

Sumario

Editorial

5

Brechas de desigualdad entre hombres y mujeres

12

Entre autonomía y protección

17

Podcast MÁS ALLA DE LA ESCUELA

35

Educación para todos: Igualdad y no discriminación entre sexos

39

Ecología en clave feminista

5

Brechas de desigualdad entre hombres y mujeres

Políticas y propuestas con “buenas intenciones”

Palabras: igualdad de género, brechas de género, “techo de cristal”, teoría de la discriminación estadística, Violentómetro, “niñas desaparecidas”.

«El logro de la igualdad de género requiere la participación de mujeres y hombres, niñas y niños. Es responsabilidad de todos». Ban Ki-Moon (secretario general de la Organización de las Naciones Unidas).

Lograr la igualdad de género demanda acciones sociales, económicas y políticas que contribuyan a erradicar la discriminación en razón de género y las violencias contra las mujeres y las niñas. En la actualidad a pesar de las políticas a nivel mundial, las acciones se quedan en el papel por la falta de compromiso de todos. La desigualdad de género en el mercado laboral y la violencia sexual y física contra la mujer, son asuntos que se perpetúan a pesar de las “buenas intenciones”

La Declaración Universal de los Derechos proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en París, el 10 de diciembre de 1948 en su ([Resolución 217 A \(III\)](#)) como un ideal común para todos los pueblos y naciones, sigue siendo hoy por hoy una proclama deseada que no guarda relación con las condiciones vividas a lo largo y ancho del mundo.

Marilyn González Reyes

Directora de comunicaciones de la Fundación Convivencia - Centro de investigación educativa.

Comunicadora y periodista de la Universidad Central.

comunicaciones@fundacionconvivencia.org

Sumario

Editorial

5

Brechas de desigualdad entre hombres y mujeres

12

Entre autonomía y protección

17

Podcast MÁS ALLA DE LA ESCUELA

35

Educación para todos: Igualdad y no discriminación entre sexos

39

Ecología en clave feminista

6

La igualdad de género figura en un lugar prominente entre los principios de derechos humanos y los valores de las Naciones Unidas. Sin embargo, no existe un solo país en el que las mujeres hayan alcanzado la igualdad en cuanto a temas como la salud, la educación, el empleo, la información, la transmisión del patrimonio, la [representación política](#), la libertad de expresión, entre otros.

En cifras

Según datos del Programa de las Naciones Unidas para el desarrollo (PNUD) frente al Objetivo 5 de desarrollo sostenible, Igualdad de género, [reporta](#):

2 de cada 3

Dos tercios de los países del mundo en desarrollo han alcanzado la paridad de género en la educación primaria.

24%

Solo el 24% de todos los parlamentarios nacionales eran mujeres a noviembre de 2018, un lento incremento desde 11,3% en 1995.

77 Centavos

A nivel mundial, las mujeres ganan solo 77 centavos por cada dólar que ganan los hombres haciendo el mismo trabajo.

1 de cada 3

1 de cada 3 mujeres han experimentado violencia física y/o sexual.

13%

Las mujeres representan solo el 13 por ciento de los propietarios de las tierras.

750 millones

En todo el mundo, casi 750 millones de mujeres y niñas vivas hoy se casaron antes de cumplir 18 años.

Fuente: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)



Sumario

Editorial

5

Brechas de desigualdad entre hombres y mujeres

12

Entre autonomía y protección

17

Podcast MÁS ALLA DE LA ESCUELA

35

Educación para todos: Igualdad y no discriminación entre sexos

39

Ecología en clave feminista

7

Tal como lo indica PNUD en el Informe sobre Desarrollo Humano 2019 “la lucha por la igualdad de género, es una historia de sesgos y prejuicios. No se trata de una brecha de género, sino de una brecha de poder”.

Mercado laboral: Menos dinero por el mismo trabajo

Para 2019, según el [Departamento Administrativo Nacional de Estadística \(DANE\)](#), en Colombia, el 42,9% de la población económicamente activa eran mujeres y de los 22,3 millones de personas ocupadas, el 41,4% eran mujeres. De este porcentaje el 65,1% de las mujeres ocupadas se dedicaban a labores como: Comercio, hoteles, restaurantes y servicios comunales sociales y personales.

