



**MINISTERIO DEL TRABAJO
COMISIÓN PERMANENTE DE CONCERTACIÓN DE
POLÍTICAS SALARIALES Y LABORALES
MEMORIA No. 3**

1. SUBCOMISIÓN DE GÉNERO

FECHA: 4 de agosto de 2016

HORA DE INICIO: 09:00 a.m.

HORA FINAL: 2:00 p.m.

1. OBJETO

Sesión Subcomisión de Género

	NOMBRE PARTICIPANTES	CARGO /PROCESO	FIRMA
1	CLARA LÓPEZ OBRGÓN	MINISTRA DEL TRABAJO	
2	MARIELLA BARRAGÁN BELTRÁN	MINTRABAJO	
3	LILIA SOLANO	MINTRABAJO	
4	ANDRÉS MAURICIO RAMÍREZ	CPCPSL	
5	LUIS CARLOS OSORIO	MINTRABAJO	
6	DIANA MARCELA RINCÓN	MINTRABAJO	
7	NATALIA CORTINA ÁVILA	MINTRABAJO	
8	JAIRO DELGADO BELTRÁN	MINTRABAJO	
9	NEIFFI PORRAS MENA	PRESIDENCIA	
10	SERGIO CUERVO	PRESIDENCIA	
11	ANGÉLICA GUZMÁN CAÑON	DAFP	
12	ODETTE PATRICIA LOZANO	CGT - UTRADEC	
13	MERCEDES POSADA CAICEDO	CGT	
14	MARÍA ROSALBA GÓMEZ	CUT	
15	LUZ MARY GONZÁLEZ	CTC	
16	GLORIA SILVIA RAMÍREZ	ISP	
17	RUTH LORA LONDOÑO	ÚNETE	
18	NANCY WILCHES	FECOTRASERVIPUBLICOS	

2. ORDEN DEL DIA

1. Paz, Género y Política Laboral.
2. Subcomisión de Género, para construir de manera colectiva el pacto por el empleo con equidad.



3. DESARROLLO

MARIELLA BARRAGÁN-MINTRABAJO: Dio la bienvenida y menciona que es la tercera citación de la Subcomisión de Género. Considera que hoy el tiempo se va a cortar, no se va a estar trabajando hasta las 3 p.m., considera que el orden del día se aborda en tres horas. Propone que mientras que llega la Ministra que está en una reunión fuera de las instalaciones del Ministerio del Trabajo, se invierta el orden del día e inicie con el segundo punto que es Subcomisión de género, para construir de manera colectiva el pacto por el empleo con equidad.

Le da la palabra a la doctora Lilia Solano.

LILIA SOLANO – MINTRABAJO: Saluda a la mesa y le agradece al Secretario Técnico porque fue quien convocó a la subcomisión.

Entonces la viceministra está proponiendo que se cambie el orden día dándole espacio a la Ministra quien fue la que propuesto en tener una franja de paz, género y sobre todo el desafío que se tiene ahora de poder cumplir con la posibilidad de alcanzar los acuerdos, entonces varias personas, varias compañeras mencionaron la importancia de que se tuviera un tiempo de reflexionar sobre el tema de equidad en la paz, pero también de conectar las agendas, sabe que en todas las regiones están adelantando eventos, seminarios, talleres, realmente es el momento muy vivo para todo el trabajo de la paz y ahí en esos momentos también el tema de la equidad toma lugar de mucha importancia. Entonces, pregunta sí están todos y todas están de acuerdo que se cambie el orden del día.

Se les había enviado previamente por correo un manual que se está aprobando, existe un que se llama equipares, que tradicionalmente ha estado enfocado a las empresas, y se comenzó a desarrollar Equipares Público. Se hará una corta presentación. Esos serán los puntos propuestas para la agenda de la Subcomisión. Entonces como antes que esto salga como fortalece de trabaja y que pudiera ser probado y que la mesa pudiera hacer las recomendaciones, y n hacer de esto un borrador hasta que fuera presentado aquí.

Le pregunta a la mesa sí está de acuerdo con el proceder del orden del día y la mesa le responde que sí.

Comienza hacer una introducción sobre la cartilla, se observó que era muy importante en el sector público, pero en particular también, en los sindicatos tuviera la oportunidad de tener esta herramienta, como una certificación también para empresas públicas y sindicatos en el tema de la equidad de género. Como lo hizo una empresa consultora la cartilla, es muy importante que se pruebe antes de hacerles oficial, por tanto es un borrador, incluidos están las apuestas y necesidades de lo que se quiere discutir del tema de equidad de género en el sector público. Se le ha puesto el nombre de “Manual del Sistema de Gestión de Igualdad de Género”. La experiencia que se tuvo antes de ayer en



Cali, varias empresas están certificando, estuvieron presentes la Consejera Presidencial, la Ministra, los empresarios y empresarias, y se observó que sí bien no todas las empresas entran en unos estándares de equidad de género, por lo menos es un discurso inicial, es una apuesta inicial, lo que falta es un seguimiento.

La idea sobre el documento es que se puedan hacer sugerencias y recomendaciones de cómo realmente puede ser realmente más útil este manual, o esto se acompañe de unos talleres, y al final la idea es certificar empresas públicas, sindicatos, sectores de equidad de género.

El equipares es parte de un programa, un estándar también que se trabaja con el PNUD, entonces todos estos que son cosas, que ya están establecidas, cómo se aterrizan a lo que realmente necesitan.

