

**ANÁLISIS DE LAS CONDICIONES LABORALES EN LA EMPRESA
TRANSCURAMA S.A.S, DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO, UN APOORTE AL
FORTALECIMIENTO DE ESTRATEGIAS DE ATENCIÓN DIFERENCIAL**

ANGIE LAVERDE LINARES

ANA MARÍA OBANDO QUINTERO

DIANA MILENA MARTÍNEZ DELGADO

TUTOR DE GRADO

JULY PATRICIA CASTIBLANCO ALDANA

**ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE LA SALUD Y SEGURIDAD EN EL
TRABAJO**

SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN II

UNIVERSIDAD ECCI

2018

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	10
RESUMEN	11
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	13
FORMULACION DEL PROBLEMA	15
JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA	15
OBJETIVO GENERAL	18
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	18
MARCO REFERENCIAL	19
MARCO TEÓRICO	19
Perspectiva de género y educación	22
Perspectiva de género en seguridad y salud en el trabajo	23
¿Por qué el género es un elemento importante en la salud y seguridad en el trabajo?	23
SISMA MUJER	24
¿QUE ES VIOLENCIA DE GENERO?	25
LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN RELACIÓN CON LA DISCRIMINACIÓN	26
Convención de Belém Do Pará	27
Caso Jessica Lenahan:	29
Caso Campo Algodonero	30
Falsos Positivos	32
¿Qué tiene que ver el género con la seguridad y salud en el trabajo?	33
DIAGNÓSTICO DE CONDICIONES DE TRABAJO	34

Diagnóstico de las condiciones de salud	35
Diagnóstico socio – demográfico	35
CARGAS LABORALES POR GÉNERO	36
División sexual del trabajo	38
Desigualdades salariales en el lugar de trabajo. OIT:	39
La mujer en el mercado laboral	40
Pymes y liderazgo femenino	41
Formación y desarrollo de personal	43
Compensación de personal	44
PERCEPCIÓN DEL ROL QUE DESEMPEÑAN LAS MUJERES EN PUESTOS	
DIRECTIVOS DE LA EMPRESA TRANSCURAMA S.A.S	44
CARGOS DESEMPEÑADOS POR MUJERES DENTRO DE TRANSCURAMA	46
PERCEPCIÓN DE SUBORDINADOS CON LOS CARGOS DESEMPEÑADOS POR	
MUJERES	47
POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	48
Capacitación laboral por equidad de género: Clima laboral	50
TRABAJO DECENTE	52
CLIMA LABORAL	54
Equidad de género laboral:	57
Encuesta Nacional de percepción – OXFAM	58
Las Mujeres y el Conflicto armado	59
Condiciones de Seguridad y bienestar en el trabajo	63
MARCO CONCEPTUAL	65

MARCO GEOGRÁFICO	66
Macro localización	66
Micro localización	67
Ubicación empresa sede del proyecto	67
MARCO LEGAL	68
CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA	71
DISEÑO METODOLÓGICO	73
Tipo de investigación	74
Investigación cualitativa y cuantitativa.	75
Población y muestra	75
Criterios de inclusión y exclusión:	76
FUENTES PARA LA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	77
Fuentes primarias.	77
Instrumentos para la recolección de datos	77
Procesamiento y análisis de la información.	78
Fuentes secundarias:	78
Cronograma ejecución de las actividades	79
MATERIALES	79
TÉCNICAS	80
Entrevista:	80
Encuesta semiestructurada:	81

La observación:	81
PROCEDIMIENTO	82
RESULTADOS DEL PROYECTO	83
Fase 1	83
Entrevista	83
Encuesta	86
Resultados de la encuesta:	87
Estrategias propuestas como resultado obtenido de la encuesta	100
Fase 2	101
Capacitación	101
Fase 3:	105
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	108
BIBLIOGRAFÍA	109
ANEXOS	115

LISTA DE GRÁFICAS

Gráfica 1 Interacción de factores de género, factores laborales, salud y calidad de vida	20
Gráfica 2. Intimidación y acoso, por sexo y edad	22
Gráfica 3. Carga total de trabajo (Remunerado + no remunerado) Horas días	33
Gráfica 4. El círculo de las actividades de prevención en el trabajo de las mujeres	34
Gráfica 5: Opinión respecto a las Habilidades para contratación	87
Gráfica 6: Opinión respecto al proceso de contratación	88

Gráfica 7. Opinión de edad para la contratación	88
Gráfica 8. Opinión sobre apariencia física en la contratación	89
Gráfica 9. Opinión sobre privilegios en la empresa	90
Gráfica 10. Opinión sobre oportunidades de ascenso y capacitación por género	90
Gráfica 11. Opinión sobre programas de capacitación en materia de igualdad laboral	91
Gráfica 12. Opinión sobre programas de capacitación en los últimos 12 meses	92
Gráfica 13. Opinión sobre importancia de conocimientos y capacidades para un ascenso	92
Gráfica 14. Opinión sobre despidos de mujeres por embarazos o licencias de maternidad	93
Gráfica 15. Opinión sobre competencia y puestos de trabajo por condiciones justas	94
Gráfica 16. Opinión sobre oportunidades para que el personal ocupe puestos de decisión	94
Gráfica 17. Opinión sobre sistema de evaluación de desempeño	95
Gráfica 18. Opinión sobre realización de evaluación de desempeño anual	96
Gráfica 19. Opinión sobre facilidades para resolver problemas familiares	96
Gráfica 20. Opinión sobre permisos para atender situaciones familiares	97
Gráfica 21. Opinión sobre discriminación entre compañeros	98
Gráfica 22. Opinión sobre burlas por características personales	98
Gráfica 23. Opinión sobre malos tratos por género	99
Gráfica 24. Opinión sobre amenazas con relación a permanencia en su trabajo	100

LISTA DE IMÁGENES

Imagen 1. Círculo de Clerc	36
Imagen 2. Normas de trabajo de la OIT para política de SST	49
Imagen 3. Mapa de división política del departamento del Meta	67
Imagen 4. Ubicación específica de la sede Transcurama	68
Imagen 5. Realización entrevistas a trabajadores	85
Imagen 6. Registro capacitación Transcurama -condiciones de trabajo, riesgos y género	102

LISTA DE TABLAS

Tabla1: Cargos de mujeres en Transcurama.	46
Tabla 2: Total funcionarios de la empresa.	76
Tabla 3: Ficha técnica de la encuesta	86

LISTA DE ANEXOS

Anexo 1. Cronograma de actividades del desarrollo del proyecto	116
Anexo 2. Realización entrevista y registro de asistencia	117
Anexo 3. Realización encuesta y registro de asistencia	120
Anexo 4. Política prevención acoso laboral	124
Anexo 5. Formato perfil de cargo	125
Anexo 6. Formato evaluación de desempeño	127
Anexo 7. Presentación Power point: Discriminación genero	130
Anexo 8. Folleto para entregar a trabajadores Transcurama	135
Anexo 9. Ficha identificación puestos de trabajo	137
Anexo 10. Procedimiento para comunicaciones internas y externas del SG-SST	140
Anexo 11 Presupuesto del proyecto	142
Anexo 12 Matriz de riesgos Transcurama S.A.S.	En archivo adjunto

INTRODUCCIÓN

En el presente proyecto investigativo, se pretende abordar la discriminación laboral por género, que abarca muchos otros niveles de la vida cotidiana de la mujer, esto es un tema de relevancia que hay que atacar, tanto en términos concretos de la vida cotidiana, como en la subjetividad instalada que sienta las bases para un trato desigual en múltiples aspectos de la vida.

La discriminación laboral por razones de sexo, toma cada vez más peso, puesto que la incorporación de la mujer al trabajado ha ido en aumento, somos casi la mitad de la fuerza de trabajo en el mundo y hoy se ha venido teniendo mucha incidencia en términos de luchas por igualdad salarial, oportunidades laborales, participación socio-política, y trato no discriminatorio y abusivo dentro de los lugares de trabajo.

Históricamente las mujeres han sufrido todo tipo de discriminación en los lugares de trabajo: laboral, social, salarial, sexual, y de representatividad política. Las mujeres llegan a las estructuras de trabajo en condiciones de inferioridad, con sueldos inferiores por la misma labor, sometidas en muchas ocasiones a pruebas de embarazo que no son legales, y que se esconden bajo supuestos test de drogas y salud compatible.

Se plantea buscar una solución efectiva con base en el análisis de casos que se estén evidenciando en la empresa Transcurama S.A.S., para así plantear soluciones y alternativas de mejora a estas condiciones laborales.

Resumen:

Esta investigación se desarrolla a partir de un diagnóstico de las condiciones de trabajo de la fuerza laboral por género en la empresa Transcurama, en donde se pretende analizar los diferentes aspectos de la temática propuesta.

Esta temática que relaciona las condiciones laborales por género, es abordada con un método de tipo descriptivo, abarcando cuestiones propias de la separación sexual en varios campos que incluyen muchos aspectos, y para comprender la manera cómo, hombres y mujeres en términos de fuerza laboral, son vistos por sus empleadores y las condiciones ofrecidas para el desarrollo del trabajo, este enfoque, permite una relación directa con los trabajadores y los procesos laborales de la empresa Transcurama, por lo que así, se podrá observar, analizar y comprender las prácticas laborales, los cuidados frente a los mismos, los comportamientos y las relaciones de los trabajadores Vs empleadores.

Esta investigación, adquiere especial relevancia cuando la evaluación en Transcurama S.A.S, pueda constituirse en un referente para otras entidades y ofrece la posibilidad de aprovechar los hallazgos y de corregir eventuales errores o dificultades presentadas al interior de las empresas.

Palabras claves:

Género, discriminación, violencia, trabajo no remunerado y distribución sexual del trabajo.

Abstract:

This research is developed from a diagnosis of work conditions of the workforce by gender in the Transcurama company, where it is intended to analyze the different aspects of the proposed topic.

This subject that relates the labor conditions by gender, is approached with a descriptive method, covering issues of sexual separation in several fields that include many aspects, and to understand the way, men and women in terms of labor force, they are seen by their employers and the conditions offered for the development of work, this approach allows a direct relationship with the workers and work processes of the Transcurama company, so that, you can observe, analyze and understand work practices, the care in front of them, the behavior and the relationships of the workers vs employers.

This research acquires special relevance when the evaluation in Transcurama S.A.S, can become a reference for other entities and offers the possibility of taking advantage of the findings and correcting any errors or difficulties presented within the companies.

Keywords:

Gender, discrimination, violence, without paid work and sexual distribution of work.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En la mayoría de los países del mundo, hay situaciones de discriminación; si se parte del hecho de que los hombres y las mujeres no son iguales biológicamente hablando y a nivel laboral es frecuente encontrar desigualdad en aspectos como las condiciones de trabajo y la forma en que son tratados y que dichas diferencias se han convertido en el hincapié para el fomento de riesgos y peligros a los que enfrentan hombres y mujeres en sus actividades laborales; situación que conlleva a determinar variantes de evaluación y control para la minimización y/o extinción de los mismos.

En vista de que la posición femenina en todos los ámbitos de la sociedad se ha visto en una desventaja marcada ya que la sociedad ha puesto a la mujer en una categoría inferior al hombre y superar esta posición se ha transformado en un arduo camino, más aún cuando la concepción de igualdad de oportunidades sobre todo laborales sigue estancada en una sociedad marcada ampliamente por lo que se podría llamar “machismo”, de ahí que la creciente proporción de mujeres en la fuerza de trabajo plantea una serie de cuestiones relacionadas con el género relativas a los diferentes efectos de los riesgos relacionados con el trabajo sobre los hombres y las mujeres.

De acuerdo a lo anterior, la separación de la fuerza de trabajo en función del sexo genera diferentes retos para la seguridad y salud en el trabajo. Por ejemplo, los hombres tienen más presencia en industrias como la construcción y la minería, mientras que la gran mayoría de las mujeres trabajadoras se concentra en la agricultura y el sector de servicios. Este enfoque reconoce y pone de manifiesto un abismo de diferencias para identificar los peligros y riesgos y aplicar soluciones eficaces y que, pese a los avances en normatividad, los enfoques de género continúan estando

ausentes en la legislación laboral y reconocer esas diferencias es esencial para garantizar la seguridad y la salud de hombres y mujeres dentro de la organización.

Es así como en la empresa objeto de estudio Transcurama S.A.S, con frecuencia estas diferencias no están reconocidas en la práctica de salud y seguridad, es más; se subestima la carga de trabajo y los riesgos relacionados para las mujeres en determinadas áreas por lo que será de vital importancia analizar los principales indicios de desigualdad laboral al que están expuestas teniendo en cuenta variantes de remuneración, oportunidad de trabajo y acoso laboral, lo cual a su vez impacta en los de aspectos familiares, sociales y económicos de la mujer y quienes dependan de ella.

Se han presentado incidentes de convivencia por desigualdad de género en el área de seguridad y salud en el trabajo, situaciones que no se han controlado por parte de la alta dirección de la empresa, debido a que ésta no cuenta con un programa establecido donde se refleje la inconformidad de la mano de obra femenina de la empresa, frente a sus cargos laborales. En Transcurama S.A.S, por ser una empresa dedicada al servicio de transporte especial de pasajeros, la mayoría de trabajadores son hombres, esto hace que la convivencia y las órdenes jerárquicas no sean tomadas en cuenta por esta población trabajadora. Las mujeres no están suficientemente representadas en la toma de decisiones relativas a la seguridad y la salud en el trabajo. Deberían involucrarse más directamente, y las opiniones, experiencias, conocimientos y capacidades de las mujeres deberían reflejarse a la hora de formular y poner en práctica las estrategias de SST. La condición laboral de las mujeres está orientada a suplir necesidades operativas, con enfoques errados, debido a que no hay un análisis claro sobre las características del trabajo a realizar, las condiciones físicas del trabajo y la preparación y disponibilidad de tiempo para ejercer sus labores.

Hasta ahora, los aspectos de seguridad y salud en el trabajo (SST) se habían focalizado en empleos peligrosos, en sectores predominantemente masculinos. Hoy en día, sin embargo, las mujeres representan más del 40% de la fuerza de trabajo mundial, esta presencia creciente de la mujer despierta una serie de interrogantes relacionadas con cuestiones de género, en función a los diferentes riesgos que se puede enfrentar en materias como: exposición a sustancias peligrosas; impacto de los agentes biológicos en la salud reproductiva; demandas físicas del trabajo pesado; diseño ergonómico de los lugares de trabajo y la extensión de la jornada laboral, es así; que la atención de estas variables y una adecuada promoción de la sensibilidad de género en la gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo y la creación de políticas y estrategias de SST están a la orden del día y que de no subsanarlas sencillamente se continuaría en la misma brecha en la que las diferencias entre hombres y mujeres en el ámbito laboral son cada vez más notorias

FORMULACION DEL PROBLEMA:

¿Existen barreras de inequidad, estereotipos de género, o roles que afectan las condiciones laborales en la empresa Transcurama S.A.S?

JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA:

Muchos más hombres que mujeres laboran en ocupaciones que los exponen a accidentes; de ahí que son más altas las probabilidades que sufran accidentes fatales o de otro tipo por causas relacionadas con el trabajo. Los investigadores también han observado que los hombres tienden a adoptar menos medidas preventivas y de protección para efectuar su trabajo que las mujeres. Un enfoque sensible a la cuestión de género reconoce que, dados los distintos trabajos que realizan

los hombre y mujeres, los distintos roles que desempeñan en la sociedad, (Vida familiar, social y laboral) sus expectativas y responsabilidades, las mujeres y los hombres pueden verse expuestos a riesgos físicos y psicológicos que en ciertos casos requieren diferentes medidas de control y prevención.

Las inquietudes en materia de SST de las mujeres están mucho más asociadas a su doble papel productivo y reproductivo. Tradicionalmente, las mujeres y los hombres han asumido distintas responsabilidades al interior del hogar. Con más mujeres ingresando a la fuerza de trabajo, puede que ellas se hagan cargo de tareas remuneradas y, en paralelo, continúen con el trabajo no remunerado de cuidar a la familia y atender los quehaceres domésticos. Si se suman ambas actividades, muchas mujeres trabajan más horas que los hombres. Los peligros y riesgos específicos que enfrentan las mujeres están asociados a las condiciones laborales de los sectores en donde se desempeñan.

Para que las políticas y las estrategias de SST sean efectivas tanto para mujeres como para hombres, debe tenerse en cuenta esta dimensión y dichas políticas deben basarse en información más detallada sobre la relación entre la salud en el trabajo y los roles de género. Así, es importante para los empleadores en Colombia empezar a cuestionarse sobre su compromiso con la equidad de género desde una perspectiva laboral, analizar las prácticas actuales, avanzar hacia unas mejores prácticas y adoptar políticas con enfoque de género que soporten el compromiso en el cierre de las brechas de desigualdad que aún persisten. El estudio reciente sobre ‘Mujeres en el lugar de trabajo’, presentado por McKinsey, en septiembre del 2016, hace una afirmación preocupante: el 75 por ciento de los CEO, o presidentes de empresas, incluyen la igualdad de género entre las diez primeras prioridades en sus negocios, sin embargo, los resultados en relación con este tema en las grandes compañías no están cambiando.

El enfoque de la seguridad y salud de trabajo en Transcurama S.A.S, deben basarse en una información más precisa sobre la relación entre los roles de género y salud. Ha de desarrollarse una amplia estrategia para la mejora de la seguridad y la salud de las trabajadoras en el marco de la política en materia de SST, particularmente en aquellos sectores en los que se concentran muchas mujeres. Los efectos sobre la salud de cada género deben estudiarse por separado y deben examinarse los posibles conflictos y contradicciones. Las trabajadoras de la empresa se ven especialmente perjudicadas por ciertas modalidades de trabajo y estructuras de la fuerza de trabajo erradas. La concentración de mujeres en determinadas ocupaciones de la empresa, da lugar a un patrón específico de lesiones y enfermedades. Se busca mejorar y estandarizar procesos de la empresa, basados en mejoras que le permitan a la mano de obra femenina tener más alternativas de evolución y retroalimentación en temas de seguridad y salud en el trabajo, para que sean capaces de mediar cualquier situación que se presente, y tener apoyo de la alta dirección en asignación de recursos ya sea de formación, información y bienestar. Las medidas generales dirigidas a todos los trabajadores no necesariamente producen los beneficios deseados en las trabajadoras. Las políticas de promoción de la salud para las trabajadoras han de tener en cuenta las tres funciones que desempeñan: ama de casa, madre y trabajadora, como ya bien se había dicho, ya que los efectos del género en la salud deben ser explorados con mayor detenimiento para desarrollar una mejor comprensión de la relación entre la salud de la mujer y los roles sociales y económicos de las mujeres, a medida que se equiparan con los de los hombres. Las Conclusiones derivadas de ello deben incorporarse en la formulación de políticas aplicadas y mejoradas.

Para que las políticas de promoción de la salud en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo (SST) sean eficaces, tanto para las mujeres como para los hombres, deben basarse en una información más precisa sobre la relación entre la salud y los roles de género, que nos permitan

así poder establecer estrategias de prevención, promoción y control dentro de las áreas asignadas a mujeres dentro de la organización.

OBJETIVO GENERAL

- Realizar un aporte al fortalecimiento de estrategias de atención diferencial, desde la perspectiva de género en las condiciones laborales de la empresa Transcurama S.A.S.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Realizar un diagnóstico de las condiciones de trabajo de la fuerza laboral por género en la empresa Transcurama S.A.S.
- Desarrollar un plan de capacitación de promoción con tendencia a mejorar las condiciones laborales por género y mejorar el clima laboral dentro de la empresa.
- Diseñar un plan de verificación e inspección de los perfiles de trabajo y seguimientos a las condiciones de trabajo por género.

MARCO REFERENCIAL

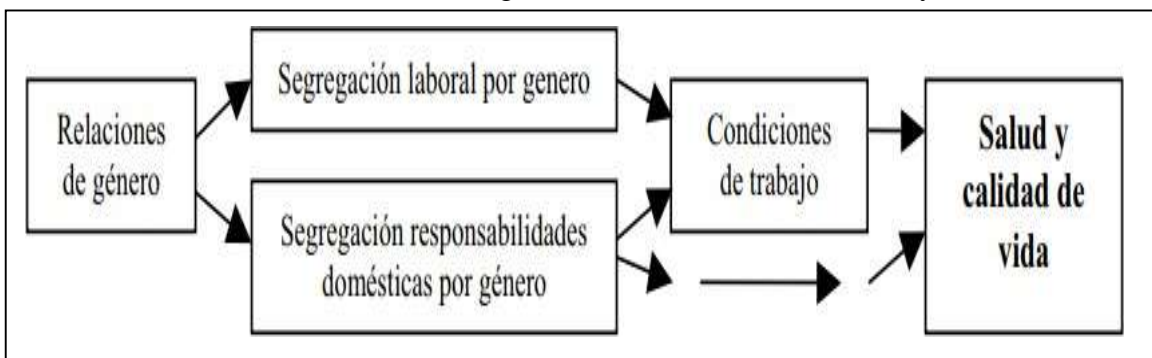
MARCO TEÓRICO

(Comisión Europea, 2002), contemplaba las cuestiones de género: «la integración de la dimensión de igualdad entre hombres y mujeres en la evaluación del riesgo, las medidas preventivas y los mecanismos de indemnización, de forma que se tengan en cuenta las particularidades de las mujeres por lo que respecta a la salud y la seguridad en el trabajo». De los datos estadísticos se desprende que los hombres tienen más probabilidades de sufrir accidentes en el trabajo, incluidos aquellos que pueden ser mortales, pero también que el trabajo puede constituir una fuente importante de enfermedad y de absentismo laboral entre las mujeres. Cada vez es mayor la convicción de que mujeres y hombres están expuestos a riesgos distintos en el trabajo y de que las consecuencias sobre la salud son también distintas. No obstante, los riesgos a los que se exponen las mujeres en el lugar de trabajo siguen siendo a menudo ignorados. (Seifert, 1999: 47). En el mundo laboral existe una clara segregación ocupacional en función del género. Hombres y mujeres se distribuyen de modo desigual en los sectores de actividad, los puestos de trabajo, las exigencias físicas y psicológicas de las tareas, los niveles de responsabilidad, la capacidad de autonomía, los tipos de contrato y horario, la duración de la vida laboral y el desarrollo de carrera, e incluso los salarios. Los estudios que abordan la dimensión de género desde la salud laboral suelen basarse en la ocupación como un indicador importante del tipo de trabajo que desarrollan hombres y mujeres. Las condiciones de trabajo están más íntimamente relacionadas con el estatus ocupacional que con el género en sí mismo.

(Acevedo, 2004). Las medidas para la protección a la maternidad y la familia son consideradas un medio para regular las relaciones entre capital y trabajo como claro ejemplo de la relación entre producción y reproducción; condicionando la inserción de los/as trabajadores/as al trabajo productivo y las formas de reproducción biológica y social que se concretan al espacio familiar. Existe, como se ha visto, un incremento sostenido de la participación de mujeres en el mercado laboral, con una tendencia clara sobre la distribución en éste, con predominio de empleo temporal y a tiempo parcial.

Se mantienen, por otro lado, la segregación horizontal y vertical en la distribución de puestos de trabajo y tareas entre hombres y mujeres, y continúa existiendo una gran discordancia entre los salarios de unos y otras. En términos generales, las relaciones de género influyen invariablemente en las condiciones de trabajo. La Fundación Europea para la mejora de las condiciones de vida y trabajo explica así las interacciones entre los factores de género, las condiciones laborales, y la salud y la calidad de vida:

Gráfica 1. Interacción de factores de género, factores laborales, salud y calidad de vida



Fuente: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500007

De acuerdo con Boscán (2007) la perspectiva de género, tuvo sus orígenes en los Estudios de la mujer surgidos por primera vez en los Estados Unidos en la segunda mitad de la década de los ´60: “A partir de la propuesta de varias profesoras universitarias provenientes de diferentes disciplinas,

de crear algunos cursos que

Se ocuparán específicamente de reflexionar sobre la problemática femenina y los aportes y aspiraciones de los diferentes grupos feministas. Algunas eran activistas de ciertos movimientos de liberación femenina, que luchaban por los derechos civiles de las mujeres”.

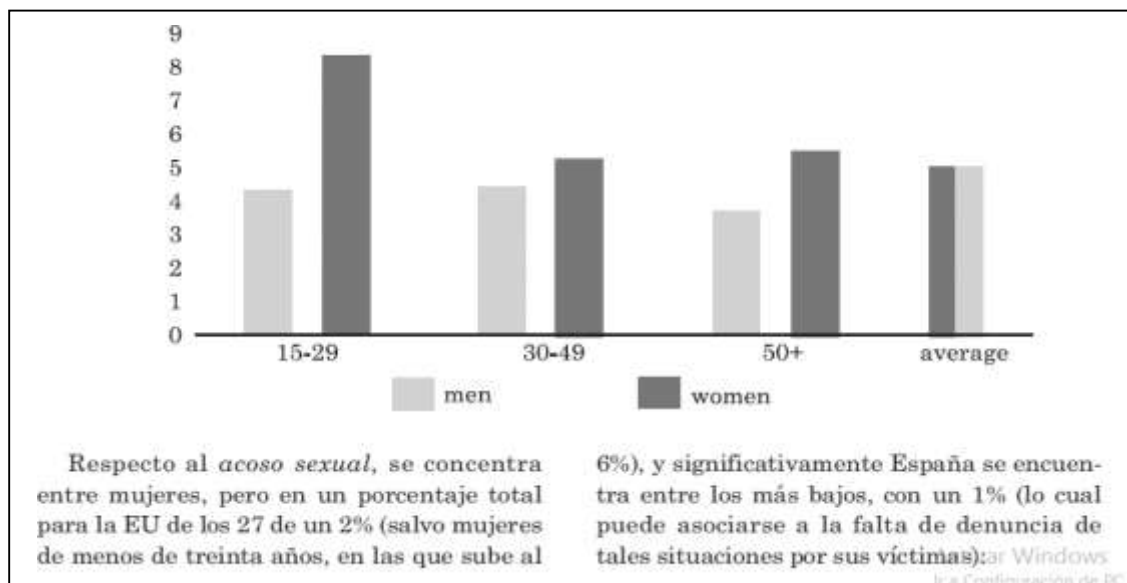
La perspectiva de género, según la Comisión Europea (1998), “toma en Consideración y presta atención a las diferencias entre hombres y mujeres en cualquier actividad o ámbito dados de una política”. Es decir, se trata no solo de analizar los aspectos de género, sino de introducir de forma sistemática en la estructura, en las políticas y planes, y en las actuaciones, acciones que permitan reducir las inequidades entre hombres y mujeres, y promover la igualdad en el reconocimiento y en el ejercicio el derecho de unos y otras. Cualquier actuación con perspectiva de género se desenvolverá en un marco más real y por tanto se ajustará más a las verdaderas necesidades de la población.

(Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2003) “Es probable que se hayan infravalorado y descuidado los riesgos laborales para la seguridad y la salud de las mujeres en comparación con la de los hombres. Algunos factores de riesgo en el trabajo de las mujeres y sus interacciones han sido escasamente estudiados y han recibido menos atención en las evaluaciones de riesgos y en las actividades de prevención. Estos ámbitos descuidados deberían considerarse prioritarios y ser objeto de actividades de investigación, toma de conciencia y prevención”.

(Según la V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo), “la mujer ocupa preferentemente puestos en el sector servicios (un 54,8% frente a un 45,2% de trabajadores masculinos), y en segundo lugar en la industria, donde se encuentra infrarrepresentada (24,5% frente a 75,5%), sin

computar, por su presencia testimonial, el sector de la construcción (sólo el 3%)”. Si se considera que la población trabajadora femenina, en un 80% dedicada al sector servicios, se concentra en dos sectores mayoritarios, el sanitario y la educación (GARCÍA GÓMEZ), Según la encuesta nacional de condiciones de trabajo en España en 2003, Las mujeres están más expuestas a las intimidaciones en el lugar de trabajo que los hombres (10% frente a 8%) esto se ve reflejado en la siguiente gráfica:

Gráfica 2. INTIMIDACIÓN Y ACOSO, POR SEXO Y EDAD



Fuente: (Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2003)

Perspectiva de género y educación

Guía para la igualdad de género en las políticas y prácticas de la formación docente; 2016.

La UNESCO trabaja en pro del derecho fundamental de las personas a la educación y plantea buscar espacios educativos que promuevan la igualdad de género para que así las personas sean tratadas de manera equitativa y logren así avanzar en los diferentes aspectos de su vida, esta guía de 2016 introduce a los docentes en las prácticas que promuevan la igualdad de género dándoles

herramientas y recursos para su propia formación y que además sirvan como transmisores de valores y conocimientos para el desarrollo del potencial de las habilidades de las personas independientemente de su género; teniendo en cuenta que los estereotipos determinan y fomentan la desigualdad por dar valor desigual a las personas según su género y esto se manifiesta en todos los ámbitos de la vida incluyendo la clase de educación que se recibe, la división sexual del trabajo, condicionando las opciones en cuanto a desarrollo personal, social y laboral.

