

Corporación Sisma Mujer



Período cubierto por esta Comunicación sobre Involucramiento (2020-2021)

Desde: 06 de noviembre de 2019

Hasta: 02 de noviembre de 2022

Parte I. Declaración de respaldo continuo del Director Ejecutivo o cargo equivalente

Utilice el recuadro que aparece a continuación para incluir la declaración de respaldo continuo firmada por el Director Ejecutivo o cargo equivalente de su organización.

Bogotá D.C. 31 de octubre de 2022

A nuestras partes interesadas:

En nombre de la Corporación Sisma Mujer, me complace reafirmar y ratificar nuestro compromiso con los *Diez Principios del Pacto Global respecto a la promoción de los Derechos Humanos, los estándares laborales, el medio ambiente y la lucha contra la corrupción*. Dentro de nuestra esfera de influencia nos comprometemos con el cumplimiento, la difusión y el fortalecimiento de esos diez principios. Mediante este Comunicado de Involucramiento para Organizaciones no Empresariales presentamos las acciones llevadas a cabo por nosotras con el fin de promocionar los *Principios del Pacto Global en sus áreas temáticas*. Deseamos seguir trabajando de acuerdo con estos, respetando los Derechos Humanos, los estándares laborales, el medio ambiente y la lucha contra la corrupción.

Cordialmente,



Linda María Cabrera Cifuentes
Directora de la Corporación Sisma Mujer

Contexto: Situación de las mujeres en el ámbito laboral

En Colombia, las desigualdades de género en el ámbito laboral son históricas; sin embargo, con la crisis derivada de la pandemia por el Covid-19, la inequidad se acentuó todavía más, afectando mayoritariamente a las mujeres y a las intersecciones entre mujeres y clases populares, grupos étnicos y ciclos vitales.

Durante el año 2020 la pérdida de empleos en el país fue generalizada: según el Grupo de Enfoque Diferencial e Interseccional de la Dirección General del DANE (2020), al comparar las cifras del segundo trimestre de 2019 y de 2020, se identificó una disminución de cerca de 5 millones de personas ocupadas; en todo caso, el aumento del desempleo para las mujeres fue desproporcionado, pues la cantidad de mujeres ocupadas disminuyó en un 27%, mientras que la cantidad de hombres ocupados disminuyó en un 18%¹.

Adicionalmente, los sectores más afectados por el desempleo durante la pandemia fueron aquellos en los que participan mayoritariamente mujeres, como actividades artísticas, de entretenimiento, recreación y otras actividades de servicios, en donde aproximadamente 527 mil mujeres perdieron su empleo, frente a 168 mil hombres. De igual forma, un sector profundamente afectado por la pandemia fue el de alojamiento y servicios de comida, en el que aproximadamente 276 mil mujeres quedaron desempleadas, frente a 132 mil hombres².

Después del levantamiento de las medidas de confinamiento y con el avance de la reactivación económica inició el aumento en los niveles de empleo, pero de manera desigual para hombres y mujeres. Como se señaló en el *Boletín N° 29* elaborado por la Corporación Sisma Mujer, partiendo de información del DANE, mientras la tasa de desempleo para los hombres pasó de 14,5 en enero de 2021 a 11,2 en enero de 2022, la tasa de desempleo para las mujeres, que fue de 21,4 en enero de 2021, pasó a ser de 19,4 en enero de 2022. Esto implica que la recuperación ha sido mayor para los hombres: de 3,3 puntos porcentuales, frente a 2,2 puntos porcentuales para las mujeres³.

Sumado a esto, las mujeres enfrentan mayores barreras para acceder a cargos de poder. Según la tercera Encuesta de Equidad de Género de la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia-ANDI, presentada en marzo de 2022, las mujeres solamente ocupan el 22,9% de los cargos directivos en el país. Esta cifra, además de ser baja, implica una disminución con respecto a 2021, cuando el porcentaje de mujeres en cargos directivos fue de 27,2%⁴.

En términos de reconocimiento, sobresale también la brecha salarial que existe entre hombres y mujeres. Según el DANE, en 2019 la brecha salarial general media entre hombres y mujeres era de 12,9%⁵. En la medición realizada para el año 2020, teniendo en cuenta las afectaciones de la pandemia, la brecha se redujo a 5,8%, lo cual no significó una mejora en las condiciones laborales de las mujeres, sino que se explica por el aumento en el desempleo, que golpeó mayoritariamente a las mujeres y a los sectores en los que las brechas salariales eran más altas⁶.

