

AGENDA
DE TRABAJO

Empresas, empoderamiento económico de las mujeres y construcción de paz

CON EL APOYO DE:



Pacto Global
Red Colombia



Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad
de Género y el Empoderamiento de las Mujeres

AGENDA DE TRABAJO

Empresas, empoderamiento económico de las mujeres y construcción de paz

Segunda edición, enero 2017



Pacto Global
Red Colombia



Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad
de Género y el Empoderamiento de las Mujeres

CON EL APOYO DE:



FIP
FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ

BOGOTÁ, COLOMBIA
SEGUNDA EDICIÓN, ENERO 2017

ISBN
978-958-59718-0-6

Foto portada
Revista Semana

Diseño y diagramación
Ladoamable Ltda
www.ladoamable.com

Preprensa e impresión
Zetta Comunicadores

Fundación Ideas para la Paz
Calle 100 No. 8ª - 37 Torre A. Of. 305. Bogotá
Tel. (57-1) 218 3449
www.ideaspaz.org / e-mail: fip@ideaspaz.org

Este documento fue elaborado en el área de Empresas y Construcción de Paz de la Fundación Ideas para la Paz (FIP) por **Katja Noordam**, investigadora y **Diana Muñoz**, asistente de investigación, con los aportes de **Paola Castilla** de ONU Mujeres y **Lucy Peñaloza** de Pacto Global Red Colombia.

ENTIDAD DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO Y EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES, ONU MUJERES

Diana Espinosa
Oficial Nacional de Programas

Paola Castilla
Profesional de Apoyo Técnico
Empoderamiento Económico para las Mujeres

FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ (FIP)

Maria Victoria Llorente
Directora

María Lucia Méndez
Directora del Programa de Empresas y Construcción de Paz

Un agradecimiento especial a Ángela Rivas, ex-coordinadora del área de Empresas y Construcción de Paz

PACTO GLOBAL RED COLOMBIA

Lucy Peñaloza
Coordinadora General.
Coordinadora de Red Colombia contra Trabajo Infantil, PRME y WEPS

ESTA PUBLICACIÓN FUE REALIZADA CON EL APOYO DE LA EMBAJADA DE SUECIA (BOGOTÁ)

Contenido

Prólogo	7
Resumen ejecutivo	9
Introducción	13
Bases conceptuales	14
Premisas	15
Principios de Acción en Empresas, Mujeres y Paz	16
Promover entornos laborales incluyentes	17
Alinear la gestión empresarial con el enfoque de derechos humanos, mujeres y paz	23
Emprendimientos para la paz	29
Fortalecimiento de la capacidad institucional de las entidades públicas	39
Ampliación de la ciudadanía	44
Reconciliación y nuevas narrativas	48
Referentes clave	54
Bibliografía	58

Prólogo

Grandes retos se avecinan en la construcción de la paz en Colombia. El país tiene la oportunidad de edificar una sociedad más igualitaria, incorporando las voces de distintos actores y sectores involucrados en las relaciones sociales, políticas y económicas del país. Es fundamental que esta variedad de actores esté presente en las grandes ciudades, las regiones y los territorios más afectados por el conflicto, los cuales poseen múltiples riquezas para ofrecer y sentar las bases de un modelo efectivo de desarrollo sostenible. Una de las mayores oportunidades para obtener los resultados e impactos necesarios en este proceso, se relaciona con el rompimiento de las barreras y eliminación de las brechas y situaciones de violencia y discriminación que día a día tienen que enfrentar las mujeres en el mundo del trabajo y la política.

En las últimas dos décadas, Colombia ha demostrado importantes avances en sus indicadores macroeconómicos. Sin embargo, la desigualdad social no disminuye a la misma velocidad y las brechas de género siguen siendo profundas. De acuerdo con el Global Gender Gap 2015, Colombia presenta una brecha de género del 72.5%, ubicándose en el puesto 42 del ranking mundial. En materia de autonomía económica, por ejemplo, la brecha salarial entre hombres y mujeres es del 20.2% (DANE 2015); la brecha entre hombres y mujeres en la tasa de participación en el mercado laboral se ubica en 19.7 puntos porcentuales (DANE, II Trim. 2016) y la distancia en la tasa de desempleo entre hombres y mujeres es de 4.6 puntos porcentuales (DANE, II Trim. 2016). Adicional a esto, se ha demostrado que las mujeres realizan dos veces más trabajo doméstico y del cuidado no remunerado que los hombres (DANE, ENUT 2013). Asimismo, las cifras en relación con el conflicto armado, nos muestran que las mujeres han sido desproporcionalmente afectadas por la violencia. El 49,6% de las víctimas del conflicto armado registradas son mujeres y niñas, y en relación con los delitos contra la libertad y la integridad sexual, el 89,7% de las víctimas son mujeres (RNI-RUV, agosto 2016).

Las anteriores cifras son una clara evidencia de que el empoderamiento de las mujeres es un desafío para la economía y el desarrollo, dadas las desigualdades entre hombres y mujeres, y requiere del trabajo articulado de gobiernos, sector privado, academia y sociedad civil. Para ello, quisiera destacar que la Agenda Global 2030, compuesta por los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, nos plantea importantes retos, uno de los más importantes es lograr un planeta 50-50 en términos de igualdad de género para el año 2030.

Bajo esta premisa la Fundación Ideas para la Paz, Pacto Global Red Colombia y ONU Mujeres, con el apoyo de la Embajada de Suecia, han elaborado el presente documento con miras a generar herramientas dirigidas al trabajo del sector privado en cuanto a igualdad de género y derechos de las mujeres, elementos vitales para lograr el desarrollo sostenible y el crecimiento económico sostenido, con inclusión y equidad.

Esta Agenda es una poderosa caja de herramientas que, a través de seis principios, permite a las empresas identificar y poner en marcha políticas, acciones e iniciativas que contribuyen a establecer espacios más armónicos, pacíficos y libres de discriminación. Los compromisos y acciones que se proponen se relacionan con el cierre de las brechas de género en el ámbito laboral, el respeto de los derechos humanos de las mujeres, la prevención de las violencias basadas en género, el fortalecimiento de las iniciativas de emprendimiento, la interrelación con las entidades públicas en materia de inclusión e igualdad de género, y la promoción de la participación democrática y ciudadana de las mujeres, todo ello en el marco de la construcción de paz y la reconciliación.

El conflicto armado ha tenido impacto en numerosas regiones del país. Sin embargo, las mujeres han soportado un gran peso de esta carga. Esta es la razón para crear nuevas redes que nos permitan participar, armonizar y construir el país en el que todas y todos quieren vivir. En la cimentación de estas bases es fundamental la fuerza y soporte que brindan las empresas de todos los sectores y niveles, para impulsar la reconstrucción de los territorios de la mano con las entidades gubernamentales y la sociedad civil.

La *“Agenda de Trabajo en Empresas, Empoderamiento económico de las Mujeres y Construcción de Paz”* se traduce en una apuesta concreta de transformación y aporte desde la gestión empresarial en beneficio de las mujeres, los hombres y de las futuras generaciones de nuestro país. Por esta razón queremos invitarlos a adoptarla e implementarla tanto al interior de las empresas y organizaciones, como en las comunidades y en los territorios, para contribuir a la superación de las desigualdades de género y al reconocimiento del papel fundamental que tienen las mujeres en la construcción de una sociedad más igualitaria y en paz.

Belén Sanz Luque

Representante País ONU Mujeres

Resumen ejecutivo

A continuación se describen, de manera resumida, los seis **Principios de acción** en materia de Empresas, Empoderamiento Económico de Mujeres y Construcción de Paz, que encontrará en esta agenda.

1. Promover entornos laborales incluyentes

Las empresas se comprometerán con la generación de entornos laborales incluyentes, libres de discriminación, acoso y violencia, que favorezcan la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres, con especial enfoque en mujeres desvinculadas y afectadas por el conflicto.

Acciones:

- 1.1. Políticas incluyentes de empleo y retención de trabajadores y trabajadoras
- 1.2. Entornos seguros y tolerancia cero hacia el acoso sexual en el lugar de trabajo
- 1.3. Promover el balance entre la vida laboral y las responsabilidades familiares

2. Alinear la gestión empresarial con el enfoque de derechos humanos, mujeres y paz

Las empresas integrarán en su gestión y cultura organizacional un enfoque de derechos humanos y derechos de las mujeres como componente integral de la construcción de paz.

