

Agenda

9:00-9:05 AM	Saludo de bienvenida	Helen Mier Coordinadora Técnica Nacional ONUDI
9:05-9:15 AM	Importancia del Día Internacional de la Mujer	Nicolas Schmidt Asociado de Género ONUDI
9:15-9:40 AM	¿De qué hablamos, cuando hablamos de género?	Mónica Cortés Experta en Género ONUDI
	Igualdad de Género: ¿qué no es? y ¿qué es? Política de igualdad de género	
	¿Qué es la equidad de género?	
9:40- 10:25 AM	Elementos conceptuales que conectan con género y empresa: equidad de la voz, selección incluyente, igualdad salarial	
10:25- 10:55 AM	Lanzamiento de la encuesta y resolución de dudas	
10:55- 11:00 AM	Cierre	Karen Lucatero Asociada de Proyecto ONUDI



ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO INDUSTRIAL

La ONU DI es la agencia especializada de las Naciones Unidas que promueve el **desarrollo industrial** para la reducción de la pobreza, la globalización inclusiva y la sostenibilidad ambiental. Sus cuatro ejes estratégicos son:

1. **Crear prosperidad compartida**
2. **Fomento de la competitividad económica**
3. **Salvaguardar el medio ambiente**
4. **Fortalecer el conocimiento y las instituciones**



Somos parte del Programa Global de Calidad y Normas (GQSP)

Programa a gran escala, diseñado para promover el **desarrollo comercial de los países priorizados** a lo largo de cadenas de valor específicas, mediante:



Fortalecimiento de actores de la cadena de valor

Mejora de la capacidad de cumplimiento de requisitos internacionales y normas de calidad a través de capacitación especializada, creación de capacidades y habilidades técnicas, fortalecimiento de redes de clústeres y consorcios enfocados en temas de calidad, así como instituciones de apoyo.

Mejoramiento de la Infraestructura de la calidad

Fortalecimiento de instituciones clave e instituciones de apoyo público-privadas relevantes, a través del desarrollo de capacidades, la adopción de mejores prácticas, el desarrollo de competencias y la implementación de sistemas de gestión para garantizar la calidad y el reconocimiento internacional de sus servicios.

Promoción de la cultura de calidad

Divulgación de conocimientos y buenas prácticas internacionales, asesoría para el desarrollo de políticas y socialización con consumidores y otros actores.

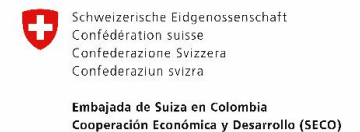
GQSP Colombia: Programa de Calidad para la Cadena de Químicos



Fomentar la integración de Colombia en los sistemas de comercio regional y multilateral, por medio del fortalecimiento del **Subsistema Nacional de Calidad (SICAL)** en el marco de la **Cadena de Químicos** y el aumento y mejora de las capacidades de las **Mipymes** para cumplir con requisitos técnicos, normas internacionales de calidad, normas privadas y de sostenibilidad, necesarias para la facilitación del comercio.

4 Años (2019-2022)
2.4 Millones de Euros

Un programa de:



Con el apoyo de:



La Cadena de valor de la Industria Química



Química Básica



Agroquímicos



Plásticos y Pinturas



Cosméticos y Aseo



Farmacéuticos

- Gran crecimiento en términos de producción y valor agregado durante los últimos periodos.
- El país cuenta con capacidades críticas de producción en algunos de sus sectores.
- Insumos más sofisticados que el promedio de la canasta exportadora (CONPES 3866/16).
- Retos: Recomendaciones OCDE, adopción SGA, registros nacionales de sustancias químicas, inminente aumento en la demanda de servicios de laboratorio, etc.
- Adopción de prácticas de sostenibilidad y producción limpia.

¿Cómo lo hacemos?

1 Fortalecimiento de actores de la Cadena de Químicos

Mejoramiento de la capacidad de las **mipymes** de la Cadena de Químicos para cumplir requisitos internacionales, normas de calidad y de sostenibilidad a través de:

Desarrollo de guías, estudios, documentos y herramientas sobre cumplimiento de normas internacionales de calidad y de sostenibilidad.

Programas de apoyo técnico a la medida para la implementación de normas de calidad, Sistema Globalmente Armonizado, criterios de sostenibilidad y química verde.



Programas de formación especializada en requisitos técnicos, normas de calidad y sostenibilidad.

2300 Empresas capacitadas	+4000 Personas capacitadas	50 Empresas Asistencia técnica	4 Publicaciones desarrollados
-------------------------------------	--------------------------------------	--	---

Fomento de encadenamientos productivos.

2 Mejoramiento de la infraestructura de la calidad

Fortalecimiento de Instituciones publicas que son pilares del Subsistema Nacional de la Calidad en Colombia, así como de prestadores de servicios de evaluación de la conformidad que brindan apoyo a la Cadena de Químicos.

Subsistema Nacional de la Calidad (SICAL)

Fortalecimiento de las competencias técnicas de 3 entidades públicas responsables de Inspección, Vigilancia y Control en el país.



Fortalecimiento del Instituto Nacional de Metrología para mejorar la provisión de materiales de referencia.



Desarrollo de un sistema de información para que la industria pueda consultar la oferta de servicios y capacidades de Organismos Evaluadores de la Conformidad en alcances químicos y relacionados.



Fortalecimiento de Comités de Normalización Técnica en el área de química.

+300 Funcionarios capacitados	5 Entidades Beneficiarias	4 Publicaciones desarrollados
---	-------------------------------------	---

2 Mejoramiento de la infraestructura de la calidad

Fortalecimiento de Instituciones publicas que son pilares del Subsistema Nacional de la Calidad en Colombia, así como de prestadores de servicios de evaluación de la conformidad que brindan apoyo a la Cadena de Químicos.

Laboratorios de Ensayo / Organismos Evaluadores de la Conformidad

Programas de formación especializada para evaluadores de la conformidad.



Programas de apoyo técnico para el fortalecimiento de laboratorios de ensayo, implementación de sistemas de acreditación (Ej. ISO 17025, Buenas Prácticas de Laboratorio de la OCDE) y métodos de ensayo requeridos por la industria química.

385

Laboratorios capacitadas

26

Laboratorios asistencia técnica

2317

Personas capacitadas

3 Promoción de la cultura de calidad

Fomento de la cultura de calidad entre actores públicos y privados, a través de un mayor conocimiento de los beneficios de la calidad en el desarrollo productivo y la protección del consumidor.