De igual forma, las brechas salariales no son iguales para toda la población, sino que son más amplias y afectan mayoritariamente a “las mujeres rurales, mayores, con menores niveles educativos, las que tienen presencia de

¹ DANE (2020). *Informe sobre cifras de empleo y brechas de género. Cambios en el empleo en actividades de cuidado remunerado a raíz del Covid-19*. Disponible en: <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/Informe-sobre-cifras-de-empleo-y-brechas-de-genero-10-2020.pdf>

² Ibidem.

³ Corporación Sisma Mujer (2022). *Boletín N° 29. Día Internacional de la Mujer. Violencias contra las mujeres y participación en el mercado laboral*. Disponible en: <https://www.sismamujer.org/wp-content/uploads/2022/03/VF-Boletin-8M-2022-1.pdf>

⁴ ANDI (10 de marzo de 2022). “Se debe actuar más decididamente y en conjunto para eliminar la brecha de género”: ANDI en resultados de la Encuesta de Equidad de Género 2022. Disponible en: <https://www.andi.com.co/Home/Noticia/17198-se-debe-actuar-mas-decididamente-y-en-c>

⁵ DANE. (2020). Brecha salarial de género en Colombia. Disponible en: <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/notas-estadisticas/nov-2020-brecha-salarial-de-genero-colombia.pdf>

⁶ DANE. 2021. Brecha salarial de género en Colombia. Disponible en: <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/notas-estadisticas/oct-2021-nota-estadistica-brecha-salarial-de-genero-en-Colombia-presentacion.pdf>

menores de edad en el hogar, las mujeres que se auto reconocen como indígenas, las mujeres que trabajan en ocupaciones informales, independientes, las que trabajan menos horas a la semana, las que se ubican en los menores percentiles de ingresos laborales y las de las clases sociales alta y pobre”⁷.

En suma, las inequidades de género persisten en el ámbito laboral colombiano: las mujeres son las más afectadas por el desempleo, reciben una remuneración menor que los hombres desempeñando las mismas funciones y tienen menores posibilidades de ocupar cargos directivos. Si bien se reconocen avances en las tasas de participación de las mujeres en el mercado laboral, con respecto a décadas anteriores, todavía faltan esfuerzos para lograr la igualdad y garantizar un mayor reconocimiento simbólico y material a las mujeres en sus labores; además, la crisis asociada a la pandemia significó retrocesos en los derechos de las mujeres, incluyendo los laborales, que requieren de acciones particulares y efectivas para su recuperación.

Es importante señalar que las mujeres son quienes más tiempo dedican a las labores de trabajo de cuidado no remunerado en el hogar, pues aproximadamente el “80% del tiempo dedicado al trabajo doméstico no remunerado es realizado por mujeres, especializado en aquellos oficios del hogar y labores de cuidado más intensivos en dedicación horaria y esfuerzo que los realizados por los hombres”⁸. Esto implica mayores barreras de acceso al mercado laboral para las mujeres, situación que se relaciona directamente con las altas tasas de pobreza y vulnerabilidad para las mujeres.

Además, las mujeres que logran acceder al mercado laboral se encuentran expuestas de manera diferencial y desproporcionada a ser víctimas de violencias de género y de violencias sexuales, lo que desincentiva todavía más su participación en el trabajo. Entre el 1° de enero y el 31 de julio de 2022, el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses (INML-CF) realizó 124 exámenes médico legales por presunto delito sexual en los que los agresores fueron compañeros de trabajo y empleadores. Del total de casos, el 87,1% fueron en contra de mujeres y el 12,9% en contra de hombres.

Teniendo en cuenta el panorama presentado, es urgente avanzar con la implementación de la Ley 1257 de 2008, particularmente en las acciones señaladas en el artículo 12, orientadas a promover el reconocimiento del trabajo de las mujeres, hacer efectivo el derecho a la igualdad salarial, aportar a la erradicación de actos de discriminación y violencias contra las mujeres en el ámbito laboral y promover el ingreso de las mujeres a espacios productivos no tradicionales para las mujeres.

