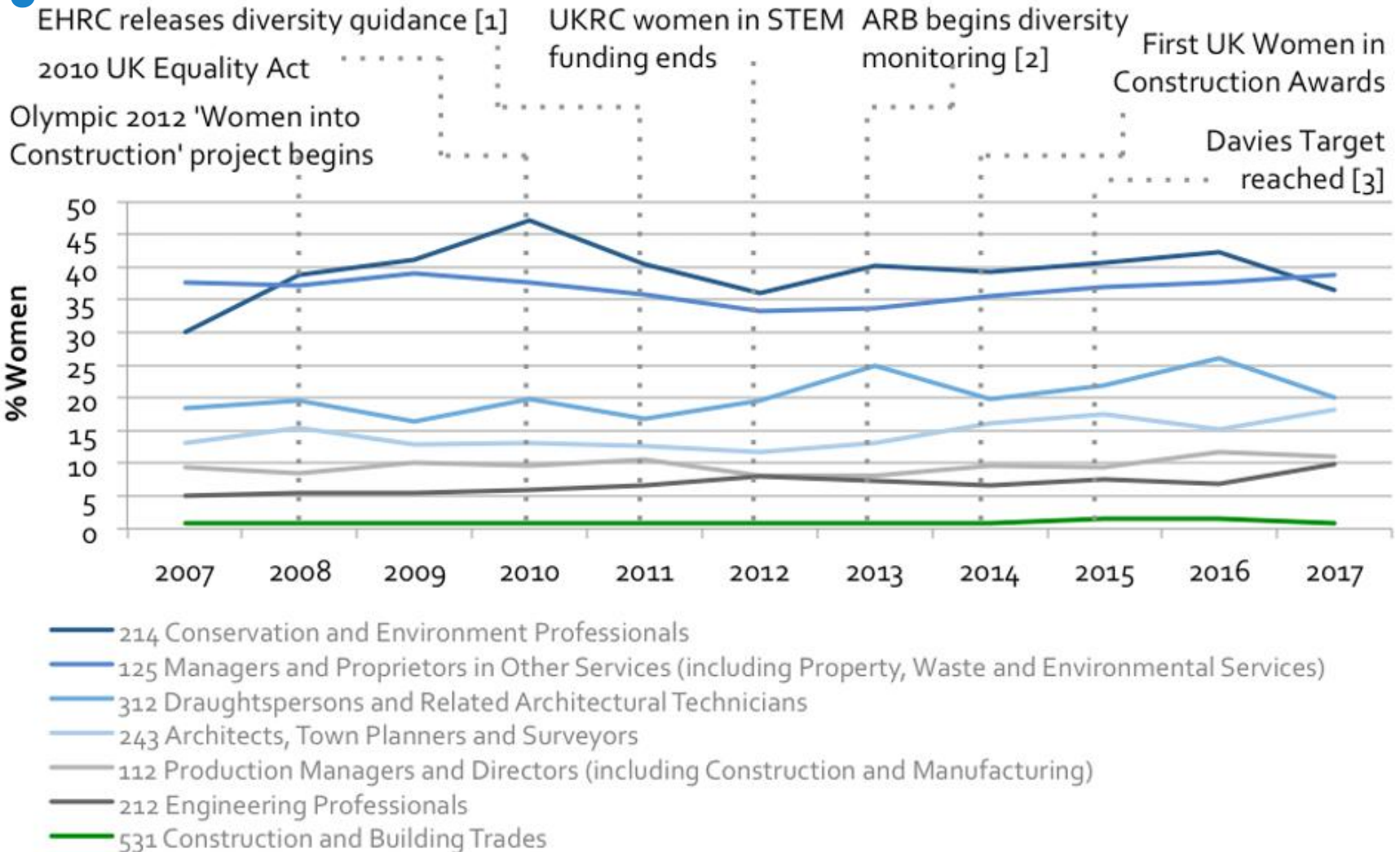
-27%\*\*

\*OIT. Ag 2019. *Panorama Temático Laboral. Mujeres en el Mundo del Trabajo. CEPAL*

\*\* IPG Colombia. 2018.

