

## Insumos Colombia con base en el cuestionario para el Informe del Secretario General de Naciones Unidas sobre la Mujer y el Mundo del Trabajo en CSW 66

### 1. Fortalecimiento de los marcos normativos y legales

**a. ¿Qué acciones específicas se han tomado para hacer cumplir, fortalecer y hacer cumplir las leyes y los marcos regulatorios que garantizan la igualdad de género y prohíben la discriminación contra la mujer en el mundo del trabajo?**

El Ministerio de Trabajo fomenta políticas y estrategias para la generación de empleo estable, la formalización laboral, la protección a los desempleados, la formación de los trabajadores, la movilidad laboral, las pensiones y otras prestaciones. Adicionalmente, el artículo 12 de la Ley 1257 de 2008 y el Decreto 4463 de 2011, le imponen al Ministerio del Trabajo responsabilidades claras y exigibles para (i) la promoción del reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres; (ii) La implementación de mecanismos para hacer efectivo el derecho a la igualdad salarial; (iii) el desarrollo de campañas para erradicar todo acto de discriminación y violencia contra las mujeres en el ámbito laboral y (iv) la promoción del ingreso de las mujeres a espacios productivos no tradicionales.

En este sentido, en el marco de la implementación de la Ley 1257 de 2008 y su Decreto reglamentario 4463 de 2011 y la Resolución 162 del mismo año, el Ministerio del Trabajo diseñó el Programa de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial y de Género para las mujeres, y creó el Grupo Interno de Trabajo para las Víctimas y la Equidad Laboral con Enfoque de Género, encargado de dar cumplimiento a dicho programa que es el plan de acción del Ministerio, para la prevención y erradicación de todas las formas de discriminación, inequidad y violencia contra las mujeres en el lugar de trabajo y la promoción de su participación en el campo laboral.

**b. ¿Qué acciones específicas se han tomado para promulgar, fortalecer y hacer cumplir las leyes y reglamentos que defienden el principio de igual remuneración por igual trabajo o trabajo de igual valor tanto en el sector público como en el privado?**

En relación con la igualdad salarial, el Ministerio del Trabajo a través del Grupo Interno de Trabajo para las Víctimas y la Equidad Laboral con Enfoque de Género, ha realizado varias acciones. Por una parte, el Ministerio ha trabajado en la modificación de la Ley 1496 de 2011 antes de proceder a su reglamentación, para así garantizar la adecuada incorporación de los mandatos internacionales. Con esta nueva propuesta de modificación se procura favorecer la comprensión y aplicación del principio “a trabajo de igual valor, igual remuneración” a partir de factores de valoración salarial objetivos. Esto, de acuerdo con lo decidido por la Subcomisión de Género<sup>1</sup> de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales en el año 2018.

Del mismo modo, en el marco de la acción “formulación de un instrumento metodológico para darle operatividad a la Ley de Igualdad Salarial (Ley 1496 de 2011)” entre el programa de cooperación entre América Latina y la Unión Europea (EUROSOCIAL+) y el Ministerio del Trabajo, se realizó un estudio analítico sobre la realidad laboral en Colombia con énfasis en las brechas salariales con perspectiva de género, y se diseñó un instrumento técnico de buenas prácticas de equidad de género en el lugar de trabajo que permita reducir las brechas salariales y los sesgos de género.

**c. ¿Qué medidas se han tomado para promulgar, fortalecer y hacer cumplir las leyes y políticas para eliminar todas las formas de violencia y acoso contra las mujeres en el mundo del trabajo y proporcionar medios de reparación efectiva en casos de**

<sup>1</sup> Este espacio tripartito, creado mediante la Resolución 758 del 7 de marzo del 2016, posibilita la participación del gobierno nacional, las diferentes centrales obreras y gremios del país, en la búsqueda de un consenso no sólo en los temas debatidos alrededor de la política del Estado en temas de género sino, específicamente, en el desarrollo de los criterios de aplicación y reglas de construcción de los factores de valoración salarial necesarios para la reglamentación de la Ley 1496 de 2011.