PROGRAMA DE CALIDAD PARA LA CADENA DE QUÍMICOS

UN PROGRAMA DE:



ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS
PARA EL DESARROLLO INDUSTRIAL



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Confederación Suiza

Departamento Federal de Economía,
Formación e Investigación DCFI
Secretaría de Estado para Asuntos Económicos SECO



El progreso
es de todos

Mincomercio



Día internacional de la mujer

8 de marzo

¿Por qué necesitamos un día internacional de la mujer?

- Las mujeres ganan un 23% menos que los hombres a nivel mundial
- 115 de 190 economías tienen por lo menos una restricción legal en cuanto al empleo o el emprendimiento de las mujeres
- Las mujeres ocupan apenas el 24% de los escaños parlamentarios
- 1 de 3 mujeres ha sufrido violencia física o sexual y 200 millones de niñas-mujeres han sufrido mutilación genital
- Las mujeres y niñas se han visto más afectadas por la crisis de la Covid-19 (más detalles [aquí](#))
 - desproporcionadamente representadas en la primera línea
 - agravamiento de normas sociales como el trabajo no-remunerado
 - pérdidas económicas
 - incremento en la violencia doméstica

Sensibilicémonos sobre las desigualdades de género...

y

¡apoyemos y celebremos el liderazgo de las mujeres!

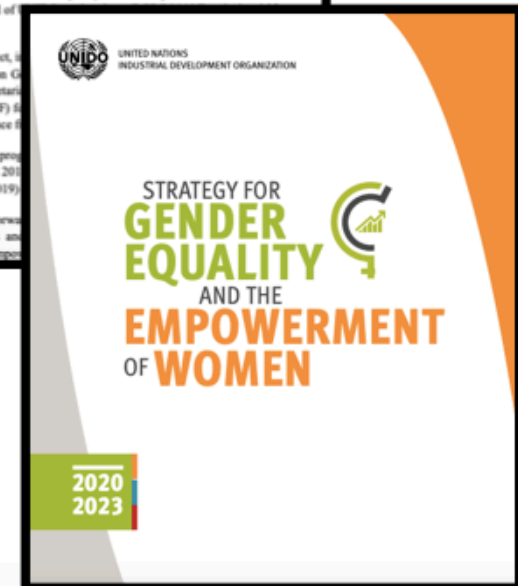
Tema del Día Internacional de la Mujer 2021: **“Mujeres líderes: Por un futuro igualitario en el mundo de la Covid-19”**



Credit: UN Women/Yihui Yuan.

¿Quiere saber más sobre los esfuerzos de la ONUDI para la igualdad de género?

- **Política y Estrategia** ([aquí](#) en español) de la ONUDI para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres
- Implementamos proyectos que
 - apoyan al **emprendimiento y liderazgo económico** de las mujeres
 - **transforman normas sociales** y relaciones de poder
 - fomentan **políticas industriales** que responden a la desigualdad de género



Nuevo curso de ONUDI y ONU Mujeres en español *en línea y gratuito*

Menú **Notas**

- 15.1 Bienvenida
- 15.2 Objetivos de aprendizaje
- 15.3 Introducción
- 15.4 El concepto de DIIS
- 15.5 El objetivo primordial del DIIS
- 15.6 Esferas temáticas clave que sustentan el DIIS
- 15.7 El DIIS y los ODS
- 15.8 Cuestionario de revisión
- 15.9 La igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en intervenciones relacionadas con el DIIS
- 15.10 El género y las políticas industriales
- 15.11 El género y el comercio, las inversiones y la innovación
- 15.12 El género y el comercio, las inversiones y la innovación: la participación económica de las mujeres
- 15.13 El género y el fomento de la calidad y las normas

Buscar ... 

ONU MUJERES
CENTRO DE CAPACITACION

Yo sé de género: Una introducción a la igualdad de género para el personal de la ONU
Módulo 15: El género y el desarrollo industrial inclusivo y sostenible (DIIS)

Bienvenida

Bienvenida y Bienvenido
Módulo 15:
El género y el desarrollo industrial inclusivo y sostenible (DIIS)







El género y el fomento de la calidad y las normas



Fomentar la calidad y las normas implica ayudar a los países a:

- Obtener los medios necesarios para cumplir las normas internacionales relativas a la calidad de los productos, la seguridad, la salud y el medio ambiente
- Desarrollar competencias de gestión y de otros tipos a fin de adaptarse a las nuevas normativas, tecnologías, exigencias de mercado, etc.



Aplicar una perspectiva de género al fomentar la calidad y las normas garantiza que:

- Las productoras a pequeña y mediana escala cuentan con los conocimientos y los medios adecuados para la calidad y las normas aplicables
- Las productoras están en condiciones de cumplir las diversas normas y regulaciones que se establecen como condición previa para comerciar
- Las mujeres y los hombres gozan de las mismas oportunidades para hacer su aportación a los procesos de adopción de decisiones y asumir funciones directivas

Estudio de caso: El impulso de la igualdad de género en el desarrollo de la capacidad comercial: el caso de Zambia



¿Qué porcentaje representan las mujeres entre investigadores postdoctoral al nivel mundial?

28,4 %

([UNESCO, 2015](#))

¡Inscríbanse!



Home

Capacitaciones

Comunidades

Recursos

Nosotros

REGISTRARSE



USER GUIDE



CATÁLOGO



Yo sé de género 15: El género y el desarrollo industrial, inclusivo y sostenible (DIIS)

¡GRATUITO!

INSCRIBIRSE

Categoría: Yo sé de género

Portada del curso

¡Gracias!

n.schmidt@unido.org

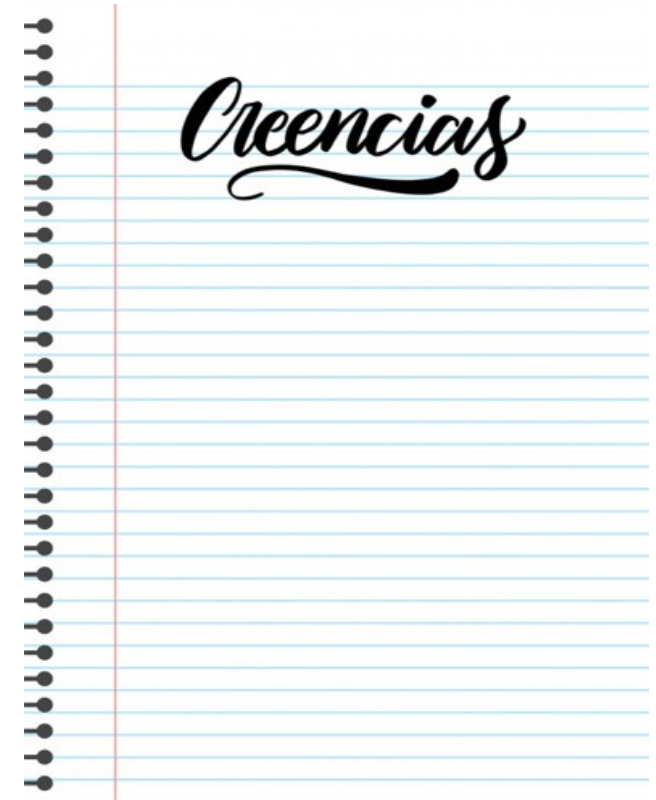
Página web [ONUDI y género](http://www.gqspcolombia.org)

www.gqspcolombia.org

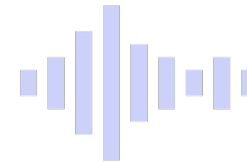


¿De qué hablamos cuándo hablamos de género?