Las mismas instituciones de formación docente están configuradas por factores de género por lo cual es importante trabajar inicialmente en su reestructuración partiendo de la base de que estas instituciones reproducen de manera sistemática sus sistemas de funcionamiento.

Perspectiva de género en seguridad y salud en el trabajo

El concepto de perspectiva de género fue introducido oficialmente en la Conferencia Mundial de las Mujeres de Naciones Unidas en Beijing en 1995. Plantea la necesidad de utilizar unas “gafas” especiales para valorar las diferentes situaciones, condiciones y posiciones de mujeres y hombres en la sociedad, en el mercado laboral, en la política.

¿Por qué el género es un elemento importante en la salud y seguridad en el trabajo?

Mujeres y hombres desempeñan a menudo diferentes papeles en función de las expectativas que socialmente se han creado en torno a su sexo, lo que ha dado lugar a la división sexual del trabajo y la segregación laboral. Esta distribución de género de tareas y responsabilidades tiene diferentes impactos en la salud. Por ello, una acción preventiva eficaz en materia de riesgos laborales debe identificar las implicaciones diferentes para mujeres y hombres según la exposición a los riesgos y la interacción con las condiciones de vida, y establecer estrategias de prevención concretas que incorporen las necesidades de las mujeres teniendo en cuenta las situaciones de desigualdad y discriminación presentes en el ámbito laboral y en la vida en general.

SISMA MUJER

Es una organización colombiana de carácter feminista, desde 1998 ha aportado a la consolidación del movimiento de mujeres, ha trabajado con mujeres víctimas de violencia y discriminación en razón de ser mujeres, su participación se ha visto en los ámbitos privados, públicos y del conflicto armado, su fin primordial es la prevalencia de los derechos humanos y de un movimiento transformador de la realidad de la mujer.

Otros de sus objetivos son:

1. Exigibilidad de los derechos de las mujeres estableciendo prioridad en el derecho a vivir una vida libre de violencia.
2. Empoderamiento de las mujeres víctimas de violencia y su inclusión en la participación política y comunitaria.
3. Brindar conocimiento sobre los obstáculos que enfrentan las mujeres para el pleno disfrute de sus derechos humanos.

SISMA mujer, ha participado en la formulación de programas a favor de la mujer como lo son:

1. Formulación del protocolo para la investigación y judicialización de crímenes de violencia sexual.
2. Promoción el acceso a la justicia y protección de las mujeres sobrevivientes de crímenes de violencia sexual durante o en conexión con el conflicto armado.
3. Estrategia integral para la justicia de la violencia sexual contra las mujeres en Colombia.
4. Fortalecimiento de procesos locales de reconstrucción del tejido social debilitado por el

conflicto armado con el liderazgo de víctimas defensoras de derechos humanos.

5. Estrategia integral de incidencia política de la Corporación Sisma Mujer a favor de los derechos humanos de las víctimas de las violencias basadas en género, con especial énfasis en el desarrollo de los Acuerdos de Paz entre el Gobierno y las FARC

6. Consolidación del proceso de construcción de una propuesta psicosocial comunitaria que contribuya a la recuperación del tejido social

Adicional, SISMA mujer en cooperación con el multisector frente a la violencia, han realizado publicaciones que buscan aportar la transformación de creencias, prejuicios y prácticas que dan origen al trato desigual de poder entre hombres y mujeres lo que genera el fomento de la violencia y discriminación contra la mujer, su objetivo es promover la igualdad como camino para abolir la violencia en la mujer.

Por tanto, campañas como “si no es para mí no es para nadie”, “llorar es de niñas”, “cuando una mujer dice no, quiere decir si”, ”las mujeres se hicieron para la casa y los hombres para la calle” se busca erradicar la violencia en contra de las mujeres, erradicando mitos imaginarios y machistas que se presentan en los diferentes escenarios de la sociedad.

¿QUE ES VIOLENCIA DE GENERO?

La violencia de género es un tipo de violencia física o psicológica ejercida contra la mujer basada de su sexo o género que impacta de manera negativa en su identidad y bienestar social, físico, psicológico o económico, en la convención de Belém Do Pará se definió la violencia contra la mujer como “cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado”,

con lo cual se dio un marco más específico al concepto y se abarcan formas de violencia que antes no eran tenidas en cuenta en esta definición.

En cuanto al género, se define por la opinión consultiva OC 24 de 2017 “Género: Se refiere a las identidades, las funciones y los atributos construidos socialmente de la mujer y el hombre y al significado social y cultural que se atribuye a esas diferencias biológicas” (pág. 16). Es decir que, con esta definición, se induce directamente a separar los caracteres masculinos y femeninos encuadrándolos en un género diferente del otro. Desde una explicación biológica, la diferencia queda expresada debido a las diferencias físicas que existen entre hombres y mujeres. Sin embargo, cabe reflexionar más allá sobre esta casuística.

El concepto de **violencia de género**, en algunas legislaciones, se reduce a la violencia ejercida hacia las mujeres, pero es más complejo que eso. Este tipo de violencia incluye dinámicas de dominación, incluyendo las amenazas y la privación arbitraria de las libertades políticas y civiles, independientemente del ámbito en el que sucedan.

LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN RELACIÓN CON LA DISCRIMINACIÓN:

La violencia según la OMS “es el uso intencional de la fuerza física, amenazas contra uno mismo, otra persona, un grupo o una comunidad que tiene como consecuencia o es muy probable que tenga como consecuencia un traumatismo, daños psicológicos, problemas de desarrollo o la muerte”. De lo anterior se deduce que siendo relacionado con uso excesivo o intencional de la fuerza y ya que la mujer es conocida como el sexo débil, generalmente sus participaciones en actos de violencia se reducen a ser víctima. De hecho, un significado común de violencia es violar a una mujer. Entrando en reflexión es interesante pensar que, únicamente con el término de violencia, ya aparezca la primera pincelada o contacto con la violencia de género o hacia la mujer.

Es la propia definición de discriminación, la que también apoya la relación con la violencia de género, ya que en el diccionario aparece como la ideología o comportamiento social que separa y considera inferiores a las personas por su raza, clase social, sexo, religión u otros motivos ideológicos. En este caso la violencia de género está considerando inferior a la mujer por razón de su sexo fruto de la interiorización de la mala interpretación social de género originada dentro de un sistema de sexo/género patriarcal en el que se vive. Desde el principio de los tiempos, o como mejor se pueda expresar, desde que el tiempo es tiempo, se ha creado una interpretación equívoca del género creando diferencias entre hombres y mujeres más profundas que las meramente físicas. Esta interpretación no se ha generado por casualidad, sino que al ser transmitida de generación en generación a través de los hombres considerados como el sexo fuerte y dominante, ha convenido la separación del género también por características masculinas y femeninas. Los hombres se apoderaron de las características masculinas tales como: fuerza, valor, iniciativa, etc. Y se atribuyó a las mujeres únicamente las características identificadas como femeninas: dulzura, sensibilidad, dependencia, etc. De esta forma, el hombre es masculino y la mujer es femenina quedando atribuidas las características a las que puede optar cada uno y creándose la total separación de sexos.

Convención de Belém Do Pará

La **Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer** llamada **Convención Belem do Pará**, se adoptó en 1994 y propone que los estados deben velar por el bienestar de la mujer desarrollando estrategias para proteger a la mujer y sus derechos, por garantizarle una vida libre de violencia, física y sexual, incluyendo mecanismos de defensa de su integridad física y mental, además que todo organismo gubernamental debe ser partícipe de

estos procesos generando políticas que velen por el bienestar de la mujer y la erradicación de la discriminación de la que ha sido víctima, con esta convención se inició una ola de protección a la mujer, llamando a los países que integran la convención a luchar por la equidad de género. Además, define la violencia contra la mujer y enuncia que su fin es la erradicación de ésta.

Incluye mecanismos en contra de la violencia ya sea pública o privada, incluye las diferentes formas de violencia y también propende por castigar cualquier forma de tolerancia con estas formas de violencia, propone creación de leyes destinadas a endurecer penas en contra de los agresores.

Insta a los gobiernos a crear mecanismos por medio de los cuales la mujer víctima de violencia sea protegida y tenga derecho a un juicio justo, a resarcimiento y que ésta convención sea acogida.

En su artículo 7 considera que los estados condenan toda forma de violencia contra la mujer y convienen en adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia.

y en el artículo 8 Los Estados Partes convienen en adoptar, en forma progresiva, medidas específicas, inclusive programas para fomentar el conocimiento y la observancia de la mujer de tener una vida libre de violencia y en la que se le respeten sus derechos humanos.

Existen tratados internacionales en los cuales uno de los objetivos es la obligatoriedad de los estados a combatir toda forma de discriminación y a velar por el bienestar de los ciudadanos, cuando por alguna razón no se cumplen estos tratados entra a CIDH, la cual está facultada por los países que hayan ratificado documentos internacionales en esta materia, en este caso tratándose de discriminación contra la mujer los acuerdos internacionales son la Convención de Belén do Pará y el CEDAW (Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de

Discriminación contra la Mujer).

La CIDH podrá intervenir para la protección de los derechos de las personas cuando se compruebe que hay violaciones a estos tratados. Hay casos de alta resonancia en los que se demostró la discriminación sufrida por mujeres en muchos países sobre los que la CIDH ha generado discusiones y ha emitido fallos reforzando el concepto para beneficio de las mujeres en diversos países.

Algunos ejemplos de ello son:

Caso Jessica Lenahan:

Este caso narra la desprotección que vivió por parte del estado la señora Jessica Lenahan en Estados Unidos, quien en varias ocasiones llamó al 911 a reportar que ella y sus tres hijas eran víctimas de violencia doméstica motivo por el cual debió acudir a interponer una orden de restricción en contra de su exesposo, durante la noche del 22 y la madrugada del 23 de junio de 1999 Jessica llamó en repetidas ocasiones a la policía porque sus tres hijas fueron secuestradas por el exesposo abusivo, la policía no le dio el tratamiento ágil que requería este caso y en parte se desentendieron de las peticiones de Jessica, como resultado horas después su exesposo resultó muerto en intercambio de disparos con la policía y las tres hijas de Jessica resultaron muertas en la camioneta del exesposo, hasta la fecha no se han esclarecido los hechos que llevaron a la muerte a las niñas y parte de la desprotección que vivió Jessica incluye que ni la policía la auxilió en el momento justo ni se investigaron los sucesos que rodearon las muertes.

La CIDH manifestó que la orden de restricción resultó ser la única herramienta de Jessica para su protección y la de sus hijas, pero al desconocer la gravedad de la denuncia de la desaparición de sus hijas el organismo estatal no mostró correcta organización para el manejo de estos casos y esto constituyó una forma de discriminación.

Al respecto la CIDH se pronunció “la violencia basada en género es una de las formas más extremas y generalizadas de discriminación, la cual impide y nulifica de forma severa el ejercicio de los derechos de la mujer. En este sentido, el sistema interamericano ha subrayado la fuerte vinculación entre los problemas de la discriminación y la violencia contra la mujer” (párrafo 110) La CIDH instó a Estados Unidos a reforzar por vías legales el tratamiento que se da de estos casos y así garantizar la seguridad de las mujeres creando mecanismos y estrategias más organizadas e imparciales tendientes a erradicar la violencia contra la mujer. Comunicados OEA 2011

Caso Campo Algodonero:

Un caso en el que se responsabilizó al estado mexicano por la desaparición, torturas, abusos sexuales y muerte de Claudia Ivette González, Esmeralda Herrera Monreal y Laura Berenice Ramos Monárrez en 2001 – 2003 en ciudad Juárez, las cuales eran mujeres jóvenes, dos de ellas menores de edad, humildes y desaparecieron en diferentes días, secuestradas por días o semanas, para luego aparecer sus cadáveres con signos de violencia indicando que el móvil fue la discriminación por género; sus familiares acusan al estado por estas muertes ya que se trató de una época en la que se presentaron secuestros, violaciones, evidencia de torturas de índole sexual y muerte de alrededor de 400 mujeres desde 1993 hasta 2005, en el caso en cuestión además de no garantizar la seguridad a las mujeres de la zona se evidenciaron demoras y trámites al hacer las denuncias por estas desapariciones por parte de sus familiares, según los informes al presentarse la familia a denunciar la desaparición las autoridades respondieron que deberían esperar 72 horas, con lo cual se evidenció la demora del sistema para iniciar labores de búsqueda a pesar de saber la situación de violencia contra las mujeres en esta zona, además se evidenció que los informes de necropsias no eran claros. Se demostró que el estado no había tomado medidas preventivas en cuanto a esta ola de violencia contra las mujeres, sin embargo, se tuvo en

cuenta que no todo acto cometido contra una persona por un tercero sea atribuible al estado, pero si era responsabilidad del estado generar políticas preventivas; además en cuanto a la demora en iniciar labores de búsqueda, el estado debe promover la celeridad en ambos casos.

El estado no demostró haber tomado medidas o generado políticas que tuvieran como fin la protección de los derechos de la mujer, tampoco se generaron sanciones por las irregularidades en cuanto a la recepción de las denuncias, investigación de los hechos y búsqueda de las víctimas, sanciones que debieron aplicarse a funcionarios públicos que realizaran estas labores sin darle la debida importancia, el estado violó el derecho de las víctimas a la no discriminación pues además de las demoras para recibir las denuncias de las desapariciones, se refirieron a las víctimas como “era una volada”, además se determinó que el estado tenía además la responsabilidad de velar por los derechos del niño y por tratarse de dos víctimas menores de edad, el estado debía garantizar los derechos del niño, también se consideró que ya que los familiares de víctimas de violencia a su vez son víctimas y que en este caso algunos familiares fueron hostigados por las autoridades en este aspecto también el estado fue responsable.

Se determinó que el estado debería conducir de manera eficaz las investigaciones de los casos, combatir la impunidad e investigar a funcionarios acusados de estas irregularidades, realizar reconocimiento público de su responsabilidad en estos casos, mejorar las políticas internas y protocolos de búsqueda de mujeres desaparecidas, realizar capacitaciones y cursos al personal encargado de estas labores, indemnizar a las familias y cubrir gastos de terapias psicológicas para los familiares de las víctimas que lo requirieran.

Falsos positivos:

Según la CIDH no todo acto de agresión contra una mujer es caso de violencia de género, ejemplo de ello se observa en el caso Perezoso y otros Vs Venezuela, en este caso según el relato de los hechos el equipo periodístico de la señora Perezoso fue agredida por las fuerzas militares y durante ello la periodista recibió agresiones físicas por lo que en esta demanda se estudió el caso como violencia de género pero al repasar los hechos resultó evidente que todo el equipo periodístico, en el cual había hombres y mujeres, fue agredido y por lo tanto se concluyó que este caso no correspondía con un caso de violencia de género y la CIDH realizó su pronunciamiento: En el caso Perezoso y otros Vs Venezuela (2009) “no toda violación de un derecho humano cometida en perjuicio de una mujer conlleva necesariamente una violación de las disposiciones de la Convención de Belém do Pará”, (párrafo 595) para que ello sea posible es necesario que la conducta sea “dirigida o planificada” hacia las mujeres o que los efectos de las conductas “resultaron agravados por su condición de mujer”

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer llamada Convención Belém do Pará, se adoptó en 1994 y propone que los estados deben velar por el bienestar de la mujer desarrollando estrategias para proteger a la mujer y sus derechos, por garantizarle una vida libre de violencia, física y sexual, incluyendo mecanismos de defensa de su integridad física y mental, con esta convención se inició una ola de protección a la mujer, llamando a los países que integran la convención a luchar por la equidad de género. Además, define la violencia contra la mujer y enuncia que su fin es la erradicación de ésta.

Incluye mecanismos en contra de la violencia ya sea pública o privada, incluye las diferentes formas de violencia y también propende por castigar cualquier forma de tolerancia con estas formas de violencia, propone creación de leyes destinadas a endurecer penas en contra de los

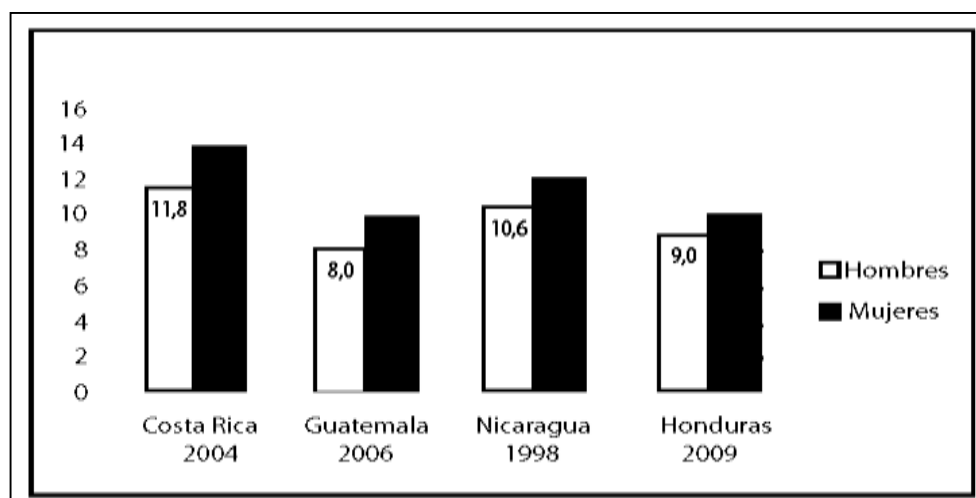
agresores.

Insta a los gobiernos a crear mecanismos por medio de los cuales la mujer víctima de violencia sea protegida y tenga derecho a un juicio justo, a resarcimiento y que ésta convención sea acogida.

¿Qué tiene que ver el género con la seguridad y salud en el trabajo?

En resumen, se trata de tener en cuenta que los riesgos laborales a los que las mujeres trabajadoras están expuestas son en muchas ocasiones diferentes a los de los hombres, y, por tanto, los daños a la salud también son diferentes. Esta base habitualmente ignorada requiere cambios en las estrategias preventivas.

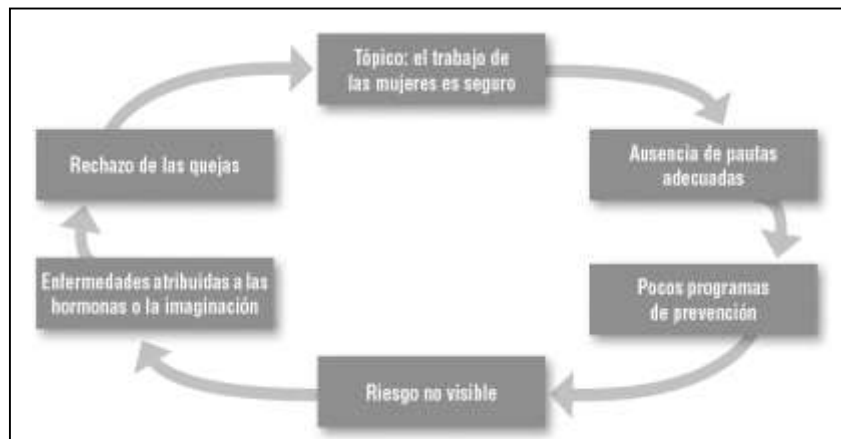
Gráfica 3. Carga total de trabajo (Remunerado + no remunerado) Horas diarias



Fuente: CEPAL, 2010

El trabajo no remunerado en casa que, generalmente es desarrollado por la mujer, se va sumando a la carga laboral cuando esta hace parte del mercado laboral, esta situación hace que las cargas laborales no sean distribuidas de manera equitativa y que esta sumatoria de cargas juegue un papel en contra del bienestar de la mujer trabajadora.

Gráfica 4. El círculo de las actividades de prevención en el trabajo de las mujeres



Fuente: K. Messing. (1999)

DIAGNÓSTICO DE CONDICIONES DE TRABAJO

Las condiciones de trabajo son aquellos factores tales como la organización, el contenido y el tiempo de trabajo, la remuneración, la ergonomía, la tecnología involucrada, la gestión de la fuerza de trabajo, los servicios sociales y asistenciales y, también, la participación de los trabajadores. Por su parte, el medio ambiente de trabajo señala el lugar donde se lleva a cabo la actividad y permite clasificar los riesgos según su naturaleza (Giraud, Neffa, 1990). La articulación de estas dos dimensiones configura la carga global que los trabajadores deben soportar individual y colectivamente.

Este aspecto del programa debe incluir una información resumida sobre los riesgos Prioritarios por secciones o centros de trabajo, de acuerdo con la información suministrada en el panorama de factores de riesgo, las estadísticas de accidentalidad, enfermedad de origen profesional y ausentismo y teniendo en cuenta las percepciones que tienen las personas sobre sus condiciones de trabajo y de salud.

Esta información se recoge con la herramienta del panorama de factores de riesgo o matriz para la identificación de peligros y se puede resumir en una tabla donde aparezca el factor de riesgo, la fuente generadora, los expuestos, el tiempo de exposición, el grado de control y la priorización según sea el grado de riesgo. Recuerde que ésta matriz debe evaluar también las áreas de trabajo de terceros o contratistas y las actividades consideradas no rutinarias en el proceso mismo de los trabajadores de planta o contratistas.

Diagnóstico de las condiciones de salud

El diagnóstico de las condiciones de salud se obtiene de las estadísticas de accidentes de trabajo, ausentismo y enfermedades en general. En esta parte del documento debe incluir, por ejemplo, las siguientes gráficas: tendencia de la tasa de accidentalidad, tasa de accidentalidad por secciones, áreas u oficios, agentes de lesión más frecuentes, naturaleza de lesiones más frecuentes, días de incapacidad por años, tasa de ausentismo por años y secciones, entre otras.

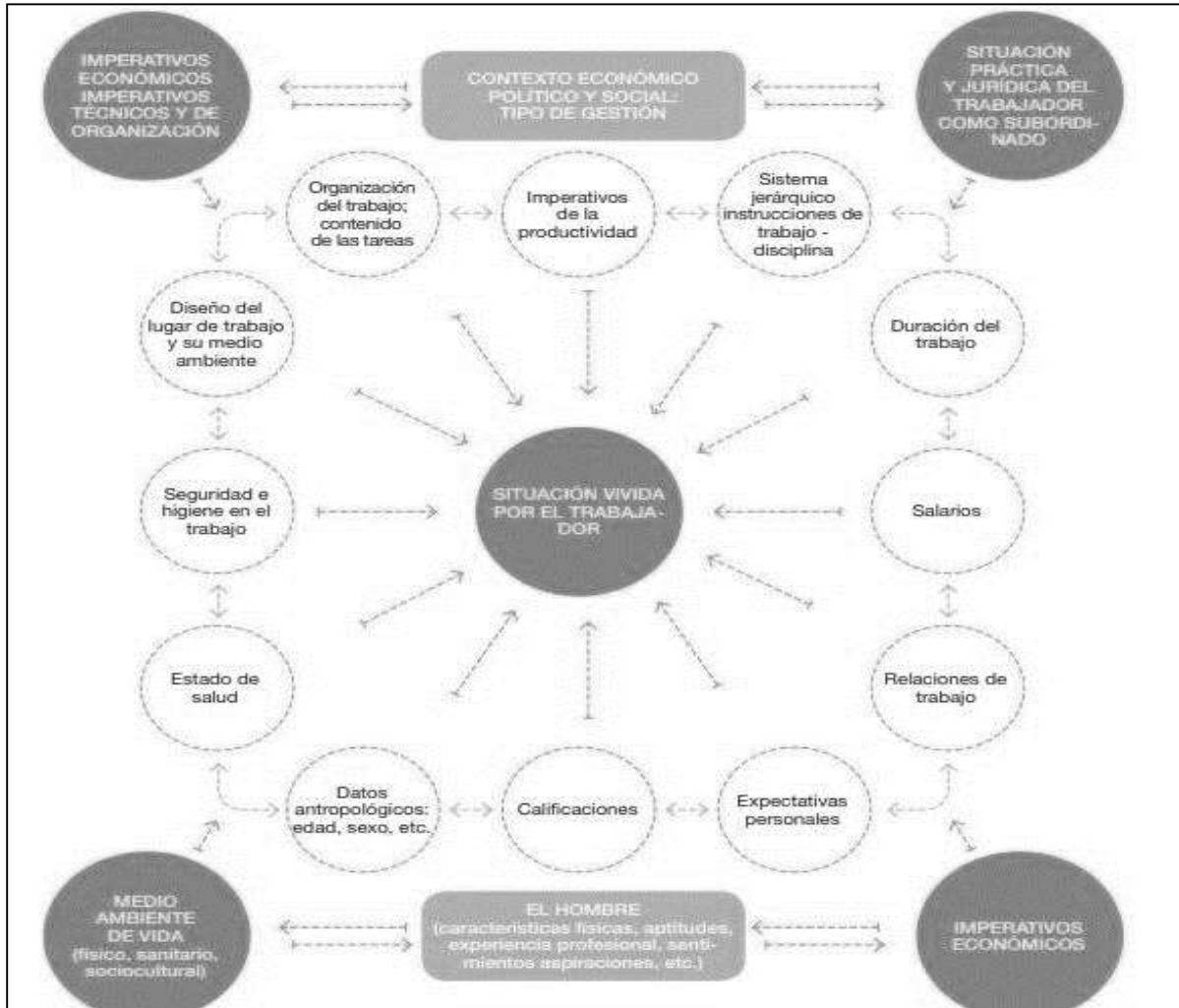
Diagnóstico socio - demográfico

Es importante conocer las características socioculturales de la población de la empresa, para un mejor conocimiento del perfil sociodemográfico de la organización y de los estilos de vida y de trabajo de las personas que allí laboran. Esta información sirve para identificar población más vulnerable a ciertos factores de riesgo, así como para coordinar acciones conjuntas con el departamento de bienestar o de personal

Esta articulación se ha representado a menudo con lo que se conoce como el “Círculo de Clerc” (OIT, 1987), una gráfica que ordena las dimensiones que influyen y se vinculan recíprocamente

para determinar la situación vivida por el trabajador.

Imagen 1. Círculo de Clerc.



Fuente: OIT 1987

CARGAS LABORALES POR GÉNERO

Si el mayor número de empleados en una compañía son hombres, y específicamente son mayoría en los cargos directivos, es lógico que se reproduzca la fuerza de trabajo masculina, dejando por fuera a la femenina, ya que con seguridad ellos recomendarán a otros hombres.

En las organizaciones es común que el sistema de promoción de personal se base en los criterios como la antigüedad en la empresa o en el cargo. Desde la perspectiva de género, “la antigüedad como criterio de promoción presenta algunas limitaciones, dado que en muchos casos el desarrollo de carrera de la mujer presenta períodos de discontinuidad derivados de eventos como la 3. Formación y desarrollo de personal: el acceso a los procesos de formación y desarrollo que se llevan a cabo en las organizaciones es limitado para las mujeres. “Muchas empresas generan procesos de maternidad y el cuidado de los hijos”, asegura la investigadora en su artículo. De igual forma, los programas de mentoría, que son efectivos para el desarrollo de carrera, tienen implicaciones distintas para hombres y mujeres. “Cuando el mentor es un hombre y la mentorizada es una mujer suelen haber ideas con respecto a ese tipo de relación; atribuyen a otros factores el hecho de que el proceso sea exitoso. Por esta razón, las mujeres acceden en menor proporción a los programas de mentoría y en consecuencia les toca abrirse el camino y ascender los escalones organizacionales prácticamente solas. Como se sabe, las mujeres pueden llegar hasta ciertas posiciones en las organizaciones y no logran superarlas por el fenómeno conocido como techo de cristal”, agrega la investigadora.

El género en cuestión y el “ser social mujer”. Según Escobar Salazar, en Chile y otros países de Suramérica se ha venido dando un movimiento que surge de la inquietud de muchas personas acerca del concepto de igualdad y equidad de género, se reconoce que la división sexual del trabajo hace parte de la división social y lleva a preguntarse cómo puede ser más inclusivo el trabajo.

La estructura capitalista en la que el trabajo no remunerado del hogar es principalmente desarrollado por mujeres y el trabajo remunerado es desarrollado por hombres ha sido tendencia desde tiempos ancestrales, con la inclusión de la mujer en la vida laboral remunerada y con la

persistencia de su valor reproductivo y ahora aunado a su valor productivo se evidencia que hay más carga sobre ella y que se ha generalizado la tendencia hacia la explotación.

Se concluye que de la extensión del concepto de género se ha convertido en un pilar del cambio en cuanto a aspectos teóricos, metodológicos y políticos a favor del concepto feminista.