En 2019 las posiciones ocupacionales con mayor número de mujeres fueron: trabajadora por cuenta propia (3,74 millones de mujeres); empleada particular (3,63 millones de mujeres) y empleada doméstica (647 mil mujeres).

Si bien, la tasa de ocupación femenina aumenta a medida que alcanzan niveles educativos más altos, esto no garantiza un nivel salarial acorde con su conocimiento o experticia, las mujeres precisan de una formación más sólida que los hombres para obtener los mismos empleos, sin obtener igual remuneración. En todos los países del mundo las mujeres tienen ingresos económicos inferiores a los hombres. Aunque las diferencias salariales entre hombres y mujeres empezaron a reducirse en la década de 1970, el proceso es lento, por ejemplo, en

Europa, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los hombres cobran un 16 % más que sus compañeras y entre las pensiones alcanza el 39 %.

Las causas pueden ser culturales, religiosas, entre otras. Llama especialmente la atención el efecto del llamado “[techo de cristal](#)”, en el que las mujeres acceden con mayor dificultad que los hombres a los puestos más elevados en el escalafón en virtud de barreras “invisibles” pero no menos efectivas, lo que impiden que ocupen niveles jerárquicos más altos en el mundo de los negocios, en el académico o en el laboral.

“...el techo de cristal es el resultado tanto de un sistema de subordinación que obliga a las mujeres a cumplir unos roles sociales incompatibles con un trabajo de alta responsabilidad, como de unas organizaciones que establecen sus propios procedimientos y medidas culturales que limitan el acceso de las mujeres a la cúspide de las mismas.” (Baños, 2018, pág. 477)

(Tenjo, 2005), argumenta que las mujeres reciben tratamiento diferente a los hombres en el mercado y que este, está basado más en factores socio-culturales relacionados con la posición de la mujer en la sociedad en general y los roles que ésta le asigna. Las mujeres en promedio tienen actividades, - como la crianza de los hijos y la administración del hogar -, que compiten por el tiempo disponible de éstas con las actividades en el mercado laboral (doble jornada). Para los empleadores estos elementos introducen un factor de riesgo e incertidumbre en las decisiones que tienen que ver con la contratación de

mujeres y por lo tanto, ellos las penalizan con menores salarios.

Otro aspecto a tener en cuenta es la “Teoría de la discriminación estadística” en la que los empresarios toman como punto de referencia las características promedio de los distintos grupos y no las individuales. Esto se basa en el hecho de que la información individual es escasa mientras que la concerniente a un promedio de un grupo es relativamente completa, por ello, y para no tener sobrecostos, prefieren asumir el riesgo de contratar según el promedio del grupo, en el que se incluyen juicios de valor que consideran sexo, etnia, etc.

La participación de las mujeres en el mercado laboral muestra problemas de discriminación, que le niegan la oportunidad de participar de manera contundente en la esfera productiva, como un vehículo de inserción y movilidad social, frenando la posibilidad de transformar sus ideas y expectativas, así como, la forma en que se manifiestan y se relacionan.

Ser mujer: trato diferencial injusto

Las “niñas desaparecidas”. En 2006 la revista médica británica [The Lancet](#) publicó una investigación en la que, de acuerdo con el epidemiólogo de la Universidad de Toronto, Prabhat Jha, en veinte años —desde 1981 hasta 2001— hubo en la India diez millones de feticidios femeninos. Una práctica posible dada la implantación de las ecografías, lo cual posibilitó el aborto selectivo: medio millón de abortos de niñas al

Sumario

Editorial

5

Brechas de desigualdad entre hombres y mujeres

12

Entre autonomía y protección

17

Podcast MÁS ALLA DE LA ESCUELA

35

Educación para todos: Igualdad y no discriminación entre sexos

39

Ecología en clave feminista

8

año. Actividad que persiste a pesar de considerar ilegal desde 1994 revelar el sexo del feto a las familias, pero que se sigue presentado, sobre todo, donde ya hay una niña o más.