Examen crítico de nuestras creencias y tradiciones



Tres elementos



**CONSTRUCCIÓN
SOCIAL**



HSTÓRICO



RELACIONAL



El género

es la forma como todas las sociedades del mundo determinan las **funciones, actitudes, valores y relaciones** que conciernen a la mujer y al hombre

El sexo

hace referencia a los aspectos biológicos que se derivan de las diferencias sexuales

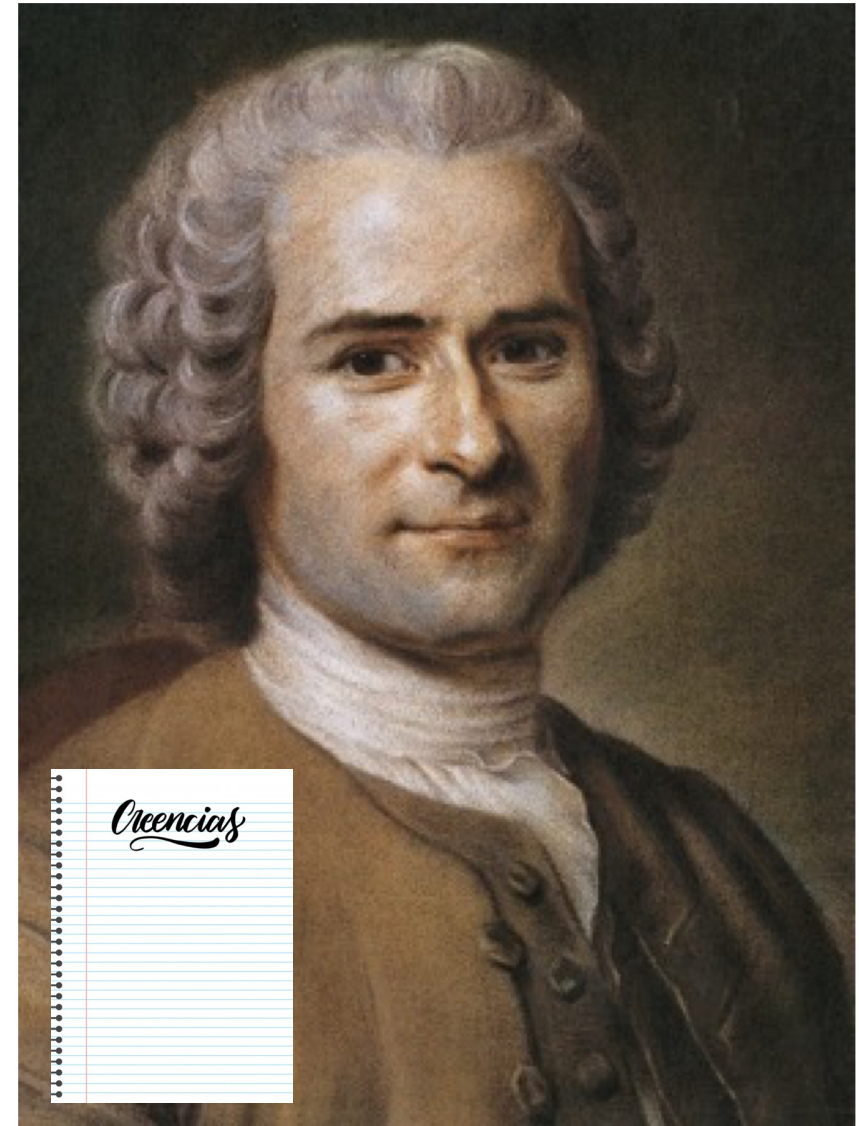
Es una construcción social con repercusiones políticas y económicas

JUAN JACOBO ROUSSEAU SIGLO XVIII

Se pregunta Rousseau:
¿Son capaces las mujeres de un sólido
razonamiento?

Los rasgos que dominan la naturaleza
femenina son:

- **La maternidad** que se convierte en su destino
- **El sometimiento al esposo**



ROLES DE GÉNERO

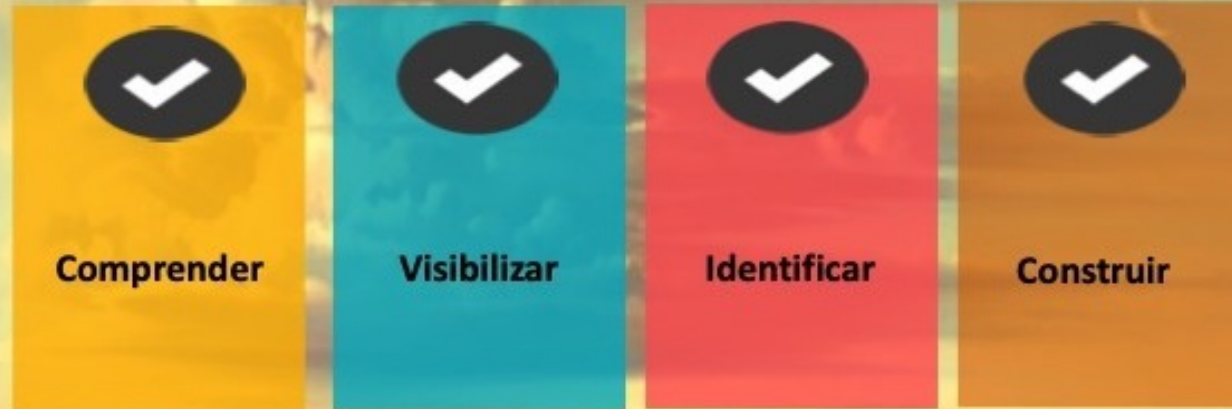
- Los roles de género son en esencia relaciones de poder.
- Hacen referencia a las actitudes y valores que la sociedad establece como apropiadas o inapropiadas según el sexo.
- Estos roles se transmiten como enseñanza a las personas en función de su género, para que las adopte y haga propias.