División sexual del trabajo:

En Uruguay según Batthyány se han realizado avances en cuanto al tema de desigualdades de género que se han ido transformando hace varios años, inicialmente se comenzó por redefinir conceptos con el fin de incluir el valor de las tareas domésticas a raíz de la reflexión de académicas feministas, las cuales fueron de tanto impacto que años después la misma OIT definió el trabajo como “todas las actividades realizadas en unidades económicas por personas de cualquier sexo con el fin de producir bienes o servicios para el consumo de terceros o el autoconsumo” (OIT, 2013:27), además se incluyó al hogar como uno de los cuatro sectores relevantes en los regímenes de bienestar social, clasificando los estados como modelos familistas y desfamiliarizadores; en el primer caso hay asociación con la división sexual del trabajo pues en él las mujeres son las encargadas de las tareas domésticas y de los cuidados y los hombres de la provisión económica por medio del trabajo remunerado, es el predominante en Latinoamérica, siendo la base del desarrollo y aplicación de políticas públicas. Además, se realizaron estudios sobre uso del tiempo en el que se evidencia que es mayor el tiempo utilizado por mujeres realizando trabajos no remunerados como las tareas domésticas mostrando las desigualdades y con ellas las limitaciones de las mujeres en el goce de una plena ciudadanía social. Con este trabajo se quiso comparar tendencias en la distribución y dedicación del tiempo de varones y mujeres al trabajo remunerado y no remunerado en Uruguay en 2007 y 2013 por medio de encuestas que luego el Instituto

Nacional de Estadística de Uruguay ponderó encontrando que en algunos ítems como la carga global de trabajo remunerado los hombres llevan la delantera siendo superados por las mujeres cuando de trabajo no remunerado se trata. En Uruguay se evidenció mayor incorporación de la mujer al mercado laboral, pero por la baja apropiación de las tareas del hogar por parte del hombre sigue cayendo la responsabilidad por las tareas domésticas sobre ellas con lo cual ha habido conflictos y reducción en el tiempo de horas disponibles para las mujeres para dedicarse al ocio y al descanso. Al comparar el tiempo dedicado al trabajo no remunerado en 2007 y 2013 se evidenció que hubo aumento de las horas dedicadas por parte de hombres y mujeres, pero que los hombres aumentaron más horas en promedio que las mujeres y aunque sigue siendo mayor la participación de las mujeres en estas tareas, la brecha se hizo menor por mayor participación del hombre en tareas de cuidados y no precisamente por trabajo doméstico que sigue siendo en su mayoría realizado por mujeres o mujeres contratadas para ello por la mercantilización del trabajo doméstico, los hombres se resisten a aumentar su participación en él.

En resumen, Uruguay es un país referente en cuanto a avances en equidad de género, aunque por el momento persiste la clásica división sexual del trabajo, hay organizaciones e instituciones públicas realizando estudios y lanzando propuestas para reducir la brecha entre hombres y mujeres de manera que se trabaje sobre las pautas culturales con el fin de tener un impacto a largo plazo.

Desigualdades salariales en el lugar de trabajo. OIT:

Este estudio acerca de la brecha salarial a nivel general contempla un ítem en el cual se estudiaron las diferencias salariales entre géneros entre 2002 y 2010 y, aunque se encontró que esta brecha es menor que en años anteriores, se sigue evidenciando que la diferencia salarial entre géneros ronda por el 20 %, en algunos casos la diferencia es más dramática llegando hasta al 45%, en los cargos

ejecutivos estas diferencias se mantienen por el 50%.

En el informe se evidencia que la disparidad salarial va aumentando aún más para personas por encima de los 40 años.

La mujer en el mercado laboral

No es difícil poder apreciar el importante papel que hoy en día está desarrollando la mujer tanto en el mercado laboral como en el hogar, sin embargo; hay factores y creencias que aún limitan su capacidad, no obstante, su lucha por la igualdad de derechos es constante intentando así en el día a día abolir la imagen que se tiene de “sexo débil” y de permanecer sumisa y atenta a órdenes impartidas.

De acuerdo a lo anterior, su lucha no se ha basado solamente por abrirse espacio en ámbitos laborales sino también en otros aspectos como el político, social y económico, tanto así; que no es raro encontrar diferentes grupos “feministas” abiertos a apoyar los ideales y el rol de la mujer en la sociedad pues es notorio encontrar que por su ser de mujer; hoy por hoy continúa desempeñando algunas actividades sesgadas a su condición, hecho que genera que se hable de discriminación contra la mujer.

Pero si se habla de la influencia de la mujer en el mercado laboral se puede encontrar que en muchos países su papel ha sido fundamental tanto que ha logrado que se hable de una sociedad democrática, con igualdad de oportunidades y goce de los mismos derechos de participación con los que siempre ha podido contar el hombre, pero no deja de ser eso; un logro efímero más no permanente y estructurado en la sociedad.

La fuerza de la mujer en el mercado laboral es creciente, motivo de ello es el avance de las diferentes economías y de la modernización de los países, así mismo, la preparación académica de la mujer ha permitido que su presencia sea notoria, aunque contraiga consigo las diferencias

salariales, otro hecho de discriminación fehaciente contra la mujer.

No solo es el hecho de ser mujer lo que impide que la presencia de la mujer en el mercado laboral sea más participativa, sino también lo que contrae serlo, ejemplo claro de ello, es el tema de los hijos, el periodo de embarazo pues es muy sabido que las compañías prefieren mujeres solteras sin hijos, sin inconveniente alguno o en otros casos sencillamente hay preferencia por la contratación de hombres.

En consecuencia, desde tiempo remotos a la fecha, se presentan variables que limitan el íntegro desarrollo de la mujer lo que genera que se presente desigualdad *“definida como el trato desigual o discriminatorio de un individuo hacia otro debido a su posición social, económica, religiosa, sexo, raza, entre otros”*, violencia; que de acuerdo a Gutierrez (2006) *“es una fuerza externa, física o psíquica, ante la cual es difícil o imposible resistirse”*, acoso sexual, definido *“como una serie de agresiones desde molestias o abusos serios que pueden llegar a involucrar actividad sexual”*

Lo anterior conlleva a concluir que la mujer muy a pesar de sus esfuerzos continúa sin lograr los objetivos de su bien conocida lucha y esfuerzo por posicionarse en todos los sectores ofrecidos por la sociedad y en donde la mayor presencia participativa ha estado enmarcada siempre por el hombre, que el estigma del sexo débil aun continua y que por ende solo se está enmarcada en ciertas actividades.

Pymes y liderazgo femenino:

Según el informe sobre el proceso de integración regional, 2009 – 2010 del SELA (Sistema Económico Latinoamericano y del Caribe), la integración de la mujer en la economía regional es fundamental, diversos estudios muestran que la contribución de la mujer a la economía de países en desarrollo es de gran importancia puesto que la mujer destina más de sus ingresos a mejorar el bienestar familiar y la inversión en educación, con lo cual tendría mayor impacto positivo su

inclusión laboral; a pesar de ello en algunos estudios se ha evidenciado que muchas de las empresas lideradas por mujeres presentan menor crecimiento económico y menor avance tecnológico, se cree que este fenómeno obedece a la persistencia de sesgos culturales y estereotipos de género que asocian al género masculino con el liderazgo empresarial.

Dentro de las estrategias contempladas se pretende hacer frente a la crisis económica mundial que se inició en 2008 y que ya lleva varios años establecida en la mayoría de países de América latina, para ello los países deben optar por las estrategias innovadoras y realizar un trabajo muy a fondo que permita superar esta crisis, para el Consejo de Desarrollo Humano y Social (COHSOD) el objetivo es promover mejor servicio de salud, y que este sea eficiente y accesible, mejorar la calidad de la educación y el desarrollo de políticas tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y la calidad de vida de los trabajadores y para eso es importante incluir a la mujer en las actividades económicas regionales.

El estudio de la Universidad EAFIT por Mónica García, publicado en 2017 parte de la creencia que el estilo de liderazgo varía según el género, se realizó un estudio comparativo de 1425 gerentes en Cali en el sector manufacturero y de alta tecnología que arroja como resultado que el estilo de liderazgo no depende del género, sin embargo los estereotipos sociales que asocian el liderazgo con el género masculino han dificultado el acceso de la mujer a cargos de alta dirección, lo cual se conoce como techo de cristal y hace referencia a la dificultad de ascender cuando se es mujer y madre en la alta dirección de las compañías. Este estudio mostró que hombres y mujeres gerentes no tienen mayores diferencias en su estilo de liderazgo, pero si demostró que las mujeres tienen la tendencia a estimular más en los demás la creatividad, el estudio sugiere un cambio del paradigma según el cual el liderazgo ya no está tan asociado al género y por lo tanto ya no hay discrepancia entre ser líder y ser mujer. Además, se encontró poca representación femenina en este gremio en

la ciudad, sin embargo, se asocian con la tendencia a ser más abiertas y adoptar comportamientos transaccionales que podrían permitir dirigir obteniendo mejores resultados. La participación femenina ha aumentado en estos cargos, pero no ha sido tan importante el aumento, pero se espera que con los resultados del estudio esta brecha disminuya.

Formación y desarrollo de personal:

El acceso a los procesos de formación y desarrollo que se llevan a cabo en las organizaciones es limitado para las mujeres. “Muchas empresas generan procesos de maternidad y el cuidado de los hijos”, asegura la investigadora en su artículo. De igual forma, los programas de mentoría, que son efectivos para el desarrollo de carrera, tienen implicaciones distintas para hombres y mujeres. “Cuando el mentor es un hombre y la mentorizada es una mujer suelen haber ideas con respecto a ese tipo de relación; atribuyen a otros factores el hecho de que el proceso sea exitoso. Por esta razón, las mujeres acceden en menor proporción a los programas de mentoría y en consecuencia les toca abrirse el camino y ascender los escalones organizacionales prácticamente solas. Como se sabe, las mujeres pueden llegar hasta ciertas posiciones en las organizaciones y no logran superarlas por el fenómeno conocido como techo de cristal”, agrega la investigadora. nación por fuera del horario laboral, sin tener en cuenta que por lo general los hijos son atendidos por las mamás, por consiguiente, ellas no pueden asistir a las capacitaciones; los hombres serán quienes pueden hacerlo, pues por lo general no tienen el rol de cuidado de desde la perspectiva de género son cuestionables. “Por el contrario, las evaluaciones basadas en conductas suelen estar libres de prejuicios y estereotipos, puesto que se centran en acciones, emplean indicadores observables, medibles y cuantificables que son comunes entre los sujetos evaluados”.

Compensación de personal

La diferencia salarial por razones de género es uno de los temas más ampliamente estudiados en el campo de la compensación y los resultados que se han obtenido son reveladores: se mantienen las diferencias desde la perspectiva de género son cuestionables. “Por el contrario, las evaluaciones basadas en conductas suelen estar libres de prejuicios y estereotipos, puesto que se centran en acciones, emplean indicadores observables, medibles y cuantificables que son comunes entre los sujetos evaluados”, señala Grueso. Salariales entre hombres y mujeres en igual cargo con igual nivel educativo. En Colombia la brecha salarial es 25%”, explica la investigadora. A esto se agrega otra circunstancia, como se señala en el artículo en mención: “aunque la distribución de la fuerza de trabajo obedece, en general, a categorías derivadas de la segregación vertical y horizontal.

PERCEPCIÓN DEL ROL QUE DESEMPEÑAN LAS MUJERES EN PUESTOS DIRECTIVOS DE LA EMPRESA TRANSCURAMA S.A.S:

El rol de la mujer en el ámbito empresarial ha sido favorable en muchos aspectos, esto ha hecho que ellas se sientan más seguras y fuertes con base a nuevos atributos a la hora de ascender en los puestos directivos de las organizaciones. Sin embargo, es importante resaltar que según Fischer de la Vega y Ursul (2015) hacen énfasis que los factores más relevantes incorporados por ellas son la inteligencia emocional; la expresión verbal utilizada como instrumento mediador, conciliador y de negociación; las relaciones interpersonales; y el potencial para asumir riesgos que reflejan su actitud perseverante, tolerante y metódica.

Según Fischer de la Vega y Ursul (2015), uno de los más grandes cambios que generan impacto ante la perspectiva arrolladora de las mujeres es el hecho de dedicarse a su carrera profesional y prepararse con el objetivo de generar competencias, dejando a un lado el rol familiar, lo que ha

generado resultados visibles en términos de reducción de las tasas de natalidad, matrimonios más tardíos, maternidad controlada, mayor independencia de la mujer frente a su pareja y permitir redes de apoyo familiares para el cuidado de los hijos. Sin embargo, y, de otra parte, se encuentran factores que obstaculizan y reprimen la inclusión femenina en el ámbito laboral, en donde la discriminación es uno de los componentes más relevantes ya que genera desigualdades salariales e inequidad en la participación directiva, pues se adule que la mujer es menos ambiciosa y que los hombres negocian con más frecuencia el sueldo ya que ellas adoptan una posición de gratitud frente a la oportunidad de incursión o ascenso laboral.

La sociedad moderna opera bajo un sistema de desventaja para la mujer tanto fuera como dentro de la familia. El acceso de las mujeres a labores remuneradas se encuentra restringido por hombres, para la mayoría de mujeres casadas el hogar y el cuidado de los hijos son prioridades y solo se incorporan al mundo laboral cuando no tienen hijos o ellos han crecido. Por ello, la mujer aún encuentra algunas barreras y estereotipos para su posicionamiento en el área laboral, que la limitan para acceder a puestos directivos. El más reconocido es la discriminación de género debido a la estructura social en la que se ha encontrado por décadas, encasillando a la mujer en un rol de hogar como principal responsable de trabajo doméstico y considerando su rol laboral como un aspecto secundario en su plan de vida, dando al hombre la responsabilidad de generar el ingreso económico necesario para sostener el hogar.

Partiendo de esto, en Transcurama se hacen notable las mujeres, ya que son las que ocupan los cargos directivos y operativos más importantes en la empresa. la inclusión de la mujer en cargos directivos refleja un cambio favorable, el cual es el fruto de una constante superación de la mujer en ámbitos como el profesional y la constatación de que es capaz de asumir en altos cargos directivos.

Aunque bien se sabe, existe una barrera que encuentra la mujer en la dirección empresarial es el estereotipo entre trabajo y atención familiar, pues se cree que la mujer no está capacitada para desempeñar las dos funciones a la vez y que la toma de decisiones se ve afectada por los aspectos familiares bajo la premisa que la ausencia de hijos permite que en el campo laboral sea más amplio permitiendo que el desarrollo de las actividades se da en mayor condición de libertad debido a las presiones familiares; no obstante, dentro de la empresa, la gerencia no hace énfasis dentro de su proceso de selección en el aspecto familiar de las mujeres que optan a ocupar alguna vacante dentro de la empresa, ya que el aspecto familiar para concepto del gerente no ha impedido el desarrollo de las funciones de las mujeres en el transcurso de lo que lleva operando la empresa.

Tabla 1. cargos por mujeres dentro de transcurama

CARGO	DEPENDENCIA	CANTIDAD
Coordinadora operativa	OPERATIVA	1
Gestora de Logística y Transporte	OPERATIVA	1
Coordinador HSEQ	OPERATIVA	1
Analista HSEQ	OPERATIVA	1
Supervisora HSEQ	OPERATIVA	1
Coordinadora financiera	ADMINISTRATIVA	1
Analista Contable	ADMINISTRATIVA	1
Coordinadora de RRHH	ADMINISTRATIVA	1
Auxiliar de RRHH	ADMINISTRATIVA	1
Auxiliar de oficina	ADMINISTRATIVA	1

fuentes: investigadoras

Los cargos más importantes para la continuidad y eficacia de la operación, lo asumen en su mayoría mujeres, las cuales desempeñan un papel muy importante dentro de la empresa, ya que su trabajo se centra fuera y dentro del municipio donde opera la empresa.

Está en manos de las mujeres seguir ganando espacios en el mundo laboral, a través de la capacitación y las buenas prácticas empresariales. El mundo sigue cambiando y cada vez hay más oportunidades para que las mujeres se inserten al mercado laboral, aunque esto requiere que se dejen de lado las concepciones de incapacidad y temor, para convencerse de que cuentan con las condiciones suficientes para cumplir a satisfacción con las funciones que se les confiera.

PERCEPCIÓN DE SUBORDINADOS CON LOS CARGOS DESEMPEÑADOS POR MUJERES:

El liderazgo de un cargo debe incluir a otras personas o subordinados; supone una distribución desigual del poder entre líderes y miembros del grupo, entendiéndose por poder, la capacidad de ejercer influencia para cambiar las actitudes o conductas de individuos o grupos. Un tercer aspecto importante del liderazgo, es la posibilidad de utilizar las formas de poder para influir en la conducta de los seguidores de diferentes maneras, lo que constituyen habilidades que debe poseer un administrativo para dirigir y lograr que las personas contribuyan de forma efectiva y adecuada a la consecución de los objetivos; el directivo también se compromete a desarrollar a sus colaboradores, tiene que ver con su evaluación y la utilización de sus potencialidades y capacidades.

En la relación con el superior inmediato, no importa la definición universal de lo que está bien y lo que está mal en términos de trato, lo que importa en realidad es lo que cada persona percibe del otro, es por eso que es de suma importancia estar atentos a las reacciones y emociones de los que nos rodean al momento de relacionarnos con ellos.

De acuerdo a esto, se evidencia que, en la empresa, el género masculino en ocasiones no da por aceptado el rol que ocupan las mujeres dentro de la empresa. Esto parte desde el punto de vista que los cargos que ejercen la mayoría de los hombres son operativos, en el cargo de conductores, ya que es un cargo que no requiere tener títulos académicos como pregrados o posgrados, ser bachiller es un requisito mínimo para este cargo como conductor, lo que hace que la accesibilidad al cargo sea mucho más fácil que optar por ocupar un cargo operativo o administrativo importante en la empresa, del cual se derivan los mandos y controles de la operación.

La importancia de la aceptabilidad por parte del género masculino para con las funciones que deben desarrollar las mujeres en la empresa para el mejoramiento continuo de la operación, debe ser en términos de trato cordial y respetuoso, lo que lleva a una buena comunicación entre ambas partes y así mismo esto genera un buen ambiente de trabajo que permite lograr un equilibrio óptimo de trabajo.

POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Integración de la perspectiva de género en la política SST en una empresa La creciente proporción de mujeres en la fuerza de trabajo plantea una serie de cuestiones relacionadas con el género relativas a los diferentes efectos de los riesgos relacionados con el trabajo sobre los hombres y las mujeres. Para que las políticas de promoción de la salud en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo (SST) sean eficaces, tanto para las mujeres como para los hombres, deben basarse en una información más precisa sobre la relación entre la salud y los roles de género. La concentración de mujeres en determinadas ocupaciones da lugar a un patrón específico de lesiones y enfermedades. Las medidas generales dirigidas a todos los trabajadores no necesariamente producen los beneficios deseados en las trabajadoras. Las políticas de promoción de la salud para las trabajadoras han de tener en cuenta las tres funciones que desempeñan: ama de casa, madre y

trabajadora. Los efectos del género en la salud deben ser explorados con mayor detenimiento para desarrollar una mejor comprensión de la relación entre la salud de la mujer y los roles sociales y económicos de las mujeres, a medida que se equiparan con los de los hombres. Las conclusiones derivadas de ello deben incorporarse en la formulación de políticas.

Imagen 2. Normas de trabajo de la OIT para política de SST

Normas del trabajo pertinentes para la adopción de una política nacional coherente en materia de SST y para la acción a nivel nacional y de la empresa:
• Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) >
• Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 164) >
• Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161) >
• Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 171) >
• Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187) >
• Recomendación sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 197) >

Fuente: OIT: Seguridad y salud en el trabajo, 2015

La diversidad trae ventajas competitivas para los negocios. Se estima que las empresas que tienen por lo menos 30% de mujeres en posiciones de liderazgo son más rentables que aquellas que no cuentan con ellas. Sin embargo, en Colombia solo 38% de las compañías son dirigidas por mujeres y apenas 33% de las empresas privadas y 18% de las públicas tienen políticas de equidad de género.

La tendencia mundial indica que la diversidad de género es un aspecto clave para el crecimiento de los negocios y las empresas que quieran destacarse no pueden dejar de lado este aspecto. Por este motivo, desde 2015 Aequales, una organización que promueve el empoderamiento laboral de las mujeres, realiza un ranking entre aquellas compañías colombianas que mejor están haciendo la tarea para tratar a sus colaboradores hombres y mujeres por igual.

Los sectores que más mujeres contratan relativo al número de hombres son: servicios comunales,

sociales y personales (67%); intermediación financiera (55%); y comercio, hoteles y restaurantes (53%).

De acuerdo con el SPE, dentro de los servicios se destacan los relacionados con la salud, la educación, el cuidado humano y la realización de tratamientos de belleza, donde siete de cada diez trabajadores son mujeres. Por su parte, las áreas en las que mayormente se desenvuelven las mujeres en cargos directivos son Recursos Humanos, Asistencias Ejecutivas y Comerciales, Gerencias de Producto, Mercadeo y Gerencias Jurídicas.

Capacitación laboral por equidad de género: Clima laboral

En algunos países la legislación exige que la capacitación de los empleados incluya el problema del acoso en el ámbito laboral. Pero a veces eso no es obligatorio, o no produce resultados positivos. Un buen clima o mal clima organizacional, tendrá consecuencias positivas o negativas, tanto para el trabajador como para la empresa, por esta razón es de gran importancia evaluar el clima organizacional para lograr identificar las áreas clave y así lograr identificar hacia dónde va la organización y su empleada, con el fin de cumplir con sus objetivos y metas, orientados siempre a lograr un buen desempeño.

Al obtener un clima favorable dentro de una organización se obtendrían resultados óptimos como: personal motivado y capacitado, relaciones laborales funcionales, mayor competitividad a través de la productividad obtenida, generando utilidades para su mantenimiento, crecimiento, bienestar social y económico, satisfaciendo las necesidades de los diferentes clientes tanto internos como externos, logrando obtener calidad en su totalidad.

En estos tiempos cambiantes en que los valores evolucionan rápidamente y los recursos se vuelven

escasos, cada vez es más necesario comprender aquello que influye sobre el rendimiento de los individuos en el trabajo. Por lo tanto, evaluar las fuentes de conflicto, insatisfacción o de estrés que dan como resultado actitudes negativas por parte de los empleados hacia la compañía, es una de las principales razones por las que se debe analizar y diagnosticar el clima de trabajo en cualquier organización. (Brunet, 1992). En el marco de la revisión objeto de este estudio, se evidenció que autores como Lewin (1951), Forehand y Gilmer (1964), Litwin y Stringer (1968), Tagiuri (1968), James y Jones (1974), Reichers y Schneider (1990); Brunet (1987) y Chiavenato (1990), entre otros, han planteado diferentes conceptos acerca del clima organizacional, revelando la apremiante relación del hombre y la mujer con la organización; generando un gran impacto en el modelo de gestión del talento humano. Por otro lado, autores como Noguera (2000) y Chiavenato (2002), han hecho referencia a la importancia y el gran impacto que tiene la comunicación Organizacional en el clima laboral, destacando las barreras que impiden el desarrollo de una buena comunicación y el flujo de la misma en varias direcciones. El clima organizacional en Colombia, es un tema que ha llegado con fuerza a las diferentes organizaciones, lo cual se ve reflejado en el interés constante, de éstas, por su medición e intervención constante. Esto, debido al impacto que tiene el clima en los diferentes procesos tales como la productividad, eficiencia, eficacia y calidad, criterios que facilitan un excelente desarrollo organizacional (Toro, 1996; y estudios académicos y artículos como Paramo, P. (2004), Gómez, C. (2004).

La evolución de la calidad de vida laboral comienza a finales de 1960, época en la cual se enfatizó en las dimensiones humanas del trabajo y cuyos estudios se enfocaron principalmente sobre la calidad de la relación entre el trabajador y su ambiente laboral (Che et al., 2006: 61).

TRABAJO DECENTE:

Trabajo decente es un concepto incluido por el director de la OIT Juan Somavía en 1999, que busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno, es un trabajo que respeta los principios y derechos laborales fundamentales, con protección social, permitiendo a la vez un ingreso justo y proporcional al esfuerzo que exige, sin discriminación de ningún tipo y en el que se respete el dialogo social, desde 1999 se ha incluido este concepto en la OIT con el objetivo de promover metas más amplias entre las que están la erradicación de la pobreza, inclusión social, fortalecer la democracia, el desarrollo integral y la realización personal. El arma contra la pobreza de cualquier persona es precisamente contar con una fuente de ingresos y esto generalmente se traduce en tener un trabajo, pero para que su trabajo realmente contribuya al desarrollo económico, es necesario que cumpla con los requisitos expuestos por la OIT, teniendo en cuenta que estas condiciones a la larga buscan es cumplir objetivos de desarrollo sostenible de cualquier sociedad.

A pesar de esto hay a nivel mundial deficiencias importantes en cuanto a trabajo decente se refiere, gran parte de la población no tiene empleo, o lo realizan sin tener remuneración justa, sin seguridad social, sin estabilidad laboral, situaciones que han llevado a una desigualdad social de grandes dimensiones, en muchos países se presentan altos índices de trabajo infantil, se siguen encontrando redes de trata de personas, trabajos de alto riesgo y todas estas situaciones deben ser erradicadas para que se pueda hablar de equidad laboral y trabajo digno y decente.

La existencia de los tratados de libre comercio debería incluir como requisito que en ambas partes se legisle en beneficio de los trabajadores ya que, de no ser así, la parte en la que no se respeten las condiciones de trabajo digno, por su menor inversión social, pueden estar en ventaja frente a la otra parte en la que si se respeten los derechos de los trabajadores y esta situación sería una ventaja

injusta con un precio social elevado.

En Colombia, hay muchas deficiencias en cuanto a trabajo decente se refiere, basta con revisar algunos índices y comparar con algunos años atrás para observar que hay retrocesos en cuanto a algunos derechos, por ejemplo, en la década del 80 la tasa de afiliación de los trabajadores a sindicatos era del 16% y actualmente menos del 5%, lo anterior motivado por la situación de violencia antisindical, la estigmatización de quienes los integraban y la restricción del ejercicio de la huelga; con esta reducción no se cumple con el requisito del dialogo social.

La tasa de desempleo en Colombia en octubre en 2018 según el DANE fue del 9.1%, esta tasa es una de las más elevadas en América latina, en ella no se contempla que muchos colombianos trabajan fuera del país o no buscan empleo por haber pasado mucho tiempo sin encontrar empleo en el país, lo cual indica que la tasa real es más alta y esto hace que no se cumpla con otro de los objetivos del trabajo decente según la OIT.

En cuanto a seguridad social, la población general de Colombia según el DANE en octubre 2018 era de 49'743.116 de habitantes y de ellos 22'399.195 se encuentran afiliados al régimen contributivo y 2'123.009 a regímenes especiales o excepciones lo cual indica que casi la mitad de los habitantes no cuentan con aseguramiento en salud o se encuentran en el régimen subsidiado y ya que los afiliados no son todos trabajadores, sino una sola persona del grupo familiar se puede deducir que aproximadamente la tercera parte son cotizantes y muchos de ellos son independientes, o son trabajadores que se encuentran bajo modalidades de trabajo sin garantías como por ejemplo por OPS, se puede decir que la población trabajadora que realmente tiene este beneficio es menos del 10% de la población general, siendo así. El índice de trabajo decente es aún menor en el país ya que esta es una de las condiciones para que el trabajo se catalogue como decente.

Y en cuanto a discriminación, en Colombia, aunque no hay estadísticas reales que muestren estos

hechos, a diario se pueden encontrar casos en los cuales se presentan casos de discriminación ya sea contra la mujer o contra grupos étnicos en particular, lo cual nos aleja más de los objetivos del trabajo decente.

En conclusión, el trabajo decente es un estado laboral en el cual una persona puede realizarse y tener derechos que le procuren bienestar presente y futuro independientemente de su género, el tener un trabajo decente representaría un gran avance para la mujer, pero en Colombia se está lejos del día en que tener un trabajo decente sea la regla y no la excepción como lo es hoy por hoy.

CLIMA LABORAL:

Se trata del medio ambiente en el que se desarrolla el trabajo cotidiano, incluye a las personas, el ambiente físico, las herramientas o máquinas de trabajo y las relaciones interpersonales que se desarrollan entre los integrantes del grupo de trabajo, influyendo en la satisfacción y en la productividad; la alta dirección debe velar por mantener un buen clima laboral el cual se dirige hacia los objetivos generales de la empresa.

Algunos de los factores relacionados con el clima laboral son:

Las características medioambientales: iluminación, sonidos, espacio disponible para trabajar, etc.

La autonomía de las personas en su cargo: influye positivamente que un empleado tenga la independencia que él mismo puede manejar.

Grado de implicación o entrega del empleado hacia la empresa

Igualdad: para el equipo de trabajo es importante saber que reciben un trato justo e igualitario.