## **incumplimiento?**

El Programa Nacional de Equidad Laboral con Enfoque de Género para las Mujeres tiene como objetivo estratégico el potenciar la igualdad y la no discriminación por razones de género en el ámbito laboral y, a su vez, generar mayores y mejores oportunidades laborales para las mujeres.

De esa forma, busca el bienestar y desarrollo de las mujeres mediante el diseño, implementación, validación y transferencia de herramientas que propendan por la igualdad y equidad entre los sexos. Así, con el fin de prevenir y eliminar violencias basadas en género y reducir las brechas entre hombres y mujeres en materia laboral, el Ministerio del Trabajo a través de dicho Programa Nacional, desarrolla ejes estratégicos que propician la articulación institucional en un territorio determinado, para materializar a nivel departamental y municipal, el componente denominado “sensibilizaciones”. Estas sensibilizaciones sobre temas de género y equidad laboral, buscan fortalecer los conocimientos de las y los participantes, de modo que se garantice la protección de los derechos laborales, la erradicación de conductas y medidas discriminatorias y todo tipo de hostigamientos por razón de género, en el lugar de trabajo.

### **2. Fortalecimiento de la educación, la formación y el desarrollo de aptitudes (párrafos 40 (k) a (n))**

#### **a) ¿Qué medidas se han adoptado para incorporar una perspectiva de género en los programas de educación y formación a fin de facilitar la transición efectiva de la educación o el desempleo al trabajo?**

El Ministerio de Educación Nacional apuesta por una educación media con calidad y pertinencia para los jóvenes colombianos, con el objetivo de mejorar la calidad educativa y promover la equidad para que los jóvenes encuentren un valor agregado en la educación media.

Sobre el caso particular del enfoque de género, se ha profundizado en los programas de educación y formación a fin de facilitar la transición efectiva de la educación o el desempleo al trabajo y se aboga por un enfoque de trabajo libre de estereotipos de género. Para ello, en 2020 dentro de las estrategias se desarrolló un documento de línea técnica para que docentes, orientadores y contratistas que aborden el tema de orientación socio-ocupacional puedan comprender la aplicación de la perspectiva de género.

En el 2021 se adelantan acciones como son el acompañamiento mediante asistencia técnica a las secretarías de educación, formación con docentes y orientadores y talleres con estudiantes, en los cuales se aborde la perspectiva de género desde la orientación socio ocupacional como un proceso de interacción permanente con el entorno social, político, cultural y económico en el que se desenvuelve el estudiante, que permita contribuir a superar las creencias e imaginarios alrededor de los estereotipos de género y a las ocupaciones. Asimismo, se trabaja en el diseño de una cartilla dirigida a docentes con el fin de orientar el trabajo de orientación socio ocupacional con grupos étnicos, estudiantes con discapacidad y enfoque de género.

### **3. Aplicación de políticas económicas y sociales para el empoderamiento económico de la mujer (párrafos 40 (o) a (mm))**

#### **a. ¿Qué medidas se han adoptado para promover el trabajo doméstico y el cuidado remunerado decente en los sectores público y privado?**

**Política Nacional del Cuidado:** Bajo la coordinación del Departamento Nacional de Planeación (DNP) y en articulación con las entidades competentes en materia de cuidado, el Gobierno nacional ha venido trabajando en la Agenda Nacional sobre Economía del Cuidado y el Sistema Nacional de Cuidado, de acuerdo con lo contemplado en los Planes Nacionales de Desarrollo 2018-2022 y 2024-2030, logrando avances consistentes en la definición de los enfoques, principios, ejes orientadores, agentes responsables, población objetivo y en la definición de las líneas estratégicas de la política pública del cuidado.

La Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer en articulación con DNP está liderando el diseño de la Política Pública del Cuidado. Asimismo, la Consejería asumió el liderazgo de la Comisión Intersectorial de la Política Pública de Cuidado la cual tiene como objetivo la coordinación y articulación intersectorial para la implementación de la Política Pública de Cuidado.