Se refiere a la introducción del documento el cual menciona que es una caminata de dónde han salido estos sellos de equidad.

CARLOS ANDRÉS ARANGO - MINTRABAJO: Saluda a la mesa, esta iniciativa de equipares público pretende migrar ciertas prácticas de género, de equidad laboral con enfoque de género al sector público. Equipares actualmente se encuentra en el sector privado, es decir, se certifican empresas del sector privado que implementen acciones efectivas en el cierre de brechas. Inicialmente equipares que se tiene actualmente está contenido en 8 dimensiones, se mira transversalmente la organización, se mira desde cómo inicia el reclutamiento y selección, pasando por los temas de desarrollo profesional, remuneración en salario, acoso laboral y sexual en el marco del trabajo, los temas de comunicación sí existe lenguaje incluyente y los temas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, todo esto con enfoque de género.

¿Qué se quiere con el enfoque de género en los dos equipares?, no sólo mirar cómo están las mujeres porque hay temas que las organizaciones que está clarísimo para las mujeres, por ejemplo la conciliación, las empresas privadas actualmente siguen creando medidas de conciliación exclusivamente para las mujeres. En el marco del trabajo ¿qué representa?, que se tienen mayores mujeres yendo a los hogares a conciliar su vida laboral y familiar y se tienen más hombres alejados de sus familias, eso abre una brecha de empleabilidad muy grande para las mujeres, porque en el momento de enganche se tienen en cuenta estos factores subjetivos para no enganchar a las mujeres. ¿Qué se quiere con equipares en el sector público?, revisar esas prácticas aterrizadas al sector público, sí ustedes ven las dimensiones que están en el documento, están acotadas, no se habla de 8 dimensiones sino de 5 dimensiones.

La primera dimensión que se aborda es “vinculación y permanencia en el empleo público”, ¿qué se va a ver ahí?, lo que en el equipares actual se tiene como reclutamiento y selección, ¿qué pasa acá a diferencia del sector privado?, que la vinculación no depende de cada actividad pública sino que se tiene amarrada al DAFP, por eso este documento es muy importante, primero cruzarlo con este



departamento porque es el DAFP quien va dar los lineamientos y con quienes se tiene que hacer el enlace para esta dimensión casi en su totalidad. Esta dimensión tiene dos mundos paralelos actualmente, y es que se está hablando que equipares público funcionaria en su etapa inicial para servidores públicos ¿por qué no contratistas o terceros?, por las dimensiones que se manejan, porque precisamente se tendría que tener un equipares, incluso paralelo, para quienes fueran contratistas en su momento. En esta dimensión se quiere ver con las empresas y entidades públicas cómo hacen el enganche de hombres y mujeres, ¿qué tipo de preguntas se están haciendo en el reclutamiento y selección?, si objetivamente los requisitos que se están pidiendo para hombres o mujeres es con el ideal de buscar la mejor y el mejor candidato, o si se tienen sesgos en ese momento el enganche entre hombres y mujeres al mercado laboral.

Entonces, ¿cómo funciona equipares?, se les explica la dimensión, en este caso, a las entidades públicas el objetivo y se tienen dos tipos de medidas; unas medidas de igualdad de género y unas medidas de transversalización de género. Las medidas de igualdad de género, son las que van a llegar alcanzar la verdadera igualdad de género, serían los requisitos que las empresas públicas deberían cumplir para tener los estándares de igualdad laboral. Y las medidas de transversalización, son medidas que les van a dar un plus en los temas de equidad laboral. En este caso se tiene por ejemplo, lo que propone la consultora que hizo este diagnóstico, para las medidas de igualdad de género, dicen que se tenga aplicar acciones afirmativas que eliminen los sesgos de género en los procesos de selección y reclutamiento de personas para elaborar en las instituciones públicas, por tanto desde el DAFP, se haría una revisión de qué se está utilizando si de forma objetiva o subjetiva, qué instrumentos se utilizan para el enganche. En cuanto a las medidas de transversalización, la consultora sugiere es difundir las medidas a todas las áreas que tienen a su cargo contratación de personal.

¿Qué decían los consultores?, todo el mundo tiene que tener claro qué es el enfoque de género, qué es hablar de género, para aplicar las medidas de forma correcta, entonces sugiere que en la parte de dimensión de vinculación se tenga una medida de transversalización y es que todos conozcan el enfoque de género, quienes tenga los lineamientos de contratación de personal.

La segunda dimensión es la de “ formación, difusión, y cultura de no discriminación”

¿Qué se quiere en esta dimensión?, en el equipares actual se tienen una dimensión de capacitación que va muy amarrada a los temas de desarrollo profesional, ¿a qué parte también va esto?, y es ver qué posibilidades tienen hombre y mujeres funcionarios y funcionarias públicas de engancharse a los programas de formación, ¿qué es lo que pasa tradicionalmente?, las entidades y las organizaciones probadas generan sus capacitaciones e informaciones en horarios donde el ausentismo de las mujeres es mayor, porque lo realizan tipo viernes en la tarde donde las mujeres tienden ausentarse más de sus trabajos porque es cuando se va a conciliar la vida laboral y familiar. ¿Qué es lo que se quiere ver ahí?, como es todo es ese proceso de formación si hombre y mujeres acceden de forma



igualitaria y con la cultura de no discriminación es un plus que se da en esta dimensión y es para que se empiece hablar en el discurso, no tanto en la diversidad, sino en el respeto, que todos entienden que se quieren hombres y mujeres formadas y aptas para desarrollar una función sin importante el sexo de la persona.

