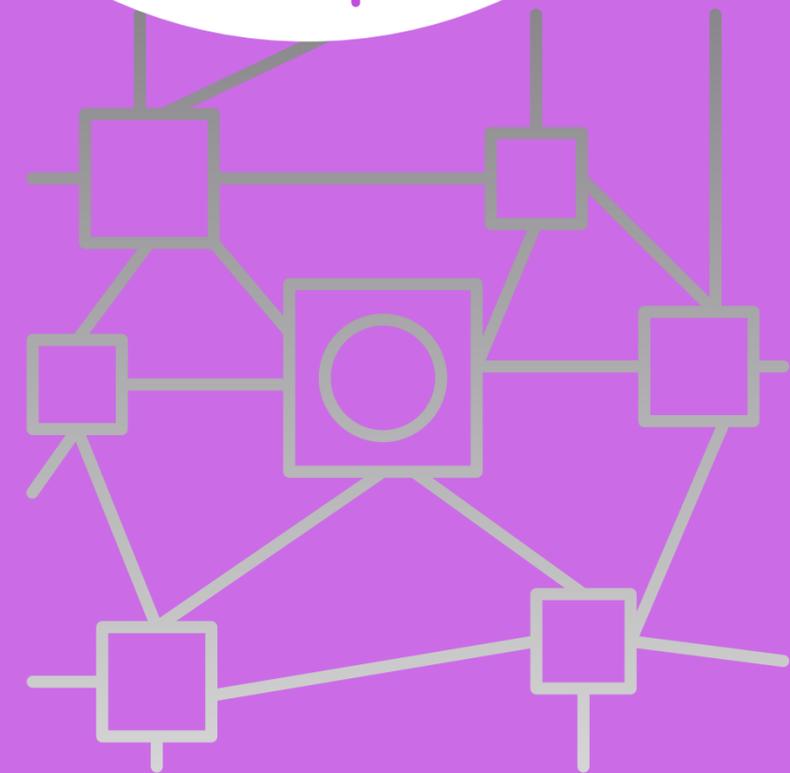


ESTRATEGIA DE GÉNERO

JOVESOLIDES COLOMBIA





jovesolides
COLOMBIA

Avenida El Consulado,
Sector Villa Sandra
Calle 30 No. 64-28 2do. Piso
Oficina 202
Tel 315 565 21 07

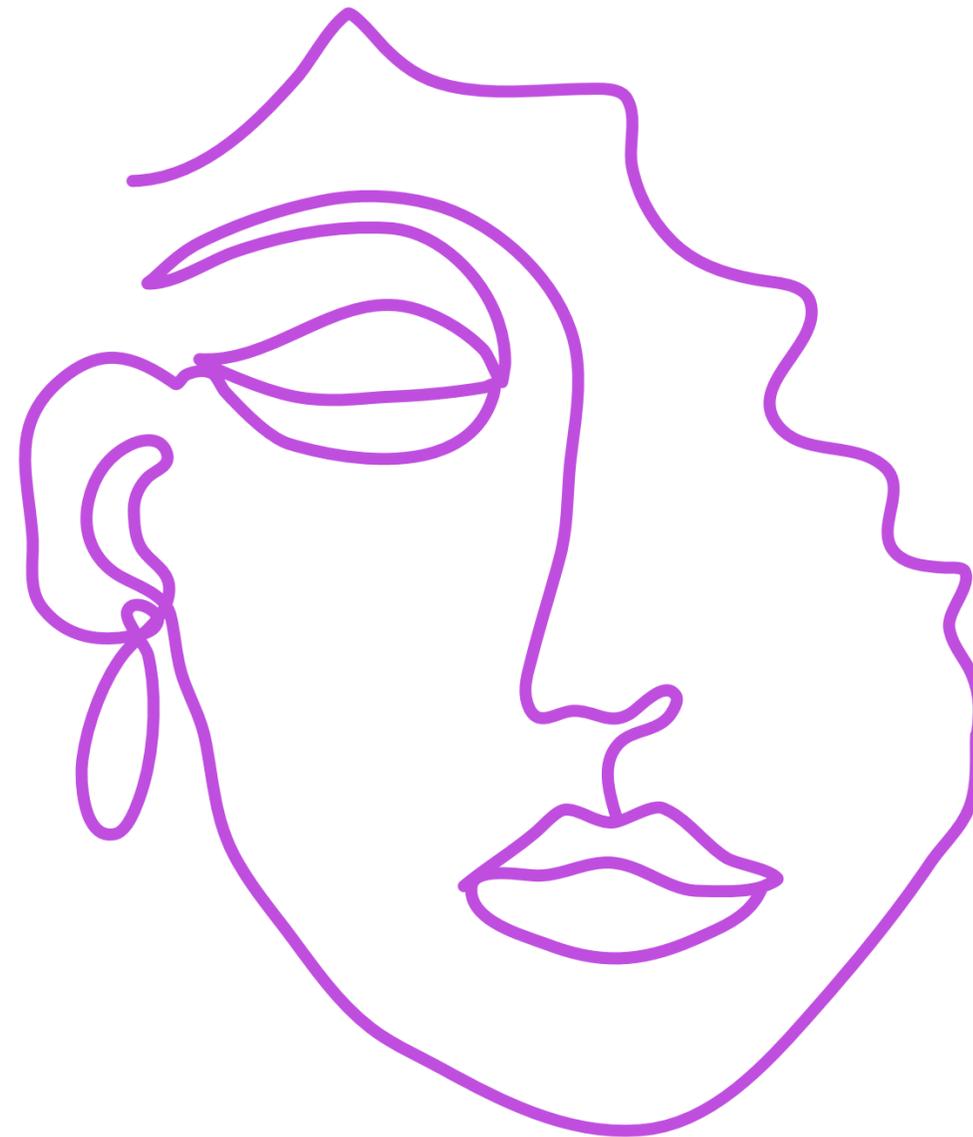
www.jovesolidescolombia.org
infocolombia@jovesolides.org
Jovesolides Colombia