Caso similar a lo sucedido en China, donde se estableciera la política de hijo único, desde 1979 y se connotará la preferencia por los varones, lo que instó al infanticidio femenino. Según Amartya Sen en su artículo [“More than 100 Million Women Missing”](#) (Más de 100 millones de mujeres desaparecidas), la mortalidad infantil femenina aumentó sobre todo en los primeros años: de 37,7 muertes por mil niñas en 1978 se pasó a 67,2 por mil en 1984.

De acuerdo con la ONU Mujeres, esta forma de violencia contra la mujer, aún presente, se da entre otras razones por el mayor valor otorgado a los varones frente a las mujeres en determinadas culturas, la pobreza, el peso de las tradiciones, las leyes discriminatorias de la familia y la propiedad o razones de tipo económico.

Los avances tecnológicos, permiten las prácticas nocivas que provocan el abandono u homicidio de las niñas. Esto explicaría por qué en Asia el porcentaje de niños menores de 5 años es de 109 niños por cada 100 niñas, cuando la media mundial es de 105 por cada 100.

Estos son solo algunos de los casos documentados frente a los fetocidios femeninos. Pero no es el único, ni más aberrante acto violento en contra de la mujer. El drama de la ablación femenina, en el que al menos 200 millones de mujeres y niñas de 15 a 49 años han sido sometidas

a la mutilación genital femenina, niñas y mujeres que sufren sus consecuencias físicas y psicológicas. En la actualidad se continúa realizando en más 29 países, en la mitad de los cuales se realiza sobre niñas menores de 5 años.

La violencia sexual y física contra las mujeres que ha aumentado de manera significativa en los últimos años. En cifras, [ONU Mujeres](#):

- *A escala mundial, el 35 por ciento de las mujeres ha experimentado alguna vez violencia física o sexual por parte de una pareja íntima, o violencia sexual perpetrada por una persona distinta de su pareja.*

- *El número de llamadas a las líneas telefónicas de asistencia se ha quintuplicado en algunos países como consecuencia del incremento de las tasas de violencia de pareja provocado por la pandemia de COVID-19*

- *Cada día, 137 mujeres son asesinadas por miembros de su propia familia.*

- *Las mujeres adultas representan cerca de la mitad (el 49 por ciento) de las víctimas de la trata de seres humanos detectadas a nivel mundial.*

- *Quince millones de niñas adolescentes de 15 a 19 años han experimentado relaciones sexuales forzadas en todo el mundo*

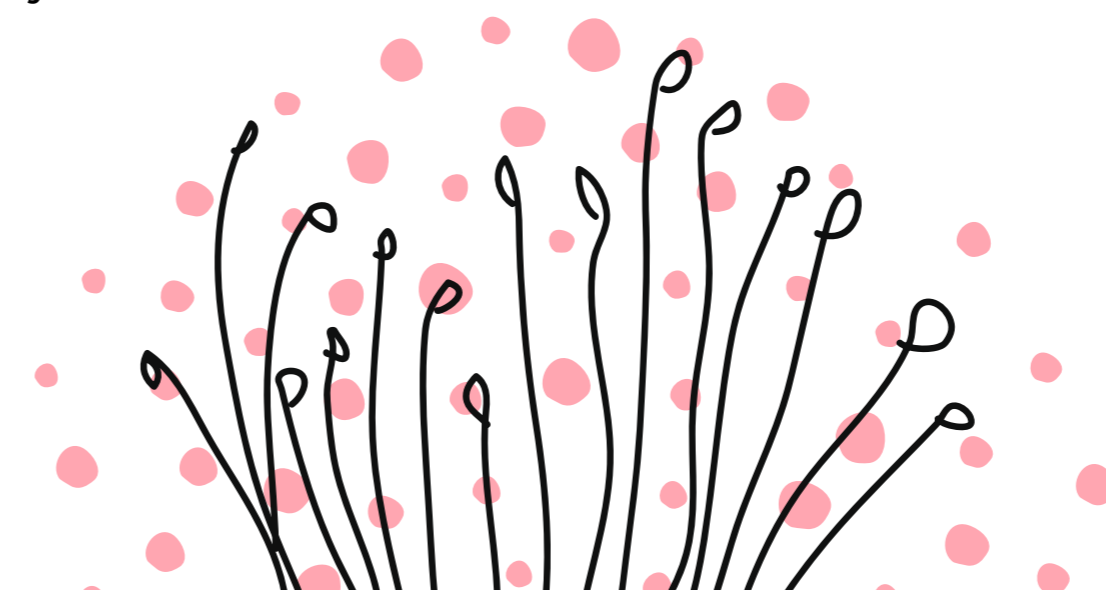
El logro de la igualdad de género es responsabilidad de todos