Parte II. Descripción de medidas

Utilice el recuadro que aparece a continuación para describir las medidas que ha tomado su organización para respaldar el Pacto Mundial. Se recomienda especialmente que las medidas tomadas estén vinculadas a una o más de las actividades específicas sugeridas. *Consulte la lista completa de actividades sugeridas para su tipo de organización que se encuentra [aquí](#).*

a. Involucramiento con las Redes Locales del Pacto Global.

Sisma Mujer sigue manteniendo el compromiso adquirido con la Red Local del Pacto Global en Colombia en septiembre de 2012, con el fin de posicionar la incorporación y transversalización del enfoque de género en asuntos laborales y empresariales desde su posición de organización experta y líder en ese tema en la agenda política. En este espacio Sisma Mujer ha participado de manera activa en las mesas de trabajo de la Red Local

⁷ Ibidem.

⁸ Garay Salamanca, J. y Espitia Zamora, J. (2022). *Economía política de la división sexual del trabajo en el capitalismo. En torno al uso del tiempo y la pobreza de tiempo en Colombia*. Bogotá: Planeta Paz. Pág. 189.

de Pacto Global en Bogotá, para fortalecer y promocionar la incorporación del enfoque de género en cuestiones de derechos humanos en la actividad empresarial.

b. Proponer e implementar alianzas sobre sustentabilidad corporativa e involucrarse con otras partes interesadas.

El derecho al trabajo para las mujeres en condiciones dignas, respetuosa de los estándares internacionales y nacionales de derechos humanos, es una línea de trabajo estratégico que la Corporación Sisma Mujer ha venido impulsando y consolidando de manera importante hace dos años.

En el marco de la debida diligencia empresarial como principio rector de toda actividad empresarial, Sisma Mujer ha impulsado procesos de formación virtual para mujeres trabajadoras de sectores económicos altamente feminizados (trabajo doméstico, hoteles y restaurantes y comercio al por menor), los cuales se vieron fuertemente golpeados por la crisis sanitaria generada por el Covid-19, haciendo que las condiciones laborales de las mujeres de estos sectores se precarizaran y se viesan permeadas por violencias basadas en género.

Producto de este proceso formativo, Sisma consolidó una línea de apuestas técnicas y políticas, que fueron recogidas en el documento denominado "*Mujeres, Derechos Laborales y Emergencia Sanitaria*"¹, con el fin de contribuir a la visibilización de los derechos de las mujeres trabajadoras y sus necesidades, así como aportar insumos al Estado, a las empresas, gremios, sindicatos y empleadores/as para que puedan hacer frente, con perspectiva de género, a la reactivación económica y laboral con enfoque de género en tiempos de Covid-19, aportando de manera decidida a la superación de las violencias que sufren las mujeres trabajadoras en especial aquellas de los gremios altamente feminizados.

c. Unión y/o apoyo a iniciativas especiales y grupos de trabajo.

La Corporación Sisma Mujer participa activamente de diversas mesas de trabajo multiactor que velan por el respeto y protección de los derechos humanos en el marco de las actividades empresariales, guiadas por el principio de debida diligencia empresarial. La labor principal de Sisma en estos escenarios es propiciar la aplicación del enfoque de género, asegurar la protección de los derechos humanos de las mujeres y las niñas y auspiciar la implementación de las directrices de género sobre la debida diligencia empresarial. En el marco de las actividades y estatutos de dichos escenarios, cada participante en las mesas de trabajo se compromete a no actuar como cómplices de violaciones de derechos humanos y, por el contrario, denunciar cualquier acto que los violente.

Así, la primera mesa de trabajo a la que Sisma pertenece y en la que trabaja de manera activa es *Guías Colombia*, un espacio en el que participan Empresas, Organizaciones de la Sociedad Civil, instituciones del Estado y Organizaciones Internacionales, y que busca contribuir a mejorar la situación de DDHH y DIH en el país, a partir de la generación de lineamientos prácticos en debida diligencia para empresas que promuevan operaciones respetuosas de los DDHH.

La segunda mesa de trabajo a la que pertenece Sisma que vela por la protección de los derechos humanos en el sector empresarial, es la *Mesa de Empresas y Derechos Humanos*, impulsada por el Centro de Información sobre Empresas y Derechos Humanos. Este espacio, en el que solo participan Organizaciones de la Sociedad Civil, tiene como finalidad fomentar el diálogo, la disertación, los aprendizajes mutuos y la búsqueda de propuestas comunes alrededor del análisis crítico de la conducta empresarial en Colombia.

d. Involucrar a empresas en los temas relacionados al Pacto Global.

La Corporación ha promovido la autonomía económica de las mujeres como una apuesta feminista para la superación de las violencias basadas en género, que interpela, no solo al Estado, sino también al sector empresarial, como una apuesta por transformar la reproducción de la desigualdad de las mujeres, establecido en la organización social del cuidado, incluida está en el ámbito laboral, haciendo frente, con perspectiva de género, a los obstáculos y violencias que alejan a las mujeres de la posibilidad de participar en una economía que cuestione la división sexual del trabajo y que procure la sostenibilidad de la vida y el buen vivir.

e. Apoyar a los participantes empresariales del Pacto Mundial de las Naciones Unidas a medida que implementan e informan sobre sus esfuerzos de sostenibilidad.

En el proceso de actual construcción de la Guía Colombia, “*Cambio Climático y Transición Justa*”, en la plataforma *Guías Colombia*, la Corporación Sisma Mujer ha co-construido con los demás miembros de la iniciativa, los principios generales del ya mencionado documento, así como los principios de acción.

De este modo, la participación e inclusión, la rendición de cuentas y transparencia, la debida diligencia, el dialogo social en el entorno laboral, el desarrollo de capacidades de comunidades locales, la promoción de la seguridad de personas defensoras de derechos humanos, derechos ambientales y el espacio cívico, la cultura de la legalidad y anticorrupción, la cooperación y alianza multiactor y el enfoque diferencial, se consolidan como principios rectores de la guía en construcción, con miras a identificar, prevenir y mitigar los impactos adversos reales y potenciales, derivados del accionar de las empresas en el contexto del cambio climático.

Lo anterior, significa que, las empresas en un contexto de cambio climático –y como parte de sus medidas de adaptación climática-, se comprometen a reforzar su debida diligencia en DDHH.

f. Participar en eventos de Pacto Global, globales y locales.

Sisma ha participado como asistente a algunos de los eventos de Pacto Global, en algunos de ellos como miembro de Guías Colombia.

Parte III. Medición de resultados

Utilice el recuadro que aparece a continuación para incluir los indicadores cualitativos o cuantitativos más relevantes para medir los resultados de las actividades descritas anteriormente en la Parte II.

a. Comprometerse con las Redes Locales del Pacto Global.

La corporación ha participado en las acciones que ha desarrollado la Red Local del Pacto Global para fortalecer y promocionar incorporación del enfoque de género en cuestiones de derechos humanos en la actividad empresarial, es así como en al menos tres reuniones se ha contribuido en consolidar la agenda para la implementación de manera local de los Diez principios del Pacto Global.

b. Proponer e implementar alianzas sobre sustentabilidad corporativa e involucrarse con otras partes interesadas.

- Realización del documento “*Mujeres, Derechos Laborales y Emergencia Sanitaria*. Disponible en <https://www.sismamujer.org/wp-content/uploads/2021/08/MUJERES-DERECHOS-LABORALES-Y-EMERGENCIA-SANITARIA.docx.pdf>
- Varios de los resultados de la Corporación Sisma Mujer en incorporar en su línea de acción los diez principios, se consolida en el trabajo realizado en la plataforma multiactor *Género, Empresas y Derechos Humanos*, la cual, fue creada en el año 2021 y tiene como objetivo superar las brechas de género en el sector empresarial, promoviendo la conducta empresarial responsable, respondiendo a las desigualdades de género. En el marco de esta iniciativa, Sisma ha coadyuvado en la creación de los estatutos de la iniciativa, en la consolidación de un horizonte temático como lo es el trabajo con mujeres trabajadoras, el apoyo técnico mediante aportes a infografías que buscan informar a la comunidad en general sobre género, empresas y derechos humanos y en aportes técnicos a las herramientas de difusión que se han ido creando periódicamente.

c. Unión y/o apoyo a iniciativas especiales y grupos de trabajo.