**Ley de licencia parental compartida:** El 17 de junio de 2021 fue aprobado en cuarto debate en plenaria del senado Proyecto de Ley que crea la Licencia parental compartida además de incrementar la Licencia de paternidad a 2 semanas, abriendo la posibilidad de que esta se amplíe en hasta 5 semanas, gradualmente, en la medida en que se reduzca el desempleo estructural.

El proyecto contempla una licencia parental compartida equivalente a 20 semanas que podrían ser repartidas entre el padre y la madre, con un disfrute mínimo de esta última de 12 semanas. Asimismo, se habilita la opción de Licencia parental flexible, lo que permitiría a la madre o el padre cambiar un periodo de su licencia por el doble del periodo, si trabaja medio tiempo. Actualmente la Licencia de paternidad es de una semana y se amplió a dos semanas.

De esta forma se eliminarían los sesgos de contratación de mujeres en el mercado laboral derivado de los costos diferenciales asociados a la contratación de mujeres en edades fértiles, ayudando al cierre en las brechas de desempleo entre hombres y mujeres.

### **c. ¿Qué medidas específicas se han implementado para promover el ingreso, reingreso y avance de la mujer en el mercado laboral?**

El sector trabajo ha implementado diversas medidas para promover el ingreso, reingreso y avance de la mujer en el mercado laboral. Los esfuerzos que ha venido haciendo el Gobierno Nacional en Equidad de Género, así como las acciones desarrolladas por la Unidad del Servicio Público de Empleo -USPE y su red de prestadores dan cuenta de los resultados obtenidos en materia de empleabilidad; es así como **204.860 mujeres** encontraron un trabajo formal a través del Servicio Público de Empleo, con corte a julio de 2021. La USPE tiene implementada a través de la red de prestadores la Estrategia de inclusión laboral con enfoque de género, la cual tiene por objetivo promover acciones desde el nivel territorial para la inclusión y el cierre de brechas de género que permitan mejorar las condiciones de acceso al empleo en igualdad de oportunidades.

También se han ejecutado diversas acciones que buscan promover la inclusión laboral de las mujeres, entre las cuales se destacan:

1. Lanzamiento de la Guía de Inclusión Laboral con Enfoque de Género;
2. Diseño de una formación virtual con apoyo de OIT, con el fin de promover ambientes laborales con enfoque de género y la inclusión de las mujeres en el mercado laboral;
3. Asistencia técnica y acompañamiento a la red de prestadores por parte de la Unidad del Servicio Público de Empleo;
4. Trabajo articulado con la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, la Cámara Colombiana de la Construcción – CAMACOL y prestadores del USPE para la implementación de un piloto que promueva la vinculación de mujeres en el sector de la construcción en el departamento de Caldas, a través de la iniciativa “*Construimos a la Par*”, entre otras.

De otra parte, en el marco de la pandemia, se han adoptado medidas específicas en pro de la empleabilidad de las mujeres como son la **Directiva presidencial 11**, mediante la cual el Gobierno nacional da instrucciones precisas a las cabezas de sector para que, en el marco de la reactivación económica, emprendan acciones que propendan por el cierre de las brechas de género. Gracias a esta iniciativa se han concretado con 16 entidades compromisos que generarían 800 mil oportunidades de empleo para las mujeres.

Además de la Ruta de inclusión laboral con enfoque de género, se destaca la Reforma tributaria con sello de mujer, ya que la recién sancionada Ley de Inversión Social contiene medidas orientadas a mitigar los efectos de la crisis generada por la pandemia sobre las condiciones de pobreza y desigualdad de las mujeres, así como también, promover el acceso de las mujeres a las

oportunidades de empleo, focalizadas en los grupos de mayor afectación.