1

Póngase sus gafas
de género todos los
días, con todas las
personas y en todas
las partes de la
empresa o
laboratorio

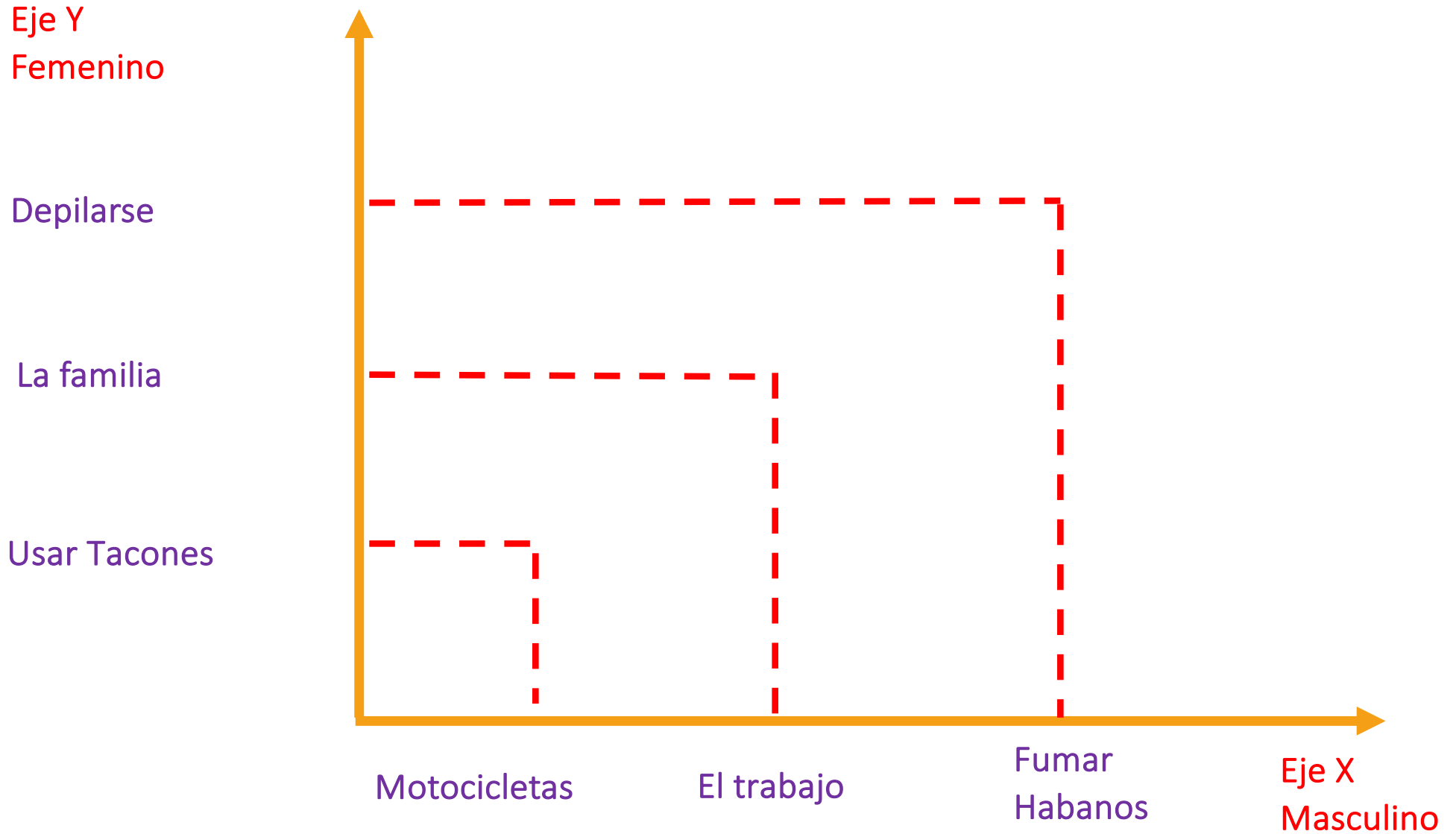
PONTE LAS GAFAS DE GÉNERO



Normas y Mandatos de género Cárceles en la vida de los hombres y las mujeres Llegan a la empresa



Género no es igual a mujer



NADA ES NEUTRAL AL GÉNERO

Neutralidad de género o ceguera de género

Usualmente un proyecto neutral al género **asume que las mujeres y los hombres tienen las mismas prioridades, necesidades, expectativas y oportunidades.**

Una aproximación de un proyecto asumiendo neutralidad de género **involucra riesgos de reforzar preexistentes discriminaciones basadas en estereotipos de género.**

Una aproximación neutral al género tiene el riesgo de reforzar la discriminación basada en el género



La transversalización de género

Es esencial para asegurar que los proyectos y las actividades de las organizaciones y empresas tomen en cuenta las diferentes necesidades, roles y las expectativas de las mujeres y los hombres (ONU

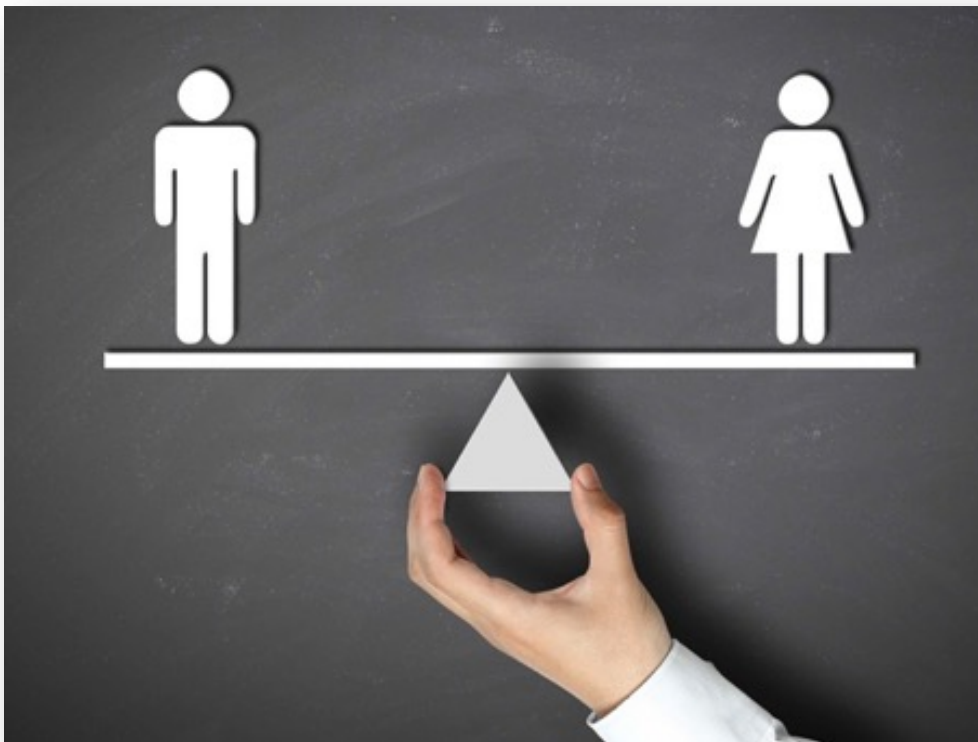
Este riesgo aumenta en sociedades donde el poder y la toma de decisiones está dominada por los hombres
(ONU