Frente a estas dos condiciones, la desigualdad en el trabajo y la violencia física y sexual, existen propuestas desde el estado, así como desde la empresa privada y la comunidad que trabajan para la construcción de una sociedad más equitativa e incluyente.

En el caso de Colombia, la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI), desde 2018 desarrolla una estrategia de equidad para resaltar la importancia del tema en el sector empresarial a partir de diversas alianzas y acciones. Una de las labores que se invita a realizar al interior de las empresas es la medición como eje fundamental pues permite conocer en detalle cómo está la empresa en diversos aspectos y de esta forma identificar las prioridades dentro del plan de acción a impulsar.

Específicamente frente a la equidad de género se busca cambiar la realidad de algunas empresas en este aspecto, al aumentar por ejemplo la participación de las mujeres, cerrar las brechas salariales entre hombres y mujeres y mejorar el clima laboral con enfoque de género.

Dentro de la medición se invita a considerar variable como: Número de hombres y mujeres en los distintos niveles de la organización; políticas institucionales que reconozcan de manera explícita cómo aborda la compañía el reto de la equidad de género. Entre estas son fundamentales: Política de equidad de género y Política de acoso laboral y sexual en el lugar de trabajo; bandas o



Sumario

Editorial

5

Brechas de desigualdad entre hombres y mujeres

12

Entre autonomía y protección

17

Podcast MÁS ALLA DE LA ESCUELA

35

Educación para todos: Igualdad y no discriminación entre sexos

39

Ecología en clave feminista

9

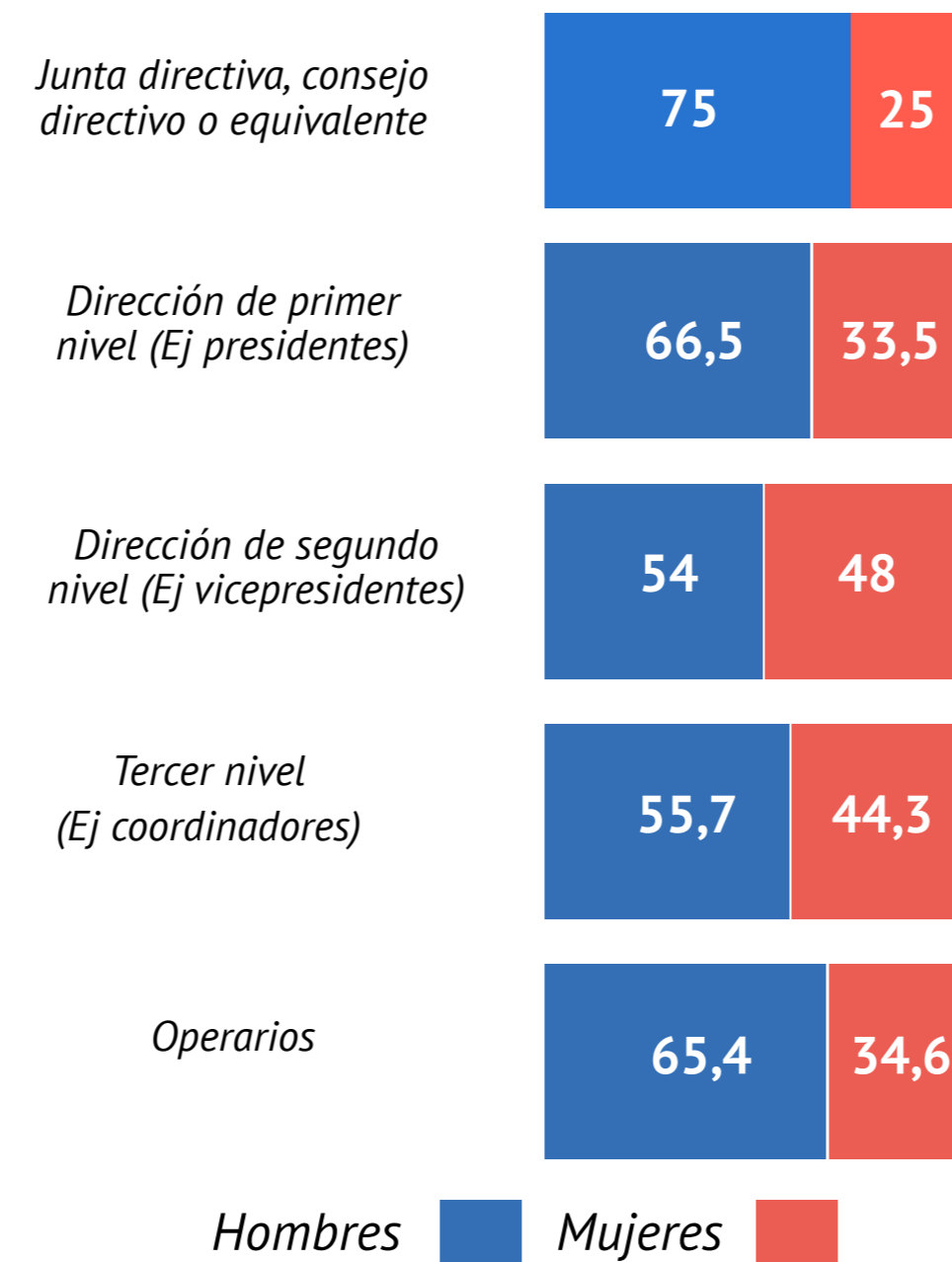
herramientas para establecer remuneración de acuerdo con cargos y competencias; y beneficios y estrategias que promuevan el balance entre la vida laboral, personal y la calidad de vida.