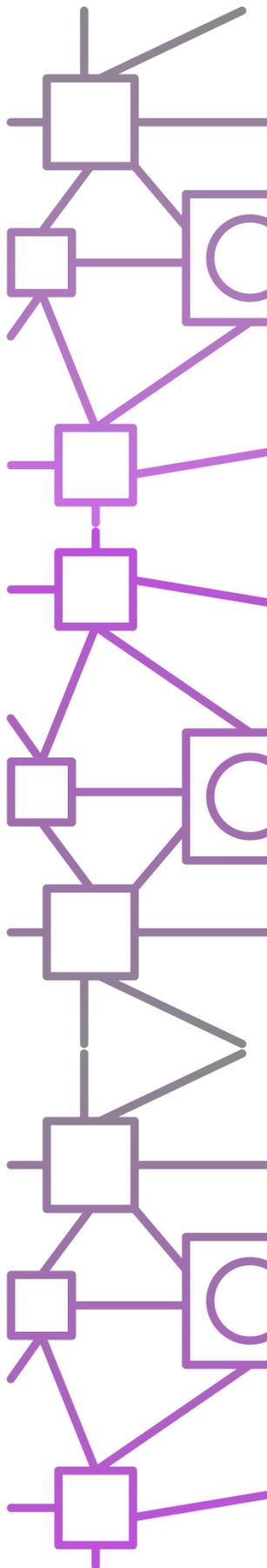
Cartagena de Indias, D.T y C
Colombia

10 páginas

2023



Educación para el Desarrollo



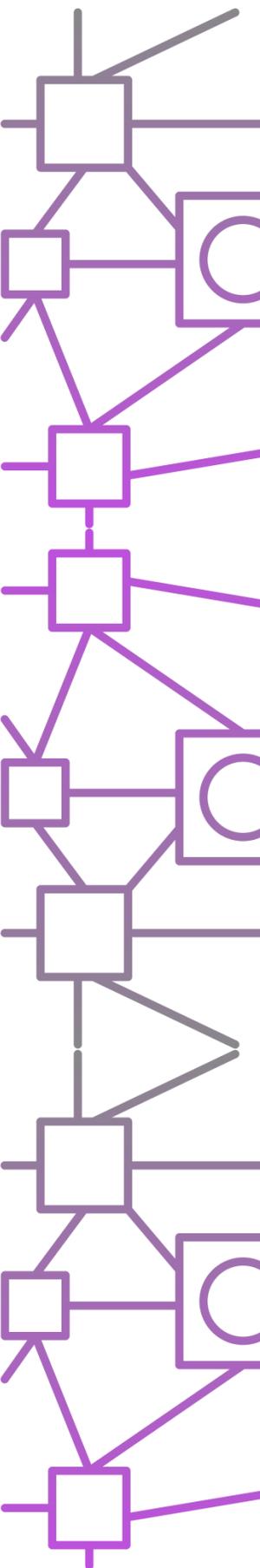
PRESENTACIÓN

La Fundación Jovesolidés Colombia, considera que la distribución paritaria en los órganos de control social ayuda a las organizaciones no solo a crear un óptimo ambiente de trabajo para hombres y mujeres, sino para beneficiarse del mismo.

