

Reporting Agency: PNUD
Country: COLOMBIA

INFORME FINAL

No. and title: COL/88328 Desarrollo Económico Incluyente Urbano
Reporting period: 24 de enero - 19 de diciembre de 2014
Donor: Ministerio del Trabajo

Contenido

I. PROPÓSITO	1
II. RESULTADOS.....	2
Resultado 1. Fortalecidas las capacidades para el diseño, operación y seguimiento de un Programa de Certificación de Sistemas de Gestión de Igualdad de Género (SGIG) a nivel urbano	2
Resultado 2. Fortalecidas las capacidades para el diseño, operación y seguimiento de un Programa de Certificación de Sistemas de Gestión de Igualdad de Género (SGIG) a nivel rural.....	13
III. LECCIONES APRENDIDAS.....	14
IV. ANEXOS.....	15

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. 230 del 2013.

Objetivo: Aunar esfuerzos en el diseño e implementación del Sello de Equidad Laboral con su Programa de Certificación del Sistema de Gestión de Igualdad de Género (SGIG) a nivel urbano y rural.

Socios implementadores

N/A

II. RESULTADOS

Resultado 1. Fortalecidas las capacidades para el diseño, operación y seguimiento de un Programa de Certificación de Sistemas de Gestión de Igualdad de Género (SGIG) a nivel urbano

Durante la vigencia del acuerdo se realizaron las siguientes actividades para el fortalecimiento de capacidades relativas al diseño, operación y seguimiento del Programa de Certificación SGIG en adelante Equipares.

1.1. *Documento con el diseño del proceso de evaluación para auditorías internas y externas del Programa de Certificación en el SGIG para acceder al nivel II del Sello.*

Para el logro de lo anterior se realizó el diseño procedimental de las auditorías internas y del proceso de evaluación de las auditorías externas. Este documento será la base para orientar el proceso de auditoría en el cual se evaluarán e identificarán las áreas de mejora para un efectivo cierre de brechas.

El documento establece los requisitos de la norma en las ocho dimensiones tanto para medidas de igualdad, como para las acciones afirmativas y las de transversalización. Partiendo de otras experiencias en el diseño de requisitos en otros países que hacen parte de la Comunidad del Sello, éstos fueron ajustados al contexto colombiano.

En el proceso de validación del documento se realizaron las siguientes actividades:

- Revisión de requisitos y experiencias de otros países de la comunidad del sello.
- Sesiones de trabajo con el Centro Regional para América Latina y el Caribe del PNUD para revisión y ajustes del instrumento.
- Socialización y validación del documento.
- Diseño de los perfiles profesionales de auditores(as) externos(as).
- Talleres de sensibilización y retroalimentación con candidatos(as) a auditores(as) el 2 de septiembre y del 29 de septiembre al 1 de octubre que contó con la participación del experto Isaac Puig.

Indicador de Producto:

Un (1) documento con el diseño del proceso de evaluación para auditorías internas y externas del Programa de Certificación en el SGIG para acceder al nivel II del Sello elaborado. Ver Anexo Producto 1.1

1.2. *Herramientas de formación de comités de igualdad y auditores diseñadas e implementadas.*

A. Formación comités de igualdad

Diseño del esquema de talleres temáticos:

Se diseñaron cuatro (4) 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 1 - Interpretación para la implementación del Programa de Certificación del Sistema de Gestión de Igualdad de Género y ABC de Género.
- Taller 2 - Prevención y atención de Acoso en el lugar de Trabajo.
- Taller 3 - Diseño y planeación estratégica basada en resultados para la formulación de la política de igualdad de género y su plan de acción.

- Taller 4 - Comunicación no sexista y lenguaje incluyente.

Implementación de talleres de formación:

Se realizaron cuatro (4) talleres temáticos como se describe a continuación:

1. *Taller 1 - Interpretación para la implementación del Programa de Certificación del Sistema de Gestión de Igualdad de Género celebrado:* se realizó entre el 3 y 4 de abril en la ciudad de Bogotá, con más de 70 participantes, contó con la asistencia de representantes de los comités de equidad laboral y de los auditores internos seleccionados por las empresas. Dentro de las talleristas participaron: la Señora Guillermina Martin del Centro Regional para América Latina y el Caribe del PNUD Panamá, de la Señora Amalia Alarcón Oficial de Género de PNUD Colombia, de la Señora Mónica Cortés Coordinadora Técnica de la Iniciativa del Sello de Equidad Laboral y de dos funcionarios del Ministerio del Trabajo la señora Andrea Castaño Coordinadora del Sello desde el Ministerio del Trabajo y el Señor Alejandro Cáceres y la Coordinadora de la Iniciativa del Sello de Equidad Laboral Mónica Cortés quienes impartieron las capacitaciones.
2. *Taller 2 - Acoso en el Trabajo:* se llevó a cabo en Medellín el 23 de mayo de 2014, contó con la participación de 21 empresas y la formación fue impartida por el señor Alejandro Cáceres del Ministerio del Trabajo.
3. *Taller 3 - Políticas de Igualdad de Género y Planes de Acción:* se llevó a cabo en la ciudad de Cali el 14 y 15 de agosto. Se contó con la presencia de la Señora Guillermina Martin del Centro Regional para América Latina y el Caribe del PNUD Panamá, del Señor Isaac Puig experto mexicano, de la Señora Lina Arbeláez y Andrea Castaño de la Torre del Ministerio del Trabajo. Participaron 18 empresas.
4. *Taller 4 - Comunicación no sexista y lenguaje incluyente:* se realizó el viernes 28 de Noviembre en Cartagena, con la presencia de Señora Guillermina Martin del Centro Regional para América Latina y el Caribe del PNUD Panamá, de la Señora Amalia Alarcón Oficial de Género de PNUD Colombia, la Señora Carmen Hernández, de la Señora Mónica Cortés Coordinadora Técnica de la Iniciativa del Sello de Equidad Laboral y de las empresas EQUIPARES. Participaron 18 empresas y se contó con la asistencia de la Gobernación de Bolívar.

B. Formación auditores

Diseño del esquema de talleres temáticos:

Se diseñó el esquema temático del proceso formativo de auditores en dos talleres:

1. Taller 1 - ABC de género y legislación laboral.
2. Taller 2 - Interpretación de los requisitos de la norma.

Implementación de talleres de formación:

Se realizaron dos (2) talleres con candidatos a auditores(as), cuyo proceso formativo estuvo a cargo del experto Isaac Puig.

1. *Taller 1 - ABC de género y legislación laboral:* se realizó el 2 de septiembre en la ciudad de Bogotá y contó con la asistencia de 17 participantes.
2. *Taller 2 - Interpretación de los requisitos de la norma:* se realizó del 29 de septiembre al 1 de octubre en Bogotá y contó con la asistencia de 17 participantes.

Indicador de Producto:

Seis (6) talleres de formación de comités de igualdad y candidatos(as) a auditores(as) realizados. Ver Anexo Producto 1.2

1.3. *Recomendaciones para el otorgamiento de sellos de equidad laboral a empresas que hayan superado procesos y procedimientos de auditoria externa e interna.*

Se desarrolló un documento que contiene las recomendaciones que deberá considerar el comité de certificaciones que se constituya para el otorgamiento del sello Equipares. Dicho documento recoge los aprendizajes de la aplicación de este tipo de programas en otros países que hacen parte de la Comunidad del Sello y recoge aprendizajes derivados de la experiencia en la aplicación del sello en Colombia.

Las recomendaciones más relevantes se resumen a continuación:

- El proceso de certificación debe ser lo suficientemente flexible para permitir alcanzar los objetivos de este programa de acuerdo con la realidad de las empresas, sus características, tamaño, sector y ritmos de avance.
- Es crucial seguir fortaleciendo el proceso formativo y de sensibilización de las empresas en conceptos de género, los requisitos de la norma y en aspectos claves para el buen funcionamiento del programa de certificación. Planear y ejecutar el proceso de sensibilización de género a todos los comités de equidad laboral o igualdad de género ha resultado una medida exitosa para la profundización en los análisis de género que deben aprender a hacer las empresas, dado que requiere generar conciencia y capacidades analíticas para utilizar el enfoque de género en la identificación de brechas de género en las ocho dimensiones y luego aplicarlo de manera práctica a la realidad empresarial.
- Se deberá otorgar el sello a aquellas empresas que aplican estrategias integrales para el cierre de brechas de género y no solamente medidas aisladas de la gestión organizacional, pues el sello Equipares brinda herramientas para que ello sea posible. Por tal razón las acciones deben ir en concordancia con los principio de gestión y de planificación (ejemplo: ciclo PHVA).
- Deberá incentivarse la aplicación del sello en aquellas organizaciones que no sólo tienen un comité de igualdad activo sino aquellas donde las acciones del sello permean a los distintos niveles organizacionales.
- Es importante realizar planes de fortalecimiento de capacidades de los comités de igualdad en las empresas. Se ha evidenciado que cuando los Comités están posicionados estratégicamente en las organizaciones, reciben apoyo desde los más altos niveles y disponen de recursos adecuados, tienen un impacto positivo y son capaces de influir en decisiones y programas.

Indicador de Producto:

Un (1) documento que contiene recomendaciones para el otorgamiento de sellos de equidad laboral a empresas que hayan superado procesos y procedimientos de auditoria externa e interna elaborado. Ver Anexo Producto 1.3

1.4. Informe sobre la implementación del Programa de Certificación de Sistemas de Gestión de Igualdad de Género (SGIG) en las instituciones vinculadas al piloto

Consolidación del proceso de implementación del SGIG en las empresas de primera fase

Diseño y ajuste de herramientas

En la consolidación del proceso de implementación de Equipares en primera fase se realizó una revisión de las herramientas y se diseñaron herramientas adicionales para una adecuada implementación del mismo. Al cierre de este acuerdo el programa cuenta con un paquete de herramientas que recogieron aprendizajes de la aplicación de programas de certificación en otros países que fueron adaptadas y otras de desarrollo propio para el país. Este paquete está conformado por las siguientes 10 herramientas:

- a. Encuesta de autodiagnóstico organizacional con perspectiva de género.
- b. Test de percepción y sensibilización de género.
- c. Encuesta de equidad organizacional.
- d. Encuesta de acoso laboral.
- e. Encuesta de acoso sexual.
- f. Índice de segregación ocupacional.
- g. Índice de segregación salarial.
- h. Formato de autodiagnóstico organizacional con perspectiva de género.
- i. Formato de diagnóstico organizacional con perspectiva de género.
- j. Formato de política de igualdad de género.
- k. Formato de Plan de Acción.

Implementación del programa

En la actualidad hacen parte del programa 20 empresas de la Fase I como se describe a continuación:

	Primera Fase Empresas	
	1 BAYER S.A.	
	2 CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR-CAFAM	
Como se mencionó realizaron 19 género con cuerpos dirección. Estos la política pública de conceptos básicos Programa de Sello de Equidad acceso a la Prezi realizado en su Ministerio del siguiente:	3 CAMARA DE COMERCIO HISPANO-COLOMBIANA	anteriormente se sensibilizaciones en directivos y alta espacios presentan equidad laboral, de género y el Certificación del Laboral. El link de presentación de versión final por el Trabajo es el
	4 EMGESA S.A. ESP CODENSA S.A. ESP	
	5 ECOPETROL S.A.	
	6 HOCOL S.A.	
	7 PACIFIC RUBIALES ENERGY	
	8 PROSEGUIR DE COLOMBIA S.A.	
	9 SANOFI-PASTEUR S.A.	
	10 TELEFONICA S.A.	
	11 SOFORESTA	
	12 COLTEJER S.A.	
	13 SERVICIOS NUTRESA S.A.S	
	14 MANPOWER DE COLOMBIA LTDA.	
	15 CEMENTOS ARGOS S.A.	
	16 BELLEZA EXPRESS S.A.	
	17 COLOMBINA S.A.	
	18 PROACTIVA AGUAS DE TUNJA S.A.	
	19 SOFORESTA LTDA.	
	20 SURTIGAS S.A. ESP	

http://prezi.com/7ls8kf0po0z1/?utm_campaign=share&utm_medium=copy&rc=ex0share

La sensibilización a cuerpos directivos y a personal estratégico y comités de equidad laboral en Empresas Fase I se realizó en las siguientes empresas, fechas y ciudades:

Empresa	Fecha	Ciudad
Nutresa	7 de Abril	Medellín
Coletjer	7 y 8 de Abril	Itagüí
Proactiva Aguas de Tunja	31 de Marzo	Bogotá
Hocol	31 de Marzo	Bogotá
Pacific Rubiales	2 de Abril	Bogotá
Cámara de Comercio Hispano colombiana	10 de Abril	Bogotá
SOFORESTA	7 de Abril	Neiva
SOFORESTA	20 de Marzo	Neiva
Prosegur	11 de Abril	Bogotá
Ecopetrol	22 de Abril	Bogotá
Telefónica	22 de Abril	Bogotá
Belleza Express	25 de Abril	Bogotá
CAFAM	23 Abril	Bogotá
Surtigas	25 de Marzo	Cartagena
Emgesa-Codensa	21 de Septiembre	Bogotá
Ecopetrol	22 de Septiembre	Bogotá
Sanofi-Pasteur	20 de Octubre	Bogotá
Pacific Rubiales	7 de Noviembre	Bogotá
Manpower	12 de Diciembre	Bogotá

Cabe destacar que para la elaboración de los diagnósticos organizacionales se realizaron las siguientes actividades:

- Recopilación de información primaria mediante la aplicación de los distintos instrumentos, la realización de grupos focales y el desarrollo de encuestas a profundidad con personal clave de la organización.
- Recopilación de información secundaria (nómina desagregada por sexo, documentos corporativos e informes)
- Análisis de los indicadores de no discriminación.
- Análisis de la situación actual encontrada en cada una de las dimensiones donde se triangula información proveniente de la batería de indicadores, de los índices de segregación ocupacional y salarial, entrevistas y/o grupos focales así como la revisión documental aportada por la empresa para cada una de las dimensiones.
- Elaboración de conclusiones y recomendaciones que le permitirán a la empresa verificar su situación frente a las brechas de género.
- Elaboración de resumen ejecutivo para la Alta Dirección.

Seleccionar conjuntamente con el Ministerio las empresas en las que se implementará el SGIG en la segunda fase

Sensibilización

El Ministerio del Trabajo y el PNUD desplegaron acciones para socializar el sello en diferentes espacios bilaterales y multilaterales con distintas empresas. Por su parte el PNUD, realizó un ejercicio en el nivel local de identificación de potenciales candidatos para ingresar al programa en Barranquilla (39 empresas), Pasto (66 empresas), Popayán (29 empresas) y Villavicencio (24 empresas), y se establecieron contactos

específicos para socializar y sensibilizar las empresas interesadas.

Suscripción de acuerdos

Como resultado de lo anterior 22 empresas suscribieron acuerdos para la implementación del programa de certificación y 6 empresas adicionales están tramitando procesos de aprobación con la alta dirección para poder vincularse formalmente al programa (las empresas punteadas con asterisco).

Segunda Fase Empresas
1. Bancoomeva
2. Clínica Farallones
3. Clínica Palma Real
4. Club Campestre los Andes
5. Conecta Salud S.A.
6. Conectamos Financiera S.A.
7. Coomeva
8. Coomeva Corredores de seguros
9. Coomeva entidad Promotora de Salud
10. Coomeva medicina Prepagada
11. Coomeva para la recreación y la cultura
12. Coomeva servicios administrativos
13. Coomeva turismo agencia de Viajes
14. Fecoomeva
15. Fundación Coomeva
16. Hospital en casa
17. Sinergia Global de salud S.A.S
18. Indupalma
19. Rimax
20. Transportes Atlas
21. Unilever
22. Allus
23. Zona Franca Argos *
24. Concretos Argos *
25. Masglo *
26. Tenaris *
27. Sodexho *
28. Pavimentos de Colombia *

Implementar el SGIG en las Empresas de la segunda fase

En total 22 de las 28 empresas desarrollaron actividades para la implementación del programa en la segunda fase y se listan a continuación:

Segunda Fase Empresas
1. Bancoomeva

2. Clínica Farallones
3. Clínica Palma Real
4. Club Campestre los Andes
5. Conecta Salud S.A.
6. Conectamos Financiera S.A.
7. Coomeva
8. Coomeva Corredores de seguros
9. Coomeva entidad Promotora de Salud
10. Coomeva medicina Prepagada
11. Coomeva para la recreación y la cultura
12. Coomeva servicios administrativos
13. Coomeva turismo agencia de Viajes
14. Fecooomeva
15. Fundación Coomeva
16. Hospital en casa
17. Sinergia Global de salud S.A.S
18. Indupalma
19. Rimax
20. Transportes Atlas
21. Unilever
22. Allus

La sensibilización a cuerpos directivos y a personal estratégico y comités de equidad laboral en Empresas Fase II se realizó en las siguientes empresas, fechas y ciudades:

Empresa	Fecha	Ciudad
Bancoomeva	19 de Septiembre	Cali
EPS COOMEVA	19 de Septiembre	Cali
Prepagada Coomeva	19 de Septiembre	Cali
Sinergia Coomeva	19 de Septiembre	Cali
Cooperativa Coomeva	19 de Septiembre	Cali
Servicios administrativos COOMEVA	19 de Septiembre	Cali
Rimax	12 de Noviembre	Bogotá
Allus	14 de Noviembre	Bogotá
Unilever	3 de marzo	Bogotá
Indupalma	15 de Diciembre	Bogotá
Pavimentos Colombia	19 de Noviembre	Bogotá

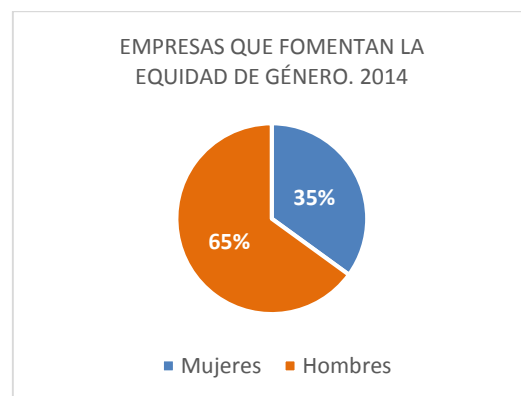
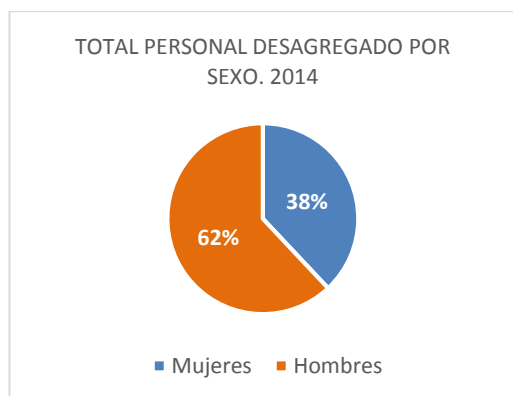
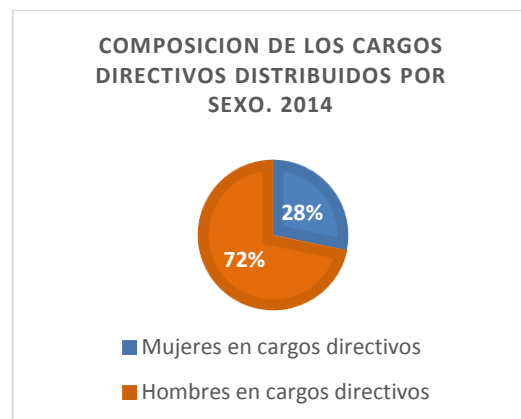
Principales resultados en la implementación del programa

Los principales resultados en la implementación del programa durante el período de ejecución de este acuerdo incluyen:

- Más de 250.000 trabajadoras y trabajadores beneficiados con el cierre progresivo de las brechas de género gracias a la aplicación del programa de certificación (62% hombres y 28% mujeres).
- Realización de 30 sesiones de sensibilización en género a cuerpos directivos que contó con la asistencia de más de 450 participantes.

- 24 comités de equidad laboral conformados y formados.
- 330 Test de percepción y sensibilización de género diligenciados (63% Hombres y 37% mujeres).
- 3.383 Encuestas de equidad organizacional diligenciadas (49% Hombres y 51% mujeres).
- 3.818 Encuestas de acoso laboral y sexual diligenciadas (51% Hombres y 49% Mujeres).
- 18 Índices de segregación ocupacional y salarial calculados.
- 16 grupos focales realizados con la participación de más de 150 personas.
- Autodiagnósticos y diagnósticos organizacionales con perspectiva de género elaborados.
- Una plataforma informática (SI-Equipares) diseñada para la recolección de información primaria de las empresas participantes en el programa.

Dentro de los ejercicios de autodiagnóstico y de diagnóstico organizacional con perspectiva de género realizados en las empresas participantes, se evidencian importantes brechas. Por ejemplo la participación femenina en la plantilla de personal es cercana al 40%, dentro de las juntas directivas es inferior al 20%, mientras que la participación en cargos directivos no supera el 30%. Se ha encontrado segregación horizontal en cargos que tradicionalmente se considera que deben ser ocupados por hombres o mujeres (por ejemplo trabajo secretarial para mujeres o los operarios y logísticos para hombres). Se observa la incidencia de estereotipos de género asociado a los sectores económicos, por ejemplo en los sectores energéticos se observa una predominancia de hombres. Se observa un desbalance (de manera agregada) de los cargos de toma de decisión, habiendo una sobre representación de hombres en los cargos directivos y gerenciales, y juntas directivas.

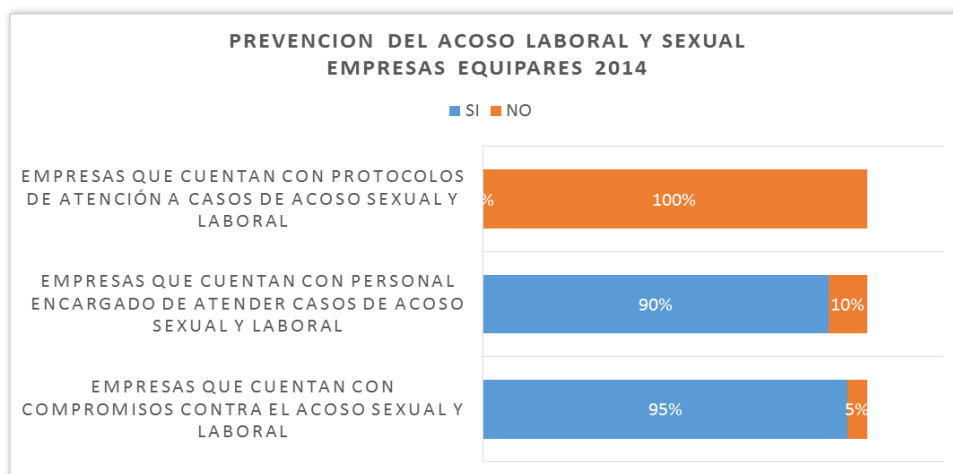


Fuente: Autodiagnóstico Organizacional con Perspectiva de Género. EQUIPARES. Ministerio del Trabajo-PNUD. 2014

Se encontró un vínculo muy estrecho entre la decisión de una persona de ascender frente a los avances que

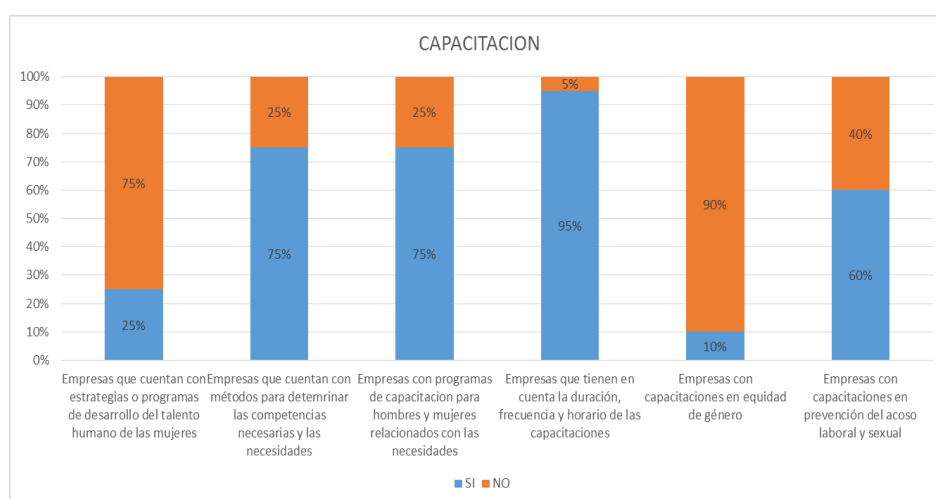
tenga la empresa en la conciliación de la vida familiar, personal y laboral. En comunicación no sexista se encuentra una amplia oportunidad de mejora, ya que es un tema desconocido por las empresas, no sólo en el uso del lenguaje incluyente sino en la difusión de mensajes sexistas.

Se observa que es necesario que las empresas inicien un proceso de sensibilización, desarrollo de normativa y atención para prevenir y sancionar el acoso sexual y laboral, mediante la elaboración de campañas y protocolos.



Se observa que aunque la gran mayoría de las empresas reportan tener protocolos de reclutamiento y selección estandarizados, y que alientan a hombres y mujeres a concursar por la vacantes, la representación del ingreso de los hombres es mayor que la de las mujeres. Se evidencia un avance empresarial sobre reglamentos y mecanismos de flexibilización laboral, aún se evidencia la posibilidad de avanzar sobre el cuidado de los niños, niñas y personas dependientes desde el entorno empresarial.

Se observa la falencia de acciones afirmativas para fomentar el talento humano de las mujeres, como medidas específicas para desarrollo profesional femenino, capacitaciones con enfoque de género. Frente a temas de capacitación se muestra que la reflexión de los conceptos de género al interior de las estructuras empresariales comienzan a ser incipientes, lo que abre una importante ventana de oportunidad para generar procesos de profundización en los temas que toca el Sistema de Gestión de Igualdad de Género.



Fuente: Autodiagnóstico Organizacional con Perspectiva de Género. EQUIPARES. Ministerio del Trabajo-PNUD. 2014

El cierre de estas brechas constituye uno de los retos más importantes en la implementación del programa de certificación. Algunas medidas transversales para el cierre de estas brechas incluyen:

- Identificar y construir las barreras institucionales para prevenir el acoso en el trabajo. Así como fortalecer las medidas y rutas de acción para prevenir y atender el acoso en el trabajo.
- Revisar las medidas de conciliación con corresponsabilidad para crear incentivos positivos que desde la empresa faciliten el vínculo de los hombres con sus familias.
- Eliminar el lenguaje sexista y la masculinización de perfiles de algunos cargos.
- Eliminar los sesgos de género en el enganche de las mujeres, para romper los techos de cristal y la masculinización de los cuerpos directivos.
- Realizar acciones de formación permanente de las gerencias de talento humano y definir las rutas de atención para situaciones específicas.

Realizar actividades de gestión de conocimiento para el fortalecimiento del Programa de Certificación del Sistema de Gestión de Igualdad de Género-EQUIPARES

Dentro de las actividades que se realizaron para promover la gestión de conocimiento del programa se destacan las siguientes:

- Desarrollo del II Foro Regional de Empresas por la Igualdad desarrollado en Cartagena el 2 y 3 de julio de 2014 y organizado conjuntamente por el PNUD, AECID y la Comunidad del Sello, el Ministerio del Trabajo de Colombia y la Alta Consejería para la Equidad de la Mujer de Colombia; el cual contó con la asistencia de más de 170 representantes de empresas públicas, privadas, sindicatos, instituciones nacionales y especialistas de más de 14 países.
- Firma de 8 compromisos en el marco de la campaña ÚNETE, para poner fin a la violencia contra las mujeres en el II foro regional de empresas por la igualdad.
- Como se mencionó anteriormente se realizaron 30 sensibilizaciones a cuerpos directivos de las empresas que hacen parte del sello Equipares donde se socializó la política pública de género y se explicaron conceptos básicos de género.
- Se diseñó una herramienta informática para el levantamiento de información primaria (SI-Equipares).
- Tres (3) Webinars realizadas en el marco de la Comunidad del Sello de Igualdad:
 - Formación Asesores (14 de febrero)
 - Estudio Regional de Igualdad de Género en PYMES y Cooperativas (28 Febrero)
 - Trabajo decente y Cuidado compartido: hacia una propuesta de parentalidad (1 de abril)
- La iniciativa del sello Equipares fue seleccionada como una experiencia innovadora en gestión pública en América Latina en el marco de la 24 Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno, realizada entre el 5 y el 9 de diciembre de 2014.
- Presentación de la experiencia de Argos Colombia en la construcción de un modelo de gestión de género en el marco del Foro Igualdad de Género en las Empresas que se realizó en Panamá el 17 de diciembre de 2014, organizado por el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral Panameño, el Instituto Nacional de la Mujer, la CCIAP y el Hub Regional del PNUD.
- Re-edición del manual del sistema de gestión de igualdad de género Equipares.

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

A continuación se presenta el consolidado de los 18 agentes de equidad laboral que conforman el Roster del Sello EQUIPARES, de acuerdo a los diferentes procedimientos de selección adelantados.

Roster nacional

Hacen parte de este roster 7 consultores habilitados:

No.	NOMBRE	ROSTER
1	SILVIA GONZÁLEZ	NACIONAL
2	SOL BIBIANA GARCÍA	NACIONAL
3	JAIRO VEGA VELOZA	NACIONAL
4	DAIRON QUEZADA	NACIONAL
5	INGRID ZAMBRANO	NACIONAL
6	CLAUDIA LILIANA LARA	NACIONAL
7	SANDRA MILENA VARGAS	NACIONAL

Roster para Cali-Bogotá-Barranquilla- Medellín –Cartagena

Este roster se conformó en el mes de septiembre y quedaron seleccionadas las siguientes personas:

No.	NOMBRE	ROSTER
1	JORGE HERNAN MAHECHA RODRIGUEZ	ROSTER: CALI-BOGOTÁ-BARRANQUILLA- MEDELLÍN - CARTAGENA
2	MARIA MERCEDES TURBAY MARULANDA	ROSTER: CALI-BOGOTÁ-BARRANQUILLA- MEDELLÍN - CARTAGENA
3	GONZALO ANTONIO GIAMBRUNO PARDO	ROSTER: CALI-BOGOTÁ-BARRANQUILLA- MEDELLÍN - CARTAGENA
4	GABRIEL ORLANDO RODRIGUEZ MARTINEZ	ROSTER: CALI-BOGOTÁ-BARRANQUILLA- MEDELLÍN - CARTAGENA
5	PERLA ELCY OLMOS SUAREZ	ROSTER: CALI-BOGOTÁ-BARRANQUILLA- MEDELLÍN - CARTAGENA

Roster Cali

Este roster se conformó en el mes de octubre de 2014. Quedaron seleccionadas las siguientes consultoras:

No.	NOMBRE	ROSTER
1	JANET DEL CARMEN RIVERA CRESPO	CALI
2	MARIA CRISTINA PEREA CASTILLO	CALI
3	NATHALY AYA PASTRANA	CALI
4	MARIA ANDREA CORREA ASTORQUIZA	CALI

Roster nacional con excepción de Bogotá y Cali

Esta fue la última selección de Roster adelantada en el mes de noviembre. Quedaron seleccionados los siguientes consultores:

No.	NOMBRE	ROSTER
1	ALBERTO MOSQUERA BERNAL	NACIONAL CON EXCEPCIÓN DE BOGOTÁ Y CALI
2	DIANA LIZETH VARGAS HORMIGA	NACIONAL CON EXCEPCIÓN DE BOGOTÁ Y CALI

Indicador de Producto:

- 30 sesiones de sensibilización en género a la alta dirección realizados.
- 24 comités de equidad laboral conformados.
- 330 Tests de percepción y sensibilización de género diligenciados (63% Hombres y 37% mujeres).

- 3.383 Encuestas de equidad organizacional diligenciadas (49% Hombres y 51% mujeres).
- 3.818 Encuestas de acoso laboral y sexual diligenciadas (51% Hombres y 49% Mujeres).
- 18 Índices de segregación ocupacional y salarial calculados.
- Un (1) manual del sistema de gestión de igualdad de género Equipares.
- 18 agentes de equidad laboral seleccionados.

Ver Anexo Producto 1.4

Resultado 2. Fortalecidas las capacidades para el diseño, operación y seguimiento de un Programa de Certificación de Sistemas de Gestión de Igualdad de Género (SGIG) a nivel rural

2.1 Documento Técnico y paquete de herramientas que contenga el diseño del programa de Certificación del sistema de gestión de género (SGIG) en organizaciones productivas y empresas rurales

Realizar un estudio de factibilidad sobre el modelo de equidad laboral rural

Se partió de la revisión de las experiencias regionales en la implementación de programas de certificación en el ámbito rural. Y a partir de estas experiencias se realizaron ajustes para la experiencia colombiana, estableciendo la factibilidad del modelo EQUIPARES rural y su correspondiente manual.

Es factible poner en marcha este tipo de sello por las siguientes razones:

- Porque existen organizaciones productivas rurales suficientemente consolidadas en Colombia.
- Es posible desarrollar este tipo de acciones en organizaciones con más de 3 años de funcionamiento continuo.
- Porque se evidencia que las organizaciones son mixtas pero hay una brecha de género importante en las afiliaciones, encontrándose que cerca del 75% de los afiliados son hombres y el 25% mujeres.
- Será factible aplicar el sello en organizaciones legalmente constituidas y que cumplan los reglamentos de ley, en tanto que ello otorga un mayor grado de estabilidad.
- Porque hay oportunidades de mejora en las 8 dimensiones propuestas:
 1. Dimensión Política de Participación las mujeres en los Órganos de Dirección
 2. Dimensión de Gestión de la agenda de género dentro de la organización
 3. Dimensión de Conciliación con corresponsabilidad
 4. Dimensión de Fortalecimiento de las capacidades empresariales, de gestión de proyectos y capacidades asociativas
 5. Dimensión de Capacitación
 6. Dimensión de Capacidades de gestión con la institucionalidad
 7. Dimensión de Prevención y atención del acoso sexual
 8. Dimensión de Comunicación no sexista

Diseñar un paquete de herramientas metodológicas, normativas y de capacitación ajustado a la realidad rural

Se revisó, adaptó y ajustó un paquete de herramientas para ser implementadas en el sector rural que permiten identificar temas sensibles sobre desigualdades de género

Acompañar el diseño de un esquema de sensibilización sobre el rol de la mujer rural en el mercado laboral, trabajo decente y conciliación de la vida laboral y familiar.

Se elaboró un documento de caracterización socioeconómica de la mujer rural en Colombia, y su rol en el mercado laboral. Así mismo, se diseñó un esquema de sensibilización del rol de la mujer en el mercado laboral con base en la metodología de formación de formadores

Indicador de Producto:

- Un (1) documento estudio de factibilidad sobre el modelo de equidad laboral rural elaborado
 - Un (1) paquete de herramientas metodológicas, normativas y de capacitación ajustado a la realidad rural elaborado
 - Un (1) esquema de sensibilización sobre el rol de la mujer rural en el mercado laboral, trabajo decente y conciliación de la vida laboral y familiar elaborado
- Ver Anexo Producto 2.1

III. LECCIONES APRENDIDAS

- 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.
- Es necesario crear un protocolo desde el Ministerio del Trabajo para que los agentes de equidad laboral orienten a las empresas cuando producto del diagnóstico se evidencian situaciones graves como trabajo infantil, trabajo forzado, acoso sexual y laboral, entre otras.
- Siendo esta una prueba piloto el programa ha tenido una curva de aprendizaje que ha permeado todos los niveles, desde el equipo de gestión, hasta los agentes de equidad laboral y las mismas empresas.
- El agente de equidad laboral ideal es un o una profesional que tiene conocimientos de género, pero también experiencia y conocimiento del mundo empresarial. Identificar perfiles profesionales que se acerquen a estas dos formaciones y con esta experiencia ha sido un proceso complejo, por lo que ello ha requerido flexibilizar los requisitos e intensificar el proceso formativo de los mismos, inicialmente no consideradas.
- 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.

IV. ANEXOS