



MEDIDAS NACIONALES PARA IMPLEMENTAR LA RESOLUCIÓN "MUJERES EN EL DESARROLLO"

El presente documento pretende informar sobre las medidas adelantadas por Colombia en los últimos 4 años para lograr el empoderamiento de las mujeres en el desarrollo, como herramientas de implementación de la Resolución de la Asamblea General relativa a las mujeres en el desarrollo (A/RES/74/235).

Así las cosas, a continuación Colombia presentará la referida información agrupada en 3 líneas: (i) acciones adelantadas en materia de empleabilidad para las mujeres colombianas; (ii) acciones para reducir la violencia contra la mujer; y (iii) acciones para una mejor distribución de los roles de cuidado.

1. Acciones adelantadas en materia de empleabilidad para las mujeres

Debido a la afectación diferencial de la pandemia sobre el empleo de las mujeres, el Gobierno Nacional, bajo el Liderazgo de la Vicepresidencia de la República y el acompañamiento técnico de la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, implementó una serie de medidas para la reactivación del empleo femenino en Colombia, dentro de las cuales se destacan:

i) Directiva presidencial para promover la empleabilidad en sectores altamente masculinizados

En el marco de la estrategia dirigida por el gobierno nacional “Un Compromiso por Colombia” orientada a impulsar la reactivación económica del país, el Presidente Duque instruyó a las carteras ministeriales a emprender acciones para la generación de empleos y emprendimientos de mujeres, a través de la Directiva Presidencial 11.

A partir de esa decisión, 14 entidades del orden nacional asumieron responsabilidades específicas para beneficiar a más mujeres, en el marco de sus programas, en sectores clave para la reactivación económica y tradicionalmente masculinizados, a saber: Construcción y vivienda; Minero energético e Infraestructura.

De acuerdo con la información entregada por las entidades que han asumido el compromiso con las mujeres del país, en el marco de la Directiva Presidencial 11, se puede concluir que la meta inicial de impactar 800 mil mujeres a 2022 ha sido rebasada, pues en el transcurso del 2021 el aumento fue de 970,353.

ii) Construimos a la par: La alianza con el gremio de la construcción para impulsar la empleabilidad de las mujeres

Así mismo, en el marco de la Directiva Presidencial 11 y bajo el liderazgo de la Vicepresidencia de la República, la Consejería Presidencial para la Equidad de la



Mujer, en alianza con CAMACOL, lanzó la estrategia Construimos a la par, la apuesta del gremio para promover la empleabilidad de las mujeres en el sector edificador.

La estrategia se enmarca en la ecuación de la productividad, dado que está demostrado que vincular mujeres en las organizaciones no solo aporta a la reputación de las empresas si no a sus resultados financieros, a la cultura de creatividad e innovación, a una mayor retención del talento humano, y a mejores ambientes laborales.

ECUACIÓN DE PRODUCTIVIDAD CAMACOL



Objetivos:

- Impulsar la generación e implementación de políticas empresariales de equidad de género
- Fomentar la formación de mujeres en línea con la demanda laboral y las habilidades requeridas (Catálogo de Cualificaciones del Sector de la Construcción).
- Acelerar la contratación y empleabilidad de mujeres.

iii) Reforma tributaria con enfoque de género

Por primera vez en Colombia un proyecto de Ley de reforma tributaria 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.

Es así como, el texto de ponencia para el primer debate del Proyecto de Ley No. 027/2021 (Cámara) 046/2021 (Senado) dicta una serie de disposiciones en materia de género orientadas a:

- Mitigar los efectos de la crisis sobre las condiciones de vida de las mujeres, mediante la focalización de mujeres cabeza de hogar dentro en el marco del programa Ingreso Solidario. Con esta medida mínimo 30% de los hogares beneficiarios deberán estar en cabeza de una mujer. A la fecha 1.9 millones de mujeres son beneficiarias titulares del programa, representando el 65% de la población beneficiaria.
- 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. 196.370 mujeres se beneficiarán con la extensión de este programa, esto, adicional a los 1,7 millones que ya se han beneficiado.

- 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.
- Liderar las decisiones económicas relevantes entorno a los temas fiscales y tributarios. De ahora en adelante, la conformación del Comité Autónomo de Regla Fiscal deberá tener representación de la mujer.