Entonces, igual, vienen divididos por medidas de igualdad de género que serían las medidas obligatorias que deberían cumplir las organizaciones públicas y medidas de transversalización de género, por ejemplo, una de las medidas propuestas por la consultora son:

1. Medida sería desarrollar protocolos de actuación con perspectiva de género para las y los servidores públicos que proveen servicios al personal de las instituciones públicas.

Una medida de trasnversalización es establecer convenios con instituciones públicas y privadas para el otorgamiento de becas y financiamientos que contribuyan a la formación profesional de las mujeres.

Tercera dimensión es la de “ ascenso a puestos decisorios”

Otra dimensión, viene muy atada con lo que se veía en el sector privada y es el tema de ascensos o puestos decisorios, las mujeres actualmente en Colombia, la mayoría de las organizaciones presentan techos de cristal, es el fenómeno en donde las mujeres empiezan ascender en la cadena y llega un punto donde se estancan y no se ven en los puestos decisorios a las mujeres, en esta dimensión se quiere mitigar un poco eso, no empezar a meter a mujeres a la brava a los puestos de decisión sino que de forma muy objetiva, hombres y mujeres tengan oportunidades de ascenso. Eso es lo que quiere equipares, condiciones iguales para hombres y mujeres en cuanto a medidas.

En esta dimensión, se tiene que trabajar para que los protocolos sean completamente objetivos, muchas mujeres, actualmente en Colombia, deciden no ascender a puestos de decisión por el tema de conciliación, porque sabe que están en un puesto que requiera un horario de trabajo mayor, que sea en horas de las mañanas, no le permitirá conciliar su vida laboral con la familiar y deciden no ascender o aceptar el ascenso. ¿Qué pasa con los y las servidoras públicos en el momento de ascender sí es posible que ascienda de forma igualitaria no?, se tienen unas medidas de igualdad en las medidas de transversalización de género para que las organizaciones públicas lo apliquen.

La cuarta dimensión es “prestación y acciones afirmativas para conciliar la vida familiar con la laboral”

Se tienen grandes brechas en Colombia en general, o sólo sector público y sector privado, se encontraba que en promedio una mujer trabaja 2.9 horas más que el hombre en tareas no remuneradas, lo que significa que se tiene una cuenta de cobro para las mujeres y para los hombres. Para las mujeres en el enganche, no las están enganchando por el tema de conciliación, porque en la primera entrevista que tiene una mujer al mismo perfil que aplica un hombre, la primera pregunta es la que aniquila a la mujer actualmente en Colombia y es que le pregunta el entrevistador “ cuéntame fulanita tal tuc eres casada y tiene hijos”, la mujer responde que sí, respuesta que para el hombre es igual, pero al hombre le da caritas positivas porque para la organización tiene una connotación que va



a ser responsable, necesita una estabilidad económica, no pedir permisos porque tienen un respaldo en el hogar, la que sale corriendo es su mujer. Cuando a una mujer le pregunta esto mismo, la valoración a la misma respuesta es distinta porque la organización le pone caritas tristes porque inmediatamente es la asociación de que es la que sale primero, pide más permisos, si está joven puede volver a quedar en embarazo y como organización no va a pagar maternidades. Se ha traducido históricamente que la mujer es la encargada en el hogar, y esa conciliación permea en el mundo del trabajo también, ser materia de enganche por ejemplo. ¿Qué se quiere ver aquí?, ¿qué permisos?, ¿qué licencias?, ¿qué beneficios obtienen hombres y mujeres para conciliar su vida laboral y su vida familiar?, que permita tener una mejor distribución de esos roles culturales que tocaron a hombres y mujeres.

También se tienen medidas de igualdad de género, una puede ser; implementación de servicio interno de guarderías para trabajadores y trabajadoras en las instituciones públicas, esos son medidas que todavía se tienen que mirar en cuanto su viabilidad. Otras pueden ser: flexibilizar los horarios de trabajo, aprovechando el uso de las tecnologías, particularmente para madres trabajadoras, establecer horarios escalonados que se acoplen a horarios escolares y de vida familiar de las y los trabajadores, otorgar licencias de paternidad de acuerdo a los estándares internacionales.

En esta dimensión, considera que desde el equipares tradicional que maneja la empresa privada ya se pueden extrapolar medidas que pueden servir para el sector público, incluso, en los temas de flexibilidad horaria, se ha visto en la empresa privada que hacen parte de equipares, el logro de dinámicas muy interesantes para incluir a los hombre en esa inclusión de la vida laboral con la vida familia, porque los hombres están utilizando excusas bastantes charras para no conciliar la vida laboral con la vida familiar, un hombre tradicionalmente jamás en una organización pide permisos para asistir a la primera vacuna de sus hijo pero porque culturalmente, aparentemente pareciera que el hombre es poco líder, o lo tildan de que su mujer le quedó grande, o no tiene esposa que lo respalde y lo que quiere equipares es vincular al hombre en esa dinámica. Entonces, tienen organizaciones que ya tienen experiencias donde impulsan a los padres a que vayan a la primera vacuna, a través de un correo electrónico les recuerda y les dan permiso de 2 horas para que asistan a la vacuna de su hijo, asistan al primer partido de futbol y puedan conciliar esa vida laboral con esa vida familiar sin recargar a la mujer.