Tranversalización de Género

2

Cuando la compañía
disponga de su
Política de Igualdad
es importante que
la conozca y la
aprenda

Pregunta por zoom: **La igualdad de género es:**



- Eliminar las diferencias entre las mujeres y los hombres
- Cambiar la orientación sexual de las personas
- Una imposición
- Ninguna de las anteriores

¿QUÉ ES IGUALDAD DE GÉNERO?

Es la aspiración más alta de una
sociedad

Política de igualdad de
género

¿QUÉ ES EQUIDAD DE GÉNERO?

El proceso de ser justo con
mujeres y hombres

**Estrategias y medidas
deliberadas**
para compensar las desventajas
históricas y sociales para lograr
un campo de juego parejo para
las mujeres y

Déficit en el ADN en género



[Carla Forcada Elvira@forcada_carla](#)

Increíble que todavía existan empresas que no apoyan la igualdad de género en el ámbito laboral. [#VERGÜENZA](#) [#IGUALDADGENERO@ONUMujeres](#) [@mujerderechoTIC](#) [@MujeresIguualdad](#) [@CCOO](#) La empresa es: <http://www.impulsacomunicacion.com>

[2.640](#)

[4:34 - 14 feb. 2018](#)

[Información y privacidad de Twitter Ads](#)
[3.176 personas están hablando de esto](#)



¿Cuándo una empresa adquiere conciencia de género?

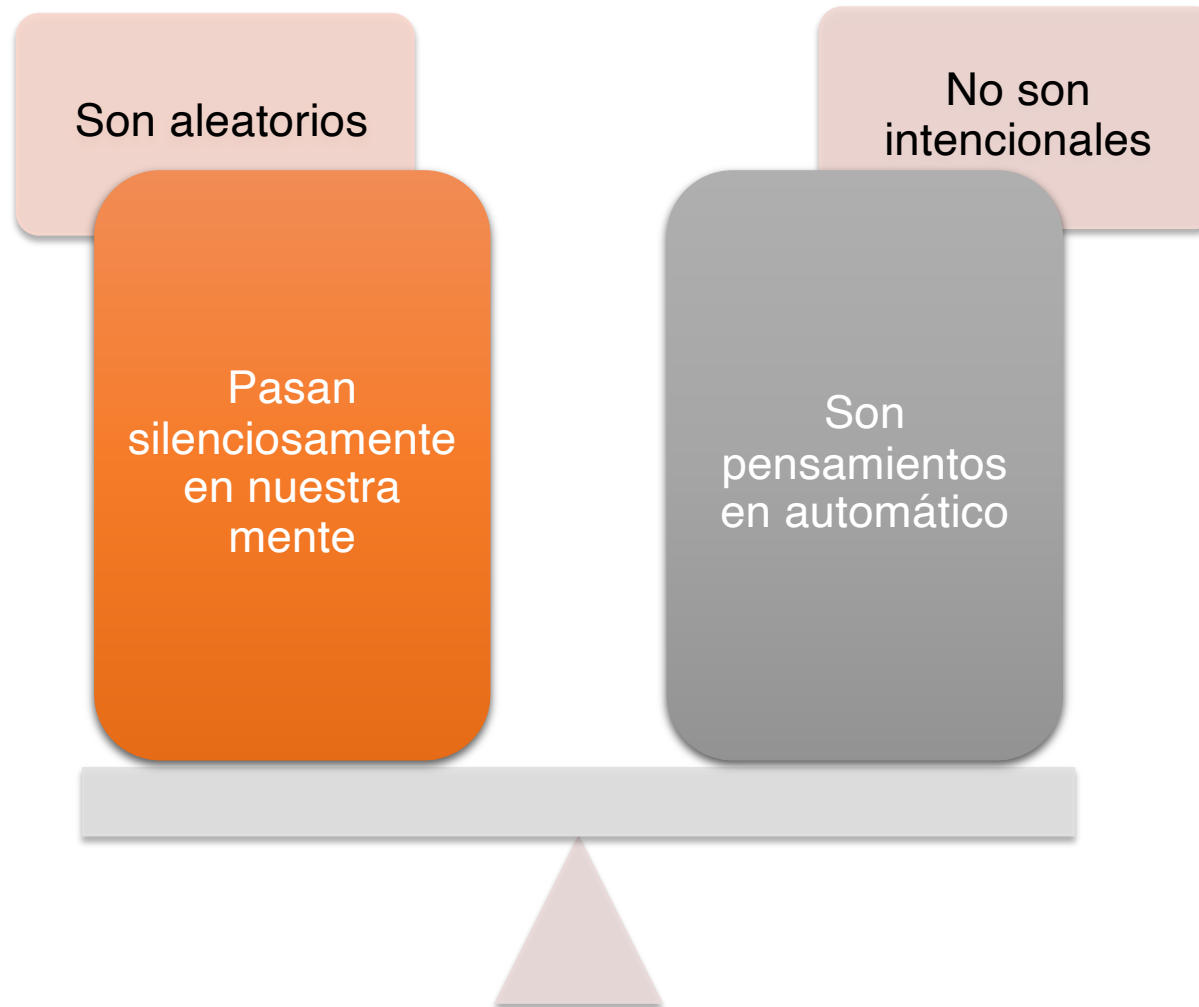


Fuente. Formaciones EQUILATERA
(EQ)

3

Revise primero sus
sesgos de género ,
antes de pensar en
los de los demás

¿Qué son los sesgos inconscientes?



Esfera de Selección Incluyente



“¿Cuánto ganas en el trabajo actual?”



“¿El apartamento es arrendado o comprado?”