Existen investigaciones que demuestran que un buen balance de género en una compañía lleva a un mejor desempeño en inversión, innovación, sostenibilidad, servicio al cliente, que las que no lo tienen.

Es por eso, que la equidad de género para Jovesolidés Colombia, no se refiere solamente a una igualdad en el número hombres y mujeres en una empresa, sino en el trabajo que realizan, en el pago por un trabajo equivalente, en las posibilidades de escalar posiciones, de acceder a entrenamientos, mentorías y en tener las mismas facilidades en el trabajo, es por ello, que nuestra representación máxima está en manos de una mujer quien ocupa la Dirección General de la organización desde el año 2011 y la Dirección y Coordinación del Área de Cooperación Internacional al desarrollo de la Fundación también se encuentra liderada por una mujer desde el año 2013.

Estamos siendo coherentes con la postura y visión de las políticas públicas de nuestro país, en Colombia se reducen las diferencias entre sexos. Colombia tiene hoy una brecha de género del 75.8%. Con ese porcentaje Colombia está en la posición 22 del ranking. Las diferencias entre hombres y mujeres no son grandes si las comparamos con las del resto de los países analizados.

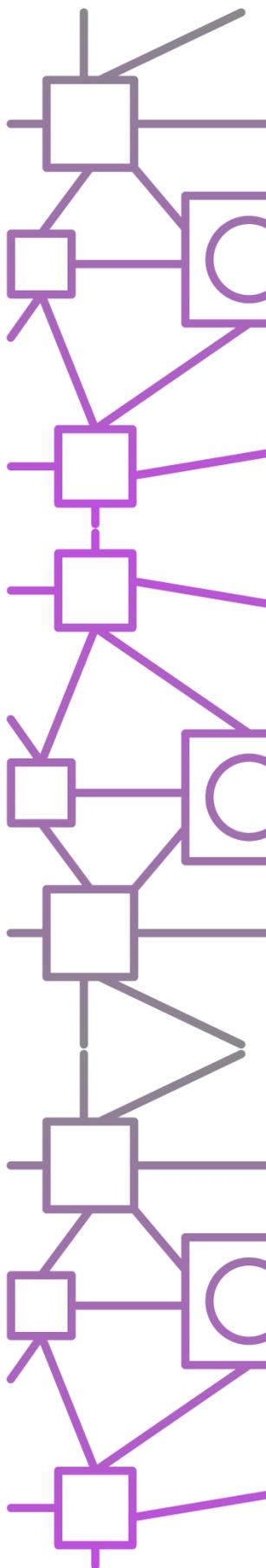


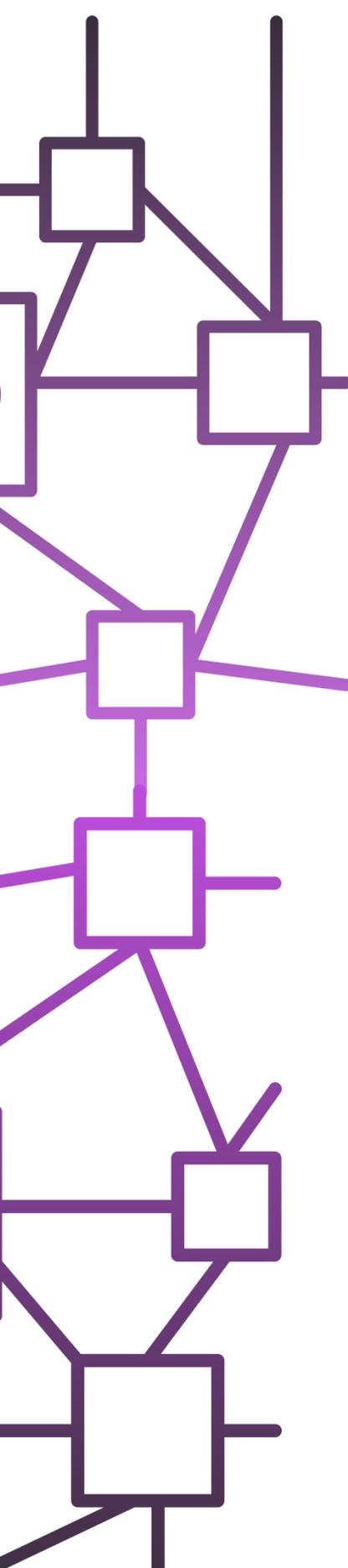
PRESENTACIÓN

En Colombia han disminuido las diferencias entre hombres y mujeres respecto al pasado año, que se encontraba en la posición 40. El índice de la brecha de género analiza la división de los recursos y las oportunidades entre hombres y mujeres en 153 países. Mide el tamaño de la brecha de dicha desigualdad de género en la participación en la economía y el mundo laboral cualificado, en política, acceso a la educación y esperanza de vida.