Acciones

- 2.1. Compromiso de alto nivel, incorporado en la operación y la inversión social

2.2. Evaluación y mitigación de impactos negativos en los derechos de hombres y mujeres, y mecanismos de remedio efectivos

2.3. Promoción del enfoque de derechos de mujeres y paz en la cadena de valor

3. Emprendimientos para la paz

Como parte integral de sus estrategias en emprendimientos que promueven la construcción de paz, las empresas favorecerán la inclusión y el empoderamiento económico de las mujeres en su cadena de valor y por medio de acciones de inversión en sus áreas de influencia.

Acciones:

3.1. Promoción de microempresas y proyectos productivos liderados por mujeres

3.2. Implementación de modelos de negocios inclusivos que favorezcan mujeres productoras y consumidoras

3.3. Acceso y uso productivo de tierras y recursos naturales en igualdad de condiciones

3.4. Acceso a modalidades de financiación de los negocios y proyectos productivos de mujeres

4. Fortalecimiento de la capacidad institucional de las entidades públicas

Las empresas contribuirán al fortalecimiento institucional de las entidades públicas en sus áreas de influencia y al diseño e implementación de políticas y planes de desarrollo que sean sensibles al género.

Acciones:

4.1. Fortalecimiento de la institucionalidad pública con enfoque en la igualdad de género y los derechos de las mujeres

4.2. Incidencia en políticas públicas que promuevan la inclusión y equidad de las mujeres

5. Ampliación de la ciudadanía

Las empresas promoverán la participación democrática de las mujeres como ciudadanas activas y autónomas en la toma de decisiones sobre asuntos económicos, sociales, políticos, culturales y ambientales que afectan sus vidas, en igualdad de condiciones a los hombres.

Acciones:

5.1. Fomento de la participación ciudadana y la participación política de mujeres

6. Reconciliación y nuevas narrativas

Las empresas promoverán la reconciliación en el lugar del trabajo y en su área de influencia, así como la construcción de nuevas narrativas que sean incluyentes en relación con las mujeres afectadas directa e indirectamente por el conflicto.

Acciones:

6.1. Promoción de acciones al interior de la organización para la reconciliación y la convivencia, con especial atención en las mujeres

6.2. Acciones de reconciliación en el área de influencia de la empresa y su cadena de valor sensibles al papel de la mujer



Introducción

En el presente documento se plasman los seis principios de acción que contempla la Agenda de trabajo en Empresas, Empoderamiento Económico de las Mujeres y Construcción de Paz. Con esto, la Agenda tiene como propósito ayudar a las empresas en sus estrategias de construcción de paz y promoción del respeto de los derechos humanos, con énfasis en la inclusión y el empoderamiento económico de las mujeres y la superación de brechas de género el nuevo contexto que enmarca al país.

La Agenda abarca diferentes niveles de intervención, tanto las acciones que las empresas pueden implementar en el interior de su organización y en su área de influencia, como las que pueden efectuar en alianzas con otras empresas, así como con los sectores público y social. La Agenda tiene un enfoque propositivo y práctico, priorizando el Qué y el Cómo. Su propósito es propiciar en el sector privado colombiano, pautas para la alineación de su gestión y sus acciones en materia de inclusión y el empoderamiento económico de mujeres de cara a la construcción de una paz duradera.



Bases conceptuales

La Agenda de trabajo en Empresas, Empoderamiento Económico de las Mujeres y Construcción de Paz que proponemos, se construyó a partir de las líneas de acción para potenciar la fuerza empresarial para la paz, establecidas en el documento *“La Oportunidad de la Paz: Una propuesta de transformación”* (Fundación Ideas para la Paz -FIP-, 2015), las líneas de acción plasmadas en la Herramienta Empresa, Paz y Empoderamiento de la Mujer (FIP & ONU Mujeres, 2015), así como los referentes teóricos y normativos incluidos en la herramienta, y en los *“Principios para el Empoderamiento de las Mujeres”* (Pacto Global & ONUM, 2011). Asimismo, se alimenta del trabajo adelantado por ONU Mujeres en materia de empoderamiento económico de mujeres en Colombia y de los hallazgos de las investigaciones de campo llevadas a cabo por la FIP en el marco del convenio con ONUM.

Finalmente, la Agenda busca la alineación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas (ODS) que entraron en vigor en enero de 2016, y además, ser coherente con las políticas y programas del Gobierno en materia de construcción de paz, promoción de la equidad de género, y competitividad e innovación.



Premisas

Estudios internacionales evidencian que las sociedades en donde las mujeres participan en igualdad de condiciones, en múltiples ámbitos de la vida, tienen menos probabilidad de sufrir conflictos armados. Por esto, la plena inclusión de las mujeres a todos los niveles –económico, social, político, entre otros– es vital para lograr una paz duradera en el país. Sin embargo, las colombianas afrontan obstáculos sistémicos que han impedido su participación equitativa en todas estas esferas. Asimismo, las consecuencias del conflicto y la violencia tienen grandes repercusiones en las mujeres, los niños y las niñas, que muchas veces son invisibilizadas y no suficientemente atendidas.

Por otro lado, como efecto de la ausencia de hombres debido a su involucramiento en las hostilidades, muchas veces las mujeres asumen papeles protagónicos en ámbitos tradicionalmente reservados para ellos. Es en estos contextos que se vislumbra el potencial que tienen las mujeres como agentes de cambio y aportantes cruciales a la construcción de una paz sostenible. El actual escenario de aproximación del postconflicto y de diversas regiones en donde el cese de las hostilidades ya es un hecho, brinda oportunidades únicas de construir nuevas realidades, más allá del restablecimiento de la situación anterior.

Es en este marco que está pensada la Agenda de trabajo en Empresas, Empoderamiento Económico de Mujeres y Construcción de Paz.



Principios de Acción en Empresas, Mujeres y Paz

A continuación se describen los seis Principios de Acción en materia de Empresas, Empoderamiento Económico de Mujeres y Construcción de Paz. Para cada principio de acción se contemplan varias acciones prioritarias – el Qué –, con sus retos y oportunidades, seguido por las pautas para el Cómo: los pasos a seguir para implementar estas acciones.

1. Promover entornos laborales incluyentes
2. Alinear la gestión empresarial con el enfoque de derechos humanos, mujeres y paz
3. Emprendimientos para la paz
4. Fortalecimiento de la capacidad institucional de las entidades públicas
5. Ampliación de la ciudadanía
6. Reconciliación y nuevas narrativas

01 Promover entornos laborales incluyentes



Las empresas se comprometerán con la generación de entornos laborales incluyentes, libres de discriminación, acoso y violencia, que favorezcan la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres, con especial enfoque en mujeres desvinculadas y afectadas por el conflicto.



Acciones prioritarias

1.1. Políticas incluyentes de empleo y retención de trabajadores y trabajadoras: La empresa cuenta con políticas y prácticas de empleo que priorizan la búsqueda y contratación de mujeres, entre ellas, las afectadas, desvinculadas o vulnerables en razón del conflicto.

Retos

Si bien cada vez más empresas en Colombia cuentan con un compromiso explícito con la igualdad de género y la inclusión laboral de mujeres, en la práctica no siempre resulta fácil incorporar este compromiso en acciones y resultados concretos. En zonas de operación afectadas por el conflicto, los retos son aún más grandes. La contratación local de mujeres en estos contextos se puede dificultar debido a factores como brechas entre las capacidades profesionales que requiere la empresa y los niveles de formación de la mano de obra femenina en el área de influencia de la empresa, o la integración laboral de mujeres excombatientes se puede complicar como consecuencia de miedos y prejuicios entre los trabajadores que las deben incluir en sus equipos.

Oportunidades

Un liderazgo corporativo que promueve de manera activa la equidad de género en la empresa, con especial sensibilidad hacia la integración de mujeres de contextos afectados por el conflicto, se considera clave para fomentar una cultura organizacional inclusiva y propicia para la paz, libre de prejuicios y discriminación. Asimismo, el empleo y la generación de ingresos dignos fortalecen la autonomía económica de las mujeres, lo que puede incidir positivamente en la reducción de su vulnerabilidad ante violencias en su contra en el ámbito familiar. Por otro lado, estudios de organizaciones como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), McKinsey, Deloitte y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), revelan la importancia de la inclusión de personal femenino en todos los niveles de la empresa. Específicamente, su participación equitativa en cargos y espacios de toma de decisiones, puede incidir positivamente en la capacidad de innovación y en el rendimiento de una compañía. Así, la equidad de género en el lugar de trabajo aporta al desarrollo económico necesario para garantizar la construcción y mantenimiento de una paz sostenible en las regiones más afectadas por el conflicto.