Sobre la participación de la Corporación Sisma Mujer en algunas mesas de trabajo:

Guías Colombia:

- En conjunto con los demás actores, en la creación de la Guía Colombia sobre Relacionamiento con Comunidades, así como en la creación de los indicadores que deberán seguir e implementar las empresas miembros de la iniciativa y otras interesadas en realizar una evaluación auto diagnóstica en lo que refiere a dicho instrumento.
- Ha tomado la representación de las Organizaciones de la Sociedad Civil en el Comité Directivo de esta plataforma, la cual se mantiene vigente, con el ánimo de potenciar la protección de los derechos humanos de las mujeres y las niñas, así como la implementación del enfoque de género en cada una de las actividades, planes estratégicos y resultados de la plataforma
- Ha participado en todas las reuniones plenarias y directivas de la plataforma con el ánimo de hacer seguimiento a las actividades planeadas de manera estratégica en cada año de trabajo, así como al presupuesto asignado para el cumplimiento de éste y la aceptación o no de nuevos miembros.
- A partir del año 2021 hasta la fecha, además de las ya mencionadas actividades, Sisma Mujer ha participado en la co-creación de la Guía Colombia sobre Cambio Climático y Transición Justa, la cual se encuentra en desarrollo y planea ser terminada a finales del 2022.

Mesa de Empresas y Derechos Humanos, impulsada por el Centro de Información sobre Empresas y Derechos Humanos:

- Como única organización de mujeres en dicho escenario, ha buscado el fomento del enfoque de género en cada actividad estratégica de la Mesa, así como la consideración de la protección de los derechos de las mujeres y las niñas en la agenda de la iniciativa.
- Además de la participación de las reuniones bimensuales y la asistencia a los encuentros de fortalecimiento técnico desplegados por la Mesa, la Corporación se ha comprometido con el seguimiento a las Dimensiones de Género de los Principios Rectores sobre las Empresas y Derechos Humanos, a partir del estudio del informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los Derechos Humanos y las empresas transnacionales y otras empresas.

d. Involucrar a empresas en los temas relacionados al Pacto Global.

La Corporación Sisma Mujer en su relacionamiento con varias empresas han estado promoviendo la incorporación del enfoque de género a través de la vinculación de mujeres víctimas de violencias basadas en

género (VBG) y en general el respeto de los DDHH de las mujeres. De manera que la organización es una referente en fortalecer y promocionar la incorporación del enfoque en cuestiones de derechos humanos en la actividad empresarial. Precisamente varias empresas han manifestado interés en realizar articulación con la Corporación para la incorporación del enfoque de género en sus acciones empresariales, promoviendo a su vez el desarrollo de algunos de los Diez principios del Pacto Global como lo son los principios 1, 2 y 6:

Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.

- Se realizó acompañamiento a la empresa ABB Hitachi en el aprendizaje de los derechos humanos de las mujeres mediante un taller virtual.

Principio 2: Las Empresas deben asegurarse de no actuar como cómplices de violaciones de los derechos humanos.

- AUDIOCOM, solicitó una charla sobre el acoso sexual en el entorno laboral con el propósito de realizar un protocolo de prevención en conductas de acoso sexual o discriminación por razón de sexo y/o género.

Principio 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

- Serviespeciales, en un proyecto con la Alcaldía de Bogotá y la ODT que busca emplear a mujeres como conductoras de bus de servicio público, de manera que contactaron a la organización para extender esta oferta a mujeres que acompañamos.
- Se realizó una articulación con Casa Limpia para la vinculación laboral a esa empresa de mujeres que acompaña la organización que se encuentran en contextos de vulnerabilidad y que han sido víctimas de VBG.
- Identificación de mujeres y organizaciones de mujeres productoras de café o cacao para vincularlas a las acciones que realiza la organización sin fines de lucro de igualdad de género Equal Origins que busca colaborar y promover la equidad de género dentro de las cadenas de valor del café y el cacao.

e. Apoyar a los participantes empresariales del Pacto Mundial de las Naciones Unidas a medida que implementan e informan sobre sus esfuerzos de sostenibilidad.

La Corporación Sisma Mujer acompañó a la aplicación de la Guía Colombia sobre Relacionamiento con Comunidades con enfoque de género a la empresa Promigas, la cual hace parte del Pacto Global.

f. Participar en eventos de Pacto Global, globales y locales.

Asistió e impulsó los webinars temáticos que Guías Colombia propicia de manera gratuita con el fin de fortalecer conocimientos técnicos en materia de empresas y derechos humanos.