La siguiente dimensión, es una dimensión bandera en equipares tradicional, de hecho, Colombia se caracteriza por abordar esa dimensión. Es la dimensión de “acoso laboral y acoso sexual en el marco del trabajo”

Se enmarco en el marco del trabajo por el objeto del Ministerio del Trabajo, es decir, no es que no importe todos los tipos de acoso sexual, claramente todos son reprochables, pero en el marco del trabajo se quiere prestar mucha atención a qué conductas están permeando el mercado laboral que pueden constituir acoso, y para constituir tanto acoso laboral como acoso sexual. Hay un tema que quieren poner sobre la mesa, y es que en el equipares tradicional se reciben los primeras encuestas de acosos sexual en el marco del trabajo y causaba mucha curiosidad que fueran hombres quienes reportaran mayores casos de acoso sexual en relación con las mujeres, se volvió hacer la misma encuesta y dio el mismo resultado. Investigando, se dieron cuenta que es el tema de masculinidad, un hombre no dice el acoso que le hicieron, pero en las encuestas que son confidenciales si lo reportan.



¿Qué se quiere con esta dimensión?, abordar el tema de acoso laboral y sexual sin tabús, poder analizar qué dinámicas están permeando la organización y cómo prevenirlas.

Como líneas de acción:

- Fortalecer la cultura de denuncia del hostigamiento y acoso laboral o sexual a través de protocolos que orienten a las personas, garantizando su confidencialidad.
- Impulsar la creación de grupos de intervención y acompañamiento de casos de hostigamiento y acoso sexual en las entidades públicas.
- Sensibilizar al personal clave de las instituciones públicas para atender casos de hostigamiento y acoso sexual, evitando la revictimización.

Se están creando con los consultores y el programa equipares unos mecanismos para que las empresas entiendan la forma más sencilla qué es acosos. Se detectó en las organizaciones equipares, la gente no conoce qué es acoso y que no es acoso, con esto se quiere generar conocimiento, una vez se tenga a todo el mundo instruido, se va a tener prevención de acoso laboral y sexual, además porque en el marco del trabajo, es lo que va a garantizar un trabajo digno, que se tenga ambiente cero hostiles.

Menciona que esos son las cinco dimensiones que se implementarán en el programa de equipares del sector público.

NATALIA CORTINA - MINTRABAJO: Saluda a la mesa, y menciona que sólo quiere dejar la reflexión que sí bien este programa inicio en el sector privado, se ha hecho un esfuerzo por tratar de identificar qué características se replican o son eficientes de introducir en el sector público. Para ella fue muy grato hace más o menos 20 días que se estuvo un foro en la DIAN, donde las organizaciones sindicales de esa entidad han promovido de manera autónoma y negociada con la entidad algunas medidas de conciliación, entonces no es que en el sector público sea altamente reglada, pero no es que se pueda hacer las cosas, es una voluntad, participación de las organizaciones sindicales, trabajadores y trabajadoras que está inmerso en lo público pero también voluntad de las entidades, considera que es un trabajo arduo que se tiene pero definitivamente es necesario en incorporar ese tipo de herramientas en lo público. Menciona que el grupo está abierto a todos los comentarios por parte de la mesa.

Expresa que hay cosas sencillas que se pueden implementar, la invitación a la mesa es recibir todos los aportes, una mirada constructiva que se pueda tener la mejor herramienta para poder desarrollar y construir también con la DAFP, de la manera más adecuada un manual que permita incorporar el enfoque de género en el servicio público.

CARLOS ANDRÉS ARANGO - MINTRABAJO: Menciona que equipares tradicionalmente es un programa de certificación, es decir, termina con una auditoría externa, la consultora que hizo la consultoría sobre equipares público, sugiere también una ruta de certificación para las empresas públicas un poco más sencilla. Se encuentra en las últimas páginas del manual, se encuentra la



explicación de cómo se haría esta ruta de certificación.

Cómo se inicia, se hace una firma de acuerdo de voluntades, es una ruta básica, no es algo tan impositiva que tenga obligaciones muy rígidas para las organizaciones, simplemente es la manifestación de quiere trabajar los temas de género en las organizaciones. Luego se hace un diagnóstico, lo hace la misma entidad pública, de acuerdo a los lineamientos que se les dará con el manual del sistema de gestión de igualdad sobre cómo están respecto a las 5 dimensiones, ellos reportan ese diagnóstico y el mecanismo de igualdad que en este momento se encuentra integrado por la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, Ministerio de Trabajo y el apoyo técnico de Naciones Unidas para el desarrollo, mira cómo se realizó ese diagnóstico e inmediatamente se crea una política para la entidad pública y un plan de acción para desarrollar esas 5 dimensiones donde se encontraron brechas entre hombres y mujeres, la idea es que se certifique luego a los 12 meses y hacer una certificación anual para que ingresen su sistema de gestión todo el tema de equipares público.

El modelo que se ve sobre certificación, está muy atado al primero modelo que salió de los sistemas de igualdad de género en América, que fue el de México, el de México fue el que más se adaptó al modelo Colombiano y el primer sector que ingresó en México fue el sector público.

MARIELLA BARAGÁN – MINTRABAJO: Pregunta, ¿qué se necesita para ingresar en el sector público?