¿Cómo hacerlo?

- Políticas, procedimientos y prácticas que promuevan la representación equitativa de hombres y mujeres en todos los cargos, en todos los niveles y áreas de operación, incluyendo posiciones de toma de decisiones, así como en

puestos que tradicionalmente son considerados más aptos para hombres. En este esfuerzo, las empresas deben favorecer, en la medida de lo posible, a mujeres provenientes de zonas y grupos afectados por el conflicto.

- Políticas que garanticen remuneración igual por trabajo igual entre mujeres y hombres, así como la igualdad de oportunidades en formación y desarrollo profesional, sin distinción por etnia, convicciones religiosas o ideológicas, procedencia o situación de afectación o vulnerabilidad en razón del conflicto.
- Programas para la promoción de la empleabilidad de mujeres locales, que abarquen acciones como la formación vocacional y que se complementen con capacitación en destrezas personales como autoestima y trabajo en equipo, así como acompañamiento psicosocial para superar barreras relacionadas con violencias vividas, en caso de ser pertinente.
- Políticas, prácticas y fomento de una cultura organizacional que promuevan la no-discriminación de las mujeres, con especial enfoque en la prevención de discriminación de trabajadoras afectadas o desvinculadas del conflicto.
- Aprovechar espacios de coordinación y articulación entre actores privados, públicos y sociales en los territorios, para generar sinergias y aunar esfuerzos en torno de la reducción de las brechas de género en el mercado laboral.

1.2. Entornos seguros y tolerancia cero hacia el acoso sexual en el lugar de trabajo: La empresa toma las medidas adecuadas para crear un entorno de trabajo seguro que tenga en cuenta los impactos diferenciales para las mujeres y, en caso de operar en un contexto de conflicto armado o conflicto social, con especial enfoque en mitigar los riesgos de inseguridad asociados.

Retos

Cada vez más las empresas cuentan con programas de seguridad y salud ocupacional para sus trabajadores y comités que vigilan la implementación de acciones al respecto. Sin embargo, en muchos casos estos comités no contemplan la participación representativa de mujeres o las estrategias desarrolladas carecen de una perspectiva de género. Por esto, las acciones implementadas a menudo desconocen aquellos asuntos específicos que puedan poner en riesgo la salud o seguridad de las mujeres vinculadas a la empresa. Asimismo, especialmente en áreas afectadas por violencia y conflicto, es pertinente que las compañías tomen en cuenta y mitiguen los

riesgos que enfrentan tanto los hombres como las mujeres en materia de seguridad dentro de las instalaciones de la empresa y en sus alrededores. Por otro lado, se ha identificado que en Colombia muchos casos de acoso laboral y sexual contra mujeres se han invisibilizado por múltiples razones, entre estas, falta de conocimiento de los derechos de mujeres trabajadoras o miedo de denunciar casos de acoso para evitar eventuales repercusiones.

Oportunidades

El cese de hostilidades en muchas regiones y la consolidación de estos territorios, propician contextos más favorables para la seguridad de las mujeres. Si bien el riesgo de violencias no relacionadas con el conflicto sigue vigente, es importante aprovechar la coyuntura para la promoción de entornos más seguros para mujeres que trabajan en las empresas o están vinculadas a su cadena de valor. En este sentido, una combinación de medidas físicas, procedimientos, y liderazgo empresarial es clave para mejorar las condiciones de salud y seguridad para mujeres, sobre todo en lugares afectados por el conflicto. Un sitio de trabajo seguro y saludable promueve el libre y pleno desarrollo profesional de las empleadas y contratadas de la empresa y favorece la atracción de nuevos talentos entre las aspirantes.

¿Cómo hacerlo?

- Políticas y prácticas de tolerancia cero hacia la violencia y el acoso en el lugar de trabajo que sean implementadas por todos los trabajadores, hombres y mujeres, en todos los niveles organizacionales y centros de operación, incluyendo las empresas en la cadena de valor.
- Mecanismos confidenciales de prevención, recepción y procesamiento de quejas, y remediación efectiva en caso de incidentes ocurridos. Estos mecanismos deben ser complementados por medidas de prevención de repercusiones negativas que puedan llevar estas quejas para, por ejemplo, el buen nombre o las posibilidades de ascenso dentro de la empresa.
- Medidas físicas para crear entornos saludables y seguros en el interior de la compañía y en las cercanías de sus instalaciones, con especial atención a condiciones de salud y seguridad para mujeres (por ejemplo: realizar inversiones en infraestructura dentro de las instalaciones de las compañías que garanticen espacios iluminados, confortables y seguros).
- Desarrollar estrategias de prevención y atención en caso de migración generada por proyectos de desarrollo económico hacia las zonas en donde la empresa implementa estos proyectos, para prevenir y atender los impactos

negativos que esta migración puede causar en salud, seguridad y derechos de mujeres, niños y niñas (como por ejemplo aumentos de índices de explotación comercial sexual). Estos programas deben contemplar campañas de información y sensibilización, así como acompañamiento psicosocial y de salud en caso de afectaciones identificadas.

- Facilitar el seguro médico y servicios de salud pertinentes para las trabajadoras, incluyendo aquellas en la cadena de valor, con especial atención a las afectadas física o psicológicamente por el conflicto o por la violencia intrafamiliar.
- Formación de empleados y contratistas sobre el derecho a una vida libre de violencia y temas relacionados con la violencia contra mujeres en contextos laborales, familiares y de conflicto armado y social, así como fortalecimiento de capacidades para detectar y prevenir dichas violencias. Asimismo, acompañar estas medidas con campañas de sensibilización dentro la empresa y en su área de intervención, para la prevención de todo tipo de violencias contra las mujeres.
- Implementación de transportes subvencionados o asumidos por las empresas en lugares de trabajo ubicados en zonas distantes de los centros urbanos o con dificultades para los servicios de transporte público, teniendo en cuenta la posibilidad del desarrollo de jornadas laborales en horarios nocturnos.

1.3. Promover el balance entre la vida laboral y las responsabilidades familiares: La empresa cuenta con políticas y facilidades para que los trabajadores, hombres y mujeres, puedan conciliar mejor su tiempo laboral con las responsabilidades del cuidado y el hogar. Además, contempla incentivos especiales para que los hombres hagan uso de estas facilidades.

Retos

Una barrera importante que encuentran las mujeres que desean participar en el mercado laboral y así aportar a la reconstrucción socioeconómica de zonas afectadas por el conflicto, es la dificultad encontrada a la hora de combinar responsabilidades familiares y del hogar con su vida laboral. En escenarios donde por diversas razones, entre ellas, patrones socioculturales tradicionales, la carga de cuidar el hogar y la familia recae plenamente en las mujeres, se evidencia que estas tienden a abandonar sus trabajos de forma permanente o por periodos importantes, lo que dificulta su

reinserción posterior en el mercado laboral. Si bien es cierto que en centros urbanizados se evidencian cambios en la distribución de roles entre hombres y mujeres, en las zonas rurales y socioeconómicamente marginadas persisten patrones tradicionales que frenan la inclusión laboral de las mujeres en condiciones de equidad.

Oportunidades

Las empresas pueden apoyar activamente la creciente consciencia entre hombres y mujeres respecto a la necesidad de compartir roles relacionados con el cuidado, como aporte clave al equilibrio de responsabilidades y oportunidades en contextos de construcción de paz. Disminuyendo las barreras que impiden la plena participación laboral de las mujeres, lograrán potenciar la importante fuerza laboral que ellas representan en estos escenarios.

Además, la conciliación de la vida personal y laboral se sitúa como un factor clave para la mejora de la reputación corporativa y para el aumento de la productividad, gracias a equipos motivados y satisfechos, la atracción y retención del mejor talento humano y la disminución del absentismo laboral. Las medidas de conciliación familiar y profesional más valoradas por los trabajadores están relacionadas con la flexibilidad de horarios de entrada y salida, vacaciones y la flexibilidad espacial o teletrabajo, entre otros.

¿Cómo hacerlo?