Liderazgo: es importante para el equipo que el líder pueda relacionarse adecuadamente con los trabajadores y que sea flexible ante las diferentes situaciones que se presenten

La calidad de las relaciones humanas y laborales dentro de la empresa

El reconocimiento: es importante que en la empresa haya un sistema de reconocimiento cuando se hace bien el trabajo para que se motive aún más el buen trabajo.

La remuneración: es importante también que la empresa cuente con un sistema de mejor remuneración cuanto mejor es el trabajo realizado, generando ambiente más motivado y más esfuerzo.

Trabajo organizado

Otros aspectos entre los que se encuentran: formación, sistema de promoción, estabilidad laboral, etc.

El estudio de Vélez (2013), en la Universidad Autónoma de México, en cuanto al clima laboral de la institución, en el cual se incluyen hombres y mujeres, pretende entender por qué persiste la desigualdad de géneros en la institución con el fin de sugerir e implementar acciones que fomenten la igualdad laboral.

En México, la igualdad entre hombres y mujeres también se encuentra en la constitución política, sin embargo, cuestiones culturales hacen que esto no sea del todo cierto, persisten rasgos machistas difíciles de superar, aunque la mujer ha ido ganando terreno, se siguen manejando perfiles de trabajo para las mujeres entre los que en su mayoría no hay buena remuneración, estos prejuicios que encasillan a las mujeres también se encontraron en este estudio en las universidades y se evidencia que la incorporación de una perspectiva de género al análisis del clima organizacional deja al descubierto la marginación de la mujer en la organización, descubriendo barreras relacionadas con el género las cuales son elementos simbólicos que deben determinarse desde la perspectiva de género para poder combatirlos.

La participación femenina en altos cargos en las universidades es baja, por lo cual desde 2009 en la UAEM se fundó el Centro de Investigación en Estudios de Género y Equidad y en 2010 se

implementó el Plan de Igualdad para incorporar la perspectiva de Género, con todo esto se ha generado interés por incorporar la perspectiva de género en el cambio institucional como medio para mejorar el clima laboral que asegure que los diferentes entes universitarios, estudiantes, académicos y administrativos logren igualdad para su desarrollo personal y profesional.

Aunque legalmente las mujeres y hombres son iguales ante la ley, en la realidad se ha evidenciado que las bases de poder económico y laboral favorecen más a los hombres, esto también se encontró en la UAEM donde se realizó una encuesta para determinar el clima laboral indagando por ejemplo en cuanto a los premios y promociones y se encontró una diferencia importante en la percepción femenina en la cual 22% contra el 12% de los hombres observa injusticias en este aspecto, en general al evaluar clima laboral se encontró a la mujer rezagada y, en muchos casos tanto hombres como mujeres consideran que las creencias sobre la superioridad masculina son ciertas. La conclusión a este respecto es que falta más información y sensibilización a la comunidad universitaria sobre la construcción social del género y sus repercusiones.

La educación al respecto de la perspectiva de género debe ser el inicio, se debe incorporar al quehacer de la universidad, debe sensibilizarse al personal técnico y operativo por ser quienes entran en contacto con la comunidad, los cambios no son rápidos, pero deben iniciarse para la mejora del clima laboral.

En este estudio se encontró que muchas mujeres se autoexcluyen de muchos ascensos laborales puesto que al hacer un balance entre el cuidado del hogar y de los hijos y a la vez tener éxito en el trabajo y el hogar, resulta muy dispendioso y mientras la institución no disponga de apoyo en la labor del cuidado de los hijos, como por ejemplo con guarderías o centros de desarrollo infantil, esta tarea se le dificulta tanto a estudiantes como a los empleados de la universidad. Con esta observación resulta que, para lograr un mayor impacto en cuanto a equidad, la institución debe

evaluar la creación de estos centros o por ejemplo modificar horarios permitiendo tiempo libre dentro de la jornada laboral para permitir así al personal para atender asuntos familiares, el costo de un proyecto así debe evaluarse puesto que saldrían beneficiados tanto la institución como empleados y estudiantes; se esperaría que al saber que los hijos disponen de mejores cuidados, las madres y padres estarían más tranquilos con lo que se esperaría una mayor productividad, en este sentido la relación costo -beneficio valdría la pena.

Equidad de género laboral: Desde un punto de vista práctico, los empleadores deben empezar a cuestionarse ¿cuáles son los proyectos que al interior de nuestras compañías se han implementado para avanzar hacia unas relaciones laborales con enfoque de género? ¿Cómo impactan estas políticas al negocio y la productividad del mismo? ¿Cuáles son las obligaciones que como empleadores se deben cumplir en materia de equidad de género? Los empleadores son parte activa de la construcción del cambio y la eliminación de las brechas. A través de la revisión y diagnóstico de los diferentes momentos de la relación laboral es posible identificar las oportunidades de mejora y definir un plan de acción que permita avanzar hacia una ejecución de las relaciones laborales con enfoque de género, que garantice la igualdad de oportunidades en el acceso y posibilidades de hombres y mujeres en el mercado laboral.

Las brechas salariales, las dificultades de acceso a un empleo formal y la poca participación de las mujeres en cargos directivos o gerenciales en nuestro país son algunas de las principales problemáticas identificadas y respecto de las cuales, tanto el gobierno como diferentes entidades privadas han decidido empezar a trabajar para crear una agenda que permita cerrar las brechas y procurar por la equidad de género. Los principales focos en los que se centra la atención en este momento son tal vez: la participación de la mujer en el mercado laboral, salarios y beneficios

extralegales, beneficios por maternidad y lactancia y trato equitativo y no discriminatorio en el mercado laboral.

Encuesta Nacional de percepción - OXFAM

La primera encuesta nacional relacionada con temas de derechos humanos realizada en el año 2011 en Bogotá, Cali, pasto, Villavicencio, Medellín, Cúcuta y Barranquilla; como ciudades principales del país y apoyada por OXFAM y la Embajada Británica; dejó como conclusión:

1. Los Colombianos opinan que el conflicto armado está aún presente y que sus posibilidades de resolución a futuro son escasas. Así mismo, opinan que la pobreza, la falta de respeto por derechos humanos y la inserción a los grupos armados, hacen que el conflicto sea algo más estructural que causado por cuestiones políticas.

2. Se destaca la visibilidad de vulnerabilidad de las poblaciones afro y las mujeres como víctimas dentro del conflicto armado por lo que surge la inquietud de si este fenómeno es debido a que la población afro y las mujeres están representados por asociaciones de poca fuerza, débil en estructura y por ende escaso soporte.

3. Los colombianos consideran que es peligroso trabajar en el país como defensor de derechos humanos, pero que se hace necesario que las víctimas reclamen sus derechos.

4. La encuesta, también encontró que la población colombiana desconoce la manera en cómo puede contribuir a la construcción de la paz y defensa de los derechos humanos, no obstante; hay otros que opinan que lo mejor que pueden hacer es tomar la justicia por sus propias manos como

justificación a la defensa de lo que consideran familia.

5. Los Colombianos no pueden establecer con claridad la función de la comunidad internacional, ven a estas organizaciones como necesarias, pero con falta de funciones contundentes a la hora de actuar.

6. Desconocen si los medios de comunicación son objetivos a la hora de brindar noticia sobre el conflicto y lo que realmente está pasando, pero; es su única y principal fuente de información

De acuerdo a lo anterior y a los resultados de la encuesta nacional y de la percepción de que el conflicto armado está aún presente, se hace necesario hablar de la mujer y la relación con el conflicto armado.

Las Mujeres y el Conflicto armado:

Los distintos conflictos armados han causado un alto índice de violencia sexual, por ejemplo, en Colombia, en los más de cincuenta años de conflicto, la violencia sexual contra las mujeres goza de los más altos niveles de impunidad.

Para no ir tan lejos y de acuerdo a un estudio de prevalencia llevado a cabo por Oxfam, entre el 2001 y el 2009, menos del 18% de las mujeres denuncian casos de violencia sexual, de aquellos casos que son denunciados, solo dos de cien probablemente lleguen a obtener una sentencia, dejando un nivel de impunidad de más del 98%, tal es la situación que la Corte Constitucional del país ha declarado que la violencia sexual cometida contra la mujer “es una práctica habitual,

extendida, sistemática e invisible en el contexto del conflicto armado colombiano”.

Dentro de los informes de las Naciones Unidas, se detalla que las mujeres representan el 49% de las personas refugiadas en todo el mundo como resultado del conflicto y atraviesan mayores dificultades por motivo de género en comparación con los hombres frente a la misma situación de conflicto.

El consejo de seguridad de las Naciones Unidas, hacia el año 2000, aprobó la resolución 1325, sobre las mujeres, la paz y la seguridad, esta resolución reafirma que la guerra afecta de manera diferente a las mujeres por lo que fue crucial aumentar la participación de la mujer en la toma de decisiones respecto a la prevención y resolución de conflictos, no obstante; el cambio ha sido muy lento por lo que la participación de la mujer en acuerdos de paz y personas negociadoras de paz no es significativa.

Así mismo, la Declaración y plataforma de acción de Beijing, sancionada en 1995 por ciento ochenta y nueve estados miembros de las Naciones Unidas, hizo de las mujeres y los conflictos armados; temas de especial preocupación afirmando que la paz está estrechamente relacionada con la igualdad entre mujeres y hombres y por ende con el desarrollo, por lo que una de sus propuestas fue la reducción de gastos militares y el control de armamento, al igual manifestaba que las personas que han huido de los conflictos tienen derecho a participar plenamente en todos los aspectos de los programas que les ayuden a reconstruir su vida, sin embargo, la mayoría de los compromisos de Beijing no se han cumplido, pese a que su urgencia nunca ha sido tan evidente.

Por su parte, en Colombia, un aspecto revelador es que, en el proceso de Justicia y Paz, en el que los paramilitares desmovilizados optaban a penas alternativas a cambio de la confesión de todos sus crímenes, de los 39.546 actos confesados sólo 96 se referirían a violencia sexual. Esto demuestra que los autores de estas violaciones no reconocen o consideran que los actos de violencia sexual sean crímenes serios.

No obstante, un paso significativo para el país es la aprobación de una ley que establece que los actos de violencia sexual cometidos dentro del marco del conflicto armado pueden constituir crímenes de lesa humanidad, crímenes de guerra y actos de genocidio. Con esta ley se logra que la violencia sexual sea imprescriptible, es decir, que estos actos no se extingan y por ende puedan ser juzgados en cualquier momento.

Amrita Kapur, asociada sénior del Programa de Justicia de Género, comenta que esta ley es prometedora porque reconoce otros tipos de violencia sexual como prostitución forzada y aborto forzado; adicional, esta ley también propone afrontar las brechas que existen en cuanto a la inclusión de una perspectiva de género en procesos de rendición de cuentas como por ejemplo medidas de protección, asistencia médica y psicosocial, mecanismos de monitoreo y coordinación institucional y concluye afirmando que “solo a través de su implementación efectiva se logrará poner fin a la impunidad que rodea a este crimen”.

A pesar de los altos niveles de impunidad que todavía existen respecto a la violencia de género dentro del marco del conflicto armado en Colombia, el país, está comenzando a escuchar las voces

de las mujeres que por mucho tiempo han sido ignoradas y a reconocerlas no sólo como víctimas sino también como agentes de cambio.

Participación de la mujer en el sector transporte

El sector transporte juega un papel fundamental en muchos aspectos diferentes de la vida, la economía y la sociedad. Se les llame conductores u operadores, los trabajadores y trabajadoras de transporte forman parte esencial de la industria.

En el sector del transporte por carretera, conducir suele ser una ocupación predominantemente masculina, Sin embargo; el número de mujeres que asume puestos con funciones operacionales que anteriormente se consideraban “solo de hombres”, es cada vez mayor y también hay cada vez más mujeres que trabajan de conductoras.

El índice de mujeres que trabaja de conductoras en el transporte urbano de pasajeros ha ido creciendo, tal es el caso de Transmilenio, donde parte de su equipo de operadores está formado por mujeres.

Si bien el número de mujeres que ocupa puestos de conductoras es cada vez mayor, continúan siendo una minoría

No obstante, existen todavía barreras que impiden el empleo de las mujeres en la industria, barreras impuestas por la dirección de la empresa, pero a menudo estas barreras pueden ser “ocultas” y surgen de estereotipos; de las actitudes culturales de los compañeros, del

desconocimiento, de la falta de oportunidades para desarrollar las habilidades apropiadas para llegar a ser conductoras.

Así mismo, las mujeres conductoras se enfrentan a una serie de problemas laborales y aunque muchos de ellos son comunes tanto para los hombres como para las mujeres, otros afectan específicamente a las mujeres y pueden perjudicar su capacidad para trabajar en el sector en general y también su rol específico como conductoras.

Otros temas importantes de estudio incluyen la jornada laboral y los turnos de trabajo, el acoso sexual y la violencia en el trabajo, la salud en el trabajo, los permisos y los salarios, la formación y la reorientación profesional en el trabajo y la ergonomía que puede incluir el trazado, el diseño y la mecánica de la conducción.

Condiciones de Seguridad y bienestar en el trabajo:

Esto incluye razonables horas de esfuerzo por un equilibrio de trabajo semanal normal, más allá de las compensaciones que se requiere por tiempo extra. Condiciones que minimicen el riesgo de enfermedades y daños. Poner el foco en la situación de la organización respecto a las principales desigualdades entre mujeres y hombres existentes en el ámbito laboral, de forma que el Plan para la Igualdad que se construya a partir del diagnóstico impacte directamente en las mismas. De esta forma las intervenciones de las organizaciones formarán parte de una estrategia común que permita avanzar en la reducción de las brechas de género del territorio en el que las empresas desarrollan su actividad.

Un Sistema de Gestión de Equidad de Género (SGEG) consiste en un conjunto de procedimientos

y prácticas de gestión organizacional cuyo fin es transformar el manejo de los recursos humanos y los procesos organizacionales, para garantizar un mayor grado de igualdad de oportunidades, de trato y de resultados entre trabajadores y trabajadoras. Su objetivo central es reducir las brechas de género en las empresas, mediante la implementación de un amplio abanico de medidas de igualdad de oportunidades, de acciones afirmativas y de transversalización de género. La Convención para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por su sigla en inglés, de 1979) es una primera fuente inspiradora de un Programa de Certificación. Su meta es eliminar todas las formas de discriminación contra la mujer, con miras a lograr la igualdad de jure y de facto entre los géneros en el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales. La Convención obliga a los Estados Partes a erradicar la discriminación directa e indirecta contra la mujer en las leyes. Además, deben proteger a las mujeres en el ámbito público y en el privado contra la discriminación perpetuada por las autoridades públicas, los jueces, las organizaciones, las empresas o los particulares. El logro de la igualdad de resultados o igualdad sustantiva es esencial para la Convención. Este objetivo demanda políticas públicas de los Estados.

La OIT establece el concepto de competencias laborales, las cuales son el sustento del perfil laboral y constituyen la base para acciones formativas y de capacitación para el trabajo. Por competencia, se entienden las capacidades desplegadas por las personas en sus tareas, a fin de alcanzar determinados resultados y responder a situaciones imprevistas. Desde el enfoque de género, esto permite visualizar diversas modalidades para lograr un mismo resultado, modalidades que podrían asociarse con actitudes y trayectorias propias de trabajadores y trabajadoras respectivamente.

MARCO CONCEPTUAL

- **Programa de salud ocupacional de la empresa:** Consiste en el diagnóstico, planeación, organización, ejecución y evaluación de las distintas actividades tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones, y que deben ser desarrolladas en los sitios de trabajo en forma interdisciplinaria.
- **Sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional:** Forma parte del sistema de gestión total que facilita la administración de los riesgos de seguridad y salud ocupacional asociados al negocio de la organización. Incluye la estructura organizacional, actividades de planificación, responsabilidades, prácticas.
- **Condiciones de trabajo y de salud:** Son el conjunto de factores relacionados con las personas y sus acciones, los materiales utilizados, el equipo o herramienta empleados y las condiciones ambientales, que pueden afectar la salud de los trabajadores.
- **Discriminación laboral:** es toda forma de diferenciación por cualquiera de los posibles factores de distinción como son edad, sexo, orientación sexual, raza, religión, ideología, discapacidad u otros que se produzcan en el ámbito del empleo, público o privado. Esta puede producirse tanto en el acceso al empleo, al exigir y valorar determinados requisitos, como una vez establecida la relación de trabajo.
- **Equidad de género:** es un conjunto de ideas, creencias y valores sociales en relación a la diferencia sexual, el género, la igualdad y la justicia en lo relativo a los comportamientos, las funciones, las oportunidades, la valoración y las relaciones entre hombres y mujeres.
- **Desigualdad:** Normalmente, el término se relaciona con cuestiones sociales y de

acceso al mismo estilo de vida, fenómenos que tienen que ver con la sociedad y que representan el establecimiento de jerarquías sociales, diferencias y distinciones entre diversas clases o grupos sociales.

- **Diagnóstico:** Como diagnóstico se denomina la acción y efecto de diagnosticar. Como tal, es el proceso de reconocimiento, análisis y evaluación de una cosa o situación para determinar sus tendencias, solucionar un problema o remediar un mal
- **Relación de género:** se establecen a través de procesos como la comunicación o el control de poder y se transmiten a través de la educación, la familia, la escuela y el medio que nos rodea, teniendo en este tema una influencia notoria los medios de comunicación.
- **Clima laboral:** es el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. Influye en la satisfacción y por lo tanto en la productividad.

MARCO GEOGRÁFICO

Macro localización

El departamento del Meta está formado por tres grandes regiones fisiográficas, con alturas que alcanzan entre los 125 y 4.000 metros sobre el nivel del mar, con temperatura promedio de 30°C. Cuenta con una población de 961.334 habitantes según la proyección del DANE.

Imagen 3. Mapa de división política del departamento del Meta



Fuente: [http:// www.Gobernación del Meta gov.co](http://www.Gobernación del Meta gov.co).

Limita con los departamentos de Caquetá, Huila y Cundinamarca. La red hídrica del Meta es compleja debido a la presencia de la cordillera y la serranía de la macarena y al comportamiento estacional de las precipitaciones, que originan caudalosos ríos.

La economía del departamento se basa principalmente en la agricultura, ganadería, comercio e industria, también es una de los departamentos impulsores del cultivo de sábila según el ministerio de agricultura.

Micro localización

Se plantea proveer la realización del proyecto en el municipio de Puerto Gaitán. Meta, es el centro comercial petrolero más importante de los llanos orientales.

Ubicación empresa sede del proyecto

La empresa se encuentra ubicada en la manzana 92 casa 1 Finca san luis, es un predio de 2 hectáreas, donde inicialmente quedaba una zona de camping, que ahora es residencia del gerente de la empresa y están ubicadas las oficinas de la empresa, cuenta con un amplio parqueadero, una

mini cancha de futbol que se usa para realizar jornadas de torneos con el personal.

Imagen 4. Ubicación específica de la sede Transcurama



Fuente: Google/maps

MARCO LEGAL

En esta investigación, se abordarán algunas normas, resoluciones, decreto o leyes, que nos permitan concluir la importancia de establecer estrategias para contribuir a la integración de género y sus condiciones laborales.

- Decreto Ley 251 de 1981, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de discriminación Contra la Mujer (CEDAW). (1979).
- Ley 22 de 1981. Ratifica la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, de 21 de diciembre de 1965), insta a los Estados miembros a erradicar todas las formas de discriminación racial, xenofobia e intolerancia conexas. En relación con las mujeres plantea la urgencia de garantizar los derechos humanos, principalmente los relacionados con el trato igualitario y justo; recibir las mismas oportunidades de formación, capacitación; acceso y distribución a bienes y

recursos.

- Ley 581 de 2000 “Ley de Cuotas”, por la cual se reglamenta la adecuación y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder Público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional y se dictan otras disposiciones.
- La resolución 1325 de 2000, del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas, entre otros objetivos, promueve la adopción de medidas especiales para proteger a las mujeres y las niñas de la violencia por razón de género. Subraya también la responsabilidad de todos los Estados de poner fin a la impunidad y tomar medidas para enjuiciar a los culpables.
- Ley 731 de 2002 o Ley de Mujer Rural. Tiene por objeto mejorar la calidad de vida de las mujeres rurales, priorizando las de bajos recursos y consagra medidas encaminadas a acelerar la equidad entre el hombre y la mujer rural.
- Ley 823 de 2003, por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres. El objeto de esta ley es establecer el marco institucional y orientar las políticas y acciones por parte del gobierno para garantizar la equidad y la igualdad de oportunidades de las mujeres, en los ámbitos público y privado
- La Ley 931 de 2004 protege el derecho al trabajo en condiciones iguales y más específicamente, en situaciones donde la edad se constituya como factor de discriminación. Así, se prohíbe que las convocatorias públicas o privadas contemplen limitantes de edad o sexo, entre otros. Las personas naturales o jurídicas que violen tal disposición serán sancionadas con multas por parte del Ministerio de la Protección Social (hoy Ministerio del Trabajo).
- A través del CONPES Social 91 de 2005, Colombia definió las metas nacionales para el

logro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio. El tercero de estos objetivos, “Promover la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer” apunta específicamente a la equidad de género, no solo como fin en sí mismo, sino también como medio imprescindible para el logro de los otros Objetivos.

- Ley 1010 de 2006 se definen las conductas que se constituyen como acoso laboral contra las mujeres y se establecen los mecanismos y las sanciones cuando haya lugar. De esta forma la Ley define, previene, corrige y sanciona las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y, en general, todo ultraje a la dignidad de los y las trabajadoras del sector privado y público.
- Ley 1010 de 2006 adoptó medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
- La ley 1257 de 2008: se dictan normas de sensibilización, prevención, atención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres. Se reforman los códigos penales, de procedimiento penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 164 de 2010 que crea una Comisión Intersectorial denominada "Mesa Interinstitucional para Erradicar la Violencia contra las Mujeres"
- LEY 1413 DE 2010: Por medio de la cual se regula la inclusión de la economía del cuidado en el sistema de cuentas nacionales con el objeto de medir la contribución de la mujer al desarrollo económico y social del país y como herramienta fundamental para la definición e implementación de políticas públicas.
- Ley 1482 de 2011, que tiene por objeto garantizar la protección de los derechos de una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo, que sean vulnerados a través de actos de racismo o discriminación.

- Ley 1434 de 2011 (enero 6), por la cual se modifica y adiciona la Ley 5° de 1992. Se crea la Comisión Legal para la Equidad de la Mujer del Congreso de la República de Colombia y se dictan otras disposiciones. La presente ley tiene por objeto fomentar la participación de la mujer en el ejercicio de la labor legislativa y de control político a través de la creación de la Comisión Legal para la Equidad de la Mujer del Congreso de la República
- Ley 1450 de 2011 Plan de Desarrollo – Artículo 177. EQUIDAD DE GÉNERO.
- El gobierno Nacional adoptará una Política Pública Nacional de Equidad de Género para garantizar los derechos humanos integrales e interdependientes de las mujeres y la igualdad de género, teniendo en cuenta las particularidades que afectan a los grupos de población urbana y rural
- Decreto 1930 del 6 de septiembre de 2013 por el cual se adopta la Política Pública Nacional de Equidad de Género y se crea una Comisión Intersectorial para su implementación

- **CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA**

- En cuanto al tema de discriminación, la constitución política de Colombia de 1991 contempla en su Artículo 13
- “Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica”, en este mismo artículo mencionan que el estado debe promover esta igualdad y que sea real, deberá adoptar medidas en favor de grupos

discriminados, y proteger a personas que, por su condición económica, física o mental, tengan debilidad manifiesta y se sancionarán los maltratos que estas reciban; todo lo anterior nos deja ver que es responsabilidad del estado garantizar el derecho a la igualdad de los ciudadanos y que por ende debe adoptar políticas al respecto garantizando a las mujeres un trato igualitario, al igual que a otros grupos susceptibles de discriminación y, es también el estado quien debe vigilar que este principio de igualdad se cumpla a cabalidad en todos los ámbitos, dictando políticas al respecto sobre abusos cometidos contra mujeres y demás grupos susceptibles de ser discriminados.

- Desde hace varias décadas, se ha empezado a trabajar en estos temas de igualdad, muchas compañías han trabajado en estos aspectos implementando sistemas que les permiten a las mujeres por ejemplo salas de lactancia, con estos cambios se ha ido equiparando lo que se espera de los individuos que trabajan en ellas ya sea hombres o mujeres, la mujer ha avanzado en cuanto a lo que puede lograr, aunque aún falta mucho por hacer, es innegable que hay muchos avances importantes, desde que se inició la lucha se ha ganado el derecho al voto, a la educación, a elegir su rol social a desempeñar, sea como empleada o como ama de casa, la mujer actual tiene muchas más opciones y la tendencia mundial al respecto es a seguir en esta lucha para lograr más equidad de género, los gobiernos deben ser aliados siempre en esta lucha y prueba de ello es el gran avance que hay en cuanto a legislación para la protección de la mujer, para instar a los ciudadanos y a las empresas a ser partícipes de este cambio y así garantizar que lo contemplado en nuestra constitución política se realice, que hayan medidas protectoras y se siga legislando a favor de las personas que integran grupos discriminados se protejan por vías legales.
- Para lograr un adecuado desarrollo social en el que los hombres y mujeres logren su

realización propia es necesario fortalecer un crecimiento paralelo y con respeto por las personas más allá de su género.

- En Colombia y el mundo se han logrado avances entre los cuales se ha podido encontrar mayor participación política de las mujeres, acceso a educación y al mundo laboral, existencia de leyes en favor de la mujer y para su protección, sin embargo es mucho lo que hay que trabajar para conseguir una real equidad de género ya que un flagelo que aún es de grandes dimensiones y sobre el que aunque hay leyes que lo castigan, sigue presentándose y es la violencia machista, la violencia intrafamiliar y el feminicidio, la sociedad latina en su mayoría tiene bases machistas difíciles de cambiar, lo cual ha dificultado avances en esta materia, sin embargo se está trabajando por parte del gobierno y las autoridades en este tema y se espera que con un cambio de cultura que se debe ir dando desde la infancia en las futuras generaciones, se vayan logrando paulatinamente más avances en estos aspectos y mejorando aún más los logros ya obtenidos.

DISEÑO METODOLÓGICO

Fase 1: Realizar un diagnóstico de las condiciones de trabajo de la fuerza laboral por género en la empresa Transcurama S.A.S.

- a) Desarrollar una entrevista directa con la población trabajadora de la empresa, para determinar su percepción de sus condiciones laborales en sus áreas de trabajo.
- b) Aplicar una encuesta, que permita recolectar información acerca de las condiciones laborales por género a los que están expuestos los trabajadores de la empresa Transcurama S.A.S.
- c) Resaltar los ítems desfavorables que arrojen los resultados de la encuesta y la entrevista,

con base en ellos establecer estrategias de equidad laboral de género en la empresa.

- d) Realizar la respectiva retroalimentación de las modificaciones laborales que favorezcan la igualdad laboral de género en la empresa.

Fase 2: Desarrollar un plan de capacitación de promoción con tendencia a mejorar las condiciones laborales por género y mejorar el clima laboral dentro de la empresa.

- a) Establecer un cronograma de actividades de capacitación con énfasis en las situaciones a mejorar resultado de la primera fase del proyecto.
- b) Verificación del cumplimiento del desarrollo del cronograma de las actividades de capacitación laboral.

Fase 3: Diseñar un plan de verificación e inspección de los perfiles de trabajo y seguimientos a las condiciones de trabajo por género.

- a) Realizar una matriz de identificación de perfiles de trabajo, para verificar las condiciones de trabajo diarias del personal de la empresa, verificando que se cumplan las estrategias planteadas en la segunda fase del proyecto.

Tipo de investigación:

Esta investigación es de tipo descriptiva, ya que el objetivo general del presente trabajo es establecer el desarrollo de estrategias que permitan la integración de género en condiciones laborales de la empresa Transcurama S.A.S., basándonos en los resultados obtenidos se quiere presentar un plan de intervención posterior a la obtención y análisis de datos teniendo en cuenta las condiciones reales que se perciben en la empresa Transcurama S.A.S. por parte del personal.

La investigación se hará con un método cualitativo y las herramientas a utilizar serán una encuesta de prueba piloto, posteriormente se hará la tabulación de datos, análisis de información recolectada y con el análisis correspondiente se determinarán las propuestas derivadas del estudio

y las posibles acciones que la empresa puede emprender en busca de la mejora de condiciones laborales.

Investigación cualitativa y cuantitativa.

Ya que la investigación cualitativa es más utilizada cuando lo que se busca son opiniones subjetivas frente a ciertos hechos, el presente estudio tendrá esta modalidad de investigación pues se basa en apreciaciones por parte del personal de la empresa, el análisis de datos o de información no cuenta con procedimientos estandarizados para cumplir con las tareas que dicho proceso implica, pero se espera que derivado de esta investigación se puedan hacer estimaciones y tratar de validar hipótesis sobre el tema central del estudio que sirvan a futuro para afianzar la equidad en las condiciones laborales, mejorar los casos de discriminación de género y mejorar el clima laboral de la empresa Transcurama S.A.S.