La medición es sólo una parte de una gran apuesta por promover estrategias de equidad de género en la empresa, sin el apoyo de los líderes de las compañías y su convicción por el cierre de la brecha de equidad de género, no se gestiona el cambio requerido. A partir de allí se puede transformar la cultura, un gran reto al nivel empresarial, en el se eliminen los prejuicios sexistas al interior de las organizaciones.

En cifras

ENCUESTA DE EQUIDAD DE GÉNERO 2019

Caracterización de las trabajadoras por tipo de cargo

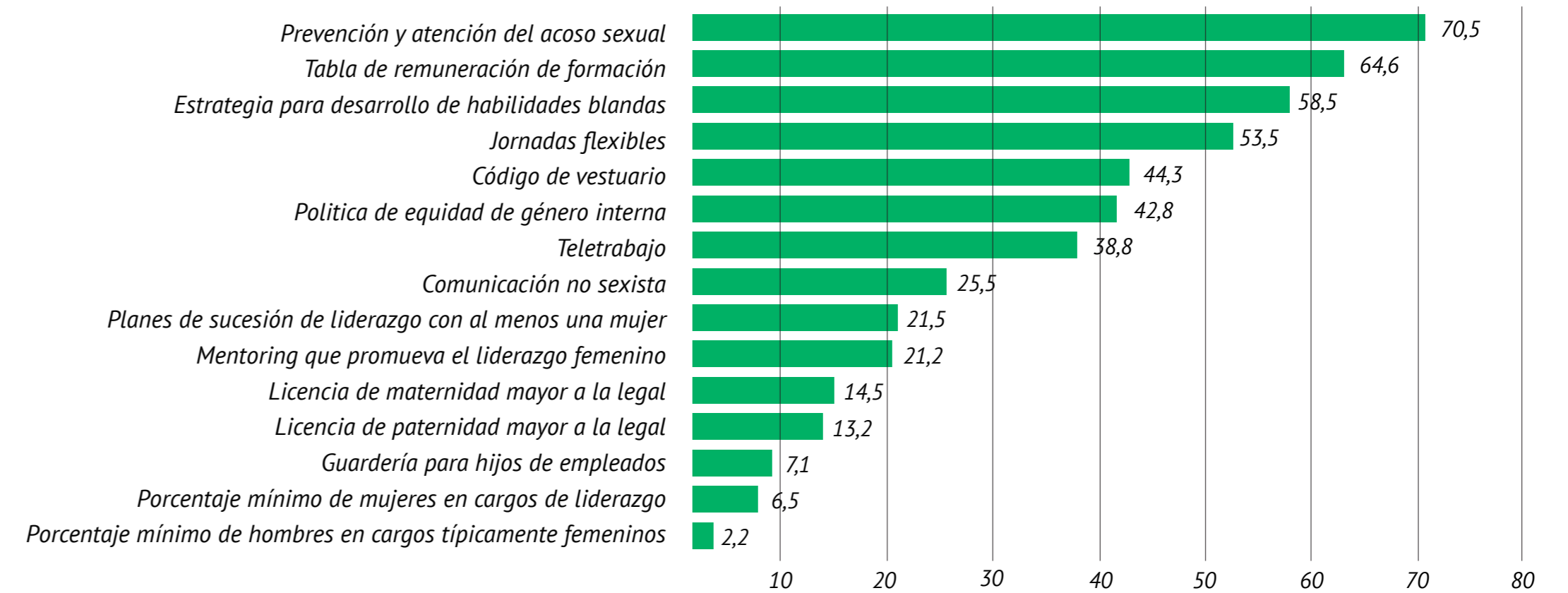


Según la Encuesta de equidad de género 2019, realizada por la ANDI, frente a la posición en los altos cargos empresariales se sigue presentando un desequilibrio de género. Por lo que, se nece-

sita contar con mercados laborales inclusivos que aumenten la productividad de la economía permitiendo el uso del mayor recurso que es el talento humano, al considerar sus competencias y habilidades, sin discriminaciones de género.

INICIATIVAS DE EQUIDAD DE GÉNERO DE LAS EMPRESAS

% de empresas



El sector privado ha implementado estrategias e iniciativas que promueven la equidad de género. Se observa por ejemplo que más del 70% cuentan con una política de prevención y atención del acoso sexual, entre otras.

Yo no sabía que eso que vivía era violencia (...).

No sabía que mi vida podía ser de otra manera, que tenía derechos.

Mujer Caucana

En 1991 activistas en la inauguración del Women's Global Leadership Institute, pusieron

en marcha, [16 Días de activismo contra la violencia de género](#), campaña internacional anual que empieza el 25 de noviembre, el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, y sigue hasta el 10 de diciembre, el Día de los Derechos Humanos.