Resultados

En materia económica nuestra apuesta es generar más y mejores oportunidades para las mujeres. Un reciente informe de la OIT reveló como en América Latina y el Caribe las mujeres llevaron la peor parte en materia de empleo y autonomía económica. Bajo este contexto regional, Colombia se destaca como uno de los pocos países con resultados positivos en materia de empleo para las mujeres.

Durante el segundo trimestre de 2021 las mujeres lideraron la recuperación del empleo en Colombia, se recuperaron un total de 1.3 millones de empleos, de los cuales, 686 mil corresponden a mujeres (51.5%) y 645 mil a hombres (48.5%). Esta misma tendencia se replicó en las 13 principales ciudades, donde se recuperaron un total de 795 mil empleos durante el mismo periodo, de los cuales 423 mil corresponden a mujeres (53.2%) y 372 mil a hombres (46.8%).

Según estimaciones del Dane, si no hubieran existido ayudas institucionales en el país en el año 2020, la incidencia de pobreza monetaria en Colombia se hubiera incrementado a 46,1%, contrario a la cifra real que fue de 42,5%. Estas cifras nos permiten concluir que, es gracias a estas medidas que Colombia logró amortiguar el incremento de la pobreza monetaria en 3.6 puntos porcentuales, lo que se traduce en 2.2 millones de personas, de las cuales, 1.4 millones corresponden a mujeres que no cayeron en pobreza monetaria.

2. Acciones adelantadas para prevenir y eliminar todas las formas de violencia, acoso sexual y discriminación contra las mujeres y las niñas

Colombia, como un hito histórico importante, incluyó por primera vez en el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 denominado “Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad”, un apartado específico para la mujer, denominado: “Pacto de Equidad para las Mujeres”. Este apartado contiene una línea de política sobre el Derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencias.

En desarrollo de dicha línea y bajo el liderazgo de la Vicepresidenta de la República, Marta Lucía Ramírez, se han implementado, entre otras, las siguientes medidas orientadas al empoderamiento de las mujeres como medio para prevenir y eliminar



todas las formas de violencia, acoso sexual y discriminación contra las mujeres y las niñas:

- **Casas de Mujeres Empoderadas:** Son espacios de encuentro para las mujeres, en donde la institucionalidad local, con acompañamiento de la Vicepresidencia de la República y en coordinación con la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, impulsa su empoderamiento económico, educativo, político y la promoción del derecho a una vida libre de violencias. A la fecha se han entregado 25 casas en Nariño, Norte de Santander, Villa del Rosario, Valle del Cauca, Quibdó, Riohacha, Santander, Tolima, Envigado, Manizales, Guainía, Valledupar, Santa Rosalía, Tame, La Estrella, Tunja, Tumaco, Barbacoas, La Dorada, Quindío, Risaralda, Yumbo, Dagua, Palmira y Montería.

INÉS - Iniciativa Nacional de Equidad, Emprendimiento y Seguridad de Mujeres en Sectores Rurales: Esta estrategia lleva justicia y oportunidades económicas a la puerta de la mujer rural y sus familias para lograr su empoderamiento. El componente de Justicia a la Puerta de INES despliega acciones encaminadas a la prevención y atención de violencias contra las mujeres en zonas rurales.

Durante 2020 y 2021 INÉS recorrió 22 municipios en 18 departamentos, Florencia y San Vicente del Caguán en Caquetá; Yopal, Casanare; Bogotá y Soacha, Cundinamarca; Riohacha y Fonseca en La Guajira; Melgar, Tolima; Buenaventura y Palmira en Valle del Cauca; Baranoa, Atlántico; El Carmen de Bolívar, Bolivar; Colombia, Huila; Ipiales, Nariño; Leticia, Amazonas; Mitú, Vaupés; Barranca de Upía, Villavicencio; Sogamoso, Boyacá, y Canalete, Córdoba. En 2022 INÉS se está desarrollando en siete municipios adicionales: Apartado, en Antioquia; Manzanares, Caldas; Manaure Balcón del Cesar, Cesar; San José del Guaviare, Guaviare; Belén de Umbría, Risaralda; San Gil, Santander y San Onofre, Sucre.