Población y muestra

La población trabajadora no es homogénea, el cruce con otros determinantes, como por ejemplo la edad, el estrato socioeconómico y la educación, documentan importantes diferencias entre grupos, estas diferencias; durante mucho tiempo han sido tratadas como determinaciones biológicas, que no ha reconocido ni buscado para ellas explicaciones relacionadas a los significados sociales del ser hombres o mujeres, siendo desde aquí, donde primero se exploran los vínculos del género con las desigualdades en salud entre mujeres y hombres.

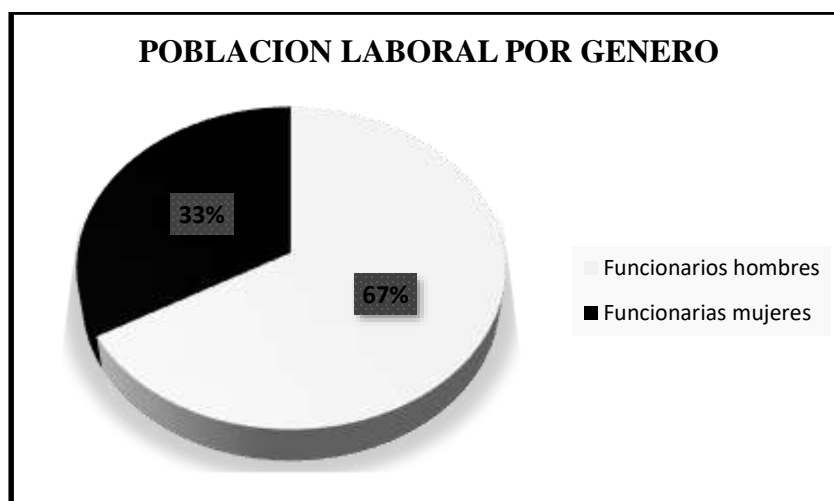
Por lo anterior, la población objeto de estudio del presente trabajo es la empresa Transcurama S.A.S. y sus sesenta (60) trabajadores presentes en la sede principal, población que permitirá obtener información sobre la relación entre trabajo y salud con perspectiva de género. En el presente estudio se hará recolección de la información obtenida del personal de la empresa

Transcurama S.A.S. que quiera participar voluntariamente en el estudio, en el momento la empresa cuenta con aproximadamente 60 empleados entre mujeres y hombres dedicados a todas las áreas de la empresa por lo cual se cree que hay una buena muestra representativa de cada género.

Tabla2: *Total funcionarios de la empresa.*

Total de funcionarios	60
Funcionarios hombres	40
Funcionarias mujeres	20
Total población a encuestar 50%	30

Fuente: Autores



Criterios de inclusión y exclusión:

En el desarrollo de la investigación se tendrán en cuenta los siguientes criterios de inclusión y exclusión:

- Las entrevistas y las observaciones directas se realizarán a funcionarios de la empresa Transcurama S.A.S. que deseen participar del estudio, se hará una breve presentación del estudio al personal administrativo y operativo de campo y se explicarán los objetivos que se

persiguen con el presenta trabajo, si el funcionario no desea participar no habrá ninguna consecuencia para él, pero se les explicará que ya que lo principal es la mejora del clima laboral, se espera que todos estén interesados en participar.

FUENTES PARA LA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Fuentes primarias.

Nuestro trabajo de investigación tiene como modalidad el proyecto descriptivo, para su desarrollo se tiene en cuenta la población general de la empresa y sus apreciaciones en cuanto a los temas relacionados con la discriminación por género, situaciones de acoso laboral y percepción acerca de la equidad laboral. Es necesario tener en cuenta las técnicas de recolección de datos y los instrumentos utilizados, la validez de los datos de la entrevista y los aspectos subjetivos referidos por el personal de la empresa, además se tendrán en cuenta las técnicas de procesamiento y análisis de datos.

Con el fin de obtener resultados confiables y lograr los objetivos planteados, se obtendrá la información y se realizará la obtención de la información y el análisis de acuerdo a los siguientes pasos:

- Se realizará un diagnóstico de la situación actual utilizando una encuesta.
- Se realizará una jornada de observación directa de los puestos de trabajo.
- Se revisarán los criterios de selección del personal en busca de situaciones o exigencias que promuevan los casos de discriminación por género.

Instrumentos para la recolección de datos:

Como ya se mencionó anteriormente, para recoger la información se utilizarán dos métodos con los cuales se desea diagnosticar los eventos que puedan dar origen a casos de discriminación por

género, el primero es la entrevista que está basada en apreciaciones subjetivas de los empleados y el segundo se basa más en las observaciones también subjetivas por parte de las observadoras que en este caso somos las integrantes del equipo de investigación. Se busca establecer un perfil de riesgo de discriminación laboral en la empresa Transcurama S.A.S. ya sea durante la fase de selección de personal o durante la realización de las tareas propias de cada cargo.

Procesamiento y análisis de la información.

La información se analizará según la herramienta de recolección utilizada, para el análisis de las entrevistas, se elaborarán resúmenes de los datos de los entrevistados, para identificar las posibles situaciones de discriminación, al igual que la aplicación de la encuesta semiestructurada, se hará la correspondiente revisión de la normatividad, de las políticas internas de la empresa para dar tratamiento a estas situaciones, se harán una serie de preguntas que permitan evaluar a todo empleado con equidad y reduciendo las posibles causas de discriminación de género según la percepción de los trabajadores de la empresa.

Del análisis de datos se extraerán las conclusiones y recomendaciones, además, en caso de no contar con políticas claras en la empresa acerca de la no discriminación, o falencias en cuanto a plan de acción en casos de acoso laboral se quiere dar a la empresa unos resultados para su evaluación y posible inclusión de los planes de mejora que se elaboraran, además se darán a conocer los resultados a los empleados de la empresa con el fin de mejorar el clima laboral.

Fuentes secundarias:

Para el análisis de los resultados obtenidos en el presente estudio se tomarán como referencia los documentos disponibles en cuanto a la discriminación de género de la unión europea, protección de la maternidad a nivel nacional y el plan de acción laboral con enfoque de género del ministerio

de trabajo en Colombia.

De igual forma se utilizará como fuente de información, lo establecido en la legislación nacional, específicamente la resolución 1496 de 2011 y las normas que la amplíen o la modifiquen. Se incluirá aquí el Registro fotográfico entrevistas y la jornada de observación.

Cronograma ejecución de las actividades

Se estableció un cronograma para ejecutar las actividades de casa fase del proyecto, para esto se tuvieron en cuenta los tiempos otorgados por la empresa para poder realizar la recolección de datos, retroalimentación de los mismos y ejecución de las posibles soluciones a los problemas encontrados. **Ver (ANEXO 1)**

MATERIALES

Para el desarrollo del presente trabajo, será necesario realizar un trabajo de campo por lo cual el grupo de trabajo deberá desplazarse a la ciudad de Villavicencio, así mismo será necesarios los siguientes materiales:

Equipo de cómputo para registro de información y elaboración de informes

Cámara fotográfica para desarrollo de la técnica de observación

Paquete de sesenta encuestas a practicar a los trabajadores

Escáner para digitalización de encuestas

Se requiere de un aula para presentación del proyecto y la intención del mismo a los trabajadores de Transcurama S.A.S.

Espacio destinado para la ejecución de técnicas de entrevista grupal e individual

TÉCNICAS

Una de las técnicas a utilizar en el trabajo de investigación será la entrevista con cada uno de los trabajadores, así mismo; se utilizará la técnica de observación, la visita a la empresa objeto de estudio permitirá comprobar sobre terreno las condiciones concretas entre la relación de salud, trabajo y género.

Entrevista:

Se deben realizar entrevistas con las personas directamente involucradas en la actividad de trabajo, de forma que permita comprender qué significa el trabajo para las propias trabajadoras y los trabajadores, así como para superiores, personal encargado, personal de mantenimiento y las personas que diseñan los espacios de trabajo.

Conocer las exigencias y presiones impuestas por la empresa permitirá determinar las consecuencias de éstas en la carga de trabajo y los posibles efectos sobre la salud.

La entrevista con las trabajadoras y trabajadores permite saber qué significa el trabajo para ellas y ellos, qué aprende cuando trabaja, cómo se siente cuando lo hace, qué problemas encuentra en su trabajo, cuáles son las causas que percibe.

Se realizarán preguntas relacionadas: edad, sexo, puesto, antigüedad en el puesto, cargo, experiencia laboral anterior, dificultades en el trabajo, síntomas de fatiga o dolor, tareas asignadas por la dirección o los jefes inmediatos, descripción de su trabajo (una manera de obtener esta respuesta es preguntar que hizo el día anterior), qué le gusta y qué le disgusta más de su trabajo y por qué, grupo familiar, etc.

Esta información debe presentarse y analizarse separando por sexos los resultados, a fin de

identificar problemas que puedan darse en mayor proporción o de forma diferente entre las mujeres.

Una vez se concluyan los resultados de la entrevista se procederá a establecer un resumen por ítem, donde se especificará de forma general los resultados de cada entrevistado, con base en esto se aplicará en los posibles problemas identificados. (Ver ANEXO 2)

Encuesta semiestructurada:

se realizará una encuesta con una serie de preguntas específicas que se utilizarán para obtener información acerca de las opiniones que tienen los trabajadores de diferentes géneros en la empresa, y con base en esos resultados, se establecerán unas Gráficas tabuladas que permitirán apreciar las conclusiones de la encuesta.

Una vez se tabule esta información se procederá a establecer estrategias para mejoramiento de esas condiciones encontradas que fortalezcan la mitigación a la discriminación de género presentada en la empresa. (Ver ANEXO 3)

La observación:

Se debe observar el trabajo tal y como es realizado normalmente, tratando de entender la dinámica de lo que está sucediendo. Esta observación permitirá comprender la carga física, los riesgos y en gran parte las causas profundas de los problemas que puedan ser detectados, por ello; se estará atento a las operaciones principales y secundarias, así como a la división de trabajo hombre vs mujeres.

Luego se observa el trabajo en diversos momentos para ver las características y variaciones que se producen en cierto tiempo y las consecuencias.

Se garantizará a los trabajadores la absoluta confidencialidad, aclarando que no se pretende juzgar su trabajo sino conocerlo mejor, por lo que se necesita que lo realice tal y como lo hace

habitualmente.

Se debe incorporar las cuestiones referidas a los riesgos invisibles o infravalorados de las ocupaciones feminizadas, los riesgos derivados de la violencia, acoso sexual y doble jornada y las molestias inespecíficas que muchas mujeres padecen y que se atribuyen a prejuicios sobre la naturaleza femenina o sus responsabilidades domésticas.

PROCEDIMIENTO:

Una vez definidos los problemas y analizadas las causas, se procede a validar la información, en primer lugar, con las trabajadoras y los trabajadores afectados, al objeto de que validen los análisis efectuados, las conclusiones y se facilite información que complete las valoraciones efectuadas y permita estar en condiciones de buscar soluciones.

En función de la información recogida y de cómo se haya desarrollado la investigación y cómo haya sido la colaboración de las compañeras y compañeros, se establecerá qué proceso de validación seguir, qué personas, con qué técnicas y en qué momentos por lo que en este caso, se considera que las entrevistas colectivas permitirán en poco tiempo obtener la opinión de un número importante de personas, a la vez que facilitan la discusión, mientras que las entrevistas individuales puede ser una manera más sencilla de sondear en qué medida los análisis realizados van en la línea adecuada.

En ambos casos se preparará un informe sencillo que sintetice los problemas detectados y sus posibles causas, facilitando de esta forma una información sobre la que puedan opinar las personas consultadas.

Durante el desarrollo de las técnicas, se garantizará que mujeres y hombres van a tener las mismas oportunidades de participar, hablar, opinar. La intención; es que ambos géneros estén

constantemente presentes en el proceso de investigación.

Como último paso se contrastará los resultados del estudio realizado con otros agentes de la empresa, otros grupos de trabajadoras o trabajadores tales como supervisores, directivos, ingeniería, miembros del Comité de Seguridad y Salud, de forma que se enriquezca el informe definitivo a presentar a la empresa.

RESULTADOS DEL PROYECTO

FASE 1:

Entrevista: Para la aplicación de esta entrevista, se tuvo la colaboración de la gerencia de la empresa quienes, en conjunto con el estudiante, realizaron la entrevista a 30 empleados, de los cuales 20 fueron hombres y 10 mujeres. Los resultados de la entrevista fueron consolidados con opiniones subjetivas de cada persona y se establecieron las siguientes percepciones por parte del personal entrevistado:

1. ¿Qué entiende por discriminación de género?

El 35% de los entrevistados no conocían a detalle propio una interpretación de discriminación laboral por género, lo cual nos lleva a concluir que esto es un factor importante del cual se debe capacitar el personal, ya que debido a este tipo de desconocimientos es que se presentan en las empresas los conflictos de discriminación. El otro 65% de los entrevistados, expresaron que la discriminación de género era ese trato diferenciado que se le daba a una persona por creerla inferior en capacidades a otra. Otros expresaron que la discriminación por género es una exclusión que le hace a una persona por su sexo, color de piel o raza.

2. ¿Porque cree que se presenta la discriminación de género?

El 80% del personal entrevista concluyeron que la discriminación de género se debe al actuar

machista en ocasiones de las personas, que generan comportamientos hostiles y ofensivos hacia su género opuesto, el otro 20% consideraron que esto se presenta porque la mayoría de las personas no están informadas o capacitadas para determinar que es considerado como discriminación de género y de alguna u otra forma han discriminado a personas del genero opuesto pero esto es por falta de cultura y de información de estos temas.

3. ¿Piensa que en la empresa hay casos de discriminación por género?

El 15% de los entrevistados concluyeron que en la empresa se presentaban casos de discriminación por género empezando por la alta dirección, hasta entre los mismos conductores, por otro lado el 85% refirieron que no consideraban que se presentaran estos casos en la empresa.

4. ¿Cuál es su opinión respecto a la inclusión laboral de la mujer en la empresa?

El 80% considero que el rol de las mujeres en la empresa es un eje importante para que los procesos de la empresa sigan su curso, esto partiendo desde el punto de vista de que el jefe de operaciones es una mujer la cual en opinión de los entrevistados da un buen equilibrio en la empresa. por otro lado, el 20% de los entrevistados, consideraban que el rol de la mujer en la empresa es un asunto de prioridades y que los cargos que desempeñaban los hombres en la empresa, no los podían ejercer las mujeres, ejemplo de esto mencionaron la conducción, para algunos, las mujeres no podían tener ese cargo debido a su género.

5. ¿Considera que el tipo de trabajo realizado por usted en la empresa, se relaciona de alguna manera con casos de discriminación laboral por género?

El 40% de los entrevistados considero que dentro de su labor diaria en la empresa no contribuyen a que se presenten casos de discriminación por género, por otro lado el 60% de los entrevistados, consideraron que desde su cargo en ocasiones las actitudes empoderadas por ellos hacían que se presentaran casos de discriminación de género, haciendo malos comentarios sobre las capacidades

de su jefe de operaciones que en este caso es una mujer, lo cual ocasionaba malas relaciones interpersonales con esta.

6. ¿Cuál es su opinión respecto a la inclusión laboral de la mujer en Colombia?

El 100% de los entrevistados opinaron que el rol de la mujer en una empresa era importante debido a la organización, planificación y entrega que tiene este género a la hora de realizar sus funciones. Por otro lado, también consideraron que se debe de darle más importancia a la mano de obra femenina ya que en muchas ocasiones en varias empresas se discriminaba a la mujer para ocupar un cargo ya sea por ser madre, abuela ya que para los empleadores eso es un limitante de tiempo en sus trabajos.

Imagen 5. Realización entrevistas a trabajadores



Fuente: Investigadores

Socialización resultados de la entrevista con la gerencia de la empresa y los trabajadores

Posterior a concluir con el análisis de los datos obtenidos de la entrevista, se procedió a realizar la respectiva retroalimentación con la gerencia de la empresa y algunos trabajadores. Basados en los resultados generales descrito anteriormente, se determinó que se debía establecer como primer

medida una política de prevención de acoso laboral (Ver ANEXO 4), debido que El 35% de los entrevistados no conocían a detalle propio una interpretación de discriminación laboral por género, lo cual nos lleva a concluir que esto es un factor importante del cual se debe capacitar el personal, ya que debido a este tipo de desconocimientos es que se presentan en las empresas los conflictos de discriminación.

Encuesta:

Para la aplicación de esta encuesta, se contó con la participación e intermediación del coordinador HSEQ de la empresa, quien tenía a su cargo el personal a encuestar. Debido a que la operación de la empresa está ubicada esencialmente en campo rubiales (Zona petrolera), se debió realizar la aplicación de estas encuestas en horas de la noche después de la jornada laboral de los conductores en campo. Para la aplicación de la encuesta al personal operativo y administrativo femenino, se tuvo el acompañamiento del gerente operativo quien desarrollo parte de estas encuestas.

Tabla 3. Ficha técnica de la encuesta

FICHA TÉCNICA DE LA ENCUESTA	
Entidad contratante	Estudiantes de posgrado Universidad ECCI
Proveedor de la investigación	Ana María Obando Angie Laverde Linares Diana Milena Martínez
Nombre del proyecto	Análisis de las condiciones laborales en la empresa Transcurama S.A.S., desde la perspectiva de género, un aporte al fortalecimiento de estrategias de atención diferencial
Población objetivo	Trabajadores de la empresa Transcurama S.A.S.
Tamaño de la muestra	30 trabajadores
Procedimiento de selección de la encuesta	50% de la población trabajadora
Personas encuestadas	20 hombres y 10 mujeres
Métodos de recolección	Encuesta presencial con duración de 10 minutos

Fuente: Investigadores

Resultados de la encuesta:

Por medio de una representación gráfica, se tabularon los resultados obtenidos en la encuesta, para con ello poder determinar causas y problemas de la discriminación por género que se está presentando en la empresa.

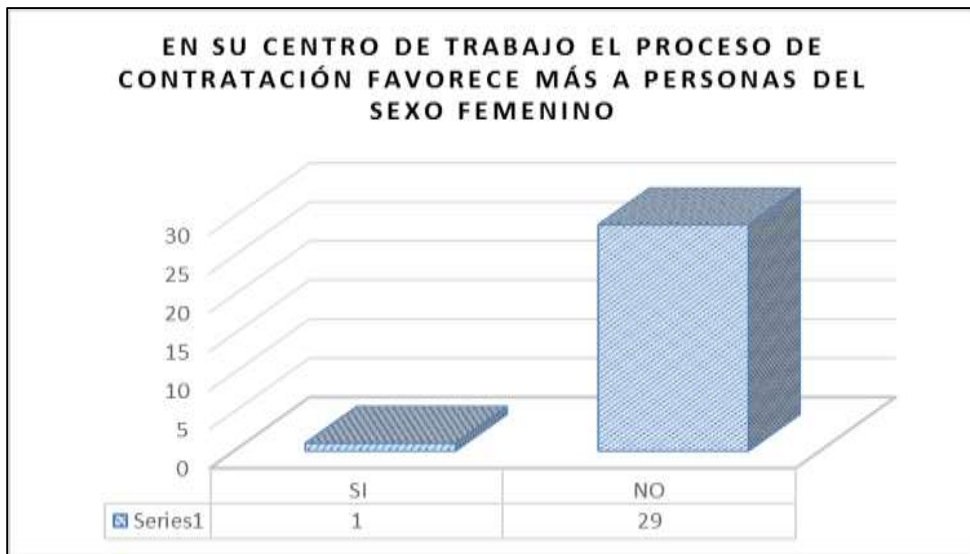
Gráfica 5: Opinión respecto a las Habilidades para contratación



Fuente: Investigadores

Se puede determinar que de los 30 encuestados, 26 consideras que al momento de su contratación fue más importante su género para el puesto a contratar, mientras que solo 4 personas consideraron que este factor no fue influyente en su contratación.

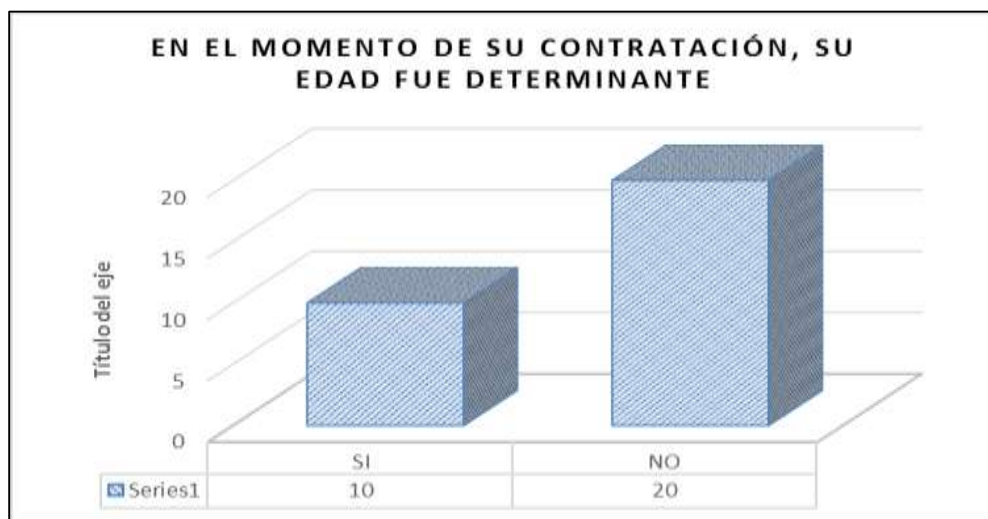
Gráfica 6: Opinión respecto al proceso de contratación



Fuente: Investigadores

De acuerdo a la gráfica se puede determinar que de los 30 encuestados, 1 persona considera que dentro del proceso de contratación en la empresa se favorece más al género femenino que al masculino, por otro lado, se puede observar que 29 personas consideraron que este género no se favorece para el proceso de contratación.

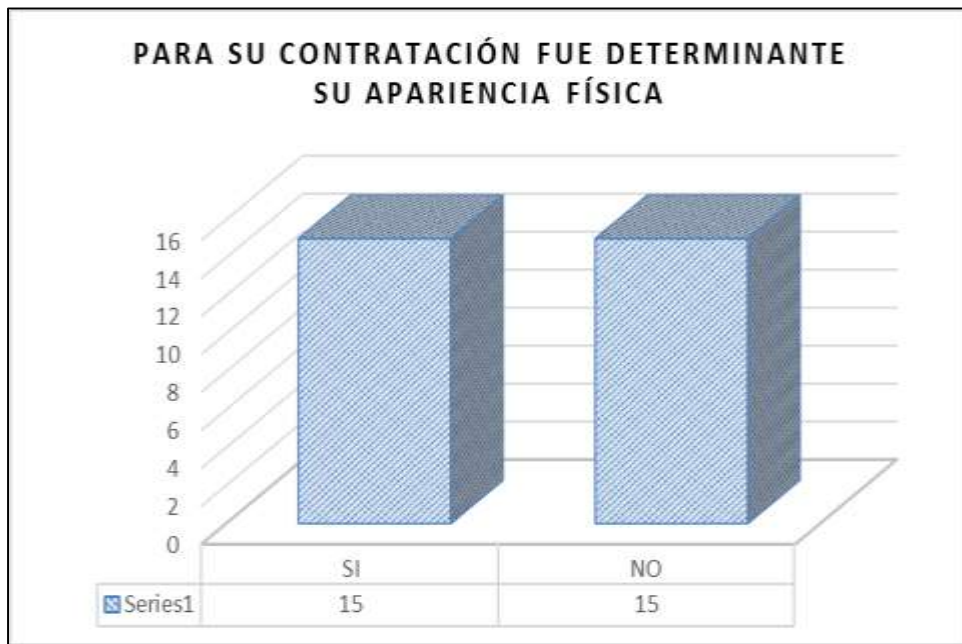
Gráfica 7. Opinión de edad para la contratación



Fuente: Investigadores

De acuerdo a la gráfica, se puede determinar que de los 30 encuestados, 10 personas refirieron que al momento de su contratación si fue importante su edad, por otro lado 20 personas manifestaron que la edad no fue fundamental en su proceso de contratación.

Gráfica 8. Opinión sobre apariencia física en la contratación



Fuente: Investigadores

De acuerdo a la gráfica, se puede determinar que de los 30 encuestados, 15 personas manifestaron que la apariencia física al momento de su entrevista y contratación si fue fundamental, por otro lado, las otras 15 personas encuestadas, manifestaron que su apariencia física no fue fundamental en su proceso de contratación.

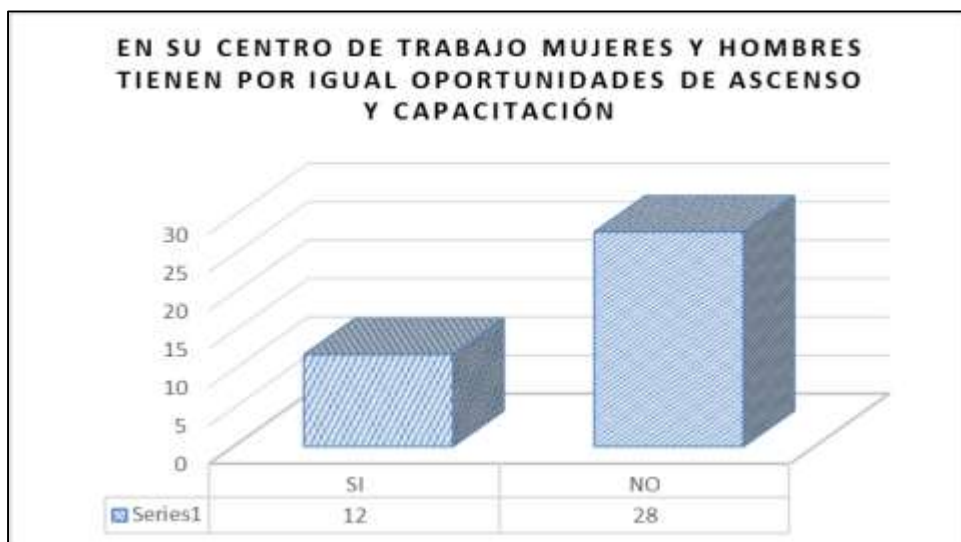
Gráfica 9. Opinión sobre privilegios en la empresa



Fuente: Investigadores

De acuerdo a la gráfica se puede determinar que de los 30 encuestados, 3 personas opinaron que hay oportunidades de desarrollo laboral a ciertas personas privilegiadas, por otro lado 27 personas refirieron que no consideran que haya personas privilegiadas en la empresa y que les den más oportunidades laborales,

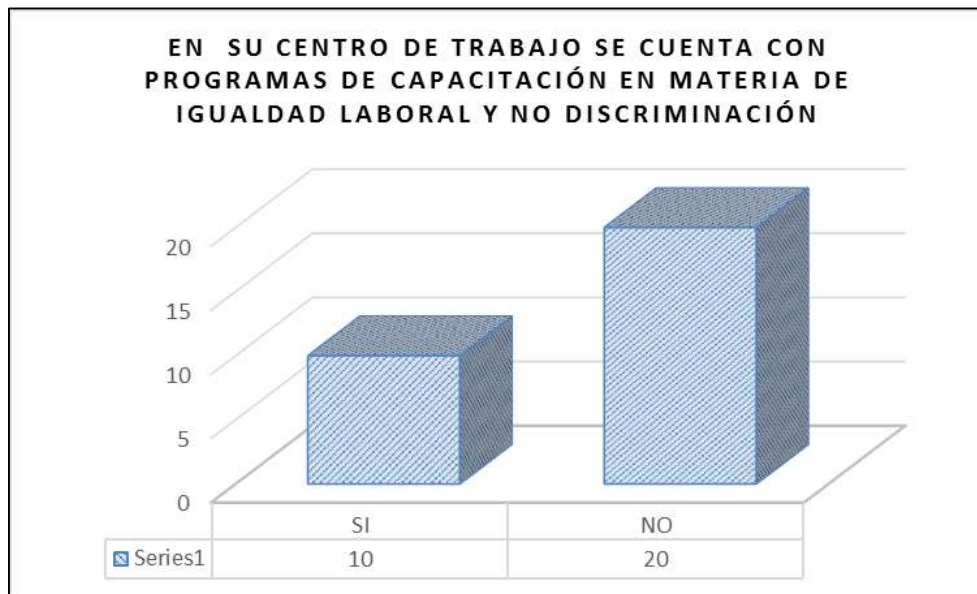
Gráfica 10. Opinión sobre oportunidades de ascenso y capacitación por género



Fuente: Investigadores

De acuerdo a la gráfica, se puede determinar que de los 30 encuestados, 12 personas expresaron que hay igualdad de oportunidades de capacitación, ascenso o promoción tanto para mujeres como para hombres, por otro lado 28 personas refieren que no hay igualdad de oportunidades laborales entre hombres y mujeres.

