

Reporting Agency: PNUD
Country: COLOMBIA

STANDARD PROGRESS REPORT

No. and title: COL/88328 Desarrollo Económico Incluyente Urbano
Reporting period: Septiembre de 2015
Donor: Ministerio del Trabajo

Contenido

I. PROPÓSITO	1
II. RESULTADOS.....	2
Resultado 1 Consolidadas las capacidades del Ministerio para la operación del Programa de Certificación de Sistemas de Gestión de Igualdad de Género.....	2
Resultado 2. Estrategia Multimodal de comunicaciones para el empoderamiento de la sociedad en temas de equidad laboral y la socialización en medios del Programa de Certificación de Sistemas de Gestión de Igualdad de Género (SGIG)- Equipares diseñada e implementada	21
III. LECCIONES APRENDIDAS.....	23

I. PROPÓSITO

Duración del Proyecto: 2014-2016

Modalidad de Ejecución: DIM.

CPD: Se consolidan las capacidades nacionales, regionales y locales para alcanzar los ODM y reducir los niveles de pobreza y desigualdad.

CPAP: Se apoyan los mecanismos de promoción de desarrollo sostenible ambiental, social y económico en el ámbito regional y local en zonas rezagadas económicamente sobre la base de sus vocaciones productivas, los encadenamientos y el mercadeo territorial, inclusive iniciativas de desarrollo.

UNDAF: Entidades gubernamentales y privadas articuladas y fortalecidas para la generación de desarrollo productivo y sostenible y el trabajo decente y digno.

Objetivo: Potenciar las capacidades productivas de la población en pobreza y vulnerabilidad y ampliar sus oportunidades en materia de generación de empleos e ingresos, para que puedan ejercer con autonomía sus derechos como ciudadanos y mejorar su calidad de vida.

Convenio No. 218 del 2015

Objetivo: Consolidar las capacidades del Ministerio para la operación del Programa de Certificación de Sistemas de Gestión de Igualdad de Género (SGIG)-Equipares

Socios implementadores

N/A

II. RESULTADOS

RESULTADO 1. CONSOLIDADAS LAS CAPACIDADES DEL MINISTERIO PARA LA OPERACIÓN DEL PROGRAMA DE CERTIFICACIÓN DE SISTEMAS DE GESTIÓN DE IGUALDAD DE GÉNERO

Durante la vigencia del acuerdo se realizaron las siguientes actividades para consolidar las capacidades del Ministerio para la operación del Programa de Certificación de Sistemas de Gestión de Igualdad de Género

1.1 INFORME SOBRE LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA DE CERTIFICACIÓN DE SISTEMAS DE GESTIÓN DE IGUALDAD DE GÉNERO (SGIG) EN LAS INSTITUCIONES VINCULADAS AL PILOTO Y EN LA SEGUNDA Y TERCERA FASE (SI APLICA)

1.1.1. Selección conjunta con el Ministerio de Trabajo de las empresas en las que se implementará el SGIG en la tercera fase

Se realizaron acercamientos conjuntamente entre el Ministerio del Trabajo y el PNUD, en un conjunto amplio de empresas que incluye más allá de las empresas seleccionadas entre las que se incluyen Starbucks, 3M, Cablecol, UNAB, Vanguardia Liberal, Nexan, Esentia, Arcos Dorados – Mc Donalds.

Las siguientes siete (7) empresas fueron seleccionadas para vincularse al sello de equidad:

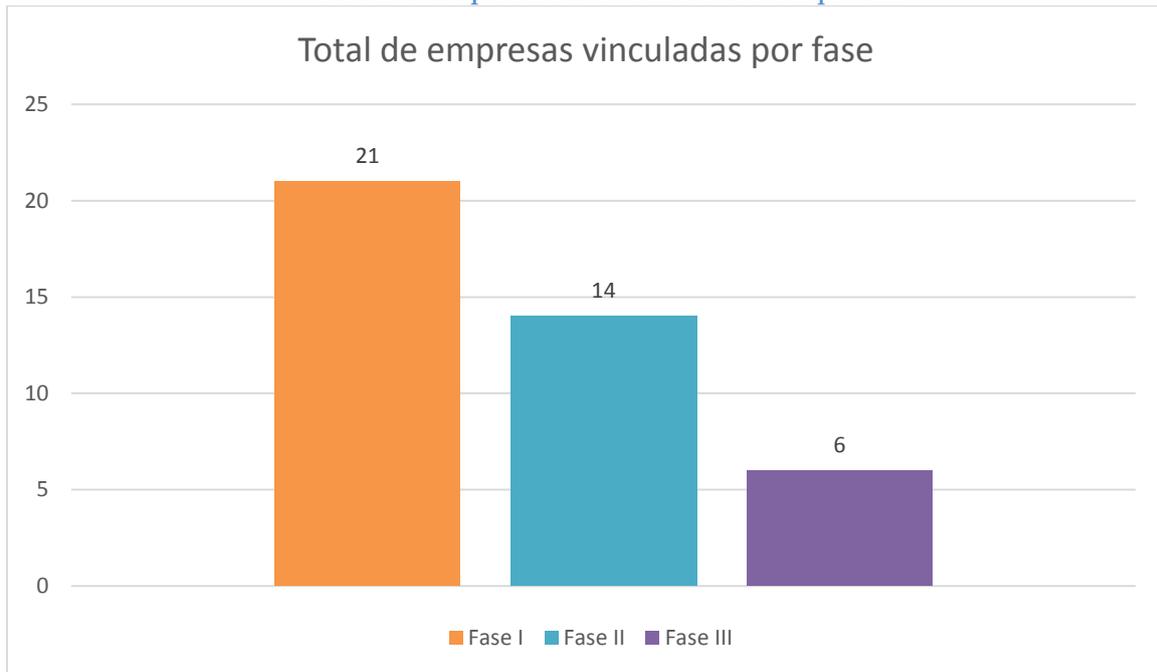
EMPRESAS	DEPARTAMENTO
1. COMFAMILIARES	HUILA
2. PROIN	HUILA
3. MILDCOFFEE	HUILA
4. Universidad Cooperativa de Cali	VALLE DEL CAUCA-CALI
5. Ultrahuilca	HUILA
6. Salsamentaria Las Brisas	HUILA
7. Coomotor	HUILA

A excepción de Coomotor, quien todavía está en proceso de expedición de la carta blanca, todas las empresas firmaron Acuerdo de Voluntades con el Ministerio del Trabajo, formalizando así su ingreso al sello de equidad laboral.

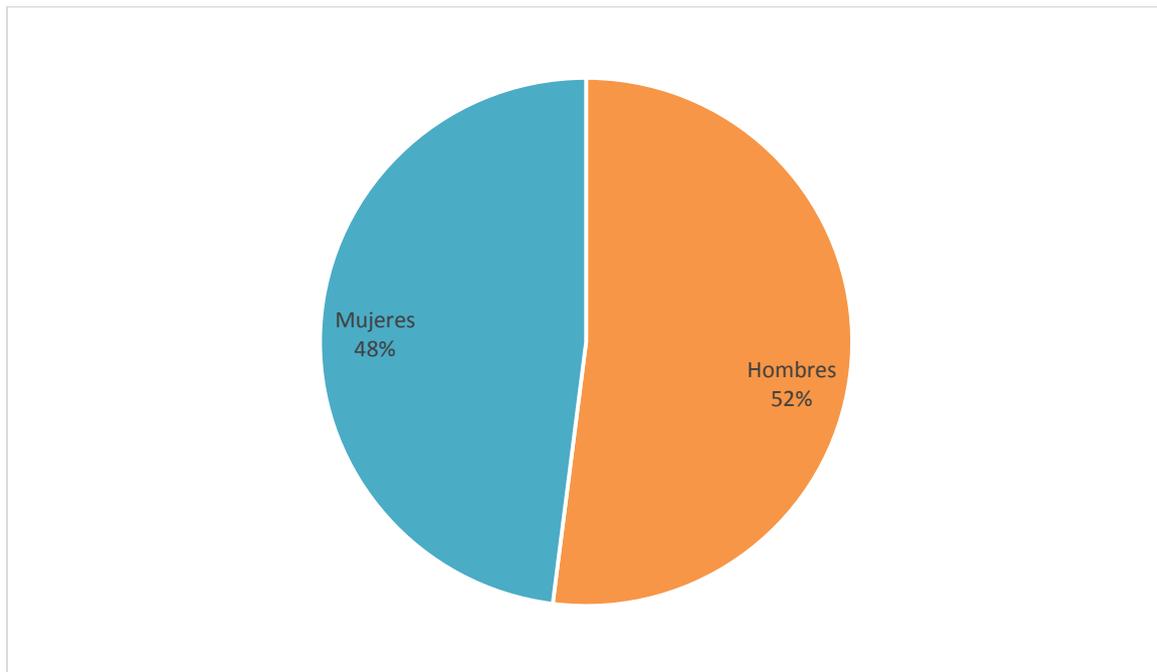
1.1.2. Acompañamiento en el proceso de implementación del programa EQUIPARES en las empresas participantes.