Para 2020 el tema global fue: ["Pinta el mundo de naranja: ¡Financiar, responder, prevenir, reco-pilar!"](#); estos focos de promoción buscaban, entre otros aspectos; priorizar la financiación para la prevención de la violencia de género y la respuesta frente a ella en el Plan global de respuesta humanitaria frente a la COVID-19 y el Marco de impacto socioeconómico de las

Sumario

Editorial

5

Brechas de desigualdad entre hombres y mujeres

12

Entre autonomía y protección

17

Podcast MÁS ALLA DE LA ESCUELA

35

Educación para todos: Igualdad y no discriminación entre sexos

39

Ecología en clave feminista

10

Naciones Unidas; declarar una política de tolerancia cero frente a la violencia de género, con la implementación de un plan de acción concreto; llevar a cabo medidas explícitas para que los servicios destinados a las sobrevivientes de violencia de género sean considerados esenciales durante los confinamientos de la COVID-19 y garantizar la continuidad de una adecuada respuesta de la justicia penal; recopilar datos para mejorar los servicios y programas de violencia de género (siempre garantizando que se concentren en la sobreviviente y se respeten los estándares éticos de seguridad).

Enfoque establecido por el incremento, en todo el mundo, de la [violencia contra las mujeres](#) y niñas, en especial, manifestaciones físicas, psicológicas, sexuales y económicas de violencia doméstica, fomentadas por la inseguridad económica y alimentaria de los hogares y por las condiciones de vida en confinamiento, como resultado de las medidas de aislamiento y distanciamiento social.

En Colombia, durante el período de cuarentena decretada desde 24 de marzo de 2020 y hasta el 22 de junio se registraron 107 femini-

cidios (Observatorio Femicidios Colombia. Vivas nos, 2020). En Bogotá, donde el confinamiento inició el 20 de marzo, se recibieron hasta el 15 de junio 2627 llamadas por Violencia Contra la Mujer (Secretaría Distrital de la Mujer. Reporte atenciones [Internet], 2020), en su mayoría por violencia psicológica; este dato demostró un incremento del 187 % en atención por líneas telefónicas y del 774 % en líneas virtuales, respectivamente (Secretaría Distrital de la Mujer, 2020)

El Gobierno Nacional emitió el Decreto 460 de 2020, en el que se establece la prestación ininterrumpida de las comisarías de Familia con el fin de garantizar la protección de víctimas de violencia intrafamiliar. El decreto desconoció tres aspectos: no todos los lugares del país cuentan con comisarías de Familia, solo se ubican en zonas urbanas y no toda la Violencia Contra la Mujer (VcM) ocurre al interior de la familia.

En el ámbito distrital se favoreció la atención virtual y telefónica, y la solicitud de auxilio a través de mercados y farmacias.

Indicadores para reconocer si vive violencia en su casa o conoces a alguien que pueda estar presentándola ([Violentómetro](#), [ONU Mujeres](#), [USAID](#)) Tenga cuidado si:

FEMINICIDIO

- Te golpea o agrede físicamente
- Te obliga a tener relaciones sexuales (Violación)
- Te amenaza de muerte
- Te amenaza con objetos o armas
- Te encierra o te aísla de tus seres queridos

BUSCA AYUDA: TU VIDA E INTEGRIDAD ESTÁN EN RIESGO

- Te trata con desprecio
- Te ofende verbalmente, te insulta
- Te empuja, te jalonea
- Te pellizca, te araña
- Te golpea jugando
- Te acaricia agresivamente
- Te manosea
- Maneja y dispone de tu dinero, tus bienes o documentos
- Te prohíbe usar métodos anticonceptivos

ES MOMENTO DE ACTUAR

- Te hace bromas hirientes o piropos ofensivos
- Te intimida o amenaza
- Te humilla o ridiculiza
- Descalifica tus opiniones
- Te cela
- Te miente
- Destruya objetos
- Controla tus amistades o relaciones con tu familia
- Intenta anular tus decisiones
- Te indica como vestir o maquillarte
- Te culpabiliza

LA VIOLENCIA AUMENTARÁ

URGENTE

REACCIONA

ALERTA

VIOLENTÓMETRO



Sumario

Editorial

5

Brechas de desigualdad entre hombres y mujeres

12

Entre autonomía y protección

17

Podcast MÁS ALLA DE LA ESCUELA

35

Educación para todos: Igualdad y no discriminación entre sexos

39

Ecología en clave feminista

Si necesita ayuda:

A nivel Distrital:

Línea Púrpura: 018000112137

Whastapp: 3007551846

Línea 123

Fiscalía: Línea 122

ICBF: Línea 141

A nivel Nacional: Línea 155

Referencias Bibliográficas

Baños, C. C. (2018). *Revista Española de Sociología*. Obtenido de Revista Española de Sociología (: file:///C:/Users/Mecreo/Downloads/Dialnet-ELTechoDeCristalEnElSectorPublico-7367556.pdf

Observatorio Femicidios Colombia. Vivas nos. (2020). *Observatorio feminicidios Colombia*. Obtenido de : <http://observatoriofemicidioscolombia.org/attachments/>

Secretaría Distrital de la Mujer. (2020). Obtenido de n: <http://omeg.sdmujer.gov>.

Secretaría Distrital de la Mujer. Reporte atenciones [Internet]. (2020). Obtenido de Disponible en: <http://omeg>.

Tenjo, J. R. (2005). *Evolución de las diferencias salariales por sexo en seis países de América Latina*. Centro de Estudios sobre Desarrollo Económico,. Bogotá: Universidad de Los Andes.

11