NATALIA CORTINA - MINTRABAJO: Es necesario que se tenga una conversación y acuerdos con la DAFP. Se tuvo un primer espacio el año pasado donde se quería construir el modelo de manera conjunta, DAFP propuso que les llevaran una propuesta concreta y de ahí nació el manual. Pero la competencia del Ministerio de Trabajo en materia de empleo público, está dada por incorporación de lineamientos y sensibilización, por ser un tema tan reglado, es necesario que como Gobierno Nacional, se acuerden los términos para que entre en funcionamiento en Equipares Públicos.

NATALIA CORTINA – MINTRABAJO: La propuesta de la doctora Lilia es que se tiene un espacio de concertación donde están Representadas las mujeres en el sector público, pues se reciben las opiniones, sugerencias y todas las recomendaciones para llevar un producto final.

MARIELLA BARRAGÁN – MINTRABAJO: Es una propuesta que puede estar enriquecida por todos los presentes y se le entregue a Función Pública para que la operativice y la ponga a funcionar.

CARLOS ANDRÉS ARANGO - MINTRABAJO: El manual que tiene cada uno en la mesa, no sólo quedó en papel, ese manual se hicieron unos grupos focales, unas entrevistas a profundidad y se probaron unas herramientas que se ven plasmadas. Se probaron el Ministerio de Trabajo con presencia de hombres y mujeres, se probó también en el INPEC, con funcionarios y funcionarias del INPEC, y presencia de un sindicato de mujeres del INPEC. Es decir, que está muy aterrizado de acuerdo a cifras que como Ministerio se le entregaban a la consultora y también la realidad de dos instituciones que fue lo que se pudo concretar con ellos para hacer la prueba en estas dos instituciones.



LILIA SOLANO – MINTRABAJO: Entonces ya escucharon a los compañeros, han estado en la elaboración, seguimiento de esta propuesta de equipares público.

Les da la palabra a la mesa para recibir todas las observaciones antes que pase el trámite que tiene que pasar.

PATRICIA LOZANO – UTRADEC: Menciona que el movimiento sindical, las centrales y federaciones han sido defensoras y defensores de todos los procesos del enfoque de género a nivel de estado, y con lo de equipares están de acuerdo con el instrumento y hace un análisis de este documento en construcción para el sector público, se empieza a encontrar inconsistencias como es la primera, inconsistencias donde no se tienen en cuenta al movimiento sindical para la construcción del documento.

MARIELLA BARRAGÁN – MINTRABAJO: Expresa que se citó para eso.

PATRICIA LOZANO – UTRADEC: Responde que van a dar recomendaciones pero ya hay una construcción de documento como tal, y por eso las recomendaciones se van hacer. Se trata que, con todo respeto, sí se está en este ese espacio, se va a construir, pero también hay que decir falencias como estas, en las cuales siempre les colocan documentos a las organizaciones sindicales para que lo lean sí las centrales pueden estar en el proceso de construcción, desde un comienzo. Entonces esa es la primera falencia que hay.

Segundo, en la introducción, en el equipares del sector probado pueden tener aspectos generales en los cuales se puede utilizar para el sector público, pero nunca es igual, no se puede hacer una construcción en un equipares hablando en el sector público sobre procesos de informalidad, donde hablan de procesos en los cuales la mano de obra de trabajo en el sector privado no es la misma porque en construcción no se tienen en el sector público, la informalidad no está en el sector público, en el trabajo doméstico no se tiene en el sector público, se tienen esos servicios en general. Entonces el ejemplo de la introducción que se hace es como para que se tengan conocimientos, así lo entiende el sector sindical, entiende que es una introducción de lo que se ha venido haciendo en el trabajo pero no puede ser la introducción para el equipares del sector público, hay que replantearla, porque en el sector público no se tiene esa estructura.

Tercero, sí están los conceptos y principios, se tienen conceptos del Congreso de la República, se tiene lo de política de equidad a nivel nacional de presidencia, se tiene lo del CONPES, lo de las estadísticas del DANE, Banco de la República, pero hay algo muy importante, no se tocó el enfoque de género del Plan de Desarrollo que va hasta el 2018, y tocaría hacerle un análisis, y que quedó en el enfoque de género tanto territorial, municipal, porque de nada serviría tener un equipares sin este planteamiento.

Cuarto punto, habla de las dimensiones, para ninguna de la mesa es desconocido que las plantas de personal del Estado son el 500% son grado de provisionalidad de contratación, sí se va a tocar un equipares sólo para la carrera administrativa se tendría una falencia grande porque esta planta de personal habita en todas las entidades del Estado son un 0,5%. Entonces hay que hacer un análisis si se quiere centrado o de manera general y se tendría que hablar con la Función Pública y tener el



enfoque de género dentro de que los funcionarios que entran a las plantas de las entidades del Estado entran por concursos, se tendría que revisar con la CNSC y la doctora Mariella que fue experta en servicio civil distrital, se tendría que revisar cómo y hacer los concursos si le van a meter enfoque de género, porque el resto es política, la contratación del estado es política. Habría que decirle a los del Legislativo que por favor cuando vayan a recomendar a alguien que miren el enfoque de género. Hay que poner un poquito los pies sobre la tierra y es una recomendación que es un tema que se debe tratar cómo se va a trabajar, cómo está ahorita la estructura del estado en cuanto a empleo.