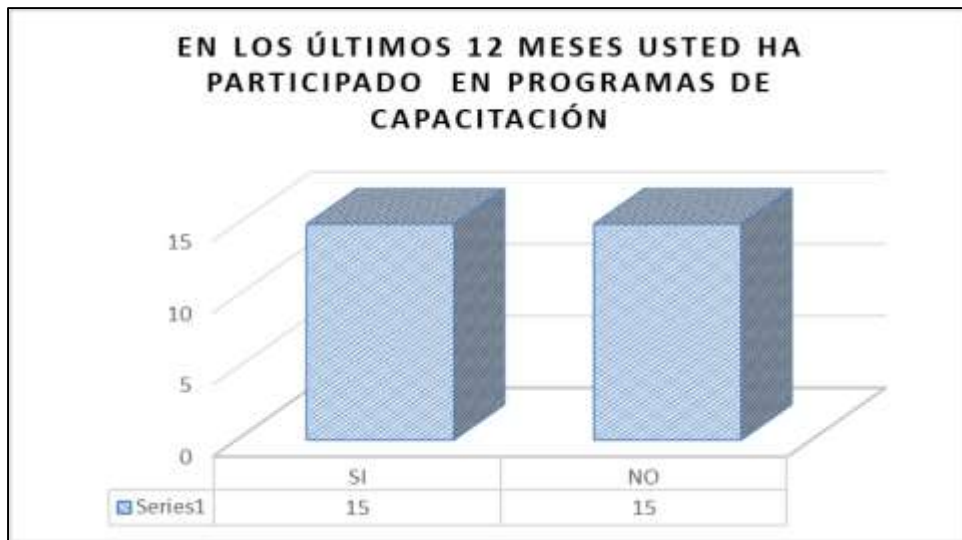
Gráfica11. Opinión sobre programas de capacitación en materia de igualdad laboral



Fuente: Investigadores

De acuerdo a la gráfica, se puede determinar que de los 30 encuestados, 10 personas expresaron que en su empresa cuentan con capacitaciones de igualdad laboral y prevención a la discriminación por género, mientras que las otras 20 personas expresaron que no se cuentan con estos apoyos en la empresa.

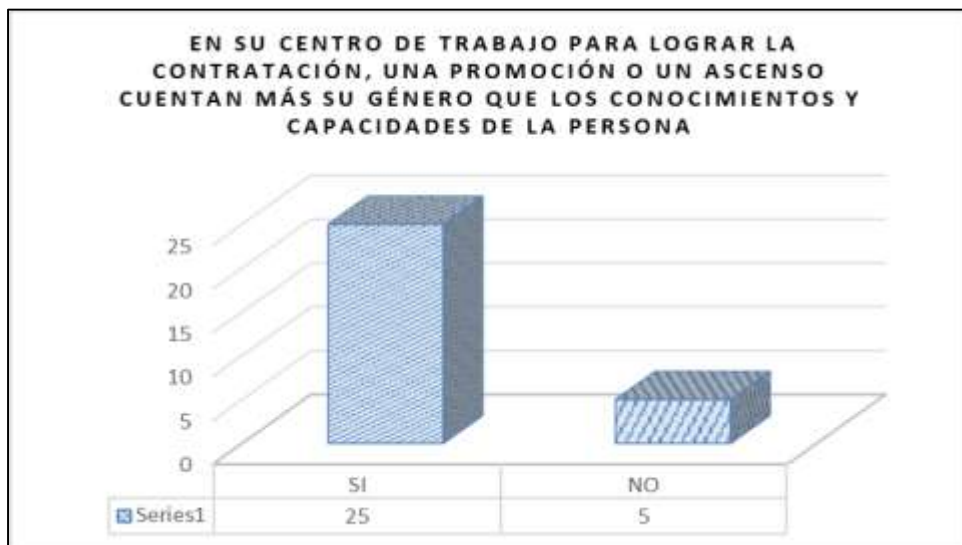
Gráfica 12. Opinión sobre programas de capacitación en los últimos 12 meses



Fuente: Investigadores

De acuerdo a la gráfica, se puede determinar que de los 30 encuestados, 15 expresan que en los últimos 12 meses si han participado en programas de capacitación por parte de la empresa. Por otro lado, las otras 15 personas, manifiestan que no han recibido ninguna capacitación en los últimos 12 meses por parte de la empresa.

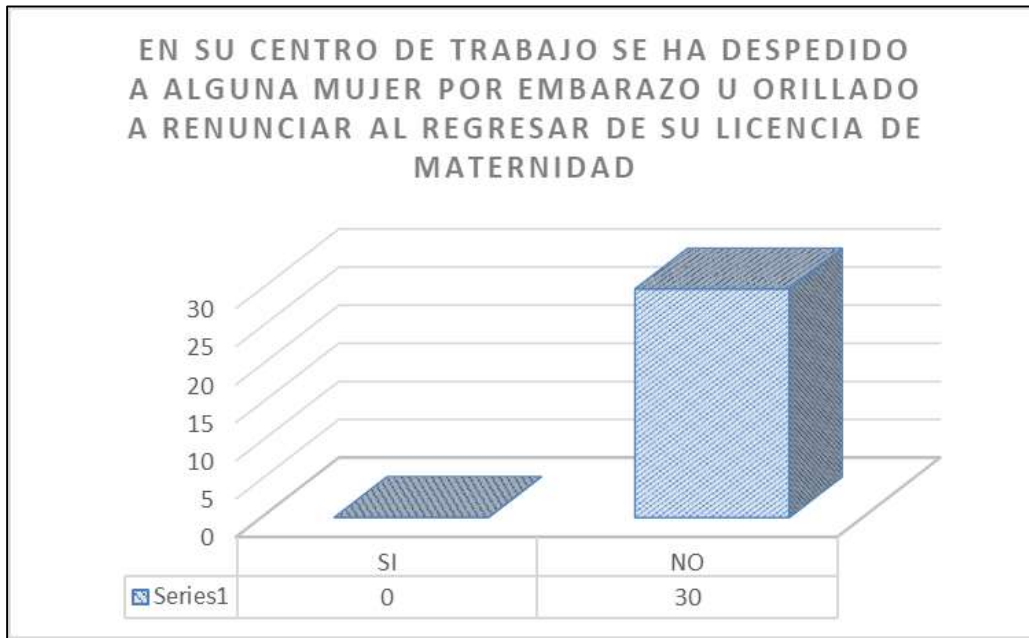
Gráfica 13. Opinión sobre importancia de conocimientos y capacidades para un ascenso



Fuente: Investigadores

De acuerdo a la gráfica, se puede determinar que de los 30 encuestados, 25 personas expresaron que, para lograr un ascenso, cuenta más el género de la persona que sus propios conocimientos para el cargo. Por otro lado, solo 5 personas manifestaron que para un ascenso no cuenta el género si no los conocimientos y capacidades de la persona.

Gráfica 14. Opinión sobre despidos de mujeres por embarazos o licencias de maternidad



Fuente: Investigadores

De acuerdo a la gráfica, se puede determinar que de los 30 encuestados, ninguno manifestó que dentro de la empresa se haya despedido a ninguna mujer por embarazo ni tampoco que haya renunciado al regreso de cumplir con las licencias de maternidad.

Gráfica 15. Opinión sobre competencia y puestos de trabajo por condiciones justas



Fuente: Investigadores

De acuerdo a la gráfica, se puede determinar que de los 30 encuestados, 28 personas manifestaron que en la empresa la competencia por mejores puestos, condiciones laborales es justo y equitativa, por otro lado, 2 personas manifestaron que las condiciones laborales y salariales no son justas y equitativas.

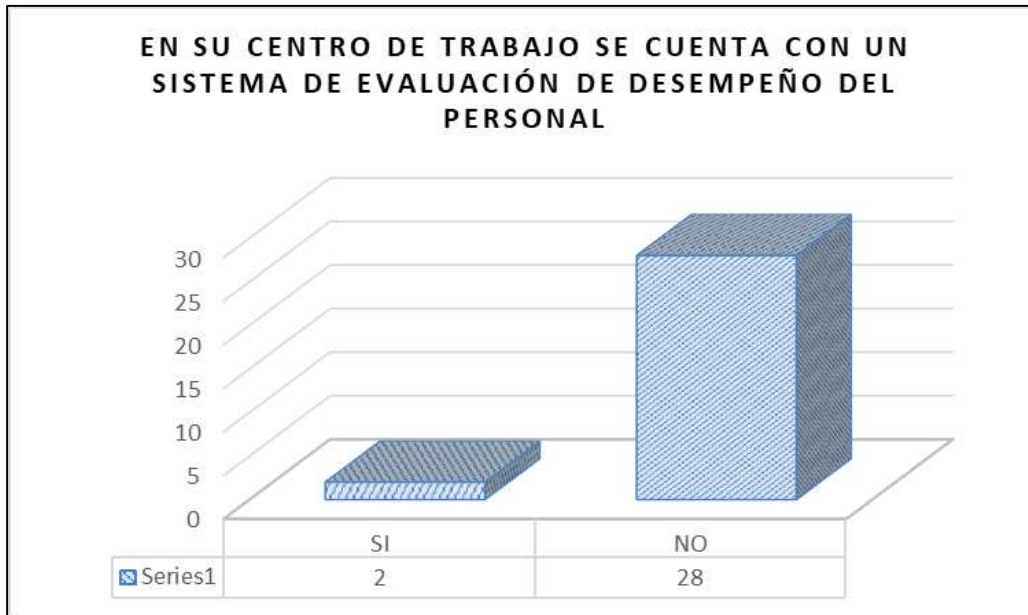
Gráfica 16. Opinión sobre oportunidades para que el personal ocupe puestos de decisión.



Fuente: Investigadores

De acuerdo a la gráfica, se puede determinar que de los 30 encuestados, 17 personas manifestaron que en su centro de trabajo tanto mujeres como hombres tienen las mismas oportunidades para ocupar puestos de decisión, por otro lado, 13 personas manifestaron que no.

Gráfica 17. Opinión sobre sistema de evaluación de desempeño



Fuente: Investigadores

De acuerdo a la gráfica, se puede determinar que de los 30 encuestados, 2 personas manifestaron que en la empresa cuentan con un sistema de evaluación de desempeño, por otro lado 28 personas manifestaron que no.

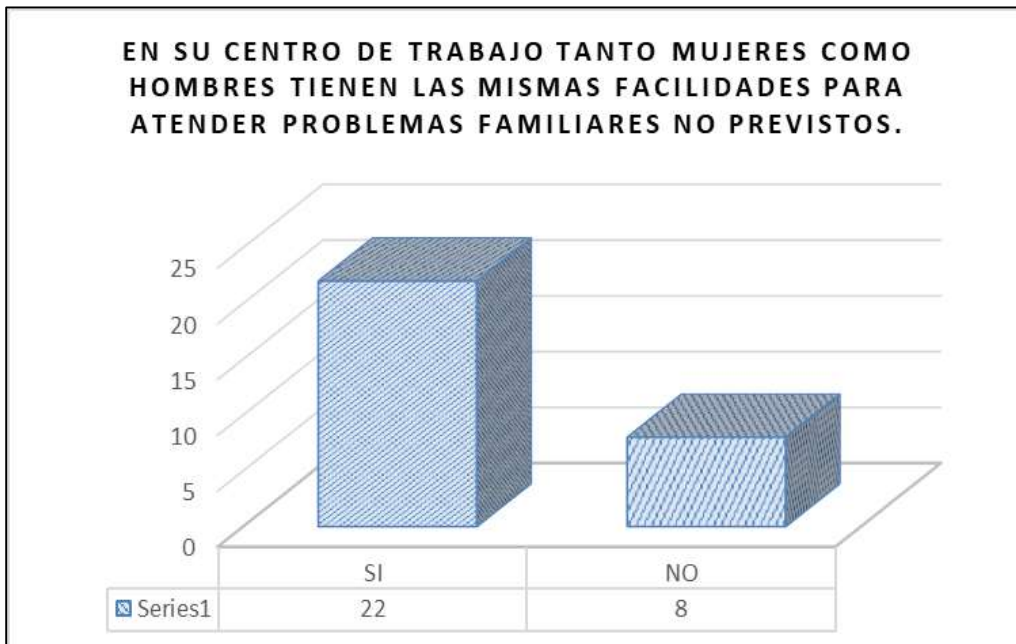
Gráfica 18. Opinión sobre realización de evaluación de desempeño anual



Fuente: Investigadores

De acuerdo a la gráfica, se puede determinar que de los 30 encuestados, todos expresaron que no les habían realizado ninguna evaluación de desempeño en un año laborando en la empresa.

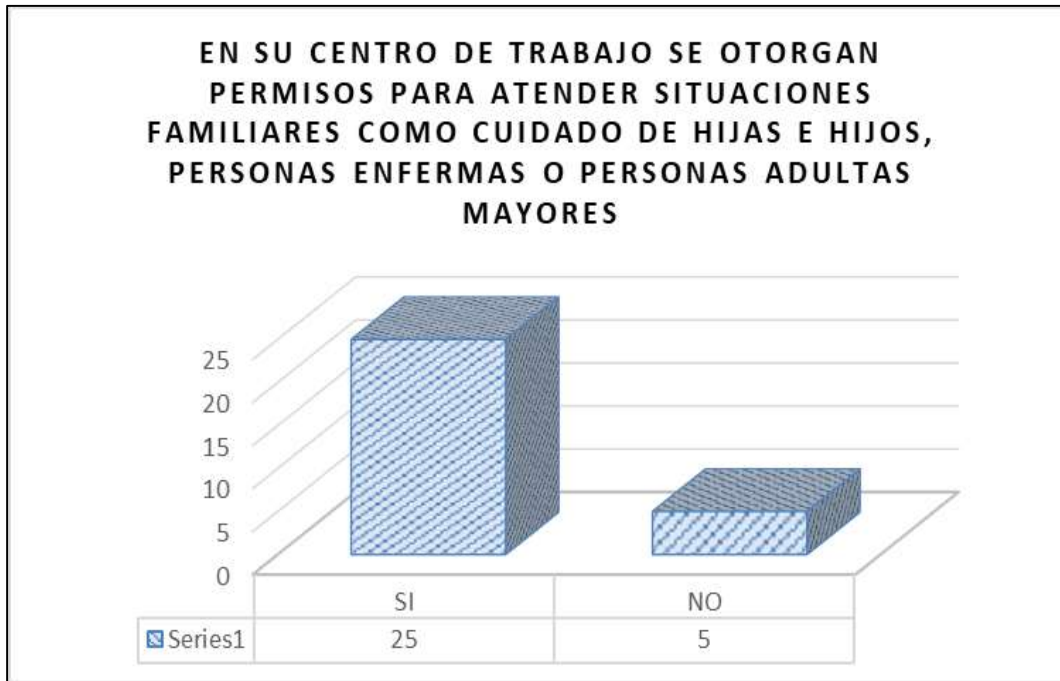
Gráfica 19. Opinión sobre facilidades para resolver problemas familiares



Fuente: Investigadores

De acuerdo a la gráfica, se puede determinar que de los 30 encuestados, 22 personas manifestaron que en la empresa los hombres y mujeres tienen las mismas facilidades para atender problemas familiares no previstos, por otro lado 8 personas expresaron que no.

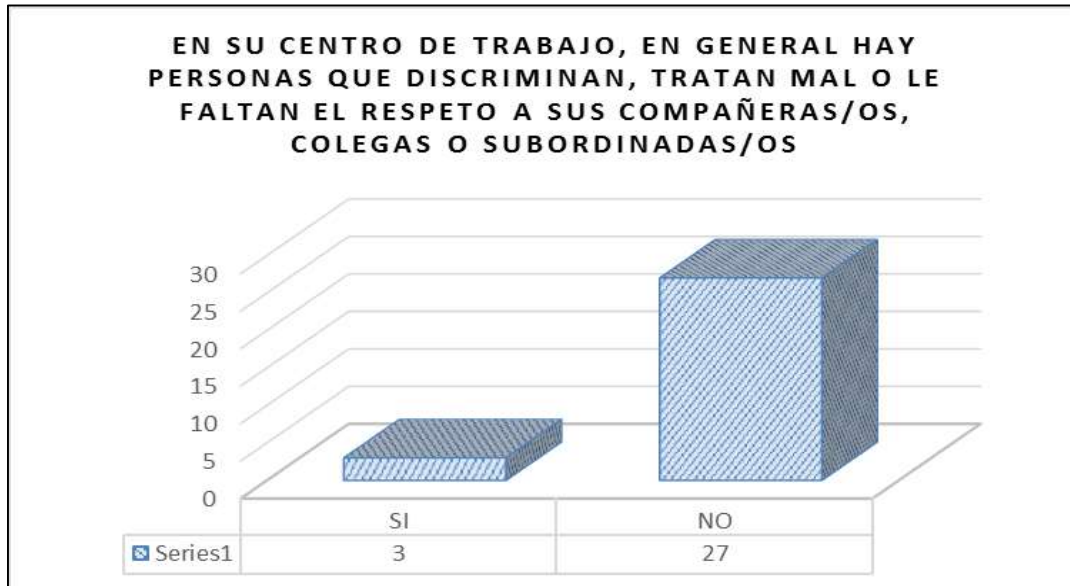
Gráfica 20. Opinión sobre permisos para atender situaciones familiares



Fuente: Investigadores

De acuerdo a la gráfica, se puede determinar que de los 30 encuestados, 25 personas manifestaron que en la empresa si otorgan permisos para atender situaciones familiares como cuidado de hijos, personas enfermas y demás, por otro lado 5 personas dijeron que no.

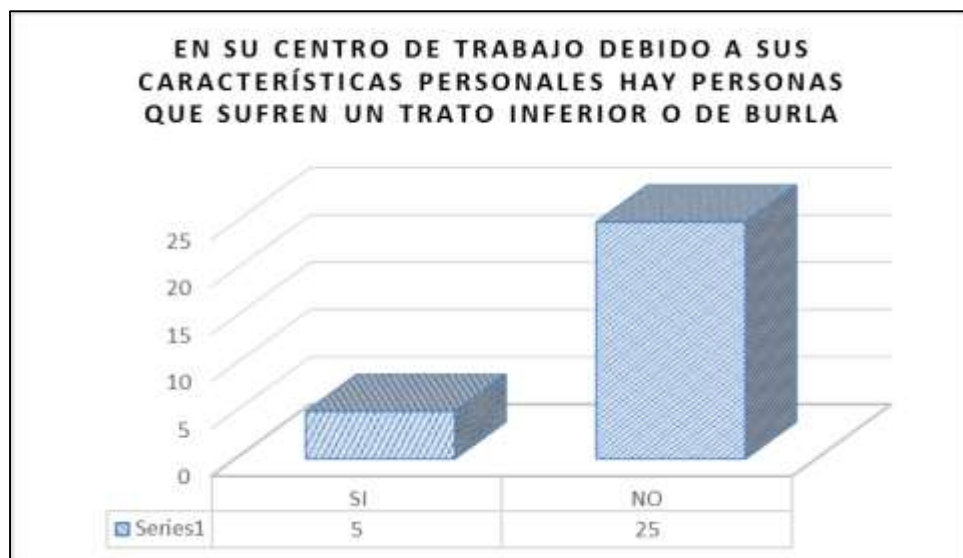
Gráfica 21. Opinión sobre discriminación entre compañeros



Fuente: Investigadores

De acuerdo a la gráfica, se puede determinar que de los 30 encuestados, 3 personas expresaron que dentro de la empresa se evidencia discriminación y malos tratos entre compañeros, por otro lado 27 personas dijeron que esto no se presentaba en la empresa.

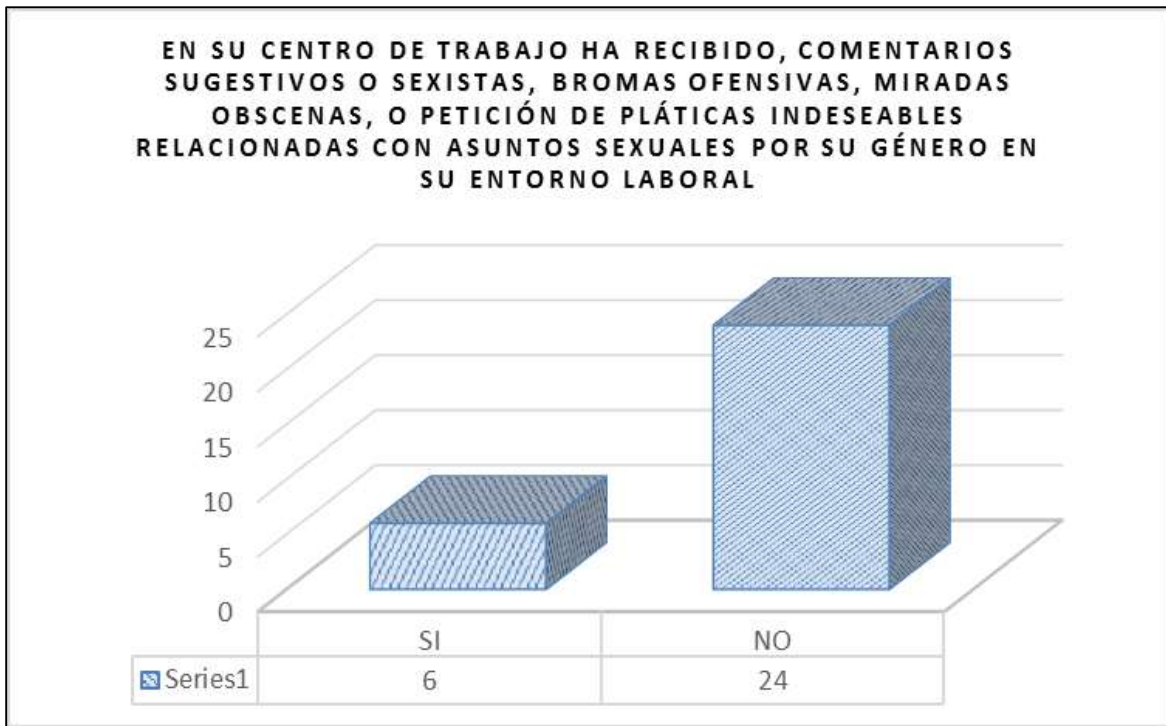
Gráfica 22. Opinión sobre burlas por características personales



Fuente: Investigadores

De acuerdo a la gráfica, se puede determinar que de los 30 encuestados, 5 personas manifestaron que en la empresa hay personas que sufren de burla debido a características personales, por otro lado 25 personas manifestaron que no.

Gráfica 23. Opinión sobre malos tratos por género



Fuente: Investigadores

De acuerdo a la gráfica, se puede determinar que de los 30 encuestados, 6 personas manifestaron que en su empresa han recibido comentarios sugestivos, bromas ofensivas, miradas obscenas relacionadas por su género, por otro lado 24 personas manifestaron que no se han presentado estas situaciones en su empresa.

Gráfica 24. Opinión sobre amenazas con relación a permanencia en su trabajo



Fuente: Investigadores

De acuerdo a la gráfica, se puede determinar que de los 30 encuestados, ninguna persona manifestó que en la empresa haya recibido ninguna amenaza con relación a su permanencia en su trabajo.

Estrategias propuestas como resultado obtenido de la encuesta:

Después de realizar un análisis de la encuesta realizada al personal de Transcurama S.A.S., se pudieron determinar las siguientes acciones a mejorar:

- Establecer un programa de capacitación para la prevención de la discriminación laboral y la igualdad de género dentro de la empresa: Se determinó junto con gerencia, que se debía establecer un cronograma para el plan de capacitación, donde se dispondrían varias actividades dentro de la empresa, con el fin de prevenir la discriminación laboral por género.
- Verificar el proceso de contratación, promoción o ascensos en la empresa, de acuerdo a

los perfiles de cargo: Se verificaron los perfiles de cargo y se observaron las características de cada cargo, encontrando que había falencias en la descripción y contenido de las competencias para cargos administrativos y operativos, por tal motivo se modificaron estos ítems, con aprobación de gerencia y se obtuvo un mejor resultado. (Ver ANEXO 5)

- Establecer un formato de evaluación de desempeño para que la empresa realice su respectiva aplicación: De acuerdo a resultados obtenidos de la encuesta, se determinó junto con gerencia, que se debía establecer un formato como proceso de evaluar el desempeño de sus empleados donde se podrá medir su rendimiento laboral, aptitudes laborales entre otras., para esto, en conjunto con el coordinador HSEQ de la empresa, de diseño el formato para que sea aplicado en un tiempo establecido por la empresa. (Ver ANEXO 6)

Fase 2:

Capacitación:

Desarrollar un plan de capacitación de promoción con tendencia a mejorar las condiciones laborales por género y mejorar el clima laboral dentro de la empresa.

- a) Establecer un cronograma de actividades de capacitación con énfasis en las situaciones a mejorar resultado de la primera fase del proyecto.
- b) Verificación del cumplimiento del desarrollo del cronograma de las actividades de capacitación laboral.

La empresa ha dispuesto espacios donde se desarrollaron unas capacitaciones con información sobre condiciones de trabajo y equidad de género, con información bibliográfica de la OIT para comenzar a plasmar la importancia del proyecto que se ejecutara en la empresa.

Con la información obtenida se realizará la retroalimentación a la alta dirección de la empresa a

manera de diagnóstico de las condiciones de trabajo de la fuerza laboral por género en la empresa Transcurama S.A.S., se presentará un plan de capacitaciones al personal para promover el conocimiento de las personas en cuanto a estos temas y su adecuado manejo para mejora del clima laboral y se establecerá el plan de verificación e inspección de condiciones de trabajo que puedan ser susceptibles de mejora en pro de la equidad de género.

Se establecerá un cronograma de capacitaciones con la colaboración de la empresa la cual será encargada de proveer el lugar y los materiales necesarios, de procurar que los empleados dispongan del tiempo requerido y el equipo capacitador.

Imagen 6. Registro capacitación Transcurama -condiciones de trabajo, riesgos y género



Fuente: Investigadores

Para el desarrollo de esta fase se inició con la programación de tres jornadas educativas, las cuales se programaron una cada semana al inicio de la jornada laboral con una duración aproximada de 45 minutos en los cuales se contó con la participación activa de los trabajadores y se contó con el apoyo de las directivas de la empresa.

La primera jornada se realizó el día jueves a las 7 de la mañana el día 13 de octubre en las

instalaciones de Transcurama S.A.S., a manera de introducción se proyecta una presentación de power point en la cual se tratan generalidades sobre el tema y en la que se maneja un lenguaje sencillo, este material se encuentra disponible en el anexo 7, para la charla se contó con personal de la ARL y las profesionales responsables del proyecto.

Al finalizar se realiza retroalimentación en la que se evidencia que los trabajadores ya estaban parcialmente informados de estos temas y se resolvieron algunas dudas que surgieron.

A la semana siguiente se realiza la segunda jornada el día jueves a las 7 de en las instalaciones de Transcurama S.A.S., esta vez se inicia con la proyección de material de video elaborado por la alcaldía de Medellín, disponible, en youtube en el link <https://www.youtube.com/watch?v=i57aPy5Jl3w>, finalizado el video se pasó a responder inquietudes, se observa que en esta jornada hay menos preguntas y los asistentes ya están familiarizados con el tema, algunos manifiestan que en sus hogares se han integrado un poco más con las actividades del hogar.

La tercera semana se realiza la segunda jornada el día jueves a las 7 de la mañana en las instalaciones de Transcurama S.A.S., se inicia con una dinámica en la cual se trabaja el tema de discriminación.

Nombre de la dinámica: De otra galaxia

Objetivos:

- Reflexionar sobre las características asignadas por la sociedad a hombres y mujeres.
- Identificar las diferencias biológicas entre hombres y mujeres y generar conciencia entre los participantes de cómo puede afectar a las mujeres esta división social con todas las consecuencias sobre la vida de las afectadas.

Materiales:

Salón de conferencias con espacio suficiente para el personal asistente

Tablero (1)

Imágenes de hombres y mujeres (1 de cada uno)

Marcadores (1)

Libretas de apuntes (2)

Lapiceros (2)

Descripción:

Se reparten los participantes en dos grupos, debe haber hombres y mujeres en cada grupo.

La encargada de dirigir la actividad explicará de qué se trata: la dinámica es sobre un extraterrestre que llegó a la tierra y se acaba de enterar que en la tierra hay hombres y mujeres, pero él aún no sabe cuál es la diferencia.

La misión de cada equipo es explicar qué es un hombre a cargo de un equipo y qué es una mujer a cargo del otro equipo, para ello deben hacer una lista con las características escritas del género que cada equipo vaya a representar.