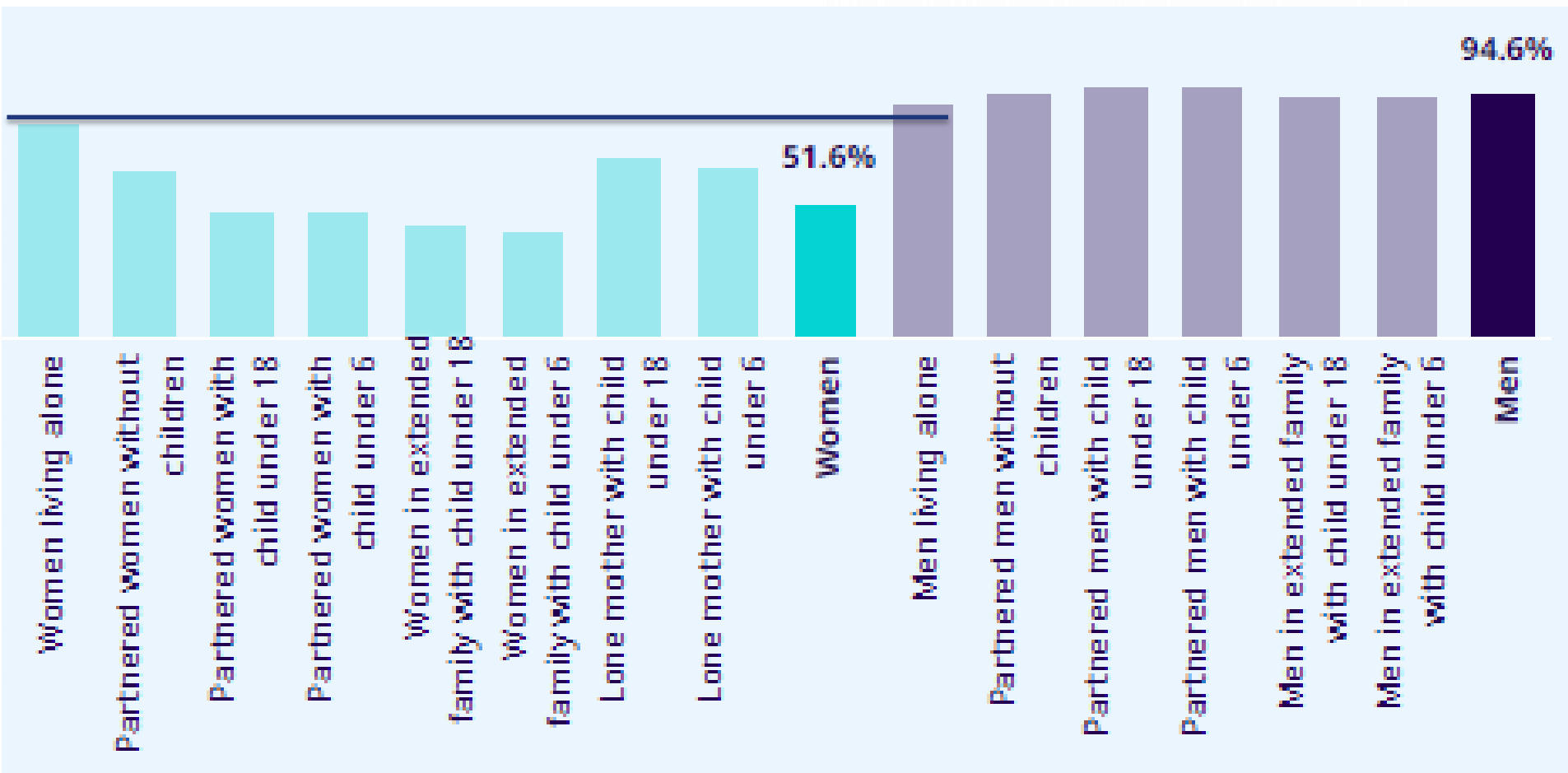


# Ingreso y permanencia en el sector construcción en el Reino Unido





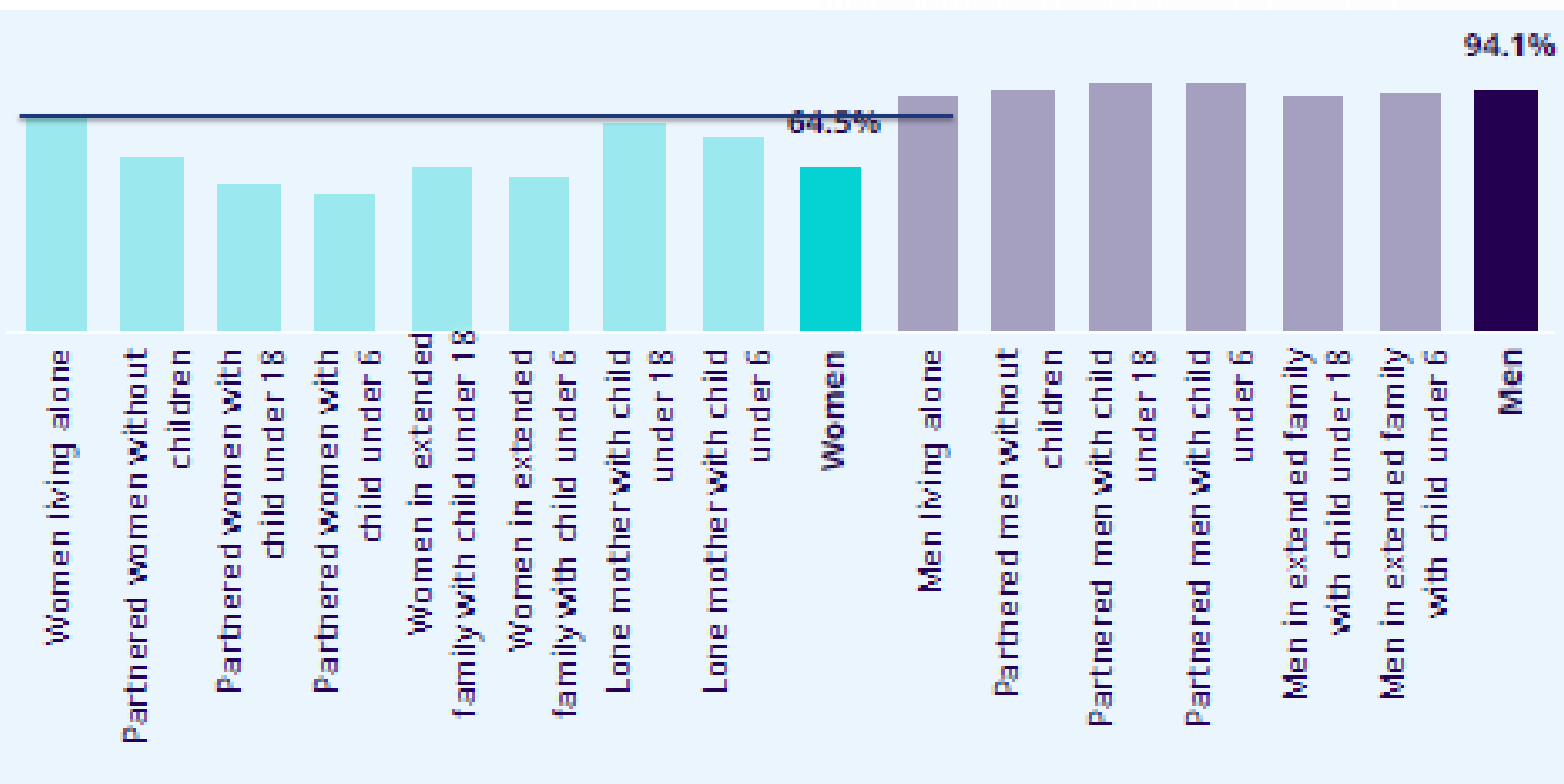
# Efectos del matrimonio y la crianza de los hijos: IG y mercado laboral - mundo







# Efectos del matrimonio y la crianza de los hijos: IG y mercado laboral - LAC



# Monos capuchinos en acción



Video: Two monkeys were paid unequally: Excerpts from Frans de Waal's TED talk. TED blog video.

<https://www.youtube.com/watch?v=meiU6TxvsCg>



# Brecha de remuneración 2018\*: Global y por región



**Colombia**  
27%\*\*

\*OIT. 2018. Informe Mundial de Salarios 2018/ 2019. Que hay detrás de la brecha salarial de género.