En conclusión, Jovesolides Colombia, destaca que la fundación adelanta procesos de diversificación desde catorce (14) años cuando se vinculó la primera mujer a un cargo directivo. Tal situación se dio con la contratación de la Coordinadora Interna del Proyecto; puesto que venía siendo ocupado por cuatro (4) años por un hombre y posteriormente asumió la Dirección General de la Organización, Dirección que era liderada también por un hombre.

Desde esa época Jovesolides Colombia, es respetuoso en las contrataciones que realiza; porque no solo se fija en el número de mujeres empleadas, sino en la equidad de pago, condiciones para laborar, igualdad de oportunidades, identificación de talento y sobretodo flexibilidad en los horarios de trabajo.





"Agilizar la integración plena de las mujeres en el ámbito laboral, es necesario implementar políticas públicas efectivas acompañadas de prácticas empresariales inclusivas que promuevan la igualdad de oportunidades"

*Aracelly Peña
Directora General*



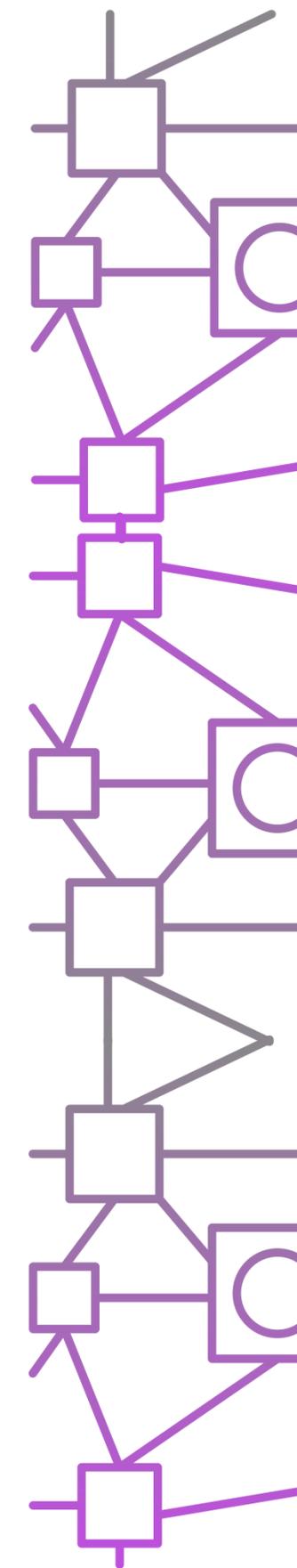
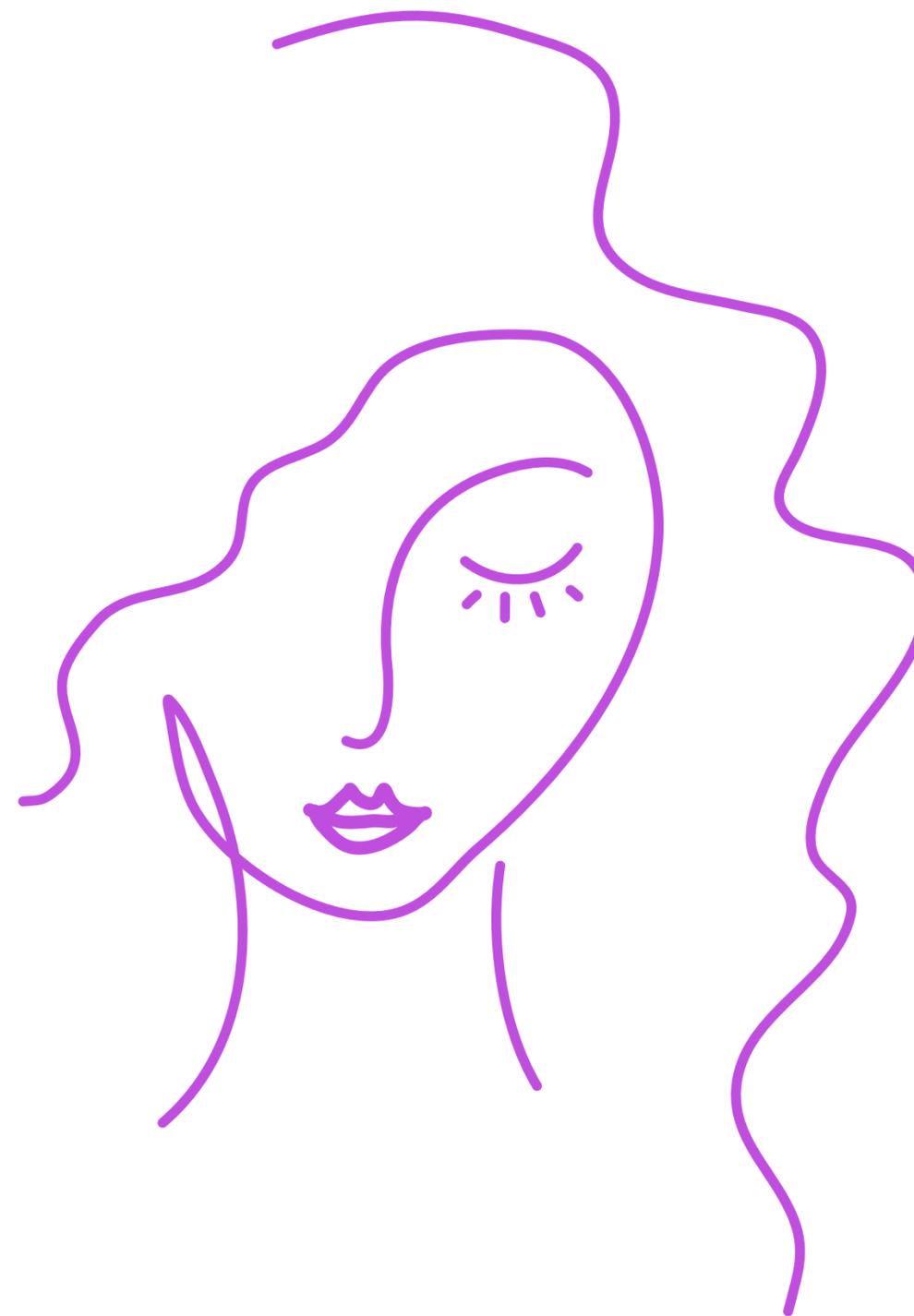
PARIDAD DE GÉNERO EN COLOMBIA