“¿El padre de tu hijx aporta a la pensión?”



“¿Cuánto te gastas al mes?”



“¿Tienes deudas?”



“¿Tienes planes de matrimonio?”



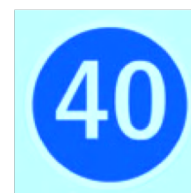
“¿Te has acostado con personas del mismo sexo?”



“¿Con quien vives?”



“¿Tienes novio o novia?”



“¿Qué edad tiene?”

Favoritismo intragrupal o Parecido al empleador



Somos proclives a hacer más favores a aquellos que conocemos, y que nuestros conocidos tiendan a ser como nosotros.

- ❖ Una investigación liderada por Yale envió una hoja de vida ficticia con méritos idénticos uno con el nombre de John y otro con el nombre de Jennifer a profesores y profesoras de universidades intensivas en investigación de ciencias y biología
- ❖ Se envió para evaluación a 127 catedráticos (HyM)
- ❖ En una escala de 1 a 7 (siendo 7 el máximo) los profesores dieron a John un 4 en competencia y un 3,3 a Jennifer.
- ❖ Ofrecieron salarios de la siguiente manera:
 - ❖ USD\$30.328 a John y USD\$26.508 a Jennifer.
 - ❖ El 70% profesores hombres y el 30% mujeres

La segregación vertical ocupacional

indica la sub-representación de las mujeres
en los niveles más altos de las escalas profesionales

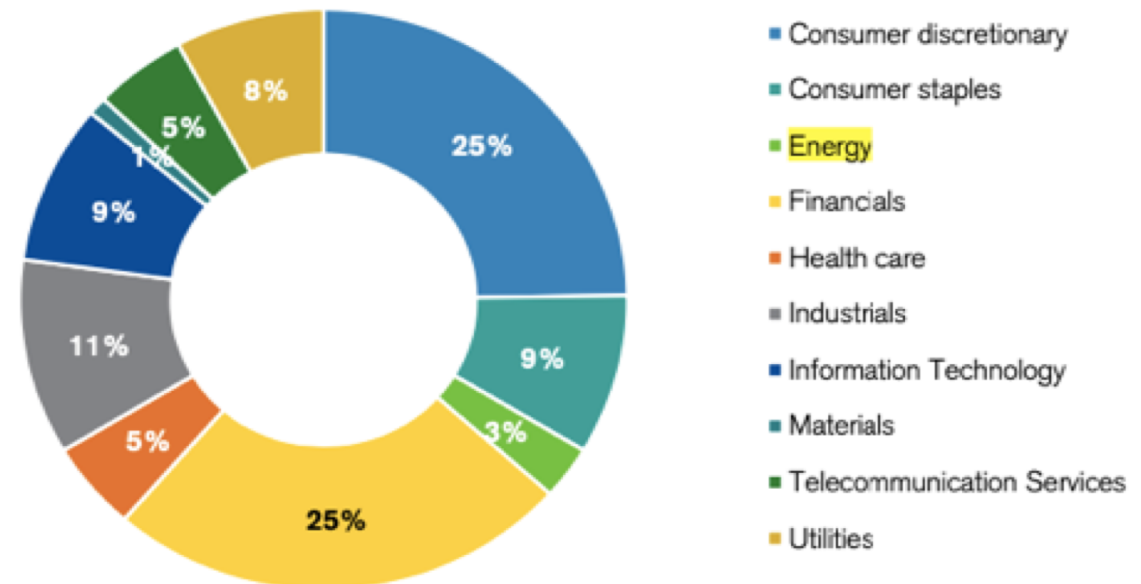
La Comisión Europea (2009) utiliza la expresión segregación jerárquica

Techo de Cristal

Barreras invisibles que apartan a las mujeres de las posiciones más elevadas, en términos de responsabilidad y autoridad

(Roldán-García, Elena; Leyra-Fatou, Begoña; Contreras-Martínez, Leticia.2012).

Figure 18
Women CEOs in 2016



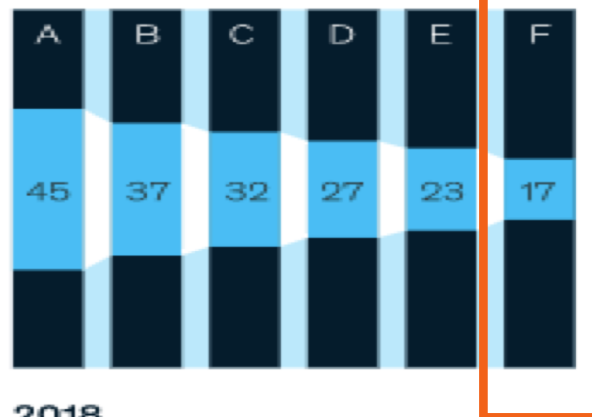
Source: Credit Suisse Research, CS Gender 3000

Since 2015, we've seen only modest signs of progress in the representation of women in the corporate pipeline.

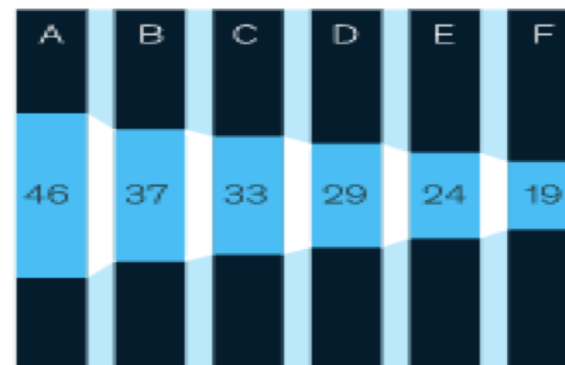
Representation of women by level, % of employees

A = entry level B = manager C = senior manager/director D = vice president E = senior vice president F = C-suite