Se deben mencionar muchas características de cada género para que al extraterrestre le quede claro, incluir actividades que hace el género asignado, trabajos que realiza, gustos, capacidades, educación que recibe, etc.

Se divide el tablero en dos columnas.

Un voluntario del primer equipo pasará al tablero y transcribirá la lista elaborada por el equipo.

Se hará lo mismo con un integrante del segundo equipo en otra columna.

Al tener las listas completas el extraterrestre (moderador) pondrá la foto de la mujer en la columna de características masculinas y la del hombre en la columna de características femeninas.

Luego se pedirá a los miembros de los equipos que reflexionen acerca de alguna de las

características que se invirtieron al asignarle la imagen masculina a la mujer o la imagen femenina al hombre.

Se preguntará a los participantes cuales características no corresponden a la imagen asignada y se señalarán con un círculo, luego los voluntarios deben dar sus opiniones al respecto. Se demostrará por medio de esta dinámica que la diferencia biológica de los hombres y mujeres es lo único natural y que las demás diferencias están basadas en razones culturales y creencias que generalmente se encuentran en la sociedad. Al finalizar la actividad se reparte el folleto disponible para ver en (ANEXO 8.)

Fase 3: Diseñar un plan de verificación e inspección de los perfiles de trabajo y seguimientos a las condiciones de trabajo por género.

- a) Realizar una matriz de identificación de perfiles de trabajo, para verificar las condiciones de trabajo diarias del personal de la empresa, verificando que se cumplan las estrategias planteadas en la segunda fase del proyecto.

Para el desarrollo de esta fase se cuenta con la colaboración del coordinador de Recursos Humanos quien proporcionó los perfiles de cargos de la compañía, con esta información se verifico las condiciones requeridas para cada uno de los cargos existentes en ella y se realizó énfasis en sí; desde los mismo perfiles de cargo se presentaba diferencias notorias de discriminación por género o segmentación por género, al igual que se evaluo si cada uno de los cargos cumplía con la visión de la OIT acerca de la igualdad de hombres y mujeres cuando expresa que debe existir “igualdad de oportunidades para que las mujeres y los hombres accedan a un trabajo decente , esto es, un trabajo bien remunerado, productivo y realizado en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. Condiciones que también fueron evaluadas (ver

Anexo 9)

Adicional; a la inspección de los perfiles de cargo, se solicitó al Coordinador HSEQ su colaboración para que a través de una charla nos explicara la manera en cómo se registran todos aquellos aspectos relevantes relacionados con seguridad y salud en el trabajo por cada uno de los cargos. Este punto también era importante desarrollarlo con la intención de saber si el sistema de seguridad y salud en el trabajo diseñado por la compañía opera de la misma manera para hombres y mujeres, así como enterarse si su efectividad es la misma para ambos géneros pues de acuerdo a la OIT y dado los distintos trabajos que realizan los hombres y las mujeres, los distintos roles que desempeñan en la sociedad, sus expectativas y responsabilidades, las mujeres y los hombres pueden verse expuestos a riesgos físicos y psicológicos que en ciertos casos requieren diferentes medidas de control y prevención, puntos que el equipo de desarrollo de este trabajo decidió plasmar en una matriz de peligros para cada uno de los cargos.

Una vez diligenciadas cada una de las matrices (perfiles de cargos y matriz de peligros) el representante legal de la compañía nos brindó un espacio para comentar los hallazgos de la inspección de los perfiles de cargo y de aquellos aspectos relacionados con el SG-SST.

Por último, se realizó una dinámica con los trabajadores denominada “pregunta- pregunta” consistente en que un trabajador pasaba adelante, realizaba una pregunta y sus compañeros respondían, complementaban y ejemplarizaban, actividad que nos permitió ver que el tema realmente fue de interés para la compañía, al igual que nos permitió detectar ciertos vacíos, como por ejemplo:

Un trabajador preguntó, si en algún momento me siento discriminado, ¿cómo se lo hago saber a mis superiores? Pregunta que nos llevó a revisar si la compañía tenía un procedimiento de comunicaciones del SG-SST, a lo que se detectó que no lo tienen por lo que se procedió a

realizarlo y dejarlo para estudio, revisión y aprobación de la compañía y posterior socialización con los trabajadores. Así mismo, se sugirió la creación de un formato de quejas y sugerencias para ser administrado por el comité de convivencia de la compañía para dar manejo a situación de discriminación de género y/o demás relacionadas con la efectividad del SG-SST. (Ver anexo 10)

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Partiendo de la problemática de si ¿Existen barreras de inequidad, estereotipos de género, o roles que afectan las condiciones laborales en la empresa Transcurama S.A.S? se puede concluir lo siguiente:

1. Dada la actividad económica de la empresa y bajo el entendido que la gran mayoría de su personal de planta son hombres(por las labores de conducción) se hace necesario que la empresa identifique si realmente por experticia y actitudes solo puede un hombre ocupar dichos cargos o si por el contrario puede acomodar el perfil orientado a la mujer también; por lo que se recomienda identificar los pro y los contra de una mujer conductora para así no discriminar o limitar en ningún caso los perfiles de puestos de trabajo.
2. De otro lado, se recomienda a la compañía realizar evaluaciones de desempeño a los trabajadores, bien sean hombres o mujeres, para así tomar en cuenta su nivel de avance y crecimiento para que a futuro tal vez la empresa pueda corresponder con un ascenso, esto permitirá mayor equidad a la hora de la promoción de personal.
3. Se Concluye que, en materia salarial, las diferencias existentes entre hombres y mujeres están dadas por los factores de tipo personal como nivel de formación, experiencia laboral, antigüedad y demás relacionadas con el puesto de trabajo.
4. Se sugiere a la compañía la creación de un sistema de valoración para los diferentes puestos de trabajo de tal manera que las asignaciones salariales existentes tengan una explicación fundamentada en los resultados del sistema de valoración y pueda así brindar un aire de igualdad.

BIBLIOGRAFÍA

- OIT. (marzo 2015). La dimensión de género: integración de la perspectiva de género en las políticas de SST. Recuperado de http://www.ilo.org/safework/whatsnew/WCMS_353481/lang--es/index.htm
- REVISTA DINERO VIRTUAL. (enero 2018). Las empresas con mejores políticas de equidad de género. Recuperado de <https://www.dinero.com/edicion-impresa/negocios/articulo/empresas-con-mejores-politicas-de-equidad-de-genero/255860>
- El espectador (abril 2011). Percepciones de paz y derechos humanos. Recuperado de <https://www.elespectador.com/content/percepciones-de-paz-y-derechos-humanos>
- Justicia por Colombia (abril 2011). 1ª GRAN ENCUESTA NACIONAL: "Percepciones de Paz y Derechos Humanos entre la opinión pública colombiana". Recuperado de <http://justiciaporcolombia.org/node/389>
- ONU Mujeres (2012). Las mujeres y los conflictos armados. Recuperado de <http://beijing20.unwomen.org/es/in-focus/armed-conflict#facts>
- CTJ (junio 2014). Las mujeres colombianas afectadas por el conflicto armado son también agentes de cambio. Recuperado de <https://www.ictj.org/es/news/mujeres-colombianas-afectadas-conflicto-armado-agentes-cambio>

- Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones gobierno de Chile (marzo 2018).
Política de equidad de género en transportes. Recuperado de https://www.mtt.gob.cl/wp-content/uploads/2018/06/Politica_Equidad_Genero_Transportes.pdf
- MINTRABAJO. (agosto 2017). Min Trabajo expone plan de acción laboral con enfoque de género. Recuperado de <http://www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2017/agosto/mintrabajo-expone-plan-de-accion-laboral-con-enfoque-de-genero>
- GANDINI, Isabela. (diciembre 2017). Protecciones a las mujeres desde una perspectiva laboral. Recuperado de <https://www.asuntoslegales.com.co/consultorio/protecciones-a-las-mujeres-desde-una-perspectiva-laboral-2576849>
- UNGURESAN, Aniela. (noviembre 2016). La equidad de género lleva al desarrollo. Recuperado de <http://www.portafolio.co/negocios/empresas/la-equidad-de-genero-lleva-al-desarrollo-501809>
- ALZATE. P. Alejandro. (noviembre 2016). Artículo estrategias para lograr la equidad de género en las empresas. Recuperado de <http://www.eempleo.com/co/noticias/mundo-empresarial/estrategias-para-lograr-la-equidad-de-genero-en-las-empresas-5097>

- MINHACIENDA. (diciembre 2011) ... Recuperado de
<http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Leyes/Documents/ley149629122011.pdf>
- UNESCO. Guía para la igualdad de género en las políticas y prácticas de la formación docente; 2016. Recuperado de
<http://unesdoc.unesco.org/images/0026/002608/260891s.pdf>
- SALAZAR LOPEZ, Bryan/publicado 2012/ en línea
<http://www.ingenieriaindustrialonline.com/herramientas-para-el-ingeniero-industrial/dise%C3%B1o-y-distribuci%C3%B3n-en-planta/> fecha de consulta 15 de agosto del 2015
- Unión Europea Fondo social. Recomendaciones para actuar frente a la brecha salarial por géneros. 2004. Recuperado de http://www.igualdadenlaempresa.es/HerramientaBrecha/Recomendaciones_frente_a_Brecha_Salarial_Genero_16.2.15.pdf
- OIT. Género, seguridad y salud en el trabajo, panorama general. 2011. Recuperado de <https://www.ilo.org/safework/areasofwork/gender-and-occupational-safety-and-health/lang--es/index.htm>
- CIDH publica informe sobre caso Jessica Lenahan de EEUU. Agosto 17 de 2011. Recuperado de <http://www.oas.org/es/cidh/prensa/comunicados/2011/092.asp>
- CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS CASO GONZÁLEZ Y OTRAS (“CAMPO ALGODONERO”) VS. MÉXICO SENTENCIA DE 16 DE NOVIEMBRE DE 2009 (EXCEPCIÓN PRELIMINAR, FONDO, REPARACIONES Y

COSTAS). Recuperado de

http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_205_esp.pdf

- Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer “convención de Belem do Pará. Departamento de Derecho Internacional. 1994. Recuperado de <http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>
- Caso Perezoso y otros Vs Venezuela, CIDH, 28 de enero 2009. Recuperado de <http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>
- Informe mundial sobre salarios 2016/2017: Desigualdades salariales en el lugar de trabajo. OIT. Febrero 2017.
- Entrepreneur, Factores esenciales para crear un buen clima laboral (Julio 9, 2009). Recuperado de <https://www.entrepreneur.com/article/262549>
- Constitución política de Colombia 1991.
- Somavía, Juan, EL TRABAJO DECENTE Una lucha por la dignidad humana (2014) OIT. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@sro-santiago/documents/publication/wcms_380833.pdf
- Arias, Fabio, Las 2 orillas, ¿Hay trabajo decente en Colombia? (septiembre 2018). Recuperado de <https://www.las2orillas.co/hay-trabajo-decente-en-colombia/>
- DANE, Gran encuesta integrada de hogares (GEIH) Mercado laboral (diciembre 2018). Recuperado de <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo>
- Minsalud, Cifras del aseguramiento en salud con corte octubre de 2018 <https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/Paginas/cifras-aseguramiento-salud.aspx>
- Velez, Graciela SEGUNDO CUADERNO DE INVESTIGACIÓN Personal

administrativo en la UAEM Estudio exploratorio sobre clima laboral y equidad de género (2013). Recuperado de

https://www.researchgate.net/publication/315548454_Clima_laboral_y_equidad_de_genero

- División sexual del trabajo en Uruguay en 2007 y 2013. Tendencias en los cambios y en las permanencias de las desigualdades de género. K Batthyány, S Scavino - Revista Austral de Ciencias Sociales, 2018 - revistas.uach.cl. Recuperado de <http://revistas.uach.cl/pdf/racs/n32/art07.pdf>
- Informe sobre el Proceso de Integración Regional, 2009 – 2010. XXXVI Reunión Ordinaria del Consejo Latinoamericano Caracas, Venezuela 27 al 29 de octubre de 2010 SELA. Recuperado de http://walk.sela.org/attach/258/EDOCS/SRed/2010/11/T023600004496-0-Informe_Final_-_XXXVI_RO_del_CL_del_SELA_Caracas,_27_al_29_de_octubre_de_2010.pdf
- Estilos de liderazgo de hombres y mujeres en las pymes, García S. Mónica. Ad Minister Universidad EAFIT, Medellín, julio- diciembre 2017. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/321369635_Estilos_de_liderazgo_de_hombres_y_mujeres_en_las_pymes
- OMS, Temas de salud: Violencia (2003). Recuperado de <http://www.who.int/topics/violence/es/>

- Tojo, L. (2011). Sumarios de Jurisprudencia / Violencia de Género. 2da. Edición. CEJIL. 2011. Recuperado de <https://cejil.org/es/sumarios-jurisprudencia-violencia-genero-2da-edicion-actualizada>
- BLOG. EXPANSION. (marzo 2010). El trato entre jefes y subordinados. Recuperado de <https://expansion.mx/opinion/2010/03/18/jefe-subordinado-oficina-relacion-cnn>
- Equidad de género. Dinámicas. ONGD Solidaridad Don Bosco (2018). Recuperado de <https://solidaridaddonbosco.org/equidad-genero-dinamicas/>
- Cordero, M (2014) La mujer en el mercado laboral. Recuperado de <https://www.riico.net/index.php/riico/article/view/1265>
- https://www.sismamujer.org/proyectos-ejecutados/?_sft_category=2016
- <https://www.sismamujer.org/informe-gpaz-observaciones-sobre-la-incorporacion-del-enfoque-de-genero-en-los-acuerdos-de-paz/>

Anexos

Anexo 1: Cronograma de actividades del desarrollo del proyecto

		CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PROYECTO DE INVESTIGACIÓN																																					
Inicio del proyecto: 1 de Agosto 2018																																							
Nombre del proyecto: ANÁLISIS DE LAS CONDICIONES LABORALES EN LA EMPRESA TRANSCURAMA S.A.S, DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO, UN APOORTE AL FORTALECIMIENTO DE ESTRATEGIAS DE ATENCIÓN DIFERENCIAL																																							
Responsables: Estudiantes de pregrado / Ana Obando, Angie Laverde, Diana Martinez																																							
Ítem	ACTIVIDAD	TIEMPO	AÑO 2018																																				AUDITOR RESPONSABLE
			Julio				Agosto				Septiembre				Octubre				Noviembre				Diciembre																
			1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4													
FASE DE PLANEACIÓN																																							
1	Realización de propuestas para planeación del proyecto de grado.	P	1																																			Investigadoras	
		E	1																																				
2	Investigación temática a presentar del proyecto	P			1																																	Investigadoras	
		E			1																																		
3	primera entrega de la propuesta de proyecto a ejecutar	P						1																														Investigadoras	
		E						1																															
4	Correcciones y avance para segunda entrega de resultados del proyecto	P								1																												Investigadoras	
		E								1																													
5	Investigación y desarrollo de fases metodologías del proyecto	P								1																												Investigadoras	
		E								1																													
6	Diseño de estrategias académicas aplicadas al proyecto	P									1																											Investigadoras	
		E									1																												
7	Entrega de revisión por tutor académico	P										1																										Investigadoras	
		E										1																											
8	Desarrollar una entrevista directa con la población trabajadora de la empresa	P											1																									Investigadoras / Gerencia	
		E											1																										
9	Aplicar una encuesta, que permita recolectar información acerca de las condiciones laborales por género	P												1																								Investigadoras	
		E												1																									
10	Resaltar los ítems desfavorables que arrojen los resultados de la encuesta y la entrevista	P													1																							Investigadoras	
		E													1																								
11	Realizar retroalimentación de las modificaciones laborales que favorezcan la igualdad laboral de género	P														1																						Investigadoras / Gerencia	
		E														1																							
12	Establecer cronograma de actividades de capacitación con énfasis en las situaciones a mejorar resultado de la primera fase del proyecto.	P															1																					Investigadoras	
		E															1																						
	Realización divulgación charla ayuda audiovisual sobre discriminación de género	P																1																				Investigadoras	
		E																1																					
	Entrega folletos didácticos sobre discriminación laboral por género en la empresa	P																	1																			Investigadoras	
		E																	1																				
13	Verificación del cumplimiento del desarrollo del cronograma de las actividades de capacitación laboral	P																	1																			Investigadoras	
		E																	1																				
14	Realizar una matriz de identificación de perfiles de trabajo	P																		1																		Investigadoras	
		E																		1																			
15	verificar las condiciones de trabajo diarias del personal de la empresa	P																			1																	Investigadoras	
		E																			1																		
16	cumplimiento de las estrategias planteadas en la segunda fase del proyecto.	P																																				Investigadoras	
		E																																					

Anexo 2: Entrevista y registro de asistencia



ENTREVISTA PARA ANÁLISIS DE LAS CONDICIONES LABORALES EN
LA EMPRESA TRANSCURAMA S.A.S

Nombre del trabajador	
Edad	
Sexo	

1- ¿Qué entiende por discriminación de género?

2- ¿Por qué cree que se presenta la discriminación de género?




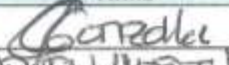
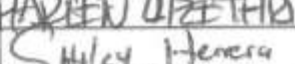

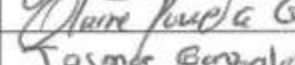
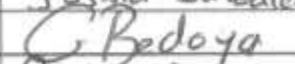
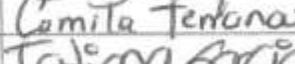
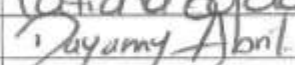


3- ¿Piensa que en la empresa hay casos de discriminación por género?

4- ¿Cuál es su opinión respecto a la inclusión laboral de la mujer en la empresa?

5- ¿Considera que el tipo de trabajo realizado por usted en la empresa, se relaciona de alguna manera con casos de discriminación laboral por género?

6- ¿Cuál es su opinión respecto a la inclusión laboral de la mujer en Colombia?

	REGISTRO DE ASISTENCIA		Código: F-RA-MC
			Fecha: 6 Marzo 2017
			Version: 1
INDUCCIÓN <input type="checkbox"/>	CAPACITACIÓN	REUNION <input type="checkbox"/>	
REINDUCCIÓN <input type="checkbox"/>	CHARLA DE SEGURIDAD	OTRO	Realización entrevista - Proyecco academico
TEMAS TRATADOS			
Socialización de entrevista aplicada a personal de la empresa Transcurama, donde se preguntaran temas generales relacionados con la discriminación laboral por genero.			
Lugar	Fecha	Hora	
Area de operaciones- oficina campo rubiales	15/10/2018	09:30 a. m.	
Nombre del capacitador	Cargo	Firma	
Angie Laverde Linares	Estudiante Posgrado		
Edwin Gonzalez	Gerente operativo		
Nombres y Apellidos	CARGO	Firma	
Ulfadesney Gonzales trigos	Conductor		
Luis Arley Perez	Conductor		
Jose Hermes Rincon	Conductor		
Luis carlos Estrada	Conductor		
Saul fernando Ortiz	Conductor		
Rafael Franco Forero	Conductor		
Diego Fernando Manjarrez	Conductor		
Edgar William Gonzalez	Conductor		
Miller Ramos Trujillo	Conductor		
Jose Antonio Valencia	Conductor		
Alexander Perdomo Villa	Conductor		
Carlos Guillermo Zapata	Conductor		
Jose Bendil Lopez	Conductor		
Jorge Elicer Tovar	Conductor		
Gustavo Patiño Hernandez	Conductor		
Fabio Milton Lozano	Conductor		
William Romero Goyes	Conductor		
Alfonso Ayala Villanueva	Conductor		
Daniel Yamit Paez	Conductor		
Esneyder Hernandez	Conductor		

	REGISTRO DE ASISTENCIA		Código: F-RA-MC
			Fecha: 6 Marzo 2017
			Version: 1
INDUCCIÓN <input type="checkbox"/>	CAPACITACIÓN	REUNION <input type="checkbox"/>	
REINDUCCIÓN <input type="checkbox"/>	CHARLA DE SEGURIDAD	OTRO	Realización entrevista - Proyecto academico
TEMAS TRATADOS			
Socialización de entrevista aplicada a personal de la empresa Transcurama, donde se preguntaran temas generales relacionados con la discriminación laboral por genero.			
Lugar	Fecha	Hora	
Area de operaciones- oficina campo rubiales	15/10/2018	09:30 a. m.	
Nombre del capicitor	Cargo	Firma	
Angie Laverde Linares	Estudiante Posgrado		
Edwin Gonzalez Florez	Gerente operativo		
Nombres y Apellidos	CARGO	Firma	
Claudia Garzon Gonzales	Coordinador Hseq		
Marien Lizeth Rivera	Gerente administrativa		
Shirley Herrera Rocha	Auxiliar Contable		
Johanna Geronimo Quintiva	Jefe recursos humanos		
Olaine poveda gomez	Auxiliar recursos humanos		
Josmar Gonzalez Trigos	Auxiliar de oficina		
Catalina Ceron Bedoya	Gerente contable		
Camila Terranova Tovar	Supervisora logistica		
Tatiana Garcia Escobar	Inspectora de seguridad vial		
Dayanni Abril Rodriguez	Auxiliar comercial		

Anexo 3: Encuesta y registro de asistencia



ENCUESTA PILOTO PARA ANALISIS DE LAS CONDICIONES
LABORALES EN LA EMPRESA TRANSCURAMA S.A.S

La información vertida en esta encuesta, es estrictamente confidencial y no implica ninguna responsabilidad para los participantes. Responda de acuerdo a su consideración, SI o NO.

Nombre del Trabajador: _____ Cargo: _____

Pregunta	Sí	No
Reclutamiento y selección de personal		
1. Para su contratación fue más importante ser mujer u hombre que sus habilidades profesionales.		
2. En su centro de trabajo el proceso de contratación favorece más a personas del sexo femenino		
3. En el momento de su contratación, su edad fue determinante.		
4. Para su contratación fue determinante su apariencia física.		

Formación y capacitación		
5. En su centro de trabajo las oportunidades de desarrollo laboral solo las reciben unas cuantas personas privilegiadas.		
6. En su centro de trabajo mujeres y hombres tienen por igual oportunidades de ascenso y capacitación.		
7. En su centro de trabajo se cuenta con programas de capacitación en materia de igualdad laboral y no discriminación.		
8. En los últimos 12 meses usted ha participado en programas de capacitación.		

Permanencia y ascenso		
9. En su centro de trabajo para lograr la contratación, una promoción o un ascenso cuentan más su género que los conocimientos y capacidades de la persona.		
10. En su centro de trabajo se ha despedido a alguna mujer por embarazo u orillado a renunciar al regresar de su licencia de maternidad.		
11. En su centro de trabajo la competencia por mejores puestos, condiciones laborales o salariales es justa y equitativa.		

12. En su centro de trabajo mujeres y hombres tienen las mismas oportunidades para ocupar puestos de decisión.		
13. En su centro de trabajo se cuenta con un sistema de evaluación de desempeño del personal.		
14. En los últimos 12 meses le han realizado una evaluación de desempeño.		

Corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal




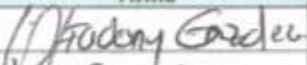
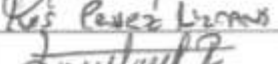
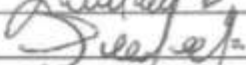
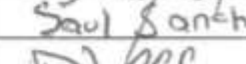

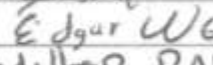

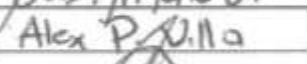
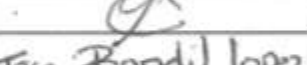
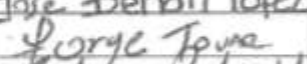
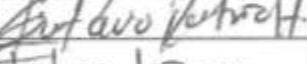
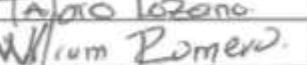

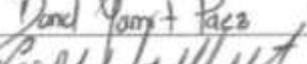
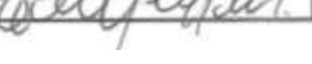





15. En su centro de trabajo tanto mujeres como hombres tienen las mismas facilidades para atender problemas familiares no previstos.		
16. En su centro de trabajo se otorgan permisos para atender situaciones familiares como cuidado de hijas e hijos, personas enfermas o personas adultas mayores.		



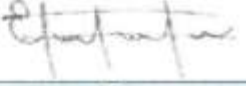
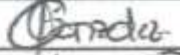

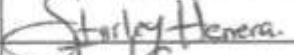

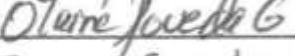
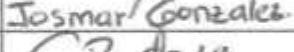
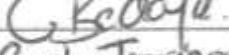
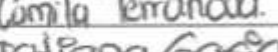
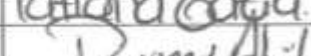
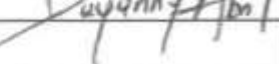
17. En su centro de trabajo, en general hay personas que discriminan, tratan mal o le faltan el respeto a sus compañeras/os, colegas o subordinadas/os.		
18. En su centro de trabajo debido a sus características personales hay personas que sufren un trato inferior o de burla.		

Acoso y Hostigamiento

19. En su centro de trabajo ha recibido, comentarios sugestivos o sexistas, bromas ofensivas, miradas obscenas, o petición de pláticas indeseables relacionadas con asuntos sexuales por su género en su entorno laboral.		
20. En su centro de trabajo ha recibido represalias sin razón o amenazas con relación a su permanencia en el trabajo.		

Activar Windows
Gracias por su colaboración
Ir a Configuración de PC

	REGISTRO DE ASISTENCIA		Código: F-RA-MC
			Fecha: 6 Marzo 2017
			Version: 1
INDUCCIÓN <input type="checkbox"/>	CAPACITACIÓN	REUNION <input type="checkbox"/>	
REINDUCCIÓN <input type="checkbox"/>	CHARLA DE SEGURIDAD	OTRO	Realizacion encuesta - PROYECTO ACADEMICO
TEMAS TRATADOS			
Socialización de encuesta aplicada a personal de la empresa Transcurama, donde se preguntaran temas generales relacionados con la discriminación laboral por genero.			
Lugar	Fecha	Hora	
Oficina principal y Area de operaciones campo	22/10/2018	01:30 p. m.	
Nombre del capacitador	Cargo	Firma	
Angie Laverde Linares	Estudiante Posgrado		
Edwin Gonzalez	Gerente operativo		
Nombres y Apellidos	CARGO	Firma	
Ulfadesney Gonzales trigos	Conductor		
Luis Arley Perez	Conductor		
Jose Hermes Rincon	Conductor		
Luis carlos Estrada	Conductor		
Saul fernando Ortiz	Conductor		
Rafael Franco Forero	Conductor		
Diego Fernando Manjarrez	Conductor		
Edgar William Gonzalez	Conductor		
Miller Ramos Trujillo	Conductor		
Jose Antonio Valenda	Conductor		
Alexander Perdomo Villa	Conductor		
Carlos Guillermo Zapata	Conductor		
Jose Bendil Lopez	Conductor		
Jorge Elicer Tovar	Conductor		
Gustavo Patiño Hernandez	Conductor		
Fabio Milton Lozano	Conductor		
William Romero Goyes	Conductor		
Alfonso Ayala Villanueva	Conductor		
Daniel Yamit Paez	Conductor		
Esneyder Hernandez	Conductor		

	REGISTRO DE ASISTENCIA		Código: F-RA-MC
			Fecha: 6 Marzo 2017
			Version: 1
INDUCCIÓN <input type="checkbox"/>	CAPACITACIÓN	REUNION <input type="checkbox"/>	
REINDUCCIÓN <input type="checkbox"/>	CHARLA DE SEGURIDAD	OTRO	Realizacion encuesta - PROYECTO ACADEMICO
TEMAS TRATADOS			
Socializacion de encuesta aplicada a personal de la empresa Transcurama, donde se preguntaran temas generales relacionados con la discriminacion laboral por genero.			
Lugar	Fecha	Hora	
Oficina principal y Area de operaciones campo	22/10/2018	01:30 p. m.	
Nombre del capactor	Cargo	Firma	
Angie Laverde Linares	Estudiante Posgrado		
Edwin Gonzalez Florez	Gerente operativo		
Nombres y Apellidos	CARGO	Firma	
Claudia Garzon Gonzales	Coordinador Hseq		
Marien Lizeth Rivera	Gerente administrativa		
Shirley Herrera Rocha	Auxiliar Contable		
Johanna Geronimo Quintiva	Jefe recursos humanos		
Olaine poveda gomez	Auxiliar recursos humanos		
Josmar Gonzalez Trigos	Auxiliar de oficina		
Catalina Ceron Bedoya	Gerente contable		
Camila Terranova Tovar	Supervisora logistica		
Tatiana Garcia Escobar	Inspectora de seguridad vial		
Dayanni Abril Rodriguez	Auxiliar comercial		



POLITICA CONTRA EL ACOSO LABORAL

Transcurama S.A.S busca generar un ambiente de trabajo sano, seguro y adecuado dando alcance a todos los trabajadores y aquellos que se encuentren en las instalaciones donde la empresa preste sus servicios y/o terceros. Por lo tanto promueve un ambiente de trabajo donde no haya lugar al acoso laboral contando con la participación de las partes mencionadas anteriormente. Por lo tanto se establecen las siguientes directrices:

- Brindar información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, por medio de capacitaciones y charlas sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, con el apoyo de la ARL.
- Todo funcionario tiene derecho a trabajar en un entorno libre de toda forma de discriminación y conductas que se puedan considerar hostigamiento, coerción o alteración.
- La empresa también se compromete a establecer actividades tendientes a generar una conciencia colectiva de sana convivencia, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas de los trabajadores vinculados.
- Los responsables de las distintas áreas que componen esta organización fomentarán la exclusión de cualquier tipo de hostigamiento entre las posibles conductas, tanto de dirigir a los trabajadores como de relación de estos entre sí.
- Establecer y vigilar el cumplimiento de las normas dirigidas a prevenir cualquier conducta o comportamiento que implique acoso laboral, a proteger la información que sea recolectada y dar trámite oportuno a los eventos que se presenten a través del Comité de Convivencia Laboral, según resoluciones No. 652 y 1356 de 2012.

Versión: 1
Fecha: 20/10/2018

MISAEEL JAIR TUAY SIGUA
REPRESENTANTE LEGAL

Anexo 5: Formato perfil de cargo

	PERFIL DE CARGO	Código:	F-HSEQ-70
		Fecha:	20/10/2018
		Versión:	1

IDENTIFICACIÓN DEL CARGO	
Nombre del cargo:	Conductor
Área:	Operativa
Jefe inmediato:	Asistente de Transporte y/o Coordinador Operativo
Personal a cargo:	Ninguno
DESCRIPCIÓN DE COMPETENCIAS	
Educación:	Básica primaria o validación de lecto escritura.
Formación:	Manejo defensivo, Primeros Auxilios, Manejo de Extintores, Mecánica básica
Experiencia:	3 años específicos como conductor del tipo de vehículo a conducir (Camioneta 4X4 doble cabina, microbus y buseta). La experiencia puede variar de acuerdo a requisitos por parte del cliente para personal del área de influencia.
Habilidades:	Liderazgo Planeación Orientación a resultados Trabajo en equipo Relaciones interpersonales Apertura al cambio
FUNCIONES	
<ul style="list-style-type: none"> * Cumplir con los requisitos de la empresa, en cuanto a la documentación y reportes. * Cumplir con lo estipulado por las normas de seguridad vial, industrial, salud en el trabajo y ambiente. * Mantener permanente comunicación con el Departamento HSEQ o con el cliente (cuando aplique) para presentar novedades de la jornada de trabajo. * Realizar la inspección diaria del vehículo asignado y reportar las novedades que se presenten. * Registrar y controlar el mantenimiento preventivo del vehículo y de las demás actividades de mantenimiento que se requieran. * Responder por la calidad de los trabajos asignados. * Portar los documentos del vehículo y del conductor, los elementos de protección personal, dotación y los elementos de emergencia adecuadamente. * Informar al jefe inmediato de cualquier anomalía que se detecte en el desarrollo de sus funciones. * Recomendar las acciones que deban aplicarse para el cumplimiento de las metas y objetivos de la dependencia y que busquen mejorar sus actividades de trabajo. * Responder por la conducción de los vehículos, de conformidad con el cronograma establecido por la empresa. * Entregar oportunamente los documentos producto de sus actividades. * Realizar aquellas funciones producto de su iniciativa, la concertación con el jefe inmediato y las que este le asigne dentro del marco de su responsabilidad y de la misión de la Empresa. 	

RESPONSABILIDADES HSE

- * Conocer y aportar al cumplimiento de las políticas internas.
- * Cumplir con lo estipulado en el acta de compromisos del conductor seguro.
- * Buenos hábitos de conducción y comportamiento en la vía.
- * Cuidado de las herramientas y equipos de trabajo.
- * Participación en el proceso de reporte e investigación de actos y condiciones inseguras e incidentes
- * Cumplimiento de las responsabilidades establecidas en la legislación vigente de acuerdo al tipo de transporte.
- * Tener en buenas condiciones de orden y aseo el vehículo.
- * Uso y mantenimiento de los elementos de protección personal.
- * Mantener en buen estado los equipos de seguridad y respuesta a emergencias.
- * Registrar en la planilla todas las novedades que se presenten en la jornada laboral y el tiempo de trabajo.
- * Procurar el cuidado integral de su salud;
- * Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud
- * Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión Integral de la organización.
- * Informar oportunamente acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo.
- * Reportar actos, condiciones inseguras y aspectos ambientales observados durante el desarrollo de sus actividades.
- * Participa en las capacitaciones definidas en el programa de formación y las actividades de los programas de gestión de la organización y del cliente (cuando aplique).
- * Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión integral.
- * Participar en la identificación y evaluación de peligros/riesgos y proponer controles para minimizar los riesgos/impactos de seguridad, salud en el trabajo, seguridad vial y ambiente en su entorno de trabajo.
- * Identificar permanentemente situaciones de emergencia potenciales y reales
- * Atender las señales de alerta que se activen durante una emergencia
- * Participar activamente en todos los simulacros
- * Participar en la investigación de accidentes / incidentes viales y de SSTA.
- * Ejecutar los planes de acción asignados, dando cumplimiento a las acciones correctivas y preventivas
- * Participar en la elección de los representantes del COPASST y comité de convivencia
- * Informar al superior inmediato cuando se prevean o se presenten cambios que puedan afectar su seguridad, salud en el trabajo y la del ambiente
- * No emprender cualquier otro trabajo/actividad para lo cual no ha recibido entrenamiento adecuado o que pueda poner en peligro tanto a la persona, como a sus compañeros de trabajo o instalaciones.
- * Asistir a los exámenes médicos ocupacionales.
- * Acatar con obligatoriedad las recomendaciones formuladas en las inspecciones de HSE.
- * Identificar e Implementar Acciones preventivas y correctivas
- * Participar en los comités de la organización.

AUTORIDAD

Tiene autoridad para la toma de decisiones relacionadas exclusivamente sobre las funciones propias del cargo. Cualquier decisión adicional debe ser consultada con su Jefe Inmediato.

RENDICIÓN DE CUENTAS

Entregar las planillas de operación, preoperacionales, facturas de mantenimiento del vehículo.
Renovar los documentos del vehículo y del conductor (SOAT, tarjeta de operación, seguros, otros).
Entregar las Tarjetas de análisis seguro.


Entrega de perfil:
(Nombre y firma)

Fecha de entrega:

Aprobación Gerencia General:

Fecha de actualización del perfil:

Anexo 6. Formato de evaluación de desempeño

		EVALUACION DEL DESEMPEÑO POR COMPETENCIAS	
NOMBRE DEL EVALUADO: <input type="text"/> CARGO: <input type="text"/> Fecha Evaluación: <input type="text"/>			
PARÁMETROS DE EVALUACIÓN			
VALOR DE CALIFICACIÓN			
Escala		Nivel al que corresponde	
1. NUNCA		1	
2. RARA VEZ		2	
3. ALGUNAS VECES		3	
4. CASI SIEMPRE		4	
5. SIEMPRE		5	
EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS			
Califique con 1 si no cumple o 5 si cumple o se valida			
No.	Competencia	Criterios de evaluación	Calificación
	Educación		
1	Formación		
2	Experiencia		
3	TOTAL CALIFICACIÓN		#¡DIV/0!
RESPONSABILIDADES EN SG-SST			
No.			CALIFIQUE DE 1-5
1	Procurar el cuidado integral de su salud		
2	Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.		
3	Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del SG-SST		
4	Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su s		
5	Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de c		
6	Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del SG-SST		
PROMEDIO COMPETENCIA			#¡DIV/0!
No.	COMPETENCIAS TÉCNICAS		CALIFIQUE DE 1-5
1	Atención al detalle		
2	Atención al público		
3	Autoorganización		
4	Comunicación no verbal		
5	Comunicación oral y escrita		
6	Disciplina		
7	Razonamiento numerico		
8	Sentido de Urgencia		
PROMEDIO COMPETENCIA			#¡DIV/0!

No.	COMPETENCIAS GENERALES	CALIFIQUE DE 1-5
1	Adaptación	
2	Ambición profesional	
3	Análisis	
4	Aprendizaje	
5	Autonomía	
6	Creatividad	
7	Delegación	
8	Flexibilidad	
9	Iniciativa	
10	Integridad	
11	Juicio	
12	Liderazgo	
13	Orientación al servicio	
14	Planificación y Organización	
15	Resolución de problemas	
16	Sociabilidad	
17	Toma de decisiones	
18	Trabajo bajo presión	
19	Trabajo en equipo	
PROMEDIO COMPETENCIA		#¡DIV/0!

COMPETENCIAS	PROMEDIO EVALUACIÓN
COMPETENCIAS TECNICAS	#¡DIV/0!
COMPETENCIAS GENERALES	#¡DIV/0!
TOTAL PROMEDIO	#¡DIV/0!

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

No.	FUNCIONES	CALIFIQUE DE 1-5
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		
PROMEDIO DESEMPEÑO		#¡DIV/0!

EVALUACIÓN FINAL	PESO DE LA VARIABLE	VALOR CALIFICACION
EDUCACIÓN, FORMACIÓN Y EXPERIENCIA	25%	#¡DIV/0!
EVALUACIÓN RESPONSABILIDADES EN SG-SST	25%	#¡DIV/0!
EVALUACIÓN COMPETENCIAS	25%	#¡DIV/0!
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	25%	#¡DIV/0!
NIVEL DE COMPETENCIA		#¡DIV/0!

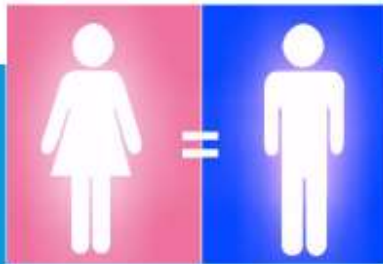
PLAN DE MEJORAMIENTO

No.	Aspectos a Mejorar	Acciones
1		
2		
3		
4		

FIRMA DEL EVALUADO
FIRMA DEL EVALUADOR



DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO



La **discriminación de género** se produce cuando se trata de manera desigual a las personas según su género.

La mayoría de las veces afecta a la mujer.

¿A QUIÉNES AFECTA?

En la mayoría de los casos se da más beneficio al género masculino, pero cualquier persona puede ser la víctima según las condiciones de las que se trate.



¿QUÉ LA CAUSA?



Las razones son variadas, pero lo principal son razones culturales, desde tiempos ancestrales la mujer se ha asociado al hogar y al cuidado de los hijos con lo cual se le han reducido oportunidades de crecimiento en otros ámbitos.

¿QUÉ EFECTOS PRODUCE?

Se ha evidenciado que las mujeres reciben trato desigual en la mayoría de los roles en los que se desempeña; desde la infancia, sus cuidados, sus juegos y juguetes, la educación que reciben, las expectativas educativas y laborales, la vida laboral, salario, posibilidades de ascenso, etc.



PERCEPCIÓN EN EL ÁMBITO ESCOLAR

Algunas frases que se pueden escuchar en los colegios:

"Las mujeres podemos razonar igual que el varón, tenemos iguales derechos aunque no se ejercen"

(Alumna de 4to de secundaria, 15 años)

Esta expresión que denota resignación ante este hecho de discriminación que ella percibe.

"Ellas están queriendo igualarse..."

(Alumno de 5to de secundaria, 17 años)

Da a entender que los hombres son superiores



DIFERENCIAS A NIVEL LABORAL



Desde el cargo al que aspira, la mujer en casi todos los ambientes laborales se trata diferente, menor salario, cargos de menor importancia, discriminación según el número de hijos, la edad de los hijos, el embarazo, los planes de procreación.

Además las posibilidades de participar de capacitaciones para acceder a mejores cargos es limitada, la oportunidad de ascenso es menor.

¿QUÉ PODEMOS HACER?

Lo más importante es tomar conciencia de su existencia, esto se está haciendo en muchos países donde la legislación se ha ido reevaluando y se han tomado medidas al respecto.

Un ejemplo de ello es la creación de leyes contra la violencia doméstica, contra el acoso laboral, contra los crímenes relacionados con el género y la protección de los derechos de la mujer y de la maternidad.



OTRAS MEDIDAS



Este problema debe abordarse desde muchos niveles, a nivel mundial hay campañas en contra de la discriminación, se han establecido políticas en todos los niveles educativos, se crearon secretarías destinadas a atender exclusivamente estos asuntos en muchos países.

La amplia cobertura de los medios informativos se ha encargado de difundir estos temas.

¿Y CÓMO PUEDO YO CONTRIBUIR?

El ejemplo empieza en casa, por lo que se puede concluir que para lograr mayor igualdad no basta sólo con lo que hagan algunas personas, todos debemos ser partícipes de estos cambios, desapegarnos de esas ideas de superioridad masculina y hacer nuestro aporte a la igualdad desde el hogar, con nuestro comportamiento y con la educación que damos a nuestros hijos.



¿QUÉ HACE LA EMPRESA AL RESPECTO?



La empresa vela por el bienestar de sus empleados y la mejoría del clima laboral; entiende la importancia de estas iniciativas, por eso las ha incluido en sus políticas, en los requisitos de contratación, en sus procesos, etc.

Dentro de esta visión se ha iniciado con las capacitaciones en las cuales se divulgan estos temas y se invita al personal a contribuir para lograr la equidad y así mejorar las relaciones interpersonales entre los trabajadores.

Anexo 8. Folleto para entregar a los trabajadores de Transcurama S.A.S.

¿Qué es?

Es toda aquella acción u omisión realizada por personas, grupos o instituciones, que produce y reproduce desigualdades en el acceso a recursos y oportunidades tan disímiles como comida, servicios de salud, educación o empleo, en favor o en contra de un grupo social y sus miembros.

En este caso nos referimos a la ejercida contra las mujeres.



Consecuencias

Las víctimas pueden sufrir no solo las consecuencias sociales, sino que pueden desarrollar otros problemas asociados como baja autoestima, odio, desconfianza, miedo, rechazo, resentimiento, inseguridad, depresión, etc.



Algunas expresiones relacionadas

Todos alguna vez escuchamos frases como:

"Ojalá sea un varón"

"Ya le compré su carrito al niño"

"Es el quinto embarazo, es que sólo tenemos mujercitas"



¿Cómo empieza?

Las más afectadas suelen ser mujeres que desde el hogar sienten este trato diferencial generalmente en su contra. Desde la infancia sus juguetes son para prepararla para rol de ama de casa generalmente, en las escuelas y colegios se van afianzando estas diferencias si no hacemos algo al respecto.

¿Y cómo afecta en lo laboral?

En el ámbito laboral es en donde más diferencias hay ya que se dificulta generalmente a la mujer acceder a mejores cargos, la aspiración salarial usualmente es menor y muchas veces está sujeta a acoso laboral por parte de compañeros y jefes.



¿Dónde se presenta?

La discriminación se presenta a nivel mundial, en algunas culturas los casos son muy dramáticos para las mujeres pues son creencias muy arraigadas en la sociedad y no cuentan con ninguna clase de apoyo, sin embargo, en casi todos los países se ha venido trabajando en iniciativas para luchar contra este fenómeno.



¿Qué se está haciendo al respecto?

Los gobiernos de muchos países, incluyendo el gobierno colombiano, han trabajado en reglamentación sobre estos temas, ejemplo de ello ha sido la creación de leyes contra el acoso laboral, contra la discriminación laboral, la protección del embarazo y de la maternidad.

Si queremos poner nuestro aporte debemos empezar con las conductas que tenemos en nuestros hogares, en el trato que les damos a nuestros hijos, en la educación y en cada acto debemos ponernos en el lugar del otro.

Nuestra meta

Dar a conocer el tema, informar a las personas sobre medidas a tomar en estos casos y que las mujeres sepan que no están solas en esta lucha, hay autoridades y gobiernos trabajando en estos temas.

A la ciudadanía en general hacer una invitación para que se sumen a esta causa en pro del bienestar de nuestras mujeres, que son pieza fundamental de la sociedad.

Elaborado por:
 Ana María Obando
 Angie Laverde Linares
 Diana Wilena Martínez

Discriminación de género

Anexo 9: Ficha de identificación de puestos de trabajo



FICHA DE IDENTIFICACION DE PUESTOS DE TRABAJO
TRANSCURAMA S.A.S

IDENTIFICACION Y LOCALIZACION	
Nombre de la empresa	
Dirección	
Teléfono	
Email	
Persona de Contacto	
Cargo	
Observaciones	

ANALISIS DEL CARGO		
Nombre del cargo:		
Area/ Dependencia		
Horario de trabajo:		
No Horas	Horario:	Turno
Funciones desempeñadas por:	Hombre ____	Mujer ____ Ambos generos ____
Formación y experiencia exigida		
Conocimientos técnicos específicos		
Requiere formación Complementaria?	Si ____ No ____ Cual? _____	

ANALISIS DE TAREAS
Descripción General de las principales funciones del cargo

Descripción detallada de las tareas

Periódicas		
Qué hace?	De qué manera lo hace?	% tiempo

Ocasionales

Qué hace?	De qué manera lo hace?	% tiempo



CONDICIONES DE TRABAJO			
Recursos Materiales			
Maquinaria y/o Equipos	Herramientas	Materiales	EPP

Condiciones Ambientales		Observaciones
Iluminación		
Frio		
Calor		
Ruido		
Humedad		
Temperatura		
Ambiente		

Factores de Riesgo		Observaciones
Maquinaria		
Altura		
Esfuerzo		
Movilidad		
Posición		
Tensión / Ansiedad/ Estrés		
Manipulación		

Factores de Riesgo		Observaciones
Maquinaria y/o Equipo		
Herramientas		
Materiales		
Procesos		
Calidad		
Seguridad		
Personas		
Otros		

Activar Windows
Ir a Configuración de

Relaciones de trabajo		Observaciones
Trabajo individual		
Trabajo Grupal		
Trabajo con Otros		

Otras Evaluaciones del cargo			
Detalle	Si	No	Observaciones
Cumple las características de trabajo decente			
Su remuneración es acorde?			
Si el cargo es realizado por hombres y mujeres, presenta diferencia salarial entre uno y otro?			
Cumple las características de Libertad, equidad, seguridad y dignidad humana			

Conclusión y/o Comentarios

Elaborado por: Ana María Obando
 Angie Laverde Linares
 Diana Milena Martínez

Fecha: 2018-10-22

Anexo 10: Procedimiento para comunicaciones internas y externas del SG-SST

	PROCEDIMIENTO PARA COMUNICACIONES INTERNAS Y EXTERNAS DEL SG-SST	CODIGO -SST-002
		VERSION 00
		Página 1 de 3

1. DISTRIBUCIÓN

Gerencia
 Coordinadores de área
 Todo el Personal Operativo y Oficina Administrativa

2. RESPONSABLE

La Coordinación de seguridad y salud en el trabajo, es el responsable de comunicar a todos los trabajadores sobre los riesgos asociados por cada centro de trabajo y de las normas establecidas para minimizarlos o controlarlos

3. OBJETIVO:

Regular el flujo de las comunicaciones internas y externas relacionadas con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo; los peligros y riesgos, entre los diferentes niveles de la compañía, así como; recibir, documentar, atender sugerencias y responder las inquietudes de las partes interesadas y registrar su decisión.

4. ALCANCE:

El presente procedimiento aplica para todos los trabajadores de Transcurama S.A.S., en todas las áreas y cargos existentes.

Alcanza las actividades relacionadas con:

- Comunicar la política y los objetivos del Sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo a todo el personal de la compañía, así como informar sobre la evolución del SG-SST a todas las partes interesadas.
- Comunicar los resultados de las auditorías y revisiones del SG-SST a todas las partes implicadas.
- Responder a las inquietudes del personal referentes al SG-SST (comunicación interna) y requerimientos de entidades relacionadas con el SG-SST (comunicación externa)

5. LEGISLACIÓN A SOCIA DA

- Decreto 1443 de 2014, Capítulo IV: por el cual se dictan disposiciones para la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST.
- Decreto 1072 de 2016: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, Artículo, 2.2.4.6.14, Artículo 2.2.4.6.16. Parágrafo 3 y Artículo 2.2.4.6.28. Numeral 2.

Elaborado por: ANA MARÍA ORLANDO ANGE LAVERDE LINARES DIANA NELSON MARTINEZ ESTUDIANTE ESP. GIREMOR S.S.T	Revisado por: COORDINADOR RISCO	FECHA: 2016-10-22 Aprobado por: NISSEL JOSÉ TULIY 29904 REPRESENTANTE LEGAL
---	------------------------------------	--

	PROCEDIMIENTO PARA COMUNICACIONES INTERNAS Y EXTERNAS DEL SG-SST	CODIGO -SST-002
		VERSION 00
		Página 2 de 3

- Resolución 1111 de 2017: Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.

- OHSAS 18001:2001: Norma técnica aplicable al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo.

6. GLOSARIO Y DEFINICIONES

- **COMUNICACIÓN:** Proceso de transferencia de información interactiva a través de diferentes canales.

- **CONSULTA:** Proceso a través del cual se requiere la opinión de alguien.

- **PARTICIPACIÓN:** Proceso interactivo orientado a la construcción de una idea, decisión, organización, etc. en el cual las personas aportan valor añadido.

7. PROCEDIMIENTO

7.1 Esquema General:

El proceso de comunicación, puede ser interna o externa a través de los distintos niveles de la empresa.

7.2 Comunicación Interna

La comunicación interna garantiza que todo el personal incluyendo contratistas, conozcan el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, los riesgos a los que se encuentran expuestos, así como los objetivos del Sistema de Gestión y además puedan contribuir al cumplimiento de la Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo y a la mejora continua. También sirve como medio de recepción de sugerencias e información para la revisión de los procedimientos y programas del mismo.

La Coordinación de Seguridad y Salud en el trabajo, a través de los respectivos conductos, difundirá entre el personal la información, resoluciones y novedades relacionadas con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo mediante los siguientes medios:

- Circulares Informativas, boletines
- Correo Institucional
- Capacitaciones, charlas, talleres
- Reunión Copasst

Elaborado por: ANA MARÍA ORLANDO ANGE LAVERDE LINARES DIANA NELSON MARTINEZ ESTUDIANTE ESP. GIREMOR S.S.T	Revisado por: COORDINADOR RISCO	FECHA: 2016-10-22 Aprobado por: NISSEL JOSÉ TULIY 29904 REPRESENTANTE LEGAL
---	------------------------------------	--

	PROCEDIMIENTO PARA COMUNICACIONES INTERNAS Y EXTERNAS DEL SG-SST	CODIGO -SST-002 VERSION 00
		Página 3 de 3



COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL



- Inducción personal nuevo
- Reinducción

Así mismo y con el objeto de que la opinión del personal sea tenida en cuenta, estos canales de comunicación serán utilizados para recoger las inquietudes, opiniones y sugerencias del personal en cuanto al comportamiento del Sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo implementado por la compañía.

Esta información será analizada mensualmente por el responsable de Seguridad y Salud en el trabajo y dará oportuna respuesta al interesado y/o la dará a conocer al personal que considere oportuno.

Las comunicaciones internas deberán tener documentada la gestión y registrar la respuesta y/o decisión tomada.

7.3. Comunicación Externa:

Se considera comunicación externa, toda aquella información que se facilita a las personas que no pertenecen a la estructura de la compañía.

Las comunicaciones externas sobre temas de seguridad y salud en el trabajo pueden tratar, entre otros, los siguientes temas:

- Incidentes y accidentes
- Requerimientos por parte de la ARL
- Acompañamiento por parte de los asesores de la ARL para emisión de Informes técnicos
- Exámenes Médicos Ocupacionales- Periódicos
- Cursos de capacitación relacionados con el SG-SST
- Auditorías
- Demás comunicaciones pertinentes en pro de la mejora del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

8. REGISTRO

Los registros de gestión generados por la aplicación del presente procedimiento serán los siguientes:

- Recopilación de comunicados por sugerencias, opiniones o inquietudes del personal
- Requerimientos de entidades en relación con el SG-SST
- Copia de la respuesta emitida, según sea el caso

Elaborado por: ANA MARÍA O'BANDO ANGE LOVERDE LINARDO DIANA MELBA MARTINEZ ESTUDIANTES CSP. GERENCIA S.S.T	Revisado por: COORDINADOR ISGD	FECHA: 2018-10-22 Aprobado por: NIGEL JUR TUAY SIGUA REPRESENTANTE LEGAL
--	-----------------------------------	---

FORMATO PARA PRESENTAR QUEJAS SOBRE SITUACIONES QUE PUEDAN CONSTITUIR ACOOSO LABORAL O PARA PRESENTAR SUGERENCIAS ANTE EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL DE TRANSCURAMA S.A.S	
Nombre del empleado :	
Documento de identidad:	
Área de trabajo:	
Cargo:	
Correo electrónico:	
Fecha diligenciamiento (dd/mm/aa)	
INSTRUCCIÓN PARA EL DILIGENCIAMIENTO	
Si usted quiere presentar una queja, diligencie el numeral 1. Si usted quiere presentar una sugerencia diligencie el numeral 2.	
1. RELACIÓN DE LOS HECHOS CONSTITUTIVOS DE LA QUEJA: 1.1. Describa todos los elementos en los que se identifiquen las circunstancias de sujeto (quién o quiénes), tiempo (cuándo), modo (cómo), lugar (dónde) y cualquier otra que considere pertinente.	
(De ser necesario el comité podrá solicitarle posteriormente la ampliación de la información ofrecida)	
1.2 ¿Cuenta usted con alguna prueba? ¿(cual(es))?Relaciónelas y adjúntelas	
2. SUGERENCIAS	
2.1 ORIENTADAS A LA ACTIVIDAD DE PREVENCIÓN DE LAS SITUACIONES QUE PUEDAN CONSTITUIR ACOOSO LABORAL Y/O DISCRIMINACIÓN POR GENERO (Capacitación, divulgación, etc.)	
2.2 ORIENTADAS A LA ACTIVIDAD DE CORRECCIÓN DE SITUACIONES QUE PUEDAN CONSTITUIR ACOOSO LABORAL Y/O DISCRIMINACIÓN POR GÉNERO (Manera de presentar las quejas, procesos y/o procedimientos de atención de las quejas, etc.)	
Firma del empleado: Nombre:	

Anexo 11. Presupuesto del proyecto

PRESUPUESTO DE COSTOS PARA DESARROLLO DE PROYECTO ANÁLISIS DE LAS CONDICIONES LABORALES EN LA EMPRESA TRANSCURAMA S.A.S, DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO, UN APOORTE AL FORTALECIMIENTO DE ESTRATEGIAS DE ATENCIÓN DIFERENCIAL

ITEM	DESCRIPCIÓN	COSTO MES UNITARIO	CANTIDAD	COSTO DEL MES	SUBTOTAL
1	PERSONAL OPERATIVO				
1.1.	Asesoría Médico Esp. Garantía calidad	\$ 0.0	1	\$ 0.0	\$ 540.000
2	GASTOS DE VIAJE				
2.1.	Desplazamientos/salidas campo	\$ 180.000	3	\$ 540.000	
3	EQUIPOS DE SISTEMAS Y COMUNICACIÓN				
3.1.	Alquiler Computador Portátil	\$ 100.000	2 und	\$ 200.000	\$ 534.000
3.2.	Alquiler Impresora láser-Punto	\$ 100.000	1 und	\$ 100.000	
3.3.	Alquiler Video Beam	\$ 100.000	1 und	\$ 100.000	
3.4.	Consumo Celular Plan	\$ 44.900	3 planes	\$ 134.000	
4	OTROS COSTOS				
4.1.	Impresión Folletos	\$ 500	30 und	\$ 15.000	\$ 208.900
4.2.	Resmas de papel	\$ 8.700	1 und	\$ 8700	
4.3.	USB	\$ 22.000	1 und	\$ 22.000	
4.4.	A-Z	\$ 3.600	2 und	\$ 7200	
4.5.	Esferos	\$ 6.000	1 Cx12 und	\$ 6.000	
4.6.	Refrigerios	\$ 5.000	30 und	\$150.000	
TOTAL COSTOS DIRECTOS					\$1.282.900

ITEM	DESCRIPCIÓN	COSTO MES UNITARIO	CANTIDAD	COSTO DEL MES	SUBTOTAL
1.	LEGALIZACION DE IMPUESTOS	0	0	0	0
2.	POLIZAS	0	0	0	0
3.	INTERESES	0	0	0	0

TOTAL COSTOS INDIRECTOS	0
--------------------------------	----------