\*\*Iniciativa de Paridad de Género de Colombia.



# Consecuencias de la brecha salarial entre mujeres y hombres\*

Para las mujeres	Para ambos	Para la sociedad
Violencia y acoso sexual en el lugar del trabajo	Pobreza	Menor productividad
Mayor carga de trabajo (sobre todo no remunerado)	Objetivación de la mujer	Pérdida de capital humano
	Brecha salarial	Lugares de trabajo hostiles



\*Tabla tomada del curso virtual sobre igualdad salarial del Centro Internacional de Formación de la OIT.



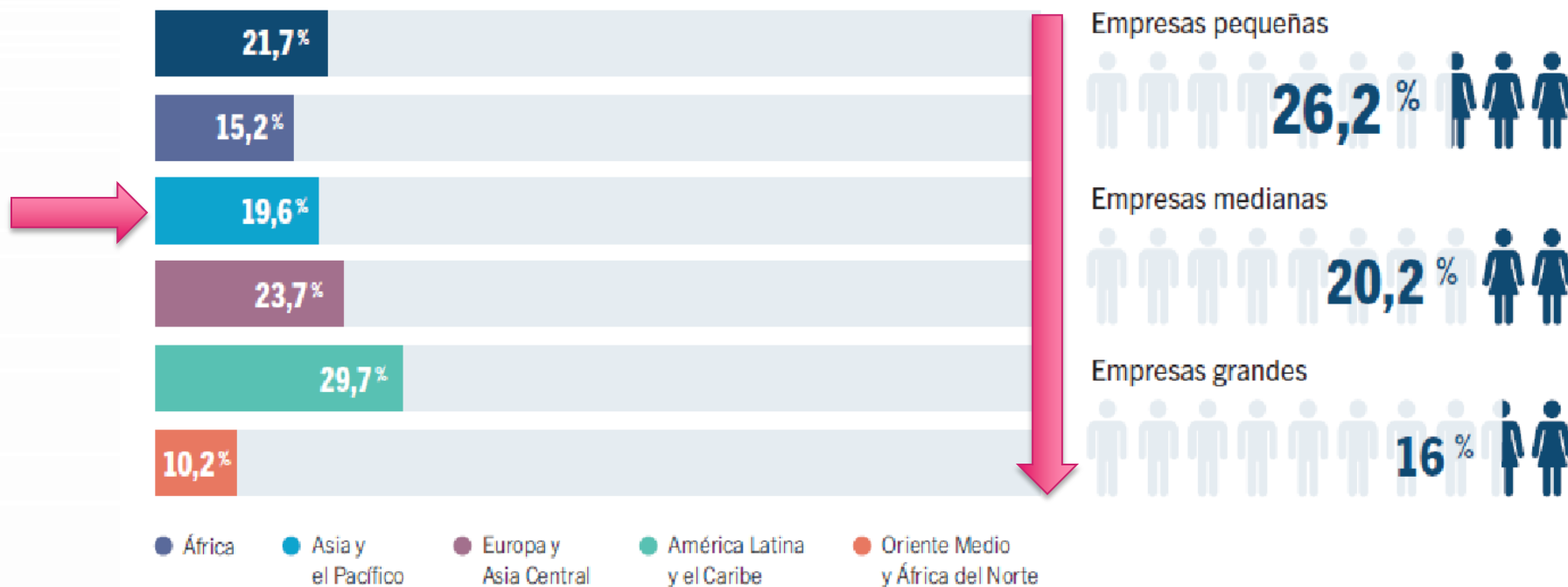
# Brecha de participación en las empresas: liderazgo\*



**21,7** % de empresas informaron de que su dirección general está en manos de una mujer



**Menos probabilidad de directoras generales en empresas con tamaños mayores**



\* [annualreport.unwomen.org/es/2018](http://annualreport.unwomen.org/es/2018)