Esta Ley contiene medidas específicas para **retener** el empleo formal de las mujeres a través del Programa de Apoyo al Empleo Formal, que prioriza la micro y pequeña empresa de menos de 50 trabajadores, destacando que se mantiene el beneficio especial para las mujeres de un 50% y del 40% para los hombres. También se pretende **generar** nuevas oportunidades de empleo a través de un beneficio diferencial para mujeres en el incentivo a la creación de nuevos empleos. En ese sentido, se otorgará un subsidio del 15% sobre el SMLV para los nuevos empleos de mujeres, y 10% para los hombres, mayores de 28 años y que devenguen hasta 3 salarios mínimos legales mensuales vigentes. El subsidio para toda la población joven entre 18 y 28 años sería del 25%. Estimaciones de Hacienda apuntan a que **más de 350 mil mujeres se beneficiaran con esta medida**.

#### **4. Abordar la creciente informalidad del trabajo y la movilidad de las trabajadoras mujeres (párrafos (nn) a (qq))**

##### **a. ¿Qué medidas se han implementado para promover la transición del desempleo informal al desempleo formal remunerado para las mujeres?**

Durante la vigencia 2020, en el marco de la emergencia económica, social y ambiental, el Gobierno Nacional y las carteras de los distintos sectores, expedieron un paquete de medidas que buscaron generar acciones concretas para mitigar los efectos de la emergencia generada por la pandemia de COVID-19 y proteger, no solo, la salud y la vida, sino también el empleo. Algunas de estas medidas han logrado extenderse hasta la vigencia 2021, manteniendo un esquema de protección al empleo y amparo ante el desempleo.

El Ministerio del Trabajo reporta medidas de retención laboral y medidas de protección del trabajador cesante, mediante un seguro de desempleo. En lo que se refiere a las medidas específicas para mujeres, las herramientas más importantes para referir son los incentivos tributarios para los empleadores, medidas que buscan que el aparato productivo pueda utilizar estos incentivos en el proceso de reactivación económica y el incremento en los puestos de trabajo.

Algunas medidas desarrolladas para la contratación de personas con enfoque diferencial son el Incentivo para mujeres víctimas de la violencia e Incentivos para mujeres en materia de emprendimiento. Una de ellas es el “*Fondo Mujer Emprende*”, creado con la Ley 2069 de 2020, el cual activa la canalización de recursos públicos y privados del orden nacional, regional e internacional, destinados al diseño y colocación de productos y servicios financieros para mujeres empresarias, presta la asistencia técnica necesaria para la estructuración de iniciativas, así como para la promoción y comercialización de sus productos y servicios.

De otra parte, la estrategia de reactivación *Colombia se reactiva con las mujeres*, en el marco del Plan de reactivación del Gobierno nacional *Compromiso por Colombia*, tiene dos ejes centrales. Uno de Mitigación, que gira en torno a proteger a la población de mujeres más vulnerables y mejorar las condiciones de equidad. El segundo es el eje de reactivación económica a través de medidas que garanticen el acceso de mujeres a oportunidades de empleo formal tales como el Programa de Apoyo al Empleo Formal (PAEF) que consiste en un subsidio del 40% para el salario de los hombres y el 50% para el salario de las mujeres, bajo el entendido que estas han sido las más afectadas por la crisis económica generada por la pandemia.

Gracias a medidas como el PAEF con enfoque diferencial logramos retener 1.7 millones de empleo de mujeres que corresponde a la tercera parte del empleo formal. Con la extensión de este programa esperamos beneficiar a 196.370 mujeres.

Los esfuerzos del Gobierno de Colombia por preservar el empleo formal de las mujeres empiezan a dar frutos. En julio de 2021 más de 1.5 millones de mujeres recuperaron sus empleos, siendo el primer mes en que las mujeres lideran la recuperación del empleo, y siendo la mayoría trabajos formales.

## **5. Gestión del cambio tecnológico y digital para el empoderamiento económico de la mujer (párrafos 40 (tt) a (aaa))**

### **a. ¿Qué acciones específicas se han tomado para apoyar el acceso de las mujeres al desarrollo de habilidades y al trabajo decente en campos emergentes, incluyendo ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas?**

Desde el Ministerio TIC de Colombia se desarrollan iniciativas que buscan impactar de manera importante a la población femenina. En primer lugar, se destaca **“Por TIC Mujer”**, programa que impulsa el protagonismo y la activa participación de las mujeres de las diferentes regiones de Colombia en el uso y apropiación de las TIC, a través de procesos de formación virtual certificados, promoviendo el empoderamiento femenino y la producción de contenidos digitales, como un mecanismo de generación de ingresos y de prevención de violencias a través de entornos digitales. Este programa, que inició como un piloto en el año 2019, ha logrado beneficiar a más de 20.000 mujeres. En la vigencia 2021, llegará a más de 40.000 mujeres de todo el territorio colombiano.