- Políticas y procedimientos para la promoción de la responsabilidad compartida entre hombres y mujeres en relación con el trabajo, el hogar y la familia, como horarios flexibles tanto para mujeres como hombres. Asimismo, introducir incentivos para estimular el uso de las facilidades de conciliación entre el trabajo y la vida familiar por los hombres (por ejemplo, permisos parentales).
- Disponibilidad de salas de lactancia y acceso a servicios de cuidado infantil y de personas mayores, familiares con discapacidad y otras personas dependientes, que sean de fácil acceso y de calidad.
- Políticas y procedimientos que garantizan acceso igualitario al empleo así como a condiciones de trabajo, promoción y ascenso en la empresa para mujeres en estado de embarazo y madres cabeza de familia.

02

Alinear la gestión empresarial con el enfoque de derechos humanos, mujeres y paz



Las empresas integrarán en su gestión y cultura organizacional un enfoque de derechos humanos y derechos de las mujeres como componente integral de la construcción de paz.



Acciones prioritarias

2.1 Compromiso de alto nivel, incorporado en la operación y la inversión social: Desde su más alto nivel, la empresa ha formulado de manera explícita su compromiso con la promoción de derechos humanos e igualdad de las mujeres como enfoque transversal de sus acciones para la construcción de paz. Este compromiso está integrado en sus políticas, procesos, operaciones y actividades de inversión social.

Retos

Si bien muchas empresas apoyan el esfuerzo conjunto que implica la construcción de paz sostenible en el país, pocas han incorporado el enfoque de paz como componente integral en su gestión. Aún menor es el número de empresas que han incluido la equidad de género y el empoderamiento económico de las mujeres en sus estrategias para la construcción de paz. Por otro lado, se evidencia que cada vez más compañías en Colombia cuentan con políticas o lineamientos en materia de derechos humanos. Con esto, dan un primer paso importante para aportar a la paz, pues de acuerdo con estadísticas internacionales existe una relación entre el respeto de los derechos humanos en las sociedades y la disminución del riesgo de conflictos sociales y armados.

A pesar de estos avances, las empresas pueden robustecer aún más su compromiso con la construcción de una paz sostenible que incluya de manera plena y equitativa a las mujeres, mediante la definición de objetivos e indicadores de impacto claros, y mediante el desarrollo de estrategias alineadas con las características específicas en sus áreas de influencia.

Oportunidades

El creciente compromiso desde el sector privado con la construcción de paz brinda un contexto propicio para la alineación de los derechos de las mujeres como componente imprescindible para que la paz sea inclusiva, justa y duradera. En este sentido, es clave que desde la alta dirección y los órganos de gobierno de las empresas se promueva una visión integral de paz con equidad de género y respeto de los derechos de mujeres. Este compromiso, incorporado en procesos y acciones concretas transversales en toda la empresa, es un aporte clave a la transformación de algunas de las causas estructurales del conflicto

¿Cómo hacerlo?

- Formular el *business case* o caso de negocio para la paz con enfoque de género, que esté alineado con la misión de la empresa y su actividad princi-

pal. Este caso de negocio abarca las transformaciones que aspira lograr la compañía para promover la inclusión de las mujeres como aporte a una paz sostenible. Asimismo, incluye la definición de metas e indicadores de impacto, y la identificación de inversiones necesarias y beneficios económicos para la empresa.

- Adhesión a normas, compromisos y marcos nacionales e internacionales de derechos humanos, derechos y promoción de igualdad de mujeres, y promoción de paz, como por ejemplo los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (ONUM y Pacto Global) o Equipares (PNUD, Ministerio de Trabajo). Estos compromisos deben estar incorporados en procesos, funciones, y mecanismos de evaluación y control.
- Impulsar y participar en iniciativas conjuntas que promuevan los derechos de mujeres a nivel local, regional o nacional, como planes de acción sectoriales o alianzas público-privadas para la inclusión.
- Acciones en todos los niveles de la organización y en todas las ubicaciones geográficas, para difundir el compromiso con la construcción de paz e igualdad de las mujeres y promover su interiorización entre todos los empleados y contratistas de la empresa.

2.2 Evaluación y mitigación de impactos negativos en los derechos de hombres y mujeres, y mecanismos de remedio efectivos: La empresa evalúa cómo sus políticas y acciones pueden afectar de manera diferencial los derechos de las mujeres en su área de influencia, y entre ellas a diferentes grupos, como mujeres en situación de desplazamiento, madres cabeza de familia, excombatientes o mujeres de procedencia étnica y vulnerables en razón del conflicto. Asimismo, la empresa toma medidas para mitigar el riesgo de impactos negativos y propicia remedio efectivo en caso de afectaciones relacionadas directa o indirectamente con su operación.

Retos

El análisis de riesgos e impactos en los grupos de interés de las empresas, si se hace, pocas veces incluye indicadores de derechos humanos o indicadores diferenciados por género. No obstante, las acciones empresariales pueden generar impactos no previstos en diferentes poblaciones, entre ellas las mujeres, especialmente en contextos de inestabilidad como zonas afectadas por el conflicto. Asimismo, los riesgos e impactos pueden ser diversos para los diferentes grupos de mujeres, dependiendo, por ejemplo, de su procedencia étnica o las experiencias de conflicto vividas.

Un componente clave de una gestión empresarial atenta a los derechos humanos debe ser la debida diligencia, que incluye, entre otros, la mitigación de riesgos de afectación de los derechos que puedan generar la empresa o sus proveedores, así como el remedio efectivo para personas afectadas. Esta debida diligencia debe prestar especial atención a los riesgos de derechos de mujeres y niñas, tomando en cuenta su alta vulnerabilidad en contextos afectados por el conflicto. Sin embargo, hasta el momento aún son pocas las compañías que están integrando el enfoque de derechos humanos en su operación.

Otro componente de una gestión responsable de riesgos en derechos humanos son los mecanismos de recepción y respuesta en caso de afectación de derechos desde las comunidades y las mujeres. En muchas empresas los canales para expresar inquietudes, quejas o reclamos al respecto no están bien desarrollados o no son de conocimiento de las poblaciones locales. Esto afecta de manera especial a las mujeres, quienes en esos contextos suelen ser las menos propensas a expresar sus necesidades y reclamar sus derechos. La garantía de confidencialidad y de rutas eficaces para procesar quejas y reclamos, sin el riesgo a repercusiones que puedan afectar la reputación, el bienestar o incluso la seguridad de aquellas que los han expresado, es un reto importante.

Oportunidades

Una gestión de riesgos e impactos con un enfoque de género puede ayudar a que la operación empresarial y su inversión social no afecten de manera negativa el goce de derechos de mujeres y niñas. Muchas empresas ya cuentan con sistemas de gestión de riesgos, que permiten la incorporación de indicadores en esta materia. En algunos casos, es conveniente desarrollar sistemas de gestión de riesgos nuevos o adicionales, con enfoque específico en la evaluación de oportunidades e impactos en derechos de mujeres. Asimismo, los canales de quejas y reclamos que ya existen en muchas compañías, se pueden complementar con mecanismos específicos para la recepción y el procesamiento de quejas relacionadas con los derechos humanos y derechos de mujeres.

¿Cómo hacerlo?

- Inclusión de un enfoque de derechos de mujeres en los análisis de riesgos e impactos de la empresa, que permite identificar y mitigar las afectaciones reales o potenciales que esta pueda tener sobre mujeres y niñas en el área de influencia. Este análisis debe tener un enfoque diferenciado, sensible a posibles impactos sobre los derechos de mujeres afectadas, desvinculadas o vulnerables en razón del conflicto. Para identificar posibles cambios en el contexto, el análisis de riesgos e impactos se debe efectuar periódicamente.

- Desarrollar mecanismos de quejas y reclamos en derechos humanos, que sean fácilmente accesibles y de conocimiento no solo de las y los empleados de la empresa, sino también de las comunidades en sus zonas de influencia. Estos mecanismos deben garantizar la confidencialidad y contar con rutas de procesamiento y provisión de respuestas oportunas y efectivas.
- Hacer seguimiento a las medidas de mitigación de riesgos y respuestas en caso de afectaciones de derechos de las mujeres, con base en indicadores previamente establecidos, e incorporar los resultados y lecciones aprendidas en los procesos de mejora de la gestión.

2.3 Promoción del enfoque de derechos de mujeres y paz en la cadena de valor: La empresa promueve el respeto de los derechos de las mujeres en su cadena de valor, evalúa el desempeño de sus proveedores al respecto y toma medidas en caso de afectaciones de estos derechos.