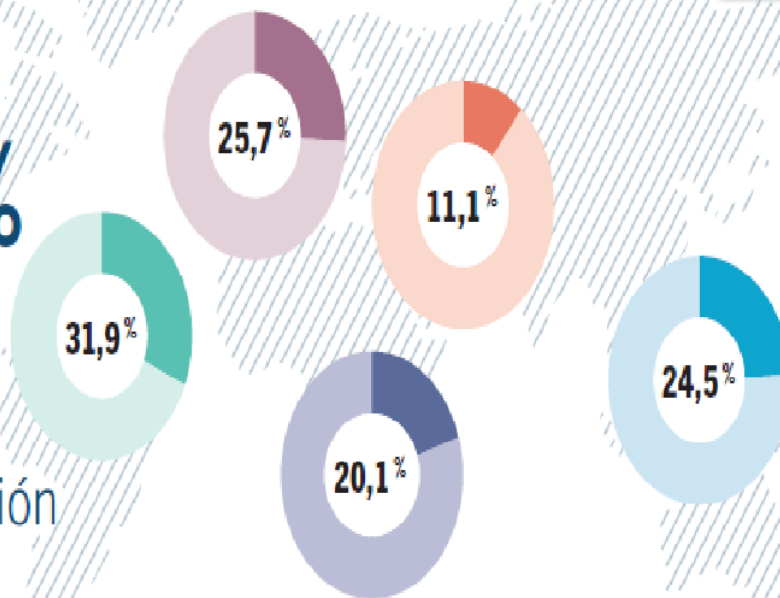


# Brecha de participación en las empresas: juntas directivas\*

Público: 18%  
Privada: 14%\*\*




de las empresas informaron que su consejo de administración está presidido por una mujer



● África    ● Asia y el Pacífico    ● Europa y Asia Central    ● América Latina y el Caribe    ● Oriente Medio y África del Norte    ▲ Porcentaje de representación femenina en las juntas directivas por región

\*[annualreport.unwomen.org/es/2018](http://annualreport.unwomen.org/es/2018)

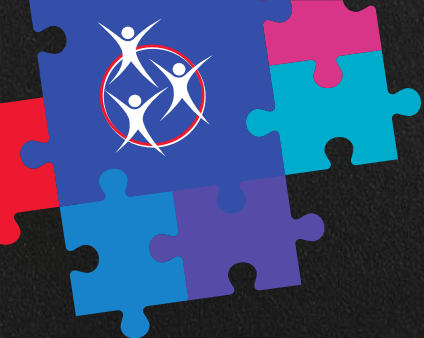
\*\*\*Diagnóstico IPG Panamá. Disponible en: [www.iniciativaparidadgeneropanama.net/diagnostico/](http://www.iniciativaparidadgeneropanama.net/diagnostico/).

A photograph showing the lower legs and feet of a woman wearing black high-heeled shoes. She is walking on a light-colored, cracked floor. The cracks are jagged and run diagonally across the frame. The background is blurred, showing other people's legs in the distance.

# Efectos de la pandemia y el futuro del trabajo

*Shibboleth* de Doris Salcedo. Tate Modern Londres. Foto de El mundo.es.

[https://www.elmundo.es/elmundo/muestra\\_foto\\_grande.html?foto=/elmundo/imagenes/2007/10/09/1191930183\\_g\\_0.jpg&alto=325&ancho=512&md5=eecf38dd68e9cea237c760b34c0645b7](https://www.elmundo.es/elmundo/muestra_foto_grande.html?foto=/elmundo/imagenes/2007/10/09/1191930183_g_0.jpg&alto=325&ancho=512&md5=eecf38dd68e9cea237c760b34c0645b7)



**¿Porqué importa la  
igualdad de género en las  
empresas?**





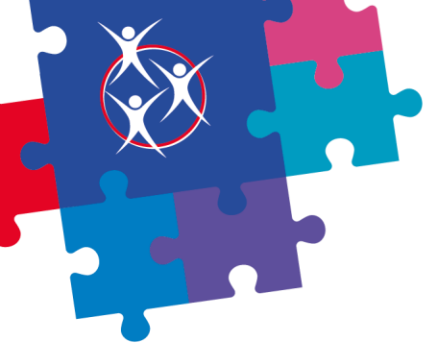
# ¿Por qué es importante ser un buen empleador(a)?\*

- ✚ Impacto **positivo**
- ✚ **Derechos** de los trabajadores
- ✚ **Diálogos constructivos** con los representantes de los trabajadores (**participación/ quejas**)
- ✚ **Reputación**
- ✚ Cumpla y vuélvase el **proveedor preferido**
- ✚ **Internacionalización**