La Iniciativa de Paridad de Género de Colombia es un modelo de colaboración público-privada que busca acelerar el cierre de las brechas de género en participación laboral, remuneración y liderazgo.

La IPG de Colombia está impulsada por el gobierno nacional y 13 organizaciones líderes, con el apoyo del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y el Foro Económico Mundial (WEF) y que a través de un diagnóstico previo y un plan de acción asociado se espera cerrar las brechas en un tiempo no mayor a tres años.

Las organizaciones que se adhieren a la IPG llevan a cabo procesos de mejora que les permite posicionarse como líderes en diversidad e inclusión en el mercado laboral.

La IPG se encuentra en operación actualmente en Chile, Panamá, Argentina y próximamente en República Dominicana, Costa Rica y Perú.

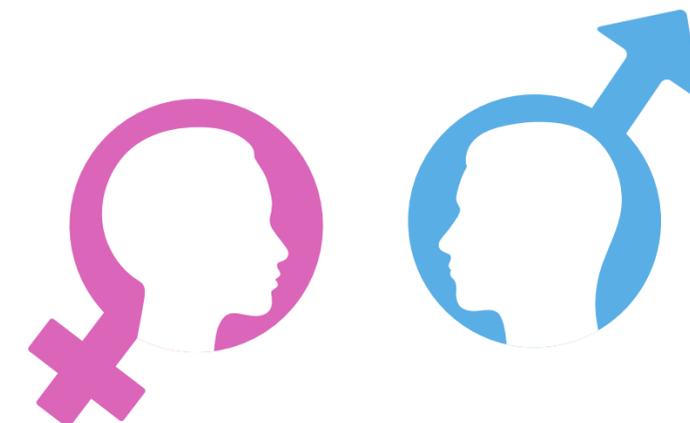


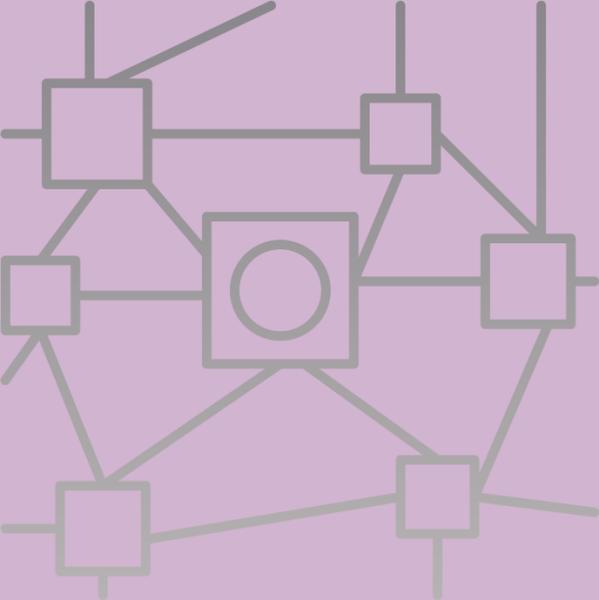
POLÍTICAS PARA LAS MUJERES Y PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO EN COLOMBIA

En este campo se han formulado e implementado en Colombia las siguientes políticas:

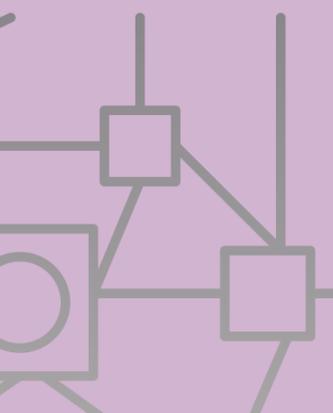
- 1984. Política para la mujer campesina. Conpes 2109. Ministerio de Agricultura.
- 1992. Política integral para las mujeres colombianas. Conpes 2626. Consejería Presidencial para la Juventud, la Mujer y la Familia.
- 1992. Política Salud para las mujeres, mujeres para la salud. Resolución 1531 de 1992, Ministerio de Salud.
- 1993. Política para el Desarrollo de la Mujer Rural. Conpes Social, Consejería Presidencial para la Juventud, la Mujer y la Familia.

- 1994. Política de Equidad y participación para la mujer. (EPAM). Conpes 2726, Departamento Nacional de Planeación DNP.
- 1997. Avances y Ajustes de la de la Política de Equidad y participación para la mujer, EPAM. Conpes 2941, DNP.
- 2003. Política Nacional de Salud Sexual y Reproductiva. Ministerio de Protección Social.
- 2003. Política Nacional Mujeres Constructoras de Paz y Desarrollo. Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer.





PRACTICAS EMPRESARIALES PARA LOGRAR LA PARIDAD DE GÉNERO



1. Promover la presencia equitativa de mujeres y hombres en la empresa



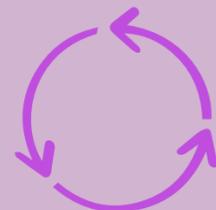
2. Hacer un uso del lenguaje inclusivo y de imágenes no discriminatorias y difundir el compromiso de la empresa con la igualdad en el entorno en el que desarrollamos nuestra actividad.



3. Disponer de planes y medidas de formación continua y especializada en materia de igualdad de género.



4. Disminuir y eliminar la segregación horizontal y vertical en la empresa.



5. Disponer de una política salarial y económica igualitaria.



6. Generar relaciones igualitarias en el seno de la empresa.



CONCLUSIÓN

Es necesario proponer acciones para mejorar ambientes laborales, equipos y herramientas más adaptadas, que permita que las mujeres se desarrollen profesionalmente en condiciones más equitativas, especialmente en tareas que demandan altas cargas de trabajo, esfuerzo físico o tareas aún masculinizadas.

Diseñar, rediseñar y reinventar elementos de protección individual y colectiva, permitirá desarrollar labores de manera más igualitaria. Se trata de hacer el trabajo de acuerdo con las diferencias anatómicas y físicas entre sexos.

Y por último, propiciar mayores oportunidades de crecimiento laboral hará que la mujer ocupe sectores económicos y ocupe cargos en los niveles jerárquicos de manera más natural. Esto requiere del empoderamiento de la mujer y de reconocer sus propias capacidades para aprovechar las oportunidades en cargos de liderazgo y romper los famosos "techos de cristal".





jovesolides
COLOMBIA

www.jovesolides.org

2022 – 2026