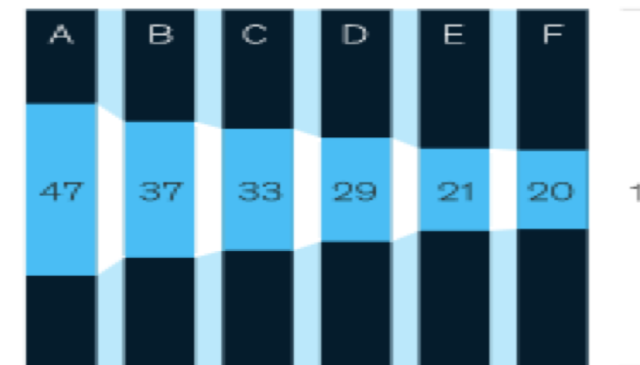
2015



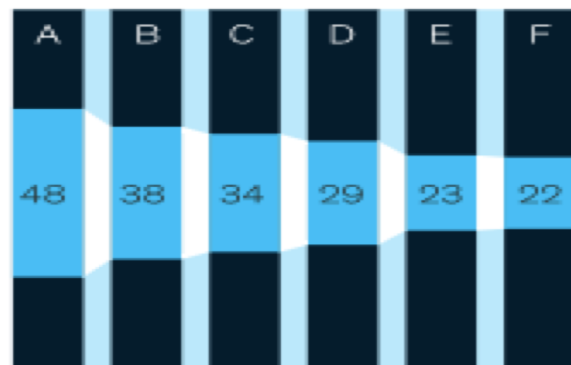
2016



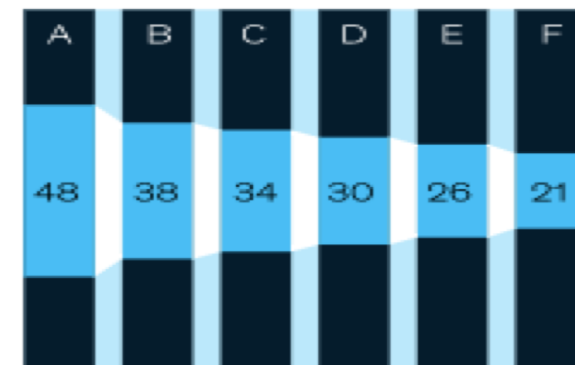
2017



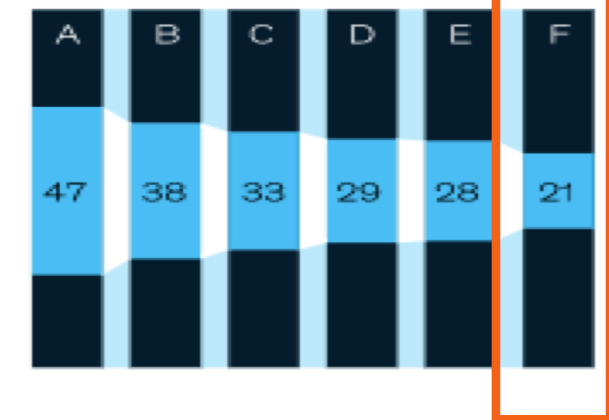
2018



2019



2020



Entry level → C-suite

Source: Women in the Workplace 2020, LeanIn.Org and McKinsey, 2020

La representación en Juntas Directivas y tokenismo

En sectores masculinizados las mujeres enfrentan el fenómeno denominado “tokenismo” o “mujer florero”



Expresa la resistencia de las organizaciones altamente masculinizadas a incluir mujeres.

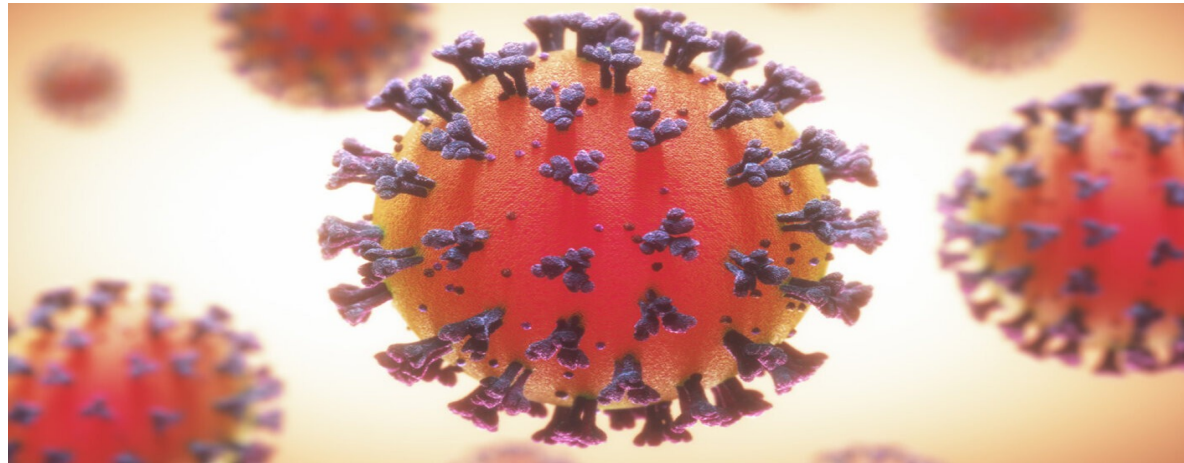
Consiste en poner a unas pocas mujeres o en muchos casos a una sola mujer con la idea que existe igualdad solo con la presencia de una mujer en cargos altos, o en las juntas directivas o en cargos de la base de la pirámide.

	The numbers⁵	Percentage	% Change
	Percentage of company board seats held by women	16.6%	3.5% (2016)
	Percentage of board chairs that are women	8.6%	6.0% (2016)
	Percentage of boards with women directors	71.4%	2.2% (2016)
1	Percentage of boards with only one women director (2019)	48.6%	10.1% (2016)
2	Percentage of boards with two women directors (2019)	8.6%	-11.9% (2016)
2 0 +	Percentage of boards with more than two women directors (2019)	14.3%	4.0% (2016)

Fuente: Deloitte. Mujeres en los Consejos de Administración. Colombia 2019



TRABAJO DE IGUAL VALOR, SALARIOS DE IGUAL VALOR



La participación laboral
femenina retrocedió
10 años
en Latinoamérica
CEPAL

Decreció
de **52%** en 2019
a **46%** en 2020
CEPAL

Determinantes de la brecha salarial



Determinante 1.

La maternidad, el estado civil, la cantidad de personas en el hogar que **trabajan**, las labores del hogar se le encargan principalmente de las mujeres

Fuente: ILO, 2018; Kleven & Landais, 2018; Fouad et al. 2011

Determinante 2.

Entre mayor es la proporción de miembros del hogar en la Población Económicamente **Activa** (población que trabaja), será menor la participación de la mujer en actividades remuneradas.

Fuente: Alfaro & Guerrero, 2013, p.40.

INFORMACIÓN PARA TODOS

Brecha salarial de género

Brecha de salario mensual promedio entre hombres y mujeres.

Total Nacional.

Años 2017-2018.

Cifras en porcentaje

Indicador	2017	2018
	Brecha de salario mensual promedio entre hombres y mujeres	14,0

Fuente: DANE - Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH).

Nota: Resultados en miles. Por efecto del redondeo en miles, los totales pueden diferir ligeramente.