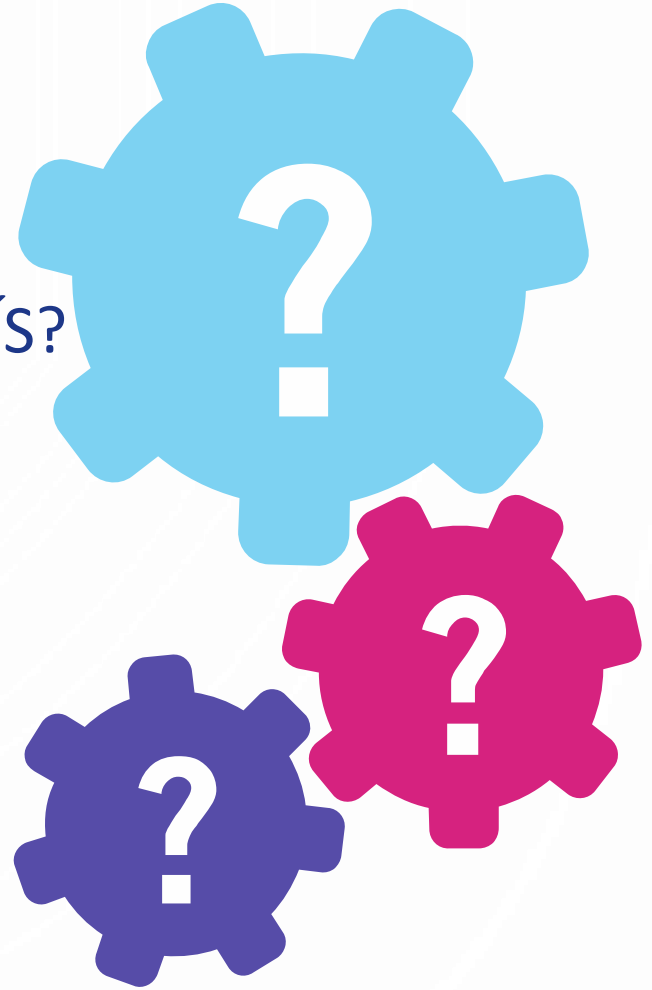
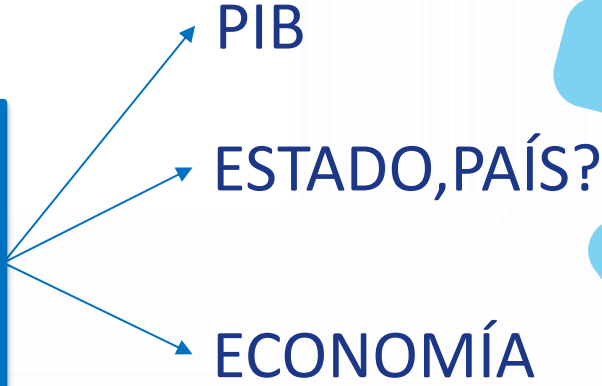


White Photography ©OIT



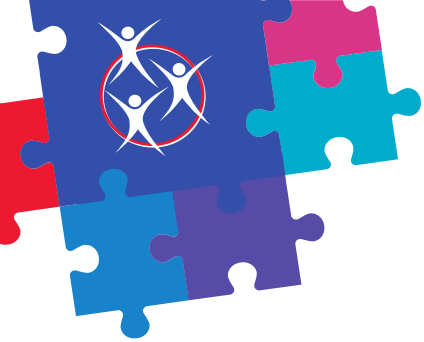


PRODUCTIVIDAD  
&  
COMPETITIVIDAD



# ¡GENTE!





# Productividad laboral por país

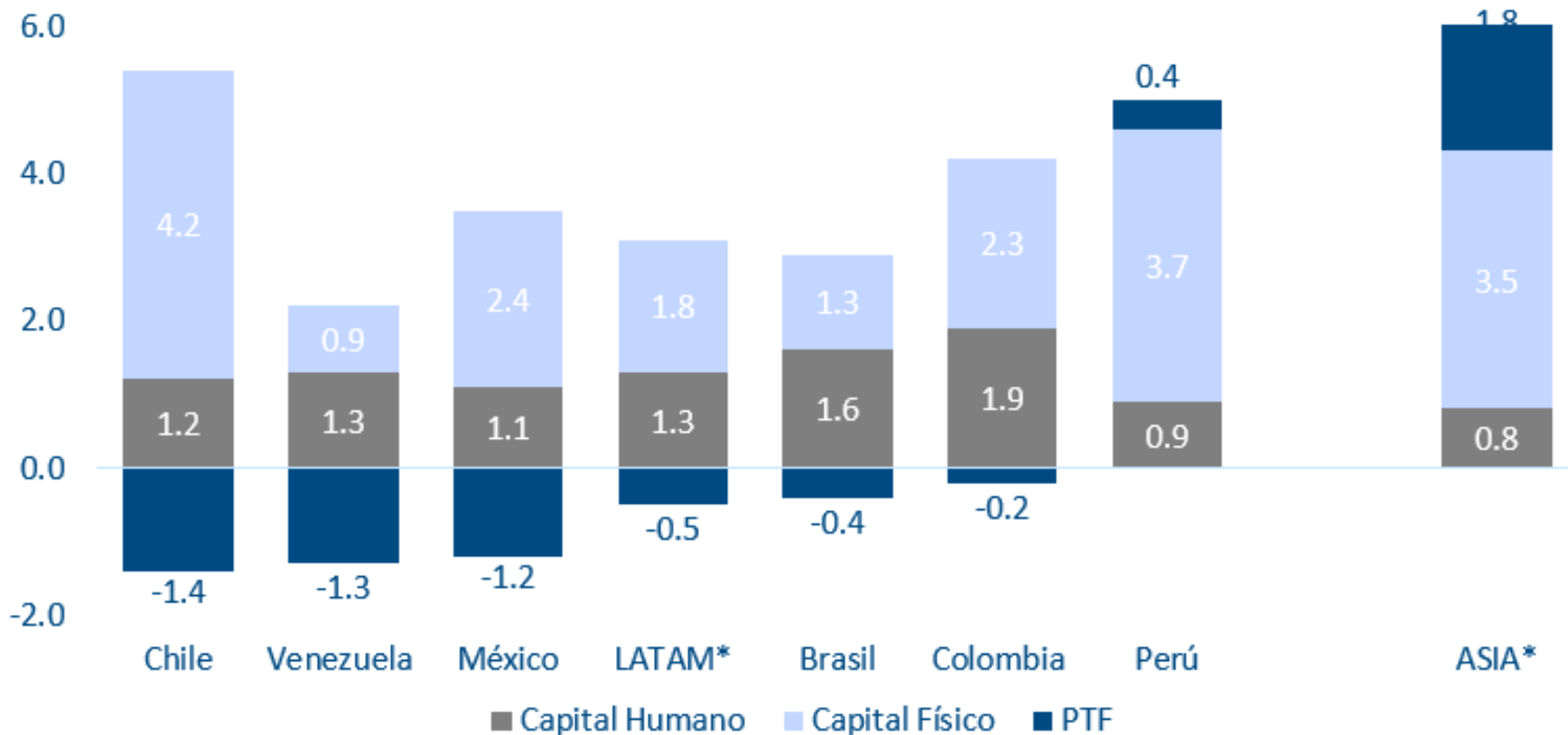
Luxembourg	\$241,729
Macau, China	\$210,119
Ireland	\$187,658
Singapore	\$159,680
Brunei Darussalam	\$133,209
United States	\$127,046
Norway	\$124,140
Switzerland	\$123,736
Qatar	\$123,661
Puerto Rico	\$122,964
Belgium	\$121,606
Saudi Arabia	\$119,151
Hong Kong, China	\$118,705
New Caledonia	\$118,487
Denmark	\$116,692
Austria	\$112,371
France	\$111,772
Netherlands	\$110,932
Sweden	\$110,270
Italy	\$108,643

Eswatini	\$34,274
Thailand	\$33,502
Brazil	\$32,677
Barbados	\$32,117
Namibia	\$32,055
Albania	\$31,356
Colombia	\$31,182
Georgia	\$31,066
Saint Lucia	\$30,883
Mongolia	\$29,836



# Estancamiento de la productividad en Colombia

Participación de factores en el crecimiento promedio, 2000 - 2016



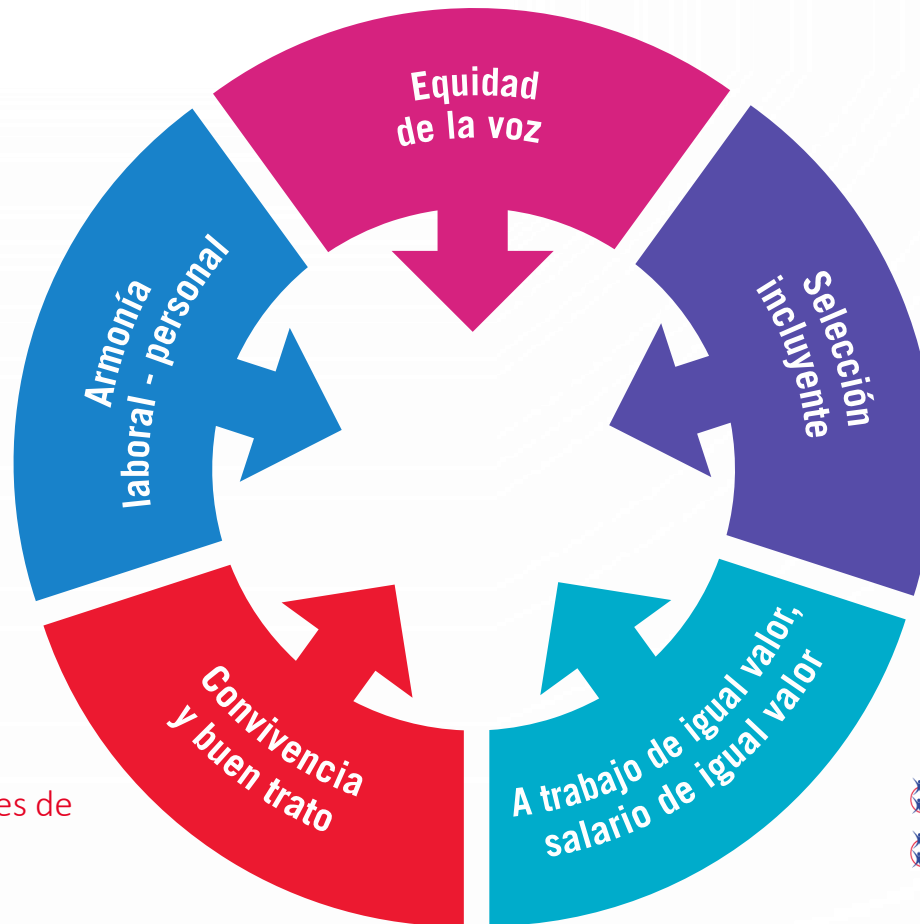


# ¿Cómo contribuyen y ganan las empresas?

- Reuniones cotidianas
- Juntas directiva

- Acceso licencias de maternidad y paternidad
- Gestión de permisos
- Nuevas masculinidades

- Lugares de trabajo libres de acoso y violencia



- Reconocer la cultura y desafíos
- Procesos libre de sesgos y estandarizados
- Perfiles
- TdR
- Ofertas de empleo
- Segregación ocupacional

- Cierre de brecha salarial
- Incentivos



“Una persona con ubuntu es abierta y está **disponible** para las demás, **respalda** a las demás, no se siente amenazada cuando otras son capaces y son buenas en algo, porque está **segura de sí misma** ya que **sabe que pertenece a una gran totalidad**, que se decrece cuando otras personas son humilladas o menospreciadas, cuando otras son torturadas u oprimidas”

*Desmond Tutu*

UBUNTU



# Gracias



Grafiti de Mark Samsonovich. Nueva York.  
<https://www.st-artnow.com/mark-samsonovich-portfolio?lightbox=dafaltem-izspgpya>





# Contacto



**Bertha Lucia Carolina Trevisi Fuentes**

Coordinadora Nacional SCORE Colombia

[trevisi@ilo.org](mailto:trevisi@ilo.org)



2 1 5 6 - 6 9