En términos globales los resultados del programa Equipares en lo corrido hasta finales de 2015 da cuenta de un total de 41 empresas vinculadas, a través de las cuales se impactan 78.219 trabajadoras (37.542) y trabajadores (40.677) con procesos de transformación cultural y organizacional tendientes al cierre de brechas de género en su interior, en sectores diversos como telecomunicaciones, transporte, agroindustria, infraestructura, industria extractiva, energía y construcción, entre otros. Del total de empresas, 16 cuentan con reconocimiento del Nivel I (esto es que formularon su política de género y su plan de acción), 14 empresas realizaron su auditoría interna, 8 empresas fueron auditadas por empresas externas y las mismas 8 alcanzaron el sello de plata del Nivel II.

Gráfica 1. Empresas vinculadas distribuidas por fase

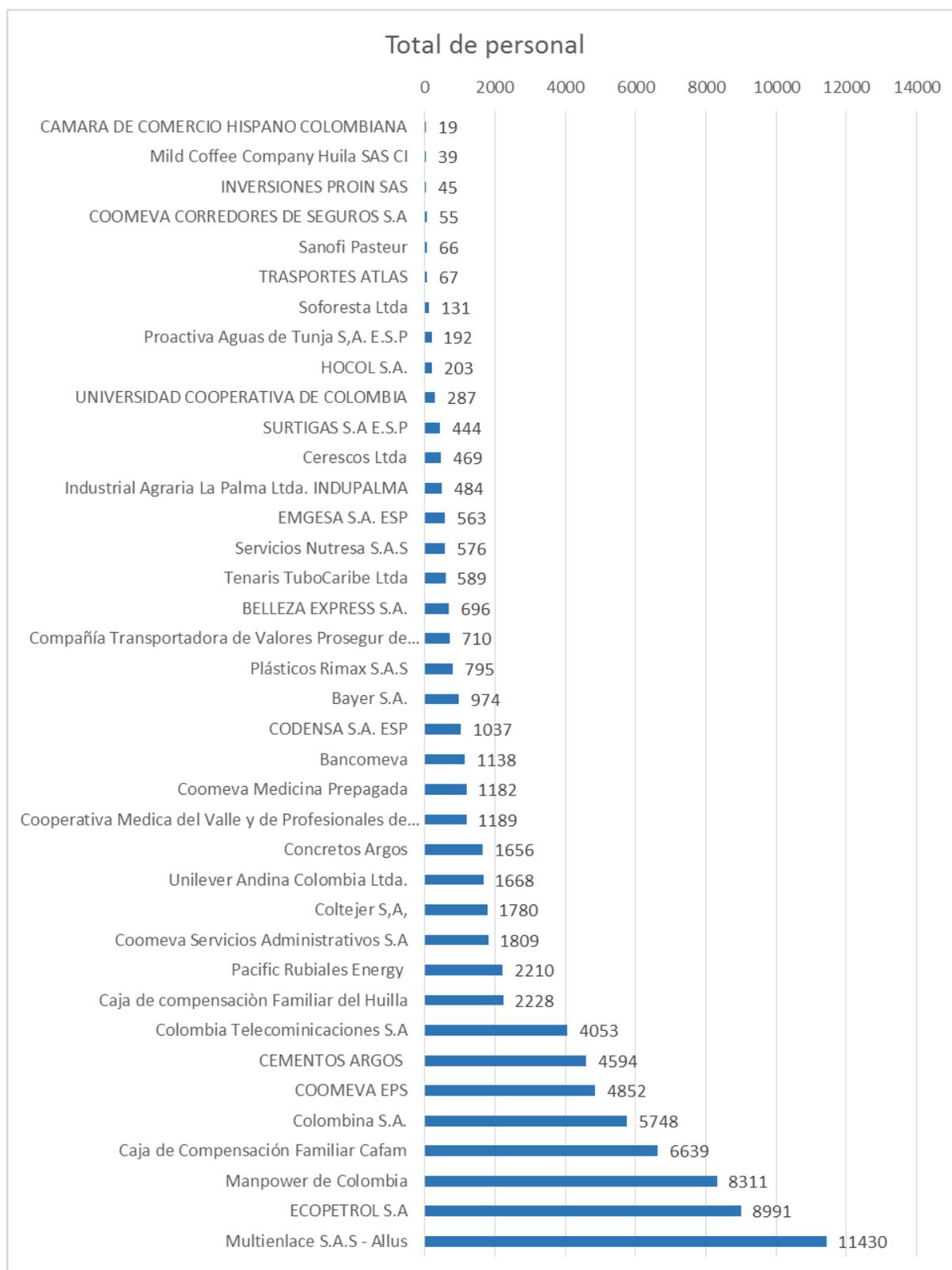


Gráfica 2. Personal desagregado por sexo



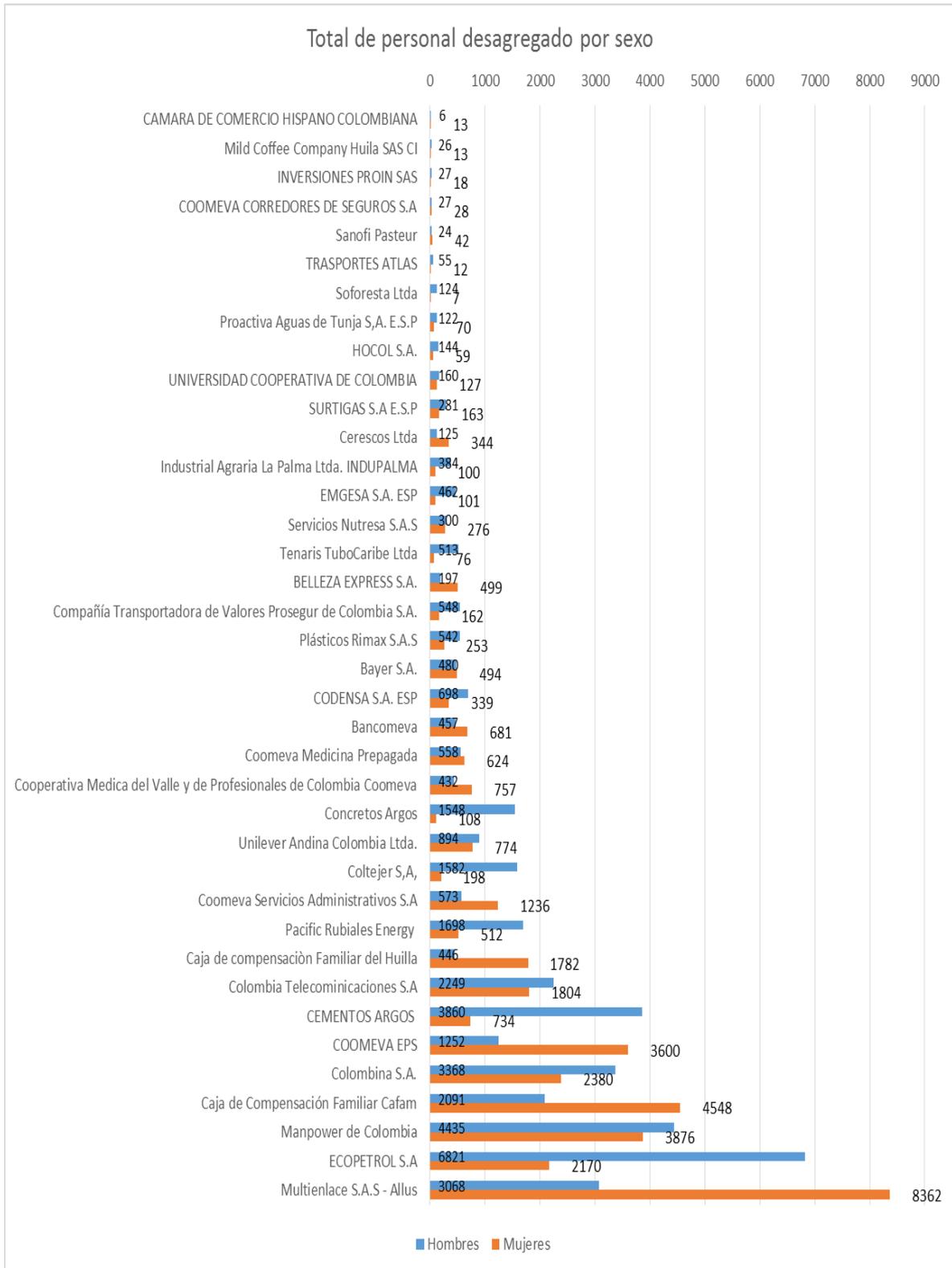
Fuente. Encuesta Autodiagnóstico Organizacional con enfoque de género. PNUD-MINTRABAJO. 2014-2015