Quinto, cuando daban las capacitaciones del equipares del sector privado, hubo empresas que fueron proceso matriz para la construcción del equipares del sector privado. Manifiesta que les gustaría saber, agradeciendo a los compañeros de la DIAN e INPEC, se tienen ejemplo, el INPEC, tendría que saber si hablaron con la guardia del INPEC o hablaron con la parte administrativa del INPEC, la guardia del INPEC es un proceso especial en lo funcional, los administrativos se rigen como empleados públicos, si se habla con la DIAN, es una de las entidades en las cuales los trabajadores podrían decir que se fueron a una de las entidades donde pueden decir que no tienen el enfoque de género pero que hayan logrado dentro de sus procesos de negociación, una especie de cláusulas, modelos, que no necesitan de instrumento del equipares. Tendría que buscar entidades que estén débiles en la estructura interna del estado para poder llegar al equipares y que se muestre, porque si se coge la DIAN, va más allá del Equipares, las cláusulas de todas las negociación de la DIAN que han tenido los 5 o 6 sindicatos, son un ejemplo superior al equipares, se puede decir con conocimiento de causa a nivel sindical. Importante las 5 dimensiones, están de acuerdo las centrales, pero que el Gobierno les permita también dar unas entidades que sean matriz para aplicar estas dimensiones y saber si se logra desde ahí un ejercicio del instrumentos como tal.

LUZ MARY GONZALEZ – CTC: Saluda a la mesa y manifiesta que en ese mismo orden de ideas, se han encontrado algunos datos en los diferentes ítems del documento. Ya la compañera habló en la página 13 se habla de servicio doméstico en el sector público, que no está acorde del tema. También se miró en la introducción en la página 5, como se está hablando de trabajo decente, vinculación directa, salarios dignos, mejores calidad de vida en los trabajadores, el resto habla de procurar, entonces menciona que “procurar” no es de carácter obligatorio y lo que se quiere es que se garantice.

En la página 16, dice también iniciando que “esta dimensión hace referencia al acceso libre y universal que tiene todos los ciudadanos en Colombia... y al final dice que el Estado al vincularse al empleo público en sus diferentes modalidades” en la práctica es mucha intermediación laboral, no hay estabilidad para los provisional, entonces quieres saber si continúan las mismas, es decir, no hay exigencia que haya una vinculación directa o se tenga en cuenta solo carrera administrativa y el otro grupo que está en otras modalidades continúan igual.

En la página 9, habla de los Convenios el 100, 111 y 156 y el 183, se tienen ratificados el 100 y 111, se tienen el 156 y el 183 que no están ratificados por Colombia, entonces que bueno poder también desde la Subcomisión hacer campaña o Lobby para que esto se ratifique en Colombia.

Menciona que habla el documento de los actores del sistema y que los mecanismos de igualdad está



compuesta por, entonces menciona unas entidades, y pregunta qué posibilidades esté le Ministerio de Hacienda, se necesita plata para financiar esta política de género y también no mencionan a las confederaciones o centrales sindicales y tiene inquietud de saber si van no hacen parte.

Espera que sea una realidad efectiva de todas las políticas públicas en favor de las mujeres colombianas.

NANCY WILCHES – FECOTRASRVIPUBLICOS: Menciona que muy importante el documento, no se va referir lo que sus compañeras hablaron, pero hay unos temas muy importantes, quisiera saber cómo es equipares al sector público y en el sector de la salud ¿ se va a generar?, ya que la población laboral es el 90% o 97% femenina y es una de las reglas que debe ser consensuada, revisada evaluada, y llevada a un concepto general de país, en este momento dice “rico paz con equidad laboral, salarial y dignificación para el sector de los trabajadores de la salud” pero para una atención digna para los colombianos.

Por otra parte, menciona que el sector salud con mayor inequidad salarial de prestación de servicios, 90% de las plantas de personal están por OPSs, están por inequidad laboral también, y como último punto, que se inmerse el acoso sindical dentro del programa equipares y la mesa sabe y lo reitera, no por el caso personal pero si valga la pena traerlo a la mesa porque el acosos sindical es parta de la administración pública nacional, en este momento la gran mayoría de gente están resguardados, amenazados de muerte algunos líderes sindicales en estos momentos, y le da mucha tristeza tener que enterarse en la Comisión séptima del senado lo que está pasando con los dirigentes sindicales del país y que no se puede decir nada porque son presas de “usted denunció las empresas del estado”, y por tanto la denuncia le vale 14 meses de sanción de salario, y ese acoso sindical debe ser regla número 1 para poder hacer de verdad el ejercicio sindical y debes ser parte de este equipares como un tema de la mayor importancia, en este momento el movimiento sindical se siente perseguido, acosado y la gran mayoría de dirigentes, un compañero que por respeto no dice el nombre, le da mucho tristeza enterarse en la comisión séptima de senada de lo que está pasando con ese gran dirigente y se enteró por un senador de la República.

Como último punto es, generar al interior de la administración pública esa conciencia de que el movimiento sindical está haciendo es tareas, y que ese ejercicio que viene, como es equipares, como es la paz, es también trabajo dentro de las mismas organizaciones.