Retos

La identificación, evaluación y mitigación de riesgos e impactos de los derechos humanos y derechos laborales en la cadena de valor, es una práctica incipiente en el sector privado del país. Esto, a pesar del alto riesgo de infracción de estos derechos en muchos sectores económicos, entre otros aquellos que tienen su actividad principal en zonas rurales y están llamados a aportar al desarrollo socioeconómico en el post-conflicto. Si bien se evidencian avances en el reconocimiento desde las empresas de su responsabilidad en la materia, en las cadenas de valor todavía se siguen presentando numerosos casos de discriminación, trabajo infantil y trabajo forzado, entre otros. En muchos casos, las víctimas de este tipo de vulneraciones de los derechos humanos y laborales son mujeres y niñas.

Oportunidades

Las empresas de la cadena de valor, muchas veces, son las que actúan en nombre de la compañía y en este sentido representan la cara visible de la misma entre las comunidades locales y otros grupos de interés. Por esto, la capacitación de proveedores y distribuidores, la inclusión de cláusulas en relación con los derechos humanos y acciones para la promoción de paz en los contratos de abastecimiento, y la evaluación de proveedores con base en criterios relacionados, son medidas importantes que permiten ampliar el alcance de la empresa en la construcción de paz sostenible con enfoque de género.

¿Cómo hacerlo?

- Políticas y procedimientos para la prohibición y prevención de la discriminación, el trabajo infantil, trabajo forzado y la explotación sexual comercial, así como la promoción del respeto de los derechos de las mujeres, niñas y niños en la cadena de valor. Para esto, se recomiendan medidas como cláusulas contractuales, establecimiento de indicadores de desempeño, incentivos y acciones de castigo en caso de incumplimiento.
- Mecanismos de evaluación del desempeño de proveedores y distribuidores, implementada periódicamente y toma de medidas efectivas en caso de afectaciones de los derechos, desde la misma empresa o bien por el proveedor involucrado directamente.
- Capacitaciones y fortalecimiento de capacidades de los proveedores y distribuidores en materia de derechos de las mujeres y las niñas con especial enfoque en los riesgos de afectaciones de estos derechos en contextos de conflicto y violencia.

03

Emprendimientos para la paz



Como parte integral de sus estrategias en emprendimientos que promueven la construcción de paz, las empresas favorecerán la inclusión y el empoderamiento económico de las mujeres en su cadena de valor y por medio de acciones de inversión en sus áreas de influencia.



Acciones prioritarias

3.1 Promoción de microempresas y proyectos productivos liderados por mujeres: Mediante diversas acciones de desarrollo, fortalecimiento y acompañamiento, las empresas apoyan iniciativas de microemprendimiento y proyectos productivos de mujeres locales en su área de influencia.

Retos

Si bien muchas empresas realizan inversión social apoyando a pequeños negocios locales y proyectos productivos de mujeres en su área de influencia, no siempre se tienen en cuenta factores que puedan garantizar la sostenibilidad de estos negocios. Bien intencionados e impulsados por motivos filantrópicos, se evidencia que muchas veces estas iniciativas económicas no responden a las lógicas del mercado y, además, no logran hacer un aporte significativo a la emancipación económica de las mujeres.

Por un lado, el *matching* entre la oferta de las iniciativas económicas y la demanda real en los mercados locales o regionales, la calidad y el volumen de la producción, así como el aseguramiento de canales de distribución y comercialización eficientes y rentables para los productos y servicios generados, son solo algunos de los factores que dificultan la viabilidad económica de estas iniciativas. Por otro lado, se evidencia que el rol de las mujeres liderando o vinculadas a este tipo de negocios muchas veces es limitado a los procesos productivos de base que generan poco valor añadido, por ejemplo, en trabajos no calificados como sembrar y cosechar, labores relacionadas con el hogar y con las artes manuales, como coser prendas o servicios de belleza, que no cuentan con innovaciones en procesos, materiales o en los servicios y productos finales.

Oportunidades

La inversión social en emprendimientos de mujeres a nivel local, realizada desde una visión estratégica a largo plazo, aporta de manera significativa al desarrollo socioeconómico en contextos de reconstrucción de territorios donde ha estado presente el conflicto. Por medio de un buen análisis previo de mercados (locales, nacionales e internacionales), así como del potencial de crecimiento de las iniciativas de emprendimiento de mujeres, las empresas pueden identificar cuáles iniciativas son sostenibles desde el punto de vista económico y social. Con base en este análisis, es posible desarrollar planes de negocio que respondan a criterios de mercado sólidos y que estén alineados a una estrategia integral del desarrollo regional. Fortalecer la capacidad de autogestión administrativa y financiera, independiente de la intervención

de la empresa a mediano plazo, es un aspecto clave para garantizar la sostenibilidad de los emprendimientos de mujeres.

Es así que bien gestionado, el apoyo a los pequeños negocios liderados por mujeres en la zona de influencia de la empresa, se vuelve un dinamizador de los mercados locales y un impulsor de la competitividad de aquellas regiones que son tradicionalmente marginadas del mercado nacional. Además, con esto se aporta a disminuir actividades económicas ilegales que fomentan el conflicto y se promueve el desarrollo socioeconómico necesario para una paz duradera.

¿Cómo hacerlo?

- Promover alianzas estratégicas a nivel local y regional, encaminadas a integrar las acciones para el fomento del emprendimiento de mujeres en un esfuerzo coordinado con visión a largo plazo. Estas alianzas entre la empresa y otros actores claves del sector público y privado, deben promover aquellos negocios que se alineen con las dinámicas económicas regionales, respondiendo a las oportunidades de mercado prioritarias y aportando así al aumento de la competitividad regional.
- Fomentar el escalamiento de las iniciativas de negocio de mujeres a mayores niveles de sofisticación para que estas generen mayor valor agregado, por ejemplo, a través de la introducción de procesos de transformación de la materia prima en productos elaborados. Esto, teniendo en cuenta productos y servicios que tradicionalmente han sido prestados por hombres, propiciando una ventana de oportunidad para impulsar las iniciativas de emprendimiento femenino.
- Promover la innovación tecnológica en los procesos de producción y distribución de los proyectos productivos y microemprendimientos de las mujeres, a través de estrategias como la tecnificación de la cosecha o el desarrollo de canales de comercialización digitales.
- Fortalecimiento de las competencias de las mujeres líderes de microempresas y proyectos productivos en áreas que promuevan la diversificación de sus capacidades, más allá del nivel básico del escalonamiento productivo. Esto incluye formación en técnicas, sistemas y otras áreas tradicionalmente consideradas más aptas para los hombres, así como formación en áreas como gerencia empresarial, mercadeo e innovación.

- Acompañamiento de cualquier acción de formación profesional, asistencia técnica e innovación, con fortalecimiento de las destrezas personales de mujeres, como la autoestima, autonomía, el liderazgo y otras competencias que en contextos de marginación socioeconómica y afectación por violencia y conflicto muchas veces no son suficientemente desarrolladas en ellas.
- Inclusión de los hombres pertenecientes al contexto familiar, social y profesional de las mujeres beneficiadas de la inversión en iniciativas económicas de la empresa, para crear la base de aceptación y respaldo necesaria para el éxito de dichas iniciativas, así como para generar redes de apoyo y fomentar la distribución equitativa de cargos y responsabilidades entre las mujeres y hombres directa e indirectamente vinculados a la iniciativa.
- Promover el acceso y la participación de las mujeres en redes profesionales, en niveles directivos de asociaciones productivas y gremiales, y en otros espacios de toma de decisiones en materia económica.
- Articular las iniciativas de negocio lideradas por mujeres y que son apoyadas por la empresa con canales de mercadeo, distribución y comercialización que garanticen la rentabilidad de los productos y servicios generados. Esto incluye acciones asociadas como facilitar la participación en ferias y ruedas de negocios, creación de alianzas comerciales y vinculación a encadenamientos productivos a nivel regional e internacional.

3.2 Implementación de modelos de negocios inclusivos que favorezcan a mujeres productoras y consumidoras: Las empresas desarrollan modelos innovadores de negocios inclusivos, que favorecen la inclusión de productores y consumidores de escasos recursos, con especial enfoque en mujeres desvinculadas, afectadas y vulnerables en razón del conflicto.

Retos

El desarrollo y fortalecimiento de proveedores es una práctica común entre muchas empresas, sin embargo, esta no siempre parte de una visión y una estrategia integral de promoción de negocios inclusivos que generen valor compartido tanto para la empresa como para los productores y consumidores asociados. Más allá de la filantropía corporativa o de enfoques que tiendan a ser asistencialistas, un sólido modelo de negocios inclusivos prioriza la viabilidad económica, además de la sostenibilidad social y ambiental. La incorporación de negocios liderados por mujeres, como parte integral de la cadena de valor de las empresas, así como clientes y consumidoras en

mercados marginados y afectados por el conflicto, es una estrategia potente que permite aportar a la reconstrucción socioeconómica a favor de la paz. No obstante, la inclusión del enfoque de género en los modelos de negocios inclusivos todavía no es una práctica común en el país.