Nota: Datos expandidos con proyecciones de población, elaboradas con base en los resultados del censo 2005.

*Los ingresos correspondientes a 2019 aún no se reportan pues se encuentran en desarrollo y no se han publicado.

En 2018, las mujeres colombianas percibieron ingresos mensuales **12,% menores** que los hombres.





En Colombia
las mujeres con mayor brecha salarial
están en el rango de edad de los 40
años o más años
Con una brecha de salarios frente a
los hombres de 6,5%.

DANE

En Colombia entre mayor nivel
educativo la brecha llega a
21,5%

Superior a la brecha global
que aporta la OIT que llega a ser de
20% en contra de las mujeres.

DANE

4

Siempre que se esté llevando a cabo una entrevista de trabajo y/o promoción del talento humano, recuerde mantener una composición mixta de los candidatos y candidatas. Piense preguntas sin sesgo



ESFERA DE CONVIVENCIA Y BUEN TRATO



SCIENCE



TECHNOLOGY



ENGINEERING



MATHEMATICS



Las formas más comunes de discriminación de género que experimentan las mujeres en trabajos STEM incluyen:

Ganar menos que un hombre que hace el mismo trabajo (29%)

Que alguien las trate como si **no fueran competentes** (29%)

Experimentar **pequeños desaires repetidos en su trabajo** (20%)

Recibir menos apoyo de los superiores que la que reciben sus pares hombres que están haciendo el mismo trabajo (18%).

Para febrero de 2020, el **promedio de los años de escolarización** de las **mujeres fue de 8,7 años**, mientras que el de **hombres fue de 8,2 años** (DANE, GEIH 2020).

En contraste, los hombres **no han ocupado de la misma forma las cocinas y los otros espacios domésticos** y de cuidado por los más vulnerables de las familias.
DANE, “Gran Encuesta Integrada de Hogares” (Colombia: DANE, 2020)



Se observa que el promedio de mujeres que se gradúan de carreras STEM es de **36,2%** con una brecha de género de **27,7%** frente a los hombres que se gradúan de carreras STEM en un **63,8%**.

Diferencia de graduados en STEM según género

Total de graduados de educación superior entre el 2001 - 2018

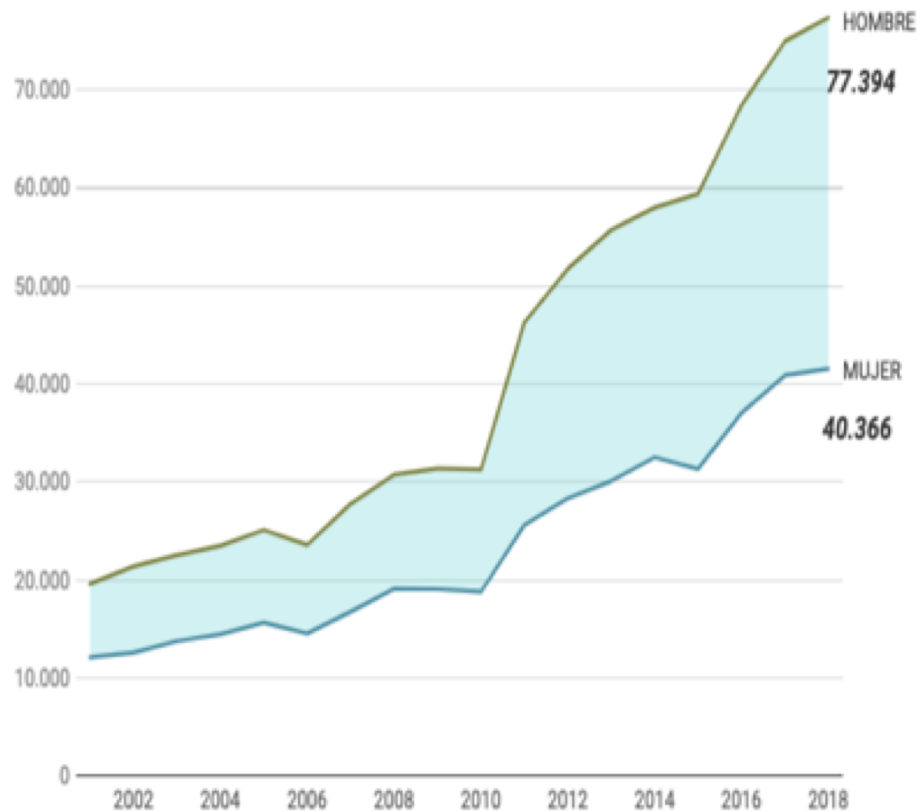


Gráfico: Linda Patiño • Fuente: Ministerio de Educación • Descargar los datos • Creado con Datawrapper

El Tiempo. Una Maratón en tacones. Marzo 2020

El reto que tiene el sector químico en su cadena de valor se encuentra en el hecho que la proporción de mujeres graduadas en STEM es solo del 15% frente al 85% de mujeres que eligieron otros programas de educación superior.

(Ministerio de Educación. 2020)

5

Dedique un espacio
en su agenda
quincenal para
observar su gestión
con gafas de género



REFLEXIONES FINALES

Hacia un sector estratégico con reconocimiento internacional



Management diversity by industry

	2014	2016
Media	22.8%	21.7%
Travel & leisure	18.3%	19.5%
Utilities	19.1%	18.9%
Retailing	17.9%	18.4%
Banks	15.4%	17.6%
Real Estate	17.4%	17.4%
Healthcare services	17.9%	15.9%
Tech – software	13.8%	15.6%
Pharma & biotech	18.9%	15.5%
Business services	15.1%	14.6%
Telecoms	17.1%	14.4%
Food & beverages	13.6%	13.7%
Insurance	11.7%	13.6%
Transport	14.5%	13.5%
Building Materials & construction	12.0%	13.4%
Consumer Durables & Personal Products	12.1%	12.7%
Paper & Packaging	11.5%	12.1%
Oil & Gas	10.8%	12.1%
Diversified financials	13.6%	11.6%
Tech - hardware	15.2%	11.4%
Metals & mining	11.0%	10.3%
Capital Goods	9.1%	9.3%
Autos and components	4.7%	8.4%
Chemicals	9.8%	8.0%
Global average	13.9%	13.8%

Source: Credit Suisse Research, CS Gender 3000

REFLEXIONES FINALES

EL PODER DE LAS GAFAS DE GÉNERO



“DARSE CUENTA”



Enlace a la encuesta de género:
<https://es.surveymonkey.com/r/78LNYLR>



Gracias

www.gqspcolombia.org