RUTH LORA LONDOÑO – ÚNETE: Saluda a la mesa, menciona que ellas también tienen una coordinación, el documento se les han dado una o dos leías, y con las apreciaciones que se les ha dado hoy, pero además de eso, de lo que han dicho sus compañeras y Patricia fue enfática realmente, en el estudio muy pertinente sobre el caso del manual. Hay algo que también quieren decir de una forma coordinada, que no solamente puede ser el presente espacio en el que el Gobierno proporcione para trabajar este manual o instrumento sino que desde ahora mismo se debe crear como una mesa permanente, exigibilidad de la subcomisión para trabajar el tema en concreto y pronunciar algunos temas que se han hablado en la mesa que consideran si realmente van a dar una aval al instrumento no puede salir con la presentación que se hace en el día de hoy, es necesario profundizar mucho temas y de pronto en el camino puede salir algo más. Esos es uno de los puntos álgidos que quiere de una vez tener una respuesta por parte del Ministerio.



En segundo lugar, como algo que deberían tratar realmente en la mesa pero que no puede pasar acá, y es que en la última dimensión sobre acoso laboral y sexual, en el país es uno de los pocos países que ha tipificado el código penal el acoso sexual y no se puede dejar pasar por alto en este escenario, no se puede seguir diciendo, en la página 22, como que hay algunas lagunas frente a cómo tipificar o cómo se toma este acoso, existe la ley 1257 y está el Código Penal precisamente. Entonces así en lo privado y en lo público se tienen un problema de cultura y se han acostumbrado que las mujeres y hombres sean acosados laboralmente y de la forma sexual. Entonces no se les ha enseñado a los trabajadores privados y menos a los servidores públicos que es un delito que no se trata en ningún comité de convivencia laboral como habla la ley 1010, que la entidad privada o pública donde existe el acoso sexual tiene que existir la ruta de la Fiscalía General de la Nación que ningún servidor público puede seguir diciendo que no van al Fiscalía a denunciar un acoso porque se le va a dañar la hoja de vida a un servidor público. Se tiene que cambiar realmente esa cultura y la cultura debe empezar por acá, entonces no se puede seguir escribiendo o dando pasos en falso y es una laguna como seguir tapando con paños de agua tibia y mirar la conciliación frente a un delito como tal que no corresponde, para eso existe una ruta en el país que es la Fiscalía General de la Nación la encargada de investigar y acusar.

GLORIA SILVIA RAMÍREZ – ISP: Saluda a la mesa, menciona que ya sus compañeras lo han dicho todo, lo dijo Patricia y lo han dicho también sus compañeras, es una crítica constructiva, las centrales están de acuerdo con el documento y el Gobierno pidieron que dispongan de unos momentos o para emitir las apreciaciones sobre lo que se debe poner o quitar del documento. En cuanto a las mesas que habla Ruth, son importantísimas porque existen entidades del estado distintas, habría que agruparlas en regiones, en el desarrollo de todas las conversaciones se facilite más. Dice por ejemplo el tema del Ministerio de Defensa, son cosas específicas que hay que tratar porque es difícil. Menciona que leía el documento y expresa que no encontraba cómo se iba a crear comisiones, cómo se iba a crear líneas, grupos en el Ministerio de Defensa, entonces dentro de esas mesas es importante que se sectorice para que cada entidad del estado tenga esa implementación.

Respecto al tema de medidas de igualdad de género, el tema de otorgar licencias de maternidad de acuerdo a los estándares, menciona que se tienen unos estándares en donde a los señores se les dan en algunas partes 8 días también para acompañamiento, se va a ver cómo se puede realizar que no sean 8 días, si se va a tener una equidad, hay que aumentar el de los hombres porque ellos tienen que colaborar desde que se concibe hasta que se eduque. Entonces ese tema tendrá que aumentarse.

MERCEDES POSADA – CGT: Saluda a la mesa y menciona que las compañeras que la han antecedido tienen mucha más propiedad para hablar del tema, pero como lo mencionó en la reunión anterior, qué bueno sería que en la mesa en la presente instancia, se lograr hacer algo así sea solo una cosa, porque desde el Ministerio se ha generado algo de obligatoriedad que se puede hacer en todas las empresas porque esto termina siendo para que, como se expresa en el documento, tienen la buena voluntad de querer hacerlo. La muestra que se tiene en el sector privado que a miles de empresas en realidad con muy poco, porque es a voluntad, ¿ cómo hacer para efectivamente fuera obligatorio hacerlo y le llama la atención cuando Carlos Andrés, que también estuvieron la oportunidad en la CGT que le contaran en equipares, le dicen que eso no se aplicaría a los



contratistas pero se sabe que en el sector público pues la informalidad, las nóminas paralelas es bastante alta, entonces en realidad, es un documento muy bueno, cosas por mejorar seguramente pero ¿ cómo se le da la obligatoriedad para que efectivamente sea un logro del Ministerio en cabeza de una mujer Ministra?.

ROSALBA GÓMEZ – CUT: Saluda a la mesa y menciona que cuando se lee el documento, dice que es de la vida cotidiana, es lo que se hace a diario en el marco de trabajo de género en los sindicatos, dictar charlas, en el marco nacional e internacional y lo que se quiere, hasta ahí lo ve bien. Valoro el avance que se esté hablando de estos temas, que existan estos espacios, es un gran avance y como parte de la cotidianidad de capacitación constante. Pero cuando se lleva a la práctica, se podría mirar qué va a ocurrir con los contratistas, con tanta mujer en la informalidad, o subcontratada por dos o tres meses, entonces manifiesta que esa es su preocupación, con el grado de informalidad que hay hoy en día, de tercerización, de subcontrataciones.