Por otro lado, es cierto que la implementación de estrategias de negocios inclusivos que apuntan a la vinculación de mujeres productoras y consumidoras a veces cuenta con barreras prácticas, relacionadas entre otros con infraestructuras y canales de provisión y distribución deficientes o con niveles inadecuados de capacitación y desarrollo profesional. Sin embargo, aun así las empresas pueden desarrollar una diversidad de acciones que ayuden a superar estas brechas.

Oportunidades

A diferencia de la inversión social en iniciativas económicas de mujeres en la zona de influencia de la empresa, los negocios inclusivos están integrados en la estrategia comercial de la misma y alineados con su actividad económica principal. Este es un modelo de beneficio mutuo basado en la rentabilidad para la empresa y sus socios locales, además de la generación de un beneficio social. Para el desarrollo y la implementación de este modelo con enfoque de género, las empresas se asocian con mujeres de escasos recursos, en calidad de proveedoras, distribuidoras, minoristas, o aliadas comerciales. Por otro lado, desarrollan productos y servicios que atiendan a las necesidades de consumidores en condiciones socioeconómicas precarias, entre estos, las mujeres, a un precio asequible. En este modelo, se prioriza la compra de productos y servicios de origen local, así como la creación y fortalecimiento de redes de distribución locales que integran territorios históricamente aislados y afectados por la violencia.

En razón a que las mujeres –de acuerdo con las estadísticas– lideran las decisiones de compra en los hogares, esto las convierte en una fuerza importante de crecimiento de las empresas. En la medida en que se aumente su poder adquisitivo, gracias a la implementación exitosa de los modelos de negocios inclusivos, se benefician las compañías y se promueve la mejora de las condiciones socioeconómicas en regiones afectadas por el conflicto.

¿Cómo hacerlo?

- Políticas de gestión de la cadena de valor que promuevan la vinculación de empresas, proyectos productivos y pequeños negocios liderados por mujeres en territorios afectados por el conflicto, como proveedores, distribuidores, comercializadores y bajo otras modalidades de asociación comercial.

- Desarrollo de productos y servicios que atiendan a la demanda local de clientes y consumidores de escasos recursos, con especial enfoque en mujeres, que son accesibles gracias a redes de distribución y puntos de venta cercanos y asequibles desde un punto de vista económico.
- Programas de desarrollo de proveedores con enfoque en los negocios de mujeres en la cadena de valor, que abarcan la formación vocacional, transferencia de conocimientos y tecnologías desde la empresa, apoyos técnicos, así como el fortalecimiento administrativo y financiero.
- Fomento de la innovación de los negocios y los modelos de mercadeo, por medio de actividades como la tecnificación de procesos y la promoción de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICs) para mejorar la productividad, calidad y competitividad de los negocios de las mujeres.
- Campañas de mercadeo con enfoque diferencial dirigidas a las mujeres como consumidoras, que son libres de imágenes y mensajes discriminatorios o sexistas. Estas acciones de mercadeo deben estar enfocadas en la promoción de entornos atractivos y experiencias de compra agradables para las clientas de bajos recursos y en su fidelización a mediano y largo plazos.
- Promover los empleos dignos en las empresas y proyectos productivos vinculados a la estrategia de negocios inclusivos de la empresa. Estos empleos deben ser seguros y formales y respetar los derechos laborales, con especial enfoque en la creación de oportunidades y condiciones iguales para mujeres y hombres así como para aquellos trabajadores y trabajadoras vulnerables en razón del conflicto.

3.3 Acceso y uso productivo de tierras y recursos naturales en igualdad de condiciones: Las empresas promueven el acceso y uso productivo por las mujeres rurales de tierras y recursos naturales necesarios para su sustento económico, en igualdad de condiciones a los hombres.

Retos

De acuerdo a estudios de entidades y comités sectoriales internacionales como por ejemplo la Corporación Financiera Internacional (IFC) o la Asociación mundial del sector del petróleo y el gas para cuestiones medioambientales y sociales (IPIECA), la gestión responsable de tierras y recursos naturales es un tema clave para las empresas.

Estas recomendaciones cobran especial relevancia en el contexto colombiano, donde temas de medio ambiente, tierras y otros recursos son prioritarios para el postconflicto. Por un lado, la capacidad de generación de ingresos a partir del uso productivo de tierras en el país se ha visto seriamente deteriorado debido al conflicto armado y sus consecuencias, como el desplazamiento masivo de campesinos de sus tierras. Una parte importante de las poblaciones desplazadas son mujeres, muchas de ellas, indígenas y afrodescendientes. En aquellos escenarios de postconflicto en que las mujeres rurales cabezas de hogar han podido regresar a sus tierras, ellas muchas veces encuentran dificultades a la hora del reconocimiento formal de su propiedad sobre las mismas. Esto puede impedir que ellas tengan acceso a créditos y subsidios, se puedan vincular a asociaciones productivas, o tengan la autonomía en el control sobre sus cultivos. Si bien la titularidad de las tierras es una responsabilidad del Estado y no de las empresas, éstas si pueden desarrollar acciones que promueven el acceso y uso productivo de las tierras por las mujeres rurales en sus áreas de operación y sus cadenas de suministro.

Por otro lado, el acceso a tierras y recursos naturales como agua o bosques, así como los riesgos –reales o percibidos– de afectaciones del medio ambiente generadas en el área de operación de las empresas, a veces resultan en disputas con las comunidades vecinas. Cuando las mujeres son las principales trabajadoras de las tierras y usadoras de recursos naturales con fines productivos o para sustentar sus hogares, las repercusiones recaen sobre todo en ellas. Esta situación se da por ejemplo en zonas de influencia de grandes empresas del sector extractivo o agroindustrial, en donde los hombres encuentran empleos en la compañía y sus esposas quedan a cargo de las fincas, o en aquellas comunidades indígenas en donde la recolección de alimentos y el cuidado de la biodiversidad en las tierras ancestrales es la responsabilidad principal de las mujeres.

Asimismo, se dan casos en que las empresas para la implementación de proyectos de desarrollo económico tienen que realizar procesos de reasentamiento de familias. Aquí también, las mujeres, niños y niñas resultan ser particularmente vulnerables a los impactos generados y por esto, es importante tomar medidas específicas para atender sus necesidades.

Oportunidades

De acuerdo con estudios recientes, las mujeres son la piedra angular de la economía rural, especialmente en países en vía de desarrollo. En Colombia, se evidencia que los hombres del campo han ido abandonando de forma sostenida sus hogares, en muchos casos de manera no voluntaria. Como consecuencia, según el último Censo Nacional Agropecuario del DANE, en 2014, casi el 30% de las mujeres rurales han

asumido la jefatura de las fincas. Por esto, es de vital importancia cerrar las brechas que ellas afrontan a la hora de formalizar su propiedad de la tierra y de hacer pleno uso de ella, así como eliminar las barreras al acceso a financiación y a bienes e insumos para mejorar la producción.

Por otro lado, las mujeres campesinas y pertenecientes a poblaciones étnicas como las indígenas y afrodescendientes, suelen tener conocimientos únicos en materia del cuidado del medio ambiente, procesos de cultivo sostenibles y manejo responsable de recursos naturales. Estas habilidades son de vital importancia en el contexto actual de deterioro ambiental y cambio climático, más aun en territorios donde el manejo de recursos naturales y ecosistemas ha estado directa o indirectamente relacionado con las dinámicas del conflicto. Para aumentar la resiliencia de las regiones y comunidades rurales ante los crecientes riesgos ambientales y garantizar el uso sostenible de recursos, es clave incluir a las mujeres en las estrategias de gestión ambiental sostenible y atenta a la prevención de conflictividades.

Las empresas disponen de diferentes medios para aportar a estos propósitos, entre otros, a través de sus políticas de adquisición de tierras, su gestión de la cadena de suministro, sus acciones de inversión social, incidencia en las políticas locales en materia de tierras, medio ambiente y recursos naturales, así como la gestión responsable de reasentamientos por proyectos de desarrollo económico.

¿Cómo hacerlo?