ELSA: espacios laborales sin acoso sexual: Haciendo uso de las tecnologías de la Cuarta Revolución para prevenir y atender las violencias contra las mujeres, y gracias al acompañamiento del Banco Interamericano de Desarrollo –BID– en asocio con Gender Lab y la Consejería Equidad Mujer, se está implementando una plataforma tecnológica que, mediante el uso de algoritmos e inteligencia artificial, permitirá identificar, abordar y prevenir el acoso sexual en el ámbito laboral. En 2020 y 2021 participaron 22 organizaciones públicas y privadas en el país.

3. Mejor distribución en los roles de cuidado

La pandemia del COVID-19 dificultó la terciarización de las actividades de cuidado no remunerado relacionadas con: Suministro de alimento, cuidado pasivo, vestuario, limpieza y mantenimiento, compras del hogar, Actividades con menores de 5 años, apoyo a personas del hogar y voluntariado.



A nivel mundial las mujeres dedican el triple del tiempo que los hombres en actividades no remuneradas del hogar: Mujeres 4 horas 11 minutos mientras que los hombres 1 hora y media.

En Latinoamérica este fenómeno se replica. Las mujeres en nuestro continente dedican en promedio 7 horas y 36 minutos a actividades no remuneradas del cuidado; mientras que los hombres dedican 2 horas 43 minutos.

En Colombia, los últimos resultados la Encuesta Nacional del Uso del Tiempo para el cuatrimestre enero-abril de 2021, revelan que 90.8% de las mujeres vs. 63.8% de los hombres realizan labores de cuidado no remunerado en el marco de la pandemia. Además, en relación con las actividades de trabajo no remunerado, las mujeres dedican al día en promedio 7 horas 55 minutos, mientras que los hombres dedican en promedio 3 horas y 10 minutos en el día.

La encuesta se realizó por primera vez a la población que se identifica como campesina. Respecto de esta población, la participación en actividades de trabajo no remunerado vincula al 94.7% de las mujeres y al 57,9% de los hombres, evidenciando que la brecha de trabajo no remunerado se amplía en el campo. Estas mujeres dedican en promedio 9 horas y 37 minutos a actividades no remuneradas del hogar (una hora y media más que las mujeres urbanas) mientras que los hombres en estas zonas dedican 3 horas 35 minutos a estas actividades.

Bajo ese contexto, con el fin de aportar soluciones y mejorar la situación de las mujeres colombianas, el gobierno:

1. Implementó una Política nacional de cuidado

En nuestro actual plan de desarrollo “Pacto por Colombia, pacto por la equidad” se destinó una sección a la economía del cuidado, denominada “Cuidado una apuesta por la articulación y corresponsabilidad”. En ella se plantea como objetivo desarrollar una política pública de cuidado que contemple la articulación y coordinación de sistemas e instancias interinstitucionales.

Hoy contamos con una propuesta de política pública de cuidado y se definen los lineamientos para su formulación y tenemos un proyecto de decreto para la creación de la comisión intersectorial de cuidado, que será presidida por esta Consejería y que tendrá a cargo la coordinación y articulación intersectorial para la implementación de la Política Pública de Cuidado. En esta, se definen cuatro líneas directamente relacionadas con el cuidado, hacia donde las intervenciones deben estar direccionadas:

- **Infraestructura para el cuidado:** Relacionado con el rol que tienen la infraestructura, el transporte y los servicios públicos en el tiempo y esfuerzo dedicado a las labores de cuidado.
- **Roles sociales:** La división sexual del trabajo en la que tradicionalmente se le asignan las labores del cuidado y del hogar más a las mujeres, independientemente de su condición de empleo, lo que genera una sobrecarga de trabajo a diario para ellas.
- **Producción de servicios:** Se refiere a cómo los cambios demográficos y epidemiológicos juegan un papel en la demanda del cuidado, y cuáles son los servicios que se deben proveer para cubrir esas necesidades.



- **Autocuidado:** La importancia de promover medidas de prevención en salud y desarrollo de capacidades que ayuden a disminuir la demanda de cuidado por enfermedad o carencia de capacidades.

2. Realizó jornadas de vacunación para una reactivación Segura

Desde el inicio de pandemia se estableció un plan claro de vacunación, que avanza con satisfacción que empezó por priorizar la población más vulnerable, los mayores de 80 años y el personal de salud; y que progresivamente fue incluyendo a todas las personas de diversos grupos etarios, personas con comorbilidades incluso menores que ya están siendo vacunados.

Gracias a esta gestión, y a la labor del Ministerio de salud y las entidades territoriales, colombianas y colombianos cuentan con un esquema completo de vacunación que les ha permitido retornar a sus labores y poder así generar ingresos. Además, uno de los grupos poblacionales priorizados ha sido el personal docente, y gracias a ello fue posible el pasado 15 de julio el retorno a clases, una medida importantísima para muchas mujeres, sobre todo de los sectores de la población más vulnerable que no habían podido retomar sus actividades económicas debido a la imposibilidad de tercerizar las labores de cuidado.

3. Expidió la Ley de licencia parental compartida

El 17 de junio de 2022 fue aprobado en cuarto debate en plenaria del senado el Proyecto de Ley que crea la Licencia parental compartida e incrementa la Licencia de paternidad a 2 semanas, con posibilidad de ampliación en hasta 5 semanas, gradualmente, en la medida en que se reduzca el desempleo estructural. Para acceder a este beneficio el padre debió haber cotizado durante todo el tiempo de gestación, asegurando así que los costos se distribuyen entre el cotizante y el empleador, además que dicha medida no se traduzca en un costo proporcionalmente mayor para el SGSSS.

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.

Es importante resaltar que medidas como esta son beneficiosas para fomentar la empleabilidad de las mujeres, debido a que reducen dos de las principales brechas laborales que enfrentan las mujeres:

- **Brecha de desempleo.** Que surge de los sesgos de contratación de mujeres en el mercado laboral, en donde se consideran los costos diferenciales asociados a la contratación de mujeres en edades fértiles. Esta medida se traduce en una reducción en la brecha de desempleo entre hombres y mujeres que pasó de 5% antes de pandemia al 9% en el primer trimestre de 2021.
- **Brecha de participación laboral.** La iniciativa promueve la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en las cargas de cuidado para la crianza de los hijos y esto se traduce en una mayor participación



laboral de las mujeres. Esto, en tanto que muchas mujeres se retiran de sus trabajos debido a las labores de cuidado del hogar, situación que se ha profundizado durante la pandemia.

4. Soluciones especiales

Junto con el sector privado se crearon estrategias con soluciones reales para las mujeres en sus periodos vitales más importante. Es así como con Finagro desarrollamos una línea de crédito adaptada a las necesidades de la mujer rural el concepto de economía del cuidado en el *scoring* crediticio, para otorgar cofinanciación de la cuota No. 6 y cuota No. 12, además del subsidio a tasa.

Esta medida busca reconocer económicamente bajo dos cuotas de cofinanciación, el valor de las actividades no remuneradas, dado que la carga de trabajo la asumen en un mayor porcentaje las mujeres en el hogar. Aquellas, que usualmente buscan microcréditos para el desarrollo de sus emprendimientos y el logro de su autonomía económica, se ven altamente beneficiadas de estas iniciativas, que disminuyen la dependencia de ellas con sus parejas, y en la mayoría de los casos, reduce el índice de VBG.

Asimismo, con el comité de género de Asobancaria y bajo el liderazgo de Banca Mia, se lanzó recientemente un seguro de maternidad inspirado en las mujeres emprendedoras que tomen la decisión de ser madres, brindándoles una solución de ingresos durante los cuatro primeros meses después del parto a través de módicas cuotas, que van desde los 3.200 pesos y hasta los 5.600 pesos, y que cubren, además de la renta por licencia de maternidad, un auxilio para gastos médicos y para pago de deudas.

Resultados

432 mil mujeres que se dedicaban a oficios del hogar salieron de la inactividad y La tasa global de participación para las mujeres se ubicó en 50% incrementándose 2.7 puntos porcentuales con relación a los niveles de agosto de 2020. Lo anterior representa un avance que ha sido posible gracias a un plan de vacunación seguro y a la apertura de colegios, lo que ha permitido un retorno de las mujeres al mercado laboral; además del impulso a acciones de economía del cuidado tanto desde lo público como en alianza con el sector privado.