Gráfica 3



Fuente. Encuesta Autodiagnóstico Organizacional con enfoque de género. PNUD-MINTRABAJO. 2014-2015

Gráfica 4



Fuente. Encuesta Autodiagnóstico Organizacional con enfoque de género. PNUD-MINTRABAJO. 2014-2015

Durante la vigencia del acuerdo se continuó con el acompañamiento a todas las empresas de acuerdo con su grado de evolución, dependiendo de la fase en la que se encuentran, como se discrimina a continuación:

	EMPRESAS PRIMERA FASE		EMPRESAS SEGUNDA FASE		EMPRESAS TERCERA FASE
1	BAYER S.A.	1	BANCOOMEVA	1	COMFAMILIARES
2	CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR-CAFAM	2	COOMEVA CORREDORES DE SEGUROS	2	PROIN
3	CAMARA DE COMERCIO HISPANO-COLOMBIANA	3	COOMEVA ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD	3	MILDCOFEE
4	EMGESA S.A. ESP	4	COOMEVA MEDICINA PREPAGADA	4	UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE CALI
5	CODENSA S.A. ESP	5	COOMEVA SERVICIOS ADMINISTRATIVOS COOMEVA	5	ULTRAHUILCA
6	ECOPETROL S.A.	6	COOPERATIVA COOMEVA	6	COOMOTOR
7	HOCOL S.A.	7	INDUPALMA	7	SALSAMENTARIA LAS BRISAS
8	PACIFIC RUBIALES	8	RIMAX		
9	PROSEGUIR DE COLOMBIA S.A.	9	TRANSPORTES ATLAS		
10	SANOFI-PASTEUR S.A.	10	UNILEVER		
11	TELEFONICA S.A.	11	ALLUS		
12	SOFORESTA	12	CONCRETOS ARGOS		
13	COLTEJER S.A.	13	CERESCOS-MASGLO		
14	SERVICIOS NUTRESA S.A.S	14	TENARIS TUBO CARIBE		
15	MANPOWER DE COLOMBIA LTDA.				
16	CEMENTOS ARGOS S.A.				
17	BELLEZA EXPRESS S.A.				
18	COLOMBINA S.A.				
19	PROACTIVA AGUAS DE TUNJA S.A.				
20	SOFORESTA LTDA.				
21	SURTIGAS S.A. ESP				

A continuación se presenta el estado de avance de cada una de las empresas según su fase.

ACOMPañAMIENTO EMPRESAS FASE I

En el primer semestre de 2015 las empresas pertenecientes a la fase I culminaron en su mayoría la planeación y ejecución del plan de acción, lo que permitió para algunas de ellas pasar a la etapa dentro del Ciclo PHVA al momento del **VERIFICAR**¹ en el segundo semestre del 2015, es decir a la realización de la auditoría interna y auditoría externa. A continuación se discrimina al detalle:

Empresas que obtuvieron el Nivel de Reconocimiento I:

En total **16 empresas** obtuvieron el Nivel de Reconocimiento, es decir las empresas cumplieron con una etapa inicial de planeación, en la cual se conformó un Comité de Igualdad de Género, responsable de

¹ Según Ciclo PHVA(Planear-Hacer-Verificar-Actuar)

desarrollar la Política de Igualdad de Género de la organización y se estructuró el Plan de Acción con el fin de darle cumplimiento a las metas para la obtención del Sello de Equidad Laboral - EQUIPARES.

Las 16 empresas que obtuvieron el nivel de reconocimiento nivel I corresponden a aquellas en las cuales se realizó la presentación y entrega de los resultados del Diagnóstico Organizacional con enfoque de género, política de igualdad de género y el plan de acción a las Altas Direcciones de cada una de ellas:

Empresa
1. CEMENTOS ARGOS
2. TELEFONICA
3. SERVICIOS NUTRESA
4. MANPOWERGROUP
5. SANOFI-PASTEUR
6. SOFORESTA
7. CAMACOE
8. BELLEZA EXPRESS
9. COLOMBINA
10. PROACTIVA AGUAS DE TUNJA
11. PROSEGUR
12. COLTEJER
13. EMGESA
14. CODENSA
15. SURTIGAS
16. PACIFIC E&P

Por otra parte, **14 empresas** realizaron la auditoría interna con acompañamiento del programa como se detalla a continuación:

Empresa	Auditoría Interna
1. CEMENTOS ARGOS	Mayo 2015
2. TELEFONICA	Mayo 2015
3. SERVICIOS NUTRESA	Junio 2015
4. MANPOWERGROUP	Junio 2015
5. SANOFI-PASTEUR	Mayo 2015
6. BELLEZA EXPRESS	Junio 2015
7. COLOMBINA	Julio 2015
8. PROSEGUR	Agosto 2015
9. COLTEJER	Junio 2015
10. EMGESA	Agosto 2015
11. CODENSA	Agosto 2015
12. SURTIGAS	Septiembre 20115
13. PROACTIVA AGUAS DE TUNJA	Octubre 2015
14. CAMACOE	Noviembre de 2015

Empresas que obtuvieron el Nivel de Reconocimiento II o Sello de Plata:

En total **8 empresas** obtuvieron el Nivel II de reconocimiento o Sello de Plata. Estas ocho empresas realizaron la Auditoría Externa y obtuvieron un resultado altamente satisfactorio que les permitió obtener el Sello de Plata. Estas empresas son CEMENTOS ARGOS, TELEFÓNICA S.A Y SANOFI-PASTEUR, MANPOWERGROUP, SERVICIOS NUTRESA, EMGESA, CODENSA y PROACTIVA AGUAS DE

TUNJA. Siendo Cementos Argos la primera empresa certificada del país.

La entrega formal de los reconocimientos se realizó en dos jornadas, una el 7 de octubre de 2015 y la segunda el 27 de noviembre del mismo año, ésta última con motivo de la conmemoración del día de la mujer.



Foto: Representantes de las 8 empresas que lograron el Sello de Plata EQUIPARES. Cartagena de Indias. Noviembre de 2015.

ACOMPañAMIENTO EMPRESAS FASE II

Las empresas de la Fase II hasta la fecha de elaboración de este informe se encontraban en la etapa de **PLANEAR** es decir en la recolección de información cualitativa y cuantitativa con el fin de construir un Diagnóstico Organizacional con Enfoque de Género, una Política de Igualdad de Género y un Plan de Acción. Para ello, las empresas de la fase II implementaron o se encuentran implementando las siguientes herramientas cuantitativas y cualitativas. Cada una de ellas presenta un ritmo de avance diferenciado por lo que a continuación se presenta el grado de avance por cada empresa:

EMPRESAS	Herramientas aplicadas
6 Empresas Grupo COOMEVA: BANCOOMEVA- COOMEVA CORREDORES DE SEGUROS- COOMEVA EPS- COOMEVA MEDICINA PREPAGADA COOMEVA SERVICIOS ADMINISTRATIVOS COOPERATIVA COOMEVA	<ul style="list-style-type: none"> • Encuesta autodiagnóstico organizacional con enfoque de género • Test de percepción y sensibilización. • Encuesta de Equidad Organizacional con enfoque de género • Encuesta de acoso laboral y sexual • Índice de segregación ocupacional y salarial. • Entrevistas a profundidad y grupos focales • Índice de Segregación Ocupacional • Índice de Segregación Salarial • Grupos focales • Entrevista a profundidad cuerpos directivos • Sensibilizaciones de abc de género, mercado laboral y programa de certificación
INDUPALMA	<ul style="list-style-type: none"> • Encuesta autodiagnóstico organizacional con enfoque de género • Test de percepción y sensibilización. • Encuesta de Equidad Organizacional con enfoque de género • Encuesta de acoso laboral y sexual • Índice de Segregación Ocupacional • Índice de Segregación Salarial • Grupos focales • Entrevista a profundidad cuerpos directivos • Sensibilizaciones de abc de género, mercado laboral y programa de certificación
RIMAX	<ul style="list-style-type: none"> • Autodiagnóstico • Test de percepción

	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilizaciones de abc de género, mercado laboral y programa de certificación
TRANSPORTES ATLAS	<ul style="list-style-type: none"> • Encuesta autodiagnóstico organizacional con enfoque de género Test de percepción y sensibilización. • Índice de Segregación Ocupacional • Índice de Segregación Salarial • Grupos focales • Entrevista a profundidad cuerpos directivos • Sensibilizaciones de abc de género, mercado laboral y programa de certificación
UNILEVER	<ul style="list-style-type: none"> • Encuesta autodiagnóstico organizacional con enfoque de género Test de percepción y sensibilización. • Índice de Segregación Ocupacional • Índice de Segregación Salarial • Entrevista a profundidad cuerpos directivos • Sensibilizaciones de abc de género, mercado laboral y programa de certificación
ALLUS	<ul style="list-style-type: none"> • Encuesta autodiagnóstico organizacional con enfoque de género Test de percepción y sensibilización. • Encuesta de Equidad Organizacional con enfoque de género • Encuesta de acoso laboral y sexual • Índice de segregación ocupacional y salarial. • Entrevistas a profundidad y grupos focales • Índice de Segregación Ocupacional • Índice de Segregación Salarial • Grupos focales • Entrevista a profundidad cuerpos directivos • Sensibilizaciones de abc de género, mercado laboral y programa de certificación
CONCRETOS ARGOS	<ul style="list-style-type: none"> • Encuesta autodiagnóstico organizacional con enfoque de género Test de percepción y sensibilización. • Encuesta de Equidad Organizacional con enfoque de género • Encuesta de acoso laboral y sexual • Índice de segregación ocupacional y salarial. • Grupos focales • Entrevista a profundidad cuerpos directivos • Sensibilizaciones de abc de género, mercado laboral y programa de certificación
CERESCO/MASGLO	<ul style="list-style-type: none"> • Encuesta autodiagnóstico organizacional con enfoque de género Test de percepción y sensibilización. • Índice de Segregación Ocupacional • Índice de Segregación Salarial • Grupos focales • Entrevista a profundidad • Sensibilizaciones de abc de género, mercado laboral y programa de certificación cuerpos directivos
TENARIS TUBO CARIBE	<ul style="list-style-type: none"> • Encuesta autodiagnóstico organizacional con enfoque de género Test de percepción y sensibilización. • Índice de Segregación Ocupacional • Índice de Segregación Salarial. • Grupos focales • Entrevista a profundidad cuerpos directivos • Sensibilizaciones de abc de género, mercado laboral y programa de certificación
PACIFIC E&P	<ul style="list-style-type: none"> • Encuesta autodiagnóstico organizacional con enfoque de género Test de percepción y sensibilización. • Encuesta de Equidad Organizacional con enfoque de género • Encuesta de acoso laboral y sexual • Índice de segregación ocupacional y salarial. • Entrevistas a profundidad y grupos focales • Índice de Segregación Ocupacional • Índice de Segregación Salarial • Sensibilizaciones de abc de género, mercado laboral y programa de certificación
COMFAMILIAR DEL HUILA	<ul style="list-style-type: none"> • Encuesta autodiagnóstico organizacional con enfoque de género Test de percepción y sensibilización. • Entrevista a profundidad cuerpos directivos

	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilizaciones de abc de género, mercado laboral y programa de certificación
PROIN	<ul style="list-style-type: none"> • Encuesta autodiagnóstico organizacional con enfoque de género • Test de percepción y sensibilización. • Entrevista a profundidad cuerpos directivos • Sensibilizaciones de abc de género, mercado laboral y programa de certificación
MILD COFFEE	<ul style="list-style-type: none"> • Encuesta autodiagnóstico organizacional con enfoque de género • Test de percepción y sensibilización. • Entrevista a profundidad cuerpos directivos • Sensibilizaciones de abc de género, mercado laboral y programa de certificación
UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA SEDE CALI	<ul style="list-style-type: none"> • Encuesta autodiagnóstico organizacional con enfoque de género • Test de percepción y sensibilización.
SALSAMENTARIA LAS BRISAS	<ul style="list-style-type: none"> • Test de percepción y sensibilidad de género • Encuesta autodiagnóstico organizacional con enfoque de género • Sensibilizaciones de abc de género, mercado laboral y programa de certificación
Ultrahuilca	<ul style="list-style-type: none"> • Test de percepción y sensibilidad de género • Encuesta autodiagnóstico organizacional con enfoque de género

ACOMPañAMIENTO EMPRESAS FASE III

El grado de avance de las empresas de la Fase III es más uniforme pues a la fecha todas iniciaron la recolección y diligenciamiento de las herramientas cuantitativas y cualitativas del programa como se especifica a continuación:

EMPRESAS	Herramientas aplicadas
COMFAMILIAR DEL HUILA	<ul style="list-style-type: none"> • Encuesta autodiagnóstico organizacional con enfoque de género • Test de percepción y sensibilización. • Entrevista a profundidad cuerpos directivos • Sensibilizaciones de abc de género, mercado laboral y programa de certificación
PROIN	<ul style="list-style-type: none"> • Encuesta autodiagnóstico organizacional con enfoque de género • Test de percepción y sensibilización. • Entrevista a profundidad cuerpos directivos • Sensibilizaciones de abc de género, mercado laboral y programa de certificación
MILD COFFEE	<ul style="list-style-type: none"> • Encuesta autodiagnóstico organizacional con enfoque de género • Test de percepción y sensibilización. • Entrevista a profundidad cuerpos directivos • Sensibilizaciones de abc de género, mercado laboral y programa de certificación
UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA SEDE CALI	<ul style="list-style-type: none"> • Encuesta autodiagnóstico organizacional con enfoque de género • Test de percepción y sensibilización.
SALSAMENTARIA LAS BRISAS	<ul style="list-style-type: none"> • Test de percepción y sensibilidad de género • Encuesta autodiagnóstico organizacional con enfoque de género • Sensibilizaciones de abc de género, mercado laboral y programa de certificación
ULTRAHUILCA	<ul style="list-style-type: none"> • Test de percepción y sensibilidad de género • Encuesta autodiagnóstico organizacional con enfoque de género

PLATAFORMA EQUIPARES

Una de las herramientas más importantes dentro del proceso de implementación y acompañamiento del sello es la plataforma informática alojada en www.equipares.org/somosequipares/, la cual ha contado con importantes desarrollos durante la vigencia del acuerdo:

- **Desarrollo de la ruta equipares:**

- Este módulo comprende el listado de todos los ítems que se presentan en el desarrollo del cronograma de trabajo del programa de certificación, permitiendo a los agentes de equidad laboral ingresar el porcentaje de avance de los hitos de EQUIPARES para cada una de las empresas
- **Montaje de los módulos de auditoría externa e interna en “somos equipares”**
 - Actualmente el desarrollo de las auditorías internas y externas se realiza directamente sobre la plataforma Somos EQUIPARES, permitiendo contar con los datos en tiempo real.
- **Montaje de los módulos de encuesta de: autodiagnóstico organizacional con enfoque de género, Encuesta Equidad Organizacional, Test de Percepción y Sensibilidad de Género, Encuesta de Acoso laboral y Sexual en el ámbito del trabajo sobre la Plataforma “somos equipares”**
 - Actualmente se está haciendo una actualización completa del código fuente de la plataforma donde cada uno de los módulos de las encuestas se ha reescrito completamente, con fin de volver las encuestas sobre plataforma más amigables para el usuario final.
- **Despliegue de la información cuantitativa del test de percepción en EXCEL.**
 - Se desarrolló la exportación en Excel de toda la información cualitativa que es capturada por medio de las encuestas.
- **Módulo Librería de documentos.**
 - Actualmente todos los agentes deben colgar en la plataforma los documentos de los distintos productos que tienen definidos en sus contratos, con el fin de tener un único punto de ubicación y facilitar su consulta.
- **Desarrollo de los módulos de verificación y consolidación de las encuestas registradas.**
 - Actualmente las encuestas de equidad laboral y acoso sexual deben ser verificadas para asegurar la consistencia de la información y correcto diligenciamiento, para asegurar la calidad de los datos entregados para los análisis.
- **Desarrollo del índice de rotación:**
 - Se desarrolló un nuevo esquema del cálculo del índice de rotación usando un mayor nivel de información con datos de distintos periodos de tiempo (periodo anterior, actual y esperado).

Adicionalmente se realizan todas las actividades de soporte y administración de la plataforma que incluye entre otras las siguientes actividades:

- Administración de usuarios.
- Administración de llaves para las encuestas de personal.
- Administración del registro de las empresas-
- Administración de los productos de los agentes de equidad laboral:
- Administración del portal web <http://www.equipares.org>

1.2 TALLERES DE FORMACIÓN A LOS COMITÉS DE IGUALDAD DE GÉNERO O EQUIDAD LABORAL Y AUDITORES DISEÑADOS E IMPLEMENTADOS

1.2.1. Formación a los comités de equidad laboral de las empresas EQUIPARES en aspectos relativos a desarrollo del Programa de Certificación EQUIPARES

1.2.1.1 Diseño del esquema de talleres temáticos y eventos de reconocimiento:

Se diseñaron e implementaron **seis (6) talleres temáticos** con los cuales se buscó instalar conceptos básicos en género y afianzar conceptos clave para la implementación del sello Equipares en las distintas

empresas:

Taller	Fecha
1. Taller 1: Ombudsperson organizacional entrenamiento para prevenir discriminaciones, violencias y violencias de género	Julio 23 y 24 2015
2. Taller 2: Formación a Auditores/as internos/as y externo/as-	Julio 16 y 17 2015
3. Taller 3 Formación a Auditores externo/as	Julio 30 2015
4. Taller 4. Interpretación para la implementación del Programa de Certificación del Sistema de Gestión de Igualdad de Género y ABC de Género.	Septiembre 2015
5. Taller 5. Taller de Alineamiento de Agentes en herramientas EQUIPARES y gestión de indicadores	Octubre 2015
6. Taller 6. Diseño y planeación estratégica basada en resultados para la formulación de la política de igualdad de género y su plan de acción.	Octubre 2015
7. Taller 7. Formación a la medida para agentes de equidad laboral	Noviembre 2015

Por otro lado se planearon dos eventos de reconocimiento para las empresas Equipares

Evento	Fecha
8. Evento 1: Entrega de Reconocimientos y Certificaciones de los niveles I y II del Sello EQUIPARES	7 de octubre de 2015
9. Evento 2: Foro colombiano de empresas por la igualdad de género	26 y 27 de noviembre de 2015

1.2.1.1 Implementación de talleres de formación:

Se realizaron **seis (6)** talleres temáticos como se describe a continuación:

1. Taller 1. Ombudsperson

Se llevó a cabo el mes de julio de 2015, con más de 70 participantes, contó con la asistencia de representantes de los comités de equidad laboral. El tallerista que realizó la capacitación fue el Señor Roberto Rodríguez, experto Internacional en Ombudsperson organizacional.

Objetivo General:

Realizar Taller de “Desarrollo de Competencias en Ombudsperson empresarial con enfoque de Derechos Humanos y no discriminación”.

Objetivos Específicos:

- Diseñar y aplicar la metodología de formación para que los/las representantes de las empresas Equipares adquirieran capacidades y habilidades para prevenir, atender, reparar, sancionar y generar garantías de no repetición a las violaciones de Derechos Humanos, incluidas aquellas enmarcadas en el acoso laboral y sexual en el ámbito del trabajo.
- Gestionar el conocimiento del taller de formación

2. Taller 2. Formación a Auditores/as internos/as y externo/as.

Se llevó a cabo el mes de julio de 2015. Estuvieron presentes más de 50 personas, dentro de las que se encontraban auditores internos de 30 empresas Equipares y auditores externos de 4 firmas auditoras. Este taller lo dictó el experto internacional Isaac Puig, quien es uno de los creadores de la norma Equipares y lideró en el Sistema de Gestión de Igualdad de Género de México.

Objetivo General: Formar auditores/as internos/as de las empresas EQUIPARES y al pool de auditores/as externo/as que implementarán la evaluación del nivel II y III que conduce a ganarse el sello de plata EQUIPARES.

Objetivos Específicos:

- Diseñar y aplicar la metodología de formación para que los/las auditores/as internos/as de las empresas Equipares adquieran las capacidades y habilidades para implementar una auditoria conforme con los requisitos de la norma Equipares en Colombia
- Diseñar y aplicar la metodología de formación para que los/as auditores/as externos/as adquieran las capacidades y habilidades para que puedan implementar la auditoria externa a las empresas Equipares conforme con los requisitos de la norma Equipares en Colombia
- Gestionar el conocimiento de los talleres de formación a auditores/as internos/as y externos/as.

3. Taller 3. Segunda Formación a Auditores externos

El 30 de julio se llevó a cabo otra formación a Auditores Externos. Esta formación la lideró Carlos Arango Asesor del Ministerio del Trabajo y Mónica Cortés Coordinadora del Sello Equipares y Jackeline Rojas Profesional de Género del Sello en los requisitos de la norma equipares del PNUD. En esta formación se dio a conocer el ABC Equipares y sensibilización de género y se realizó un ejercicio práctico para la comprensión de los requisitos de la Norma Equipares.

4. Taller 4. Interpretación para la implementación del Programa de Certificación del Sistema de Gestión de Igualdad de Género y ABC de Género.

Este taller se llevó a cabo el 24 y 25 de septiembre en Bogotá, tuvo una asistencia de 50 personas de los Comité de Igualdad e Genero de 20 empresas Equipares. . Esta formación la lideró Carlos Arango Asesor del Ministerio del Trabajo, Mónica Cortés Coordinadora del Sello Equipares y Jackeline Rojas Profesional de Género del Sello en los requisitos de la norma equipares del PNUD

Este taller se brindó para afianzar conocimientos en temas básicos de perspectiva de género, mercado laboral y género, legislación colombiana en temas de género y ruta de implementación del Sello Equipares.

Asimismo, se dio a conocer de manera detallada los requisitos de la Norma Equipares y la manera como deben ser interpretados para la realización de las auditorías internas y externas.

5. Taller 5. Taller de Alineamiento de Agentes en herramientas EQUIPARES y gestión de indicadores

Objetivo: En este taller se busca que los agentes de equidad laboral se alineen y armonicen con los lineamientos y nuevos estándares de EQUIPARES

6. Taller 6. Diseño y planeación estratégica basada en resultados para la formulación de la política de igualdad de género y su plan de acción.

Objetivo: En este taller se busca que las empresas comprendan el proceso de creación, implementación y difusión de una Política de Igualdad de Género y de un Plan de Acción

Objetivos específicos:

- Dar las herramientas a las empresas equipares para que puedan articular la política de igualdad de género con las políticas internas de la empresa y con los requisitos de la norma Equipares

- Generar herramientas de comprensión para la elaboración de un plan de acción congruente con las mejoras requeridas encontradas en el Diagnostico organizacional con enfoque de género y con los requisitos de la norma



Foto: Empresas EQUIPARES que participaron en el Taller de Planeación estratégica con enfoque de género. Bogotá. Noviembre de 2015

7. Taller 7. Formación a la medida para agentes de equidad laboral

Objetivo General: Alinear a todo el roster de agentes de equidad laboral

Objetivos Específicos:

- Conocernos todos los agentes de equidad laboral que conforman el roster
- Enseñarles la forma en que se llevan a cabo los productos y como se hace el proceso administrativo

- Revisar encuestas de equidad laboral y acosos para seleccionar el set de indicadores que se graficarán en la plataforma
- Como ser parte del crecimiento de la página www.equipares.org
- Como se lleva a cabo un diagnóstico, en cuanto a la triangulación de la información
- Cómo se calcula el índice de rotación
- Preguntas sobre cómo se presenta el cálculo del Índice de segregación ocupacional y salarial
- Test de percepción en sus módulos sub módulos
- La encuesta de acosos en módulos y sub módulos

Dentro del marco de realización de talleres se realizaron dos eventos muy relevantes dentro del proceso de reconocimiento para las empresas y generación de condiciones para construcción de la comunidad de empresas del sello en Colombia_

8. Evento 1. Entrega de Reconocimientos y Certificaciones de los niveles I y II del Sello EQUIPARES

El día 7 de octubre de 2015 se llevó a cabo en Corferias la entrega de Reconocimientos y Certificaciones de los niveles I y II del Sello EQUIPARES a 18 empresas.

COMPROMISO POR LA IGUALDAD DE GÉNERO	
Empresa que recibieron diplomas de reconocimiento I	
1.	CEMENTOS ARGOS
2.	TELEFONICA
3.	NUTRESA
4.	MANPOWER
5.	SANOFI-PASTEUR
6.	SOFORESTA
7.	CAMACOES
8.	BELLEZA EXPRESS
9.	COLOMBINA
10.	PROACTIVA AGUAS DE TUNJA
11.	PROSEGUR
12.	COLTEJER
13.	EMGESA
14.	CODENSA
15.	SURTIGAS

SELLO DE PLATA	
Empresa que recibieron diplomas de reconocimiento II	
1.	CEMENTOS ARGOS
2.	TELEFONICA
3.	SANOFI-PASTEUR

Esta entrega la realizó el Ministerio del Trabajo y el PNUD por medio de una entrega de diplomas, palabras de reconocimiento y un desayuno.



9. Evento 2. PRIMER FORO COMUNIDAD COLOMBIA DE EMPRESAS POR LA IGUALDAD DE GÉNERO

El foro colombiano de empresas por la igualdad de Género se realizó el 26 y 27 de noviembre de 2015, con el propósito de que las empresas Equipares dieran a conocer sus experiencias en el proceso de certificación del Sello de Igualdad de Género. Al compartir estas experiencias se busca que se consolide la Comunidad del Sello Colombiana y se intercambien y se repliquen buenas prácticas en la implementación del sello. El evento contó con la participación de 70 personas.

Objetivos:

- Distinguir a las empresas que han obtenido el Sello Equipares
- Compartir conocimientos, aprendizajes, buenas prácticas y resultados concretos y los desafíos futuros para avanzar en la igualdad de género en las empresas
- Crear y fortalecer la Comunidad Colombiana de Empresas por la Igualdad de Género

Durante el foro se desarrollaron distintas actividades y se abordaron temas cruciales para el futuro de la construcción de la comunidad, así como el rol del sector privado:

- Agenda 2030 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).
- La igualdad de género en la productividad y competitividad de la empresa.
- Experiencias prácticas para llegar a la igualdad.
- Impacto sobre la base de la pirámide.
- Comunicación.
- Soluciones innovadoras.



Foto: Empresas asistentes al primer Foro de la Comunidad Colombia de Empresas por la Igualdad de Género 26-27 de Noviembre de 2015

1.2.1.2 Formaciones a Comités de Igualdad y Alta dirección en las empresas

En todo el ciclo de formaciones a comités de igualdad y alta dirección dentro de las empresas, el programa realizó un importante trabajo de sensibilización a más de 600 funcionarios. Durante el año 2015 se efectuaron las siguientes formaciones específicas al interior de las siguientes empresas:

<i>Empresa</i>	<i>Fecha</i>	<i>Tema</i>	<i>Personas</i>
Bancoomeva Cooperativa Coomeva Coomeva EPS Coomeva Medicina Prepagada Coomeva Servicios Administrativos Coomeva Corredores de Seguros	Junio 2015	Abc Equipares	400 directivos
Grupo Argos	Junio 2015	Abc Equipares	40 personas
Gobernación Santander	Julio 2015	Abc Equipares	100 microempresarios de Santander
CERESCOS/Masglo	Agosto de 2015	Abc Equipares	12 personas
CERESCOS/Masglo	Septiembre de 2015	Abc Equipares	31 directivos
Tenaris	Septiembre de 2015	Abc Equipares	26 directivos y personal estratégico
COMFAFAMILIARES	Julio de 2015	Abc Equipares	30 personas
MILD COFEE	Julio de 2015	Abc Equipares	
PROIN	Julio de 2015	Abc Equipares	

Entregas resultados a Altas direcciones

<i>Empresa</i>	<i>Fecha</i>	<i>Tema</i>
Allus	11 de Agosto de 2015	Presentación entrega de resultados Autodiagnóstico, Test de percepción, índices de

		Segregación salarial y ocupacional
Cooameva:	31 de agosto 2015	Presentación entrega de resultados Autodiagnóstico, Test de percepción, índices de Segregación salarial y ocupacional
<ul style="list-style-type: none"> • Bancoomeva, • Cooperativa Coomeva, • Coomeva EPS, • Coomeva medicina prepagada, • Coomeva Servicios Administrativos, • Coomeva Corredores de Seguros 		
CERESCOS/Masglo	15 de septiembre de 2015	Presentación entrega de resultados Autodiagnóstico, Test de percepción, índices de Segregación salarial y ocupacional
Surtigas	Junio de 2015	Presentación Diagnostico, política de igualdad de género y plan de acción
Pacific E&P	NOVIEMBRE DE 2015	Presentación entrega de resultados Diagnostico organizacional con enfoque de género, política de igualdad de género y plan de acción
Concretos ARGOS	OCTUBRE DDE 2015	Presentación entrega de resultados Autodiagnóstico, Test de percepción, índices de Segregación salarial y ocupacional

1.2.2. Formación a grupo de nuevos agentes de equidad laboral (si se requiere)

Creación del grupo de agentes de igualdad regionalizados destinados a los acompañamientos a las nuevas empresas.

En el proceso de fortalecimiento del roster de consultores disponible para el programa, la convocatoria 2015 recibió propuestas de 35 candidatos, que después de pasar por un riguroso proceso de selección vinculó a 8 nuevos consultores/as:

1	MARIA FERNANDA CUARAN BERMUDEZ
2	CRISTINA DE ARMAS
3	DIEGO IVAN CRUZ NEIRA
4	ALEXANDER ALDANA
5	CARLOS ARTURO RAMIREZ
6	ANDREA CASTAÑO DE LA TORRE
7	SONIA FISCO
8	CAROLINA CASTRO

Con lo anterior la disponibilidad total de agentes acreditados y formados para equipares es de 18 agentes:

1	SILVIA GONZÁLEZ
2	JAIRO VEGA VELOZA
3	INGRID ZAMBRANO
4	CLAUDIA LILIANA LARA
5	SANDRA MILENA VARGAS
6	JORGE HERNAN MAHECHA RODRIGUEZ
7	MARIA MERCEDES TURBAY MARULANDA
8	GONZALO ANTONIO GIAMBRUNO PARDO

9	ALBERTO MOSQUERA BERNAL
10	DIANA LIZETH VARGAS HORMIGA
11	MARIA FERNANDA CUARAN BERMUDEZ
12	CRISTINA DE ARMAS
13	DIEGO IVAN CRUZ NEIRA
14	ALEXANDER ALDANA
15	CARLOS ARTURO RAMIREZ
16	ANDREA CASTAÑO DE LA TORRE
17	SONIA FISCO
18	CAROLINA CASTRO

Dentro del proceso de acreditación y formación de consultores para el programa el nuevo grupo y los agentes que ya estaban vinculados participaron de una capacitación el 5 y 6 de octubre de 2015, en el que se abordaron las siguientes temáticas:

Día 1

1. Rol del/la agente de Equidad laboral.
2. Explicación detallada de la entrega de productos resultantes del acompañamiento a las empresas Equipares
3. Explicación de la elaboración de un diagnóstico organizacional con enfoque de género por medio de la triangulación de la información cualitativa y cuantitativa recolectada en la empresa.
4. Elaboración de recomendaciones posteriores a la elaboración del diagnóstico
5. Elaboración del plan de acción

Día 2

1. Introducción a la Plataforma Equipares
2. Manejo datos cuantitativos del autodiagnóstico
3. Manejo de las Gráficas plataforma Equipares
4. Manejo de las Encuestas de Equidad Organizacional y de Acoso Sexual y laboral

1.2.3. Socialización de los requisitos de la norma a las empresas EQUIPARES participantes

Taller 1. Formación a Auditores/as internos/as y externo/as.

Se llevó a cabo el mes de julio de 2015. Estuvieron presentes más de 50 personas, dentro de las que se encontraban auditores internos de 30 empresas Equipares y auditores externos de 4 firmas auditoras. Este taller lo dictó el experto internacional Isaac Puig, quien es uno de los creadores de la norma Equipares y lideró el Sistema de Gestión de Igualdad de Género de México.

Objetivo General: Formar auditores/as internos/as de las empresas EQUIPARES y al pool de auditores/as externo/as que implementarán la evaluación del nivel II y III que conduce a ganarse el sello de plata EQUIPARES.

Objetivos Específicos:

- Diseñar y aplicar la metodología de formación para que los/las auditores/as internos/as de las empresas Equipares adquieran las capacidades y habilidades para implementar una auditoría conforme con los requisitos de la norma Equipares en Colombia
- Diseñar y aplicar la metodología de formación para que los/as auditores/as externos/as adquieran las capacidades y habilidades para que puedan implementar la auditoría externa a las empresas Equipares conforme con los requisitos de la norma Equipares en Colombia
- Gestionar el conocimiento de los talleres de formación a auditores/as internos/as y externos/as.

Taller 2. Segunda Formación a Auditores externos

El 30 de julio se llevó a cabo otra formación a Auditores Externos. Esta formación la lideró Carlos Arango Asesor del Ministerio del Trabajo y Mónica Cortés Coordinadora del Sello Equipares y Jackeline Rojas Profesional de Género del Sello en los requisitos de la norma equipares del PNUD. En esta formación se dio a conocer el ABC Equipares y sensibilización de género y se realizó un ejercicio práctico para la comprensión de los requisitos de la Norma Equipares.

Taller 3. “Interpretación para la implementación del Programa de Certificación del Sistema de Gestión de Igualdad de Género y ABC de Género”.

Este taller se llevó a cabo el 24 y 25 de septiembre en Bogotá, y contó con una asistencia de 50 personas de los Comité de Igualdad de Género de 20 empresas Equipares. Esta formación la lideró Carlos Arango Asesor del Ministerio del Trabajo, Mónica Cortés Coordinadora del Sello Equipares y Jackeline Rojas Profesional de Género del Sello en los requisitos de la norma equipares del PNUD.

Este taller se brindó para afianzar conocimientos en temas básicos de perspectiva de género, mercado laboral y género, legislación colombiana en temas de género y ruta de implementación del Sello Equipares.

Asimismo, se dio a conocer de manera detallada los requisitos de la Norma Equipares y la manera como deben ser interpretados los requisitos para la realización de las auditorías internas y externas.

1.3 MANUAL DE IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO EQUIPARES PARA SECTOR PÚBLICO

Para el diseño del modelo equipares para sector público se avanzó en dos vías, por un lado una socialización con el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP- para establecer los roles y potencial articulación con el Ministerio del Trabajo. A partir de lo anterior, se identificó la necesidad de revisar las dimensiones del sello Equipares para adaptarlas a las necesidades de la esfera pública, establecer un mecanismo ágil y flexible de operación y revisar un mecanismo ágil de validación de la propuesta de dimensiones y requisitos con alguna o algunas entidades públicas. A partir de este encuentro se va a invitar a los funcionarios al taller de formación para que conozcan de manera profunda el contenido de la norma Equipares, y construir de manera conjunta los requisitos de la norma que tienen aplicación en el sector público.

Por otro lado, se encargó el desarrollo de una consultoría para el diseño del modelo de Equipares público y la construcción del manual, cuyo desarrollo se estructuró alrededor de:

- La identificación de las especificidades del sector público que deban ser tenidas en cuenta para aplicar y adoptar el programa Equipares.
- La elaboración de un manual de implementación del programa de equidad laboral con enfoque de género para el sector público (EQUIPARES PUBLICO).
- El desarrollo de los instrumentos y herramientas que deben integrar el modelo EQUIPARES PUBLICO.

RESULTADO 2. ESTRATEGIA MULTIMODAL DE COMUNICACIONES PARA EL EMPODERAMIENTO DE LA SOCIEDAD EN TEMAS DE EQUIDAD LABORAL Y LA SOCIALIZACIÓN EN MEDIOS DEL PROGRAMA DE CERTIFICACIÓN DE SISTEMAS DE GESTIÓN DE IGUALDAD DE GÉNERO (SGIG)- EQUIPARES DISEÑADA E IMPLEMENTADA

2.1 Acciones implementadas para la puesta en marcha de la estrategia de socialización en medios y redes sociales

2.1.1. Gestión con medios de comunicación para posicionamiento del programa EQUIPARES a través de diversos mecanismos de divulgación

Página web

Se realizó el desarrollo de un portal web alojado en www.equipares.org, cuyo propósito es actuar como una herramienta de comunicación externa de los resultados, avances del programa y actuar como herramienta de visibilización de buenas prácticas para las empresas. La página está estructurada bajo los siguientes componentes:

- a. Noticias
- b. Empresas
- c. El Sello
- d. Publicaciones
- e. Contáctenos



Actualmente se encuentra en desarrollo el módulo de seguimiento de la ruta del sello para visualización de las empresas de toda su información con una interfaz gráfica muy intuitiva y amigable.

Divulgación en medios, página web del PNUD y socialización de noticias con medios y aliados

- Cementos Argos, primera empresa del país en alcanzar el sello de igualdad de género Equipares. <http://www.co.undp.org/content/colombia/es/home/presscenter/articles/2015/09/17/cementos-argos-primera-empresa-del-pa-s-en-alcanzar-el-sello-de-igualdad-de-g-nero-equipares.html>
- Reconocimiento con Sello de Equidad Laboral Equipares en el Día del Trabajo Decente <http://www.co.undp.org/content/colombia/es/home/presscenter/articles/2015/10/09/reconocimiento-con-sello-de-equidad-laboral-equipares-en-el-d-a-del-trabajo-decente.html>
- Sello de Equidad Laboral EQUIPARES http://www.co.undp.org/content/colombia/es/home/operations/projects/womens_empowerment/sello-de-equidad-laboral-equipares.html
- Equipares entrega reconocimientos y certificaciones a 18 empresas <http://www.co.undp.org/content/colombia/es/home/presscenter/articles/2015/10/06/equipares-entrega-reconocimientos-y-certificaciones-a-18-empresas.html>
- Cementos Argos, primera empresa en Colombia certificada con el sello Equipares <http://www.comunicados.co/2015/09/cementos-argos-primera-empresa-en.html>
- Lanzan “Sellos de Igualdad Laboral” <http://www.diariocolatino.com/lanzan-sellos-de-igualdad-laboral/>
- Jorge Mario Velásquez es el nuevo presidente del Grupo Argos <http://www.portafolio.co/negocios/jorge-mario-velasquez-es-el-nuevo-presidente-del-grupo-argos>
- Codensa y Emgesa, primeras empresas del sector eléctrico en recibir el sello de Equidad Laboral – Equipares <http://www.comunicados.co/2015/12/codensa-y-emgesa-primeras-empresas-del.html>

2.1.2. Desarrollo de estrategia multimodal de comunicaciones para el empoderamiento social en temas de equidad laboral en el marco de EQUIPARES.

- Se realizó el montaje de la información sobre el sello en el portal web.
- Se realizaron las siguientes adecuaciones a la plataforma web Equipares:
 - Montaje de la opción de visualización de los resultados de las encuestas de personal.
 - Montaje del seguimiento de las empresas a los distintos documentos requeridos por la norma equipares.
 - Visualización del estado actual de las empresas en el seguimiento a los requerimientos de la norma Equipares.
 - Montaje de la realización de las auditorías externas e internas.
- En desarrollo se encuentra el diseño de una estrategia de posicionamiento de Equipares y los temas de equidad laboral en el mundo del trabajo, especialmente haciendo uso de redes sociales. Esta estrategia parte de un diagnóstico el cual dará las bases para el diseño de una estrategia de comunicación tradicional, la cual estará enfocada a medios como, radio, prensa y televisión. Y una estrategia de comunicación digital la cual estará enfocada a la difusión del sello en internet y redes sociales.
- Mensajes Claves y tono del discurso. La estrategia proporcionará un racional de marca y una base de mensajes claves para mantener la unidad del tono del discurso en la implementación y puesta en marcha de la misma por medio de la elaboración de ejemplos en mensajes claves para la campaña y material necesario para la misma a saber cómo por ejemplo comunicados de prensa y material para redes sociales.

2.1.3. Desarrollo de acciones en redes sociales (Facebook, Twitter y YouTube)

Instagram, Facebook, YouTube

Actualmente el Sello cuenta con la cuenta de Instagram <https://www.instagram.com/Equipares/> en donde periódicamente se realiza la publicación de la interacción de Equipares con todas las empresas que estamos trabajando, además de los distintos eventos y comunicaciones relacionados con nuestra labor. [@equiparescol](https://www.facebook.com/Equipares/), [Facebook.com/Equipares/](https://www.facebook.com/Equipares/)

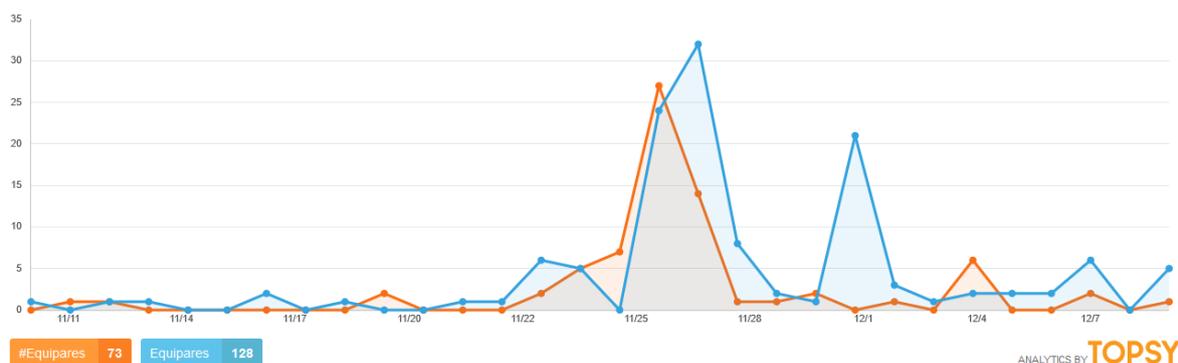
Esta cuenta se creó con el fin de tener una estrategia que permitiera conectar Instagram con www.equipares.org, nos encontramos actualmente desarrollando la integración por medio de la API pública que se provee para los desarrolladores y con esto lograremos que la información publicada en Instagram sea consultada directamente en nuestro portal. A la fecha en Instagram contamos con 80 publicaciones realizadas y 66 seguidores.

Twitter

A través de la cuenta oficial del PNUD Colombia se realizó una intensa actividad en redes sociales para el posicionamiento de Equipares ante diferentes audiencias. Teniendo los siguientes resultados:

Tweets per day: #Equipares and Equipares

November 10th — December 10th



III. LECCIONES APRENDIDAS

- El sello EQUIPARES tiene varias innovaciones sociales:
 - Es liderado por el Ministerio del Trabajo y la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, lo que no es regular en otros modelos en la región donde el manejo del sello lo encabeza normalmente la entidad rectora de los temas de igualdad de género.
 - Tiene una fuerte capacidad de recoger datos cuantitativos que le ha permitido posicionarse en el sector empresarial porque permite sustentar en cifras el análisis con enfoque de género.
 - Tiene innovaciones de herramientas cuantitativas como los índices de segregación ocupacional, salarial y las encuestas de acoso laboral y sexual en el ámbito del trabajo, así como el test de percepción y sensibilidad de género.
 - El concepto de género en el análisis empresarial es en sí mismo una innovación porque da un gran valor agregado a las empresas, porque les permite encontrar la causa raíz de situaciones que generan malestar organizacional.

- Vincula a las altas direcciones de las empresas desde el inicio y todos los cambios organizacionales son liderados desde ellas.
- Ha permitido que hombres y mujeres líderes empresariales empiecen a aprender de este enfoque y su relación con el campo empresarial
- Tiene la capacidad de ser verificado bajo la metodología de auditorías porque cuenta con requisitos de la norma EQUIPARES.
- La implementación del programa de certificación tiene ritmos de avances diferentes dependiendo del tipo de empresa u organización, su tamaño y sector, razón por la cual no puede inscribirse dentro de una vigencia fiscal.
- El concepto de género no es ampliamente conocido en Colombia, por lo cual los talleres de formación de agentes de equidad laboral, así como los de los comités de equidad laboral y los de personal son un buen mecanismo para ir construyendo masa crítica. Comprender e interiorizar el concepto de género es un proceso, no es automático, por lo que utilizar el género como categoría de análisis exige un mayor nivel de complejidad.
- La prevención y atención de acoso en el lugar de trabajo requieren el fortalecimiento a profundidad en especial en el momento de formular los planes de acción empresariales en esta materia, donde hay que aportar medidas metodológicas y operativas claras a la empresa.
- Continúa siendo un reto formar a los agentes de equidad laboral por con dos perspectivas, una la de género y otra la del mundo empresarial. En tal sentido, el número de agentes del roster de agentes de equidad laboral viene en depuración.
- Se requiere reforzar el acercamiento del Ministerio del Trabajo con las altas direcciones, con el propósito de afianzar el proceso ya que un programa de esta naturaleza requiere una alta dirección vinculada y comprometida.
- Es crucial encontrar empresas comprometidas y un comité de equidad laboral que participe activamente del proceso, para una adecuada implementación del programa.
- Aprovechar el conocimiento acumulado de la región y los países que hacen parte de la Comunidad del Sello, ha sido sin duda ventajoso para Colombia, esto ha sido posible por la participación del PNUD y el rol activo que el mismo desempeña en esta comunidad.
- Hacia la sostenibilidad de esta iniciativa será necesario explorar alternativas de cofinanciación del programa por parte de las empresas. Conservando el proceso formativo de los agentes y las empresas.
- Se llevó a cabo una jornada de cooperación sur-sur para empoderar al Ministerio del Trabajo del El Salvador con la asistencia del PNUD Colombia, Ministerio del Trabajo de Colombia, Centro Regional para América Latina y El Caribe. Noviembre de 2015
- Es un programa regional lo cual le permitirá alinearse adecuadamente con la nueva agenda de Objetivos de desarrollo sostenibles de 2015-2030 la cual prevé un trabajo integral sobre el ser humano y un vínculo mayor con el sector privado.