- Políticas responsables de adquisición de tierras, sensibles a las cuestiones de titularidad que involucran a las mujeres, como por ejemplo la verificación adecuada de los derechos de propiedad que puedan haber estado afectados por las dinámicas del conflicto local. Asimismo, la gestión de tierras para el uso permanente o temporal de las empresas debe contemplar procesos de diálogo e información de las poblaciones locales, que promuevan la inclusión representativa, vocería y expresión de las perspectivas de mujeres. Esto, no solo en escenarios en donde existe la obligación de consulta previa desde las empresas, sino en cualquier situación en que la adquisición y uso de tierras pueda impactar las comunidades vecinas y entre ellas, a las mujeres.
- Políticas de reasentamiento de comunidades por proyectos económicos que tengan en cuenta los derechos y necesidades especiales de mujeres (entre ellas, madres cabeza de familia, viudas de guerra y víctimas de des-

plazamientos anteriores a causa del conflicto). Esto implica prestar especial atención a la restauración de los medios de vida de mujeres en las zonas de reubicación, así como velar por sus derechos en materia de salud y seguridad, entre otros.

- Políticas de manejo ambiental y de recursos naturales responsables, centradas en la prevención y mitigación de afectaciones a los ecosistemas naturales y la preservación de los modos de vida de las poblaciones locales, con especial atención a las necesidades de las mujeres y sus familias cuyo sustento económico depende del uso productivo de tierras y otros recursos naturales.

3.4 Acceso a modalidades de financiación los de negocios y proyectos productivos de mujeres: Las empresas promueven el desarrollo y la accesibilidad de diferentes modalidades de financiación para negocios y proyectos productivos liderados por mujeres, con enfoque en mujeres afectadas y vulnerables en razón del conflicto.

Retos

En mayor medida que los hombres, las mujeres encuentran obstáculos a la hora de acceder a préstamos bancarios y créditos, seguros, hipotecas para adquirir terrenos e inmuebles comerciales y otras modalidades financieras claves para el desarrollo de sus negocios. En el contexto rural, las problemáticas relacionadas con el derecho a la propiedad de la tierra de las mujeres representan una barrera adicional que limita el desarrollo de proyectos productivos agrícolas de este grupo poblacional. Por otro lado, también existe una brecha frente al acompañamiento y la formación en habilidades en relación con el ahorro, planeación financiera y otras prácticas fundamentales para el desarrollo de los micronegocios de mujeres y su participación en el ecosistema emprendedor. Asimismo, se evidencian brechas en los conocimientos que son necesarios para el buen uso de los diferentes instrumentos financieros.

Oportunidades

En Colombia, así como en la mayoría de los países de la región, está creciendo el número de emprendedoras que buscan el éxito con sus negocios. Según publicaciones recientes las colombianas son un referente de emprendimiento, a pesar de las barreras que dificultan su crecimiento comercial. Adicionalmente, experiencias han indicado que ellas tienden a tener comportamientos más responsables frente a

la gestión de los recursos económicos (cumplimiento del pago de cuotas dentro de los plazos establecidos, destinación de recursos a fines productivos y administración adecuada de los ingresos familiares, entre otros). Esto último es especialmente destacable en aquellos contextos socioeconómicamente marginados en donde los hombres a veces gastan los ingresos generados en otros propósitos diferentes al bienestar del hogar.

Las empresas tienen la capacidad de –sin el prejuicio de reemplazar a las instituciones financieras– facilitarles a las emprendedoras y pequeñas productoras en su área de influencia, créditos, préstamos, flexibilidad en los plazos de pago y otras facilidades que les permitan desarrollar sus microempresas y la explotación comercial de sus tierras. De este modo, los negocios e iniciativas económicas apoyadas por ellas, aportarán a la inclusión económica equitativa, a disminuir ineficiencias de mercados, y aprovechar el enorme potencial productivo que representan las mujeres para el desarrollo económico en zonas afectadas por el conflicto.

¿Cómo hacerlo?

- Promover y priorizar el acceso a préstamos, créditos, facilidades de pago, seguros y otras medidas de financiamiento para las iniciativas de emprendimiento de mujeres y asociaciones de mujeres en el área de operación de la empresa.
- Formación financiera, en temas como la gestión financiera de pequeños negocios, buenas prácticas de ahorro e inversión para la mejora y ampliación del negocio, así como el sistema y los productos financieros que ofrece el mercado y los canales y requisitos para acceder a ellos.

04 Fortalecimiento de la capacidad institucional de las entidades públicas



Las empresas contribuirán al fortalecimiento institucional de las entidades públicas en sus áreas de influencia y al diseño e implementación de políticas y planes de desarrollo que promuevan la inclusión y equidad de las mujeres.



Acciones prioritarias

4.1 Fortalecimiento de la institucionalidad pública con enfoque en la igualdad de género y los derechos de las mujeres: Las empresas apoyan el fortalecimiento de las instituciones públicas locales y sus estrategias de promoción de la igualdad de género y los derechos de mujeres. Esto incluye fomentar la participación femenina en cargos públicos locales.

Retos

De acuerdo al informe publicado por la Función Pública acerca del cumplimiento de la Ley 581 de 2000 ('Ley de Cuotas') en 2016, si bien la ocupación por mujeres de cargos públicos con poder decisorio en las administraciones locales y nacional muestra una tendencia al alza, se registra que la participación de mujeres de procedencia afrodescendiente e indígena es muy escasa.

Otra realidad que se evidencia a nivel local, entre otras en zonas afectadas por el conflicto, son las serias brechas que presenta la institucionalidad pública en capacidades y conocimientos. Estas deficiencias afectan especialmente a las mujeres. Por ejemplo, ellas encuentran dificultades a la hora de acceder a servicios de las entidades públicas y a la justicia en el caso de vulneraciones de sus derechos incluyendo afectaciones generadas en el área de operación de las empresas. Las dificultades señaladas por estudios al respecto, se relacionan con la falta de recursos y capacidades de las mismas entidades públicas, así como, por ejemplo, la desconfianza ante estas instituciones por parte de las mujeres, debido a las altas tasas de impunidad frente a casos de violencia de género en el marco del conflicto armado.

Oportunidades

Estadísticas internacionales demuestran que una mayor participación de personal femenino en cargos públicos con poder decisivo, además, en concejos y parlamentos, incide positivamente en la toma de decisiones que favorecen la construcción de paz en sus países. Asimismo, los estudios demuestran que las sociedades que cuentan con entornos de gobernabilidad estables, instituciones públicas eficaces y mecanismos democráticos incluyentes que promueven la participación de todos los grupos poblacionales, entre otras a las mujeres, son menos propensos a sufrir con-

flictos armados. Además y relacionado con lo anterior, estas sociedades son más prosperas económicamente. Para el sector privado, un entorno institucional sólido con reglas de juego democráticas claras y que garanticen la plena inclusión así como el bienestar socioeconómico de la mitad de la ciudadanía que son las mujeres, favorece la capacidad de desarrollar y ampliar sus negocios.

Por lo anterior, resulta fundamental que las empresas aúnen esfuerzos con actores del nivel público, así como con redes profesionales y organizaciones de la sociedad civil, para desarrollar acciones encaminadas al fortalecimiento institucional local con enfoque de género.

¿Cómo hacerlo?

- Desarrollar iniciativas de fortalecimiento de la institucionalidad de las entidades estatales, que por una parte estén alineadas con las estrategias de sostenibilidad de la empresa y, por otro, tengan en cuenta un enfoque diferencial de género, así como las particularidades asociadas al contexto y a las conflictividades vividas. Este fortalecimiento se puede realizar, por ejemplo, mediante acciones de capacitación, asesorías, y acompañamiento técnico, velando siempre por la transparencia que debe regir este relacionamiento y teniendo en cuenta la separación de las responsabilidades que le competen al Estado y a las empresas.
- Acciones y campañas que promueven la presencia de mujeres en cargos públicos locales, electos y designados, en todos los niveles y en todas las áreas, incluyendo aquellas que tradicionalmente son consideradas más aptas para los hombres.

4.2 Incidencia en políticas públicas que promuevan la inclusión y equidad de las mujeres: Las empresas promueven la inclusión del enfoque de género y la construcción de paz en el diseño e implementación de las políticas públicas y planes de desarrollo. Asimismo, contribuyen a sensibilizar a los funcionarios encargados, así como otros actores relevantes, sobre la importancia del tema para el desarrollo socioeconómico pacífico, inclusivo y sostenible.