Segundo, valora el documento pero menciona que falta la parte presupuestal, todo se hace con plata. Una gran capacitación que se haría en el mundo oficial sería genial, le encantaría ver en el mundo oficial esas capacitaciones, a hombres y a mujeres, porque empezando en el mundo oficial también hay mucho machismo es romper un cerco, le parece ideal. Una vez se toca el tema muchas mujeres y hombres se timbran, parece que estuvieran en el planeta de los simios cuando se habla del tema, pero cuando empiezan a escuchar la movida es otra. Se necesita saber cómo lograr llegar a la genta, que lo defiendan, ahí vinculan mucho al SENA para la capacitación. Tiene inquietud ¿qué papel se juega en el mundo sindical?, porque en el documento no es claro o es sólo para el SENA. Aquí el actor sindical no aparece no aparece por ningún lado. Todos los puntos que se abordan, por ejemplo las guarderías, le parecen genial, dice que para adelante con las propuestas pero se debe aterrizar a temas concretos, presupuestos concretos.

Todo eso también se tiene que enmarcar en el marco de las convenciones colectivas, preparar al Gobierno, menciona que las centrales están preparadas para ir a pelear las convenciones colectivas y por eso se logró la mesa de género, fue producto de pelea de estatales, esto no fue regaladito. Peor igual, en las convenciones colectiva debe ir incluidos estas capacitaciones a hombres y mujeres, desde la misma mesa que hay de concertación laboral, ahí hay muchos hombres que hay que capacitarlos que entiendan y apoyen estos temas tanto en el mundo empresarial hasta los compañeros para que las entiendan y las apoyen. Pero todo se logra con buenos talleres y capacitaciones, pero para eso se necesita presupuesto para saber cómo moverse.

Menciona que en la actualidad hay como 7 proyectos de ley en el Congreso, por ejemplo cómo mejorar la jornada de trabajo en las mujeres, o cómo se hacen horarios flexibles para las mujeres que tienen 3 o 4 hijos y también a hombres, ya han ocurrido en otros países, hay que comprometerlos también a ellos. Entonces hay 7 proyectos de ley en el Congreso, cómo incidir ahí con este programa de equipares también.

En el plan de desarrollo no quedó para género un presupuesto adecuado, y la mesa está para trabajar y producir y defender a las mujeres en el mundo sindical, manifiesta que están comprometidas.



NATALIA CORTINA – MINTRABAJO: Aclara algo del procedimiento, tenían la inquietud frente al tipo de entidades que deben hacer parte del proceso, como se ha planteado, se ha pensado así como se hizo en equipares público la idea es tener un referente de algunas entidades para empezar y hacer durante la implementación que se tengan en esas entidades si se logra sacar adelante, los ajustes que se requieran. Porque una cosa como todos lo han pensado, otra cosa es como se da realmente porque salen ajuste. El gobierno ha manifestado que han considerado iniciar por el Ministerio del Trabajo, sería la primera actividad donde quisieran poner en marcha equipares público. Han recibido la solicitud de diversas entidades la solicitud de implementarlo y habrá que haber un mecanismo para escoger quienes hacen parte de ellos, para el piloto se dejó una pequeña apropiación presupuestal este año, pero como las centrales dicen, el tema presupuestal de las entidades que se vinculen a futuro va a ser fundamental y ahora se tienen que ir a DAFP y concertar con todos estos aportes y ver que se pueda, siempre y cuando todo se pueda pues el sector público es altamente reglado desde el año 68 con la reforma administrativa y esos es lo que hay que tener en cuenta pasar por encima de ello sin que haya la aprobación de la función pública.

Todo lo anterior es partiendo del supuesto que se logre sacar adelante equipares público.

LILIA SOLANO – MINTRABAJO: Menciona que como observaron en la tapa del documento, este documento había sido creado desde el año pasado o este, la consultora es Elementa, entonces ¿qué se dijo a partir de la llegada de la Ministra y Viceministra?, aquí se puede ver que están haciendo un esfuerzo, aunque falta pero es un primer esfuerzo de que no ha habido documentos que no pasen por este tipo de discusión, análisis, retroalimentación, este es el primero de muchos ejercicios, por eso se le puso el título de un borrador y tiene que estar seguras que no se va a cumplir su trámite sin que sean incorporadas todas las recomendaciones que se están presentando.

Resume las propuestas de las centrales sindicales respecto al documento.

MARIELLA BARRAGÁN – MINTRABAJO: Manifiesta a la mesa que se concreten las cosas, cuáles son las tareas y cuáles son las propuestas.

Propone, el grupo de equidad de Género del Ministerio, recoge las observaciones de las centrales mencionadas en la subcomisión de hoy, se formula un documento borrador, el segundo porque el primero fue el de hoy, se les envía, se da un plazo de 15 días al grupo de equidad, el 20 de agosto se les envía el segundo documento, las centrales tienen plazo de 20 días hábiles como para el 15 de septiembre, para que hagan recomendaciones a ese documento, el equipo de Género lo revisa nuevamente y se cita a la Subcomisión en 10 días, pero se estará informando a las agendas del Viceministerio.

MARIELLA BARRAGÁN – MINTRABAJO: Agradece la asistencia y cierra la sesión.

Proyectó: Ángela Liliana Galvez Moreno

Proyectó: Marcell Morales Eraso

Aprobó: Andrés Mauricio Ramírez Pulido



COMISIÓN PERMANENTE
DE **CONCERTACIÓN**
DE POLÍTICAS
SALARIALES Y LABORALES