De otro lado, cabe mencionar el programa **“Chicas STEAM”**, que nace con el propósito de incentivar en las nuevas generaciones de mujeres colombianas, su interés por los campos STEAM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería, Artes y Matemáticas por sus siglas en inglés) a partir de un proceso virtual de formación y mentoría, basado en actividades experimentales y desarrollo de proyectos. “Chicas STEAM” incentiva el interés de las niñas y jóvenes adolescentes de 12 a 15 años por estas áreas del conocimiento, que tradicionalmente han sido campos liderados por hombres. En el 2021 este programa llegará a más de 6.400 chicas de todo el territorio colombiano, con talleres y laboratorios virtuales, mentorías personalizadas, materiales y experiencias que refuerzan sus conocimientos y habilidades, y alientan su pasión por las carreras profesionales STEAM.

## **6. Fortalecimiento de la voz, el liderazgo y la toma de decisiones colectivos de las mujeres (párrafos 40 (tt) a (aaa))**

### **a. ¿Qué esfuerzos específicos se han realizado para apoyar la participación y el liderazgo de las mujeres en sindicatos, organizaciones de trabajadores y organizaciones de empleadores?**

En el marco de las negociaciones nacionales del año 2021, la temática referente a género fue liderada por la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer -CPEM; en conjunto con el Ministerio del Trabajo, y el Departamento de la Función Pública. Durante el mes de julio de 2021, se desarrollaron más de 5 espacios de negociación entre el gobierno y mujeres líderes, delegadas de las organizaciones sindicales. El pliego de solicitudes atendido abarcó las siguientes temáticas: Políticas de género y equidad; Bienestar y Capacitación; Vivienda, y Trabajo Decente.

Como resultado de estos espacios se llegó a 29 acuerdos dentro de los cuales se destacan la participación activa de las organizaciones sindicales en el proceso de formulación/actualización de la segunda etapa de la Política Pública para las mujeres con enfoque diferencial y de género.

## **7. Fortalecimiento del papel del sector privado en el empoderamiento económico de la mujer (párrafos 40 (bbb) a (eee)).**

### **a. ¿Qué esfuerzos se han realizado para alentar a las empresas e instituciones privadas a incorporar las consideraciones de igualdad de género en las políticas y prácticas?**

En 2012, el Ministerio del Trabajo y el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República –Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer-, con el apoyo técnico del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo –PNUD- y la Entidad para la Igualdad de Género y el empoderamiento de la Mujer -ONU Mujeres-, suscribieron un memorando de entendimiento con el propósito de fortalecer las capacidades en el desarrollo de una política que



promueva la igualdad entre hombres y mujeres, la autonomía económica como medio para combatir la pobreza y propiciar el mejoramiento de sus condiciones de vida.

En el marco de esta alianza nace el “Sello Equipares” como un instrumento e incentivo para generar cambios en las relaciones laborales entre hombres y mujeres, al interior de las organizaciones para que estas se comprometan con el cierre de brechas de género que enfrentan las mujeres. El Sello es un Sistema de Gestión de Igualdad de Género que permite identificar y superar las brechas de género en las empresas y organizaciones y es liderado por el Ministerio del Trabajo desde el año 2013, con el acompañamiento técnico del PNUD.

Este reconocimiento permite a los distintos actores como el sector público, el sector privado y a la cooperación internacional, sumarse a la consecución de un trato igualitario y no discriminatorio en el mercado laboral por razón al género. También existe el Sistema de Gestión de Igualdad de Género – SGIG Equipares para PYMES; y el Sistema de Gestión de Igualdad de Género Alternativo en la Ruralidad, y Equipares Público, que buscan generar cambios transformadores para mejorar la vida de mujeres a través de políticas y servicios diseñados para todos.

#### **b. ¿Qué medidas se han tomado para incrementar la inversión y el apoyo a las mujeres emprendedoras?**

Colombia es una nación de Mujeres Emprendedoras, nuestra meta a 2022 es tener 1 millón de mujeres emprendedoras, 500 mil rurales y 500 mil urbanas, llegando a ser el país líder mundial en generación de oportunidades económicas a través de emprendimiento. Por ello, como parte de la **Ley de Emprendimiento y el Fondo Mujer Emprende y Compras Públicas**, el 4 de junio de 2020, por primera vez en la historia de Colombia, se creó el patrimonio autónomo para promover, financiar y apoyar el emprendimiento, formalización y fortalecimiento empresarial de las mujeres. Se trata de un fondo a través del cual las empresas y proyectos productivos de las mujeres colombianas tendrán un apoyo técnico y monetario específico.

También se destaca la iniciativa **Núcleo E – Mujer** que busca adjudicar recursos de cofinanciación no reembolsables a propuestas que tengan por objeto fomentar el empoderamiento económico de mujeres rurales. Igualmente, se avanza en las **Compras públicas con enfoque de género**, ya que la aprobación de la ley de emprendimiento estableció diferenciales para incentivar la participación de empresas de mujeres en el Sistema de Compras Públicas.

De acuerdo al análisis en cada uno de los sectores económicos, las entidades estatales incluirán requisitos diferenciales y puntajes adicionales en los procesos de contratación pública para incentivar emprendimientos y empresas de mujeres en el sistema de compras públicas. Esta es una herramienta potenciadora del emprendimiento femenino si se tiene en cuenta que en el último año se asignaron 1.3 millones de contratos a través del sistema de compras públicas, por 150.7 billones de pesos, lo que representa alrededor del 14% del producto interno bruto de nuestro país y esto podría llegar a dinamizar hasta 3 millones de empleos directos. Bajo este esquema ya estamos adelantando un piloto en el departamento de Boyacá.

De otro lado, se destaca la **Ley de Regalías** (Ley 2056 de 2020), la cual regula la organización y el funcionamiento del sistema general de regalías y establece que los ejercicios de planeación deberán priorizar en las inversiones, proyectos de inversión con enfoque de género, en desarrollo de las políticas públicas en pro de la equidad de la mujer, con énfasis en los temas de mujer rural. Ya está disponible la herramienta que permitirá a las mujeres de las regiones acceder a estos recursos. Con el DNP se construyó un proyecto tipo: Caquetá financiará a más de 200 organizaciones de mujeres emprendedoras con recursos por más de \$8.592 millones.

También cabe resaltar la **Ruta Mujer Emprende** como una herramienta que se ha trabajado con la Cámara de Comercio de Bogotá y que a través de Confecámaras se espera implementar en más departamentos del país, replicando el modelo de Cartagena. A través de esta ruta se lleva de la mano a las mujeres emprendedoras para hacer del crecimiento de sus negocios una realidad, a partir de 3 etapas: 1. Ruta Emprendedora orientada a convertir la idea en un negocio, combinando



las competencias como emprendedora; 2. Ruta de crecimiento para la formalización para empresarias orientada a que la empresa asegure su adecuado funcionamiento para poder crecer; y 3. Ruta de reinversión para empresarias orientada a que la empresa asegure su adecuado funcionamiento.

En suma, los temas de género son una prioridad para el Gobierno. Especialmente, el empoderamiento económico de las mujeres, el cierre de las brechas, el abordaje de las violencias basadas en género y la incorporación del enfoque de género en las acciones de respuesta a la migración proveniente de Venezuela y la pandemia del COVID-19. Una de las prioridades del Gobierno es que en el año 2030 Colombia sea el líder indiscutible a nivel internacional en el ODS 5 relativo a la equidad de género, para lo cual avanzamos en la política pública para convertir la equidad de género en una verdadera política de Estado.