Retos

Aunque en años recientes Colombia ha demostrado avances significativos en materia de políticas públicas a favor de la equidad de género, aún son grandes los retos y barreras existentes para lograr que las administraciones públicas en lo nacional, departamental y municipal incluyan estos temas de manera transversal en sus políticas y planes de desarrollo. De acuerdo con investigaciones recientes, como por ejemplo de la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer y de ONU Mujeres, el Fondo de Población de Naciones Unidas (UNFPA), y la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), en el país existen prejuicios arraigados frente al papel de la mujer y sus derechos por parte de los ciudadanos y funcionarios públicos. Estos prejuicios se evidencian incluso entre funcionarios encargados de desarrollar, implementar y dar seguimiento a las políticas públicas a favor de la mujer, con lo cual se legitima y se reproduce la violencia contra ellas y se alimentan otras formas de discriminación.

Oportunidades

Estudios internacionales han evidenciado la importancia de incluir un enfoque de género y de protección de los derechos humanos, incluyendo los derechos de las mujeres y niñas, en la formulación de políticas públicas, como un aporte al bienestar comunitario y al desarrollo inclusivo, equitativo y sostenible de la sociedad local. De acuerdo a las características específicas del contexto, estas políticas deben incluir estrategias y acciones diferenciadas que aporten a mejorar la condición de hombres y mujeres, niños y jóvenes en lo local.

Adicionalmente, en contextos de transición a entornos de paz, es clave incluir en la formulación de políticas públicas y en los planes de desarrollo, estrategias integrales que promuevan la equidad de género.

Para las empresas, el diálogo y la incidencia en las instituciones encargadas del diseño de políticas y planes de desarrollo, trae beneficios directos a mediano plazo. Apoyar la acción pública para el mejoramiento del entorno económico, social, educativo y de salud es clave para el desarrollo sostenible y pacífico de los territorios y en consecuencia, para generar entornos propicios de negocio. Promover el derecho de acceso a oportunidades y beneficios en condiciones de igualdad, es invertir en la creación de condiciones de mercado favorables y en la mejora del capital social y humano en el área de influencia directa de la compañía.

¿Cómo hacerlo?

- Acciones de cabildeo, diálogo político, información y comunicación, con el fin de sensibilizar las entidades locales en temas de brechas de género y lograr una gestión pública sensible al respecto. Estas acciones deben tener un enfoque especial en los asuntos relacionados con el conflicto armado, por ejemplo, el empoderamiento de las mujeres víctimas.
- Acciones dirigidas al fortalecimiento de competencias y conocimientos en materia de género y construcción de paz de los funcionarios públicos encargados de la formulación de políticas públicas. Este fortalecimiento tiene el propósito de brindarles las capacidades para incorporar las cuestiones de género en los procesos, políticas, programas y estrategias, además de realizar análisis de género en la formulación e implementación de políticas públicas.
- Promover la movilización y el involucramiento de las mujeres frente a los procesos de formulación de política pública, para que puedan abordar e incluir cuestiones relacionadas con la de igualdad de género.

05 Ampliación de la ciudadanía



Las empresas promoverán la participación democrática de las mujeres como ciudadanas activas y autónomas en la toma de decisiones sobre asuntos económicos, sociales, políticos, culturales y ambientales que afectan sus vidas, en igualdad de condiciones a los hombres.



Acciones prioritarias

5.1 Fomento de la participación ciudadana y la participación política de mujeres: Las empresas promueven la participación ciudadana y política de las mujeres, en sus zonas de influencia, mediante acciones de fortalecimiento de capacidades individuales y organizacionales, así como apoyo a espacios de concertación en materia social, económica y política.

Retos

En Colombia, sobre todo en zonas rurales y regiones con condiciones socioeconómicas precarias, los índices de participación ciudadana de las mujeres en la democracia local y en iniciativas comunitarias suelen ser bajas. Asimismo, cuando las mujeres participan en estos escenarios, generalmente, su poder de decisión es limitado. Lo anterior se debe a factores como las percepciones tradicionales sobre los roles diferenciados de hombres y mujeres en la sociedad, en donde ellas han estado apartadas de puestos y espacios de protagonismo socioeconómico y político. A nivel práctico, se evidencia que las múltiples tareas del hogar, familiares y económicas limitan el tiempo y la posibilidad de desplazamiento, impidiendo su participación en iniciativas democráticas y comunitarias. Otros factores que influyen son la falta de autonomía, empoderamiento y conocimiento de mujeres en algunos contextos rurales y socioeconómicamente deprimidos acerca de sus derechos ciudadanos, los canales de acceso a servicios públicos, incluidos los recursos judiciales existentes, o a redes productivas y otros espacios de representación.

Asimismo, existe poca presencia de mujeres en puestos políticos, tanto a nivel nacional como local. De acuerdo con datos oficiales, en el ranking global de participación política de mujeres, el país ocupa el lugar 90 entre 136 parlamentos del mundo, dos puestos más abajo que Sierra Leona y el tercer peor de América Latina. A 2014, las mujeres eran tan solo el 14% de concejales, el 17% de diputadas, el 9% de alcaldes y el 21% del Congreso. En 11 de los 32 departamentos del país no existe ni una mujer como Diputada.

Oportunidades

A pesar de las barreras señaladas, en contextos de conflicto armado, las mujeres muchas veces desempeñan un papel más protagónico en espacios y procesos de participación ciudadana, a raíz de la ausencia de hombres por encontrarse en medio del conflicto armado. Son numerosos los ejemplos de grupos de mujeres en Colombia que han desarrollado iniciativas y espacios de participación que les permiten incidir en asuntos públicos y políticos locales, y participar plenamente en las decisiones que afectan sus vidas. Un ejemplo de lo anterior son la movilización y el litigio para avanzar en sus derechos, obtener reparación frente a daños sufridos y transitar en otras agendas transformadoras, relacionadas con el desarrollo inclusivo y sostenible en territorios afectados por el conflicto.

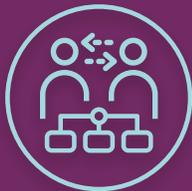
Experiencias exitosas de posconflicto tienen una relación directa con mayores niveles de capital social, participación comunitaria e inclusión de diversos grupos poblacionales, entre estos las mujeres, en la toma de decisiones. El sector empresarial colombiano, con presencia en los territorios que han sido afectados por el conflicto armado, dispone de diferentes medios para apoyar estas iniciativas en pro de su fortalecimiento, institucionalización y ampliación. Es clave que las empresas, en un trabajo conjunto con actores del Estado y la sociedad civil, implementen estrategias y adopten compromisos para fortalecer la participación de las mujeres con el propósito de mantener, ampliar y hacer más efectiva su capacidad de toma de decisiones a nivel democrático local. Asimismo, es clave la inclusión de las mujeres en espacios de diálogo multi-actor acerca de temas de interés prioritario para la empresa y su área de influencia. Esto permite visibilizar las perspectivas muchas veces innovadoras que ellas tienen sobre cómo abordar asuntos sociales, económicos y ambientales locales y así, aportar a la creación de escenarios socioeconómicamente sostenibles y entornos de operación favorables para las empresas.

¿Cómo hacerlo?

- Apoyar dentro de los programas de responsabilidad social corporativa, la inversión en el liderazgo de mujeres en el área de influencia de la empresa, y en iniciativas comunitarias desarrolladas por mujeres. Este apoyo debe tener un enfoque específico en el fortalecimiento de las organizaciones y redes femeninas comprometidas con la construcción de paz y el desarrollo socioeconómico sostenible a nivel local, regional y nacional.
- Promover la participación ciudadana de las mujeres y organizaciones femeninas en zonas afectadas por el conflicto, así como la inclusión de sus perspectivas y necesidades en la formulación e implementación de programas y planes para el desarrollo municipal y departamental. Esta línea de acción incluye el fortalecimiento de capacidades de mujeres y sus organizaciones para ejercer veeduría ciudadana frente a asuntos públicos, específicamente, aquellos relacionados con los derechos en los ámbitos político, económico, social y cultural.
- Desarrollo y promoción de espacios locales de participación multi-actor (sector público, privado y social), que cuenten con representación equitativa, voz y voto de las mujeres, con el propósito de diseñar estrategias y acciones para promover la reconstrucción pacífica y el desarrollo sostenible en el área de influencia de las empresas.

06

Reconciliación y nuevas narrativas



Las empresas promoverán la reconciliación en el lugar del trabajo y en su área de influencia, así como la construcción de nuevas narrativas que sean incluyentes en relación con las mujeres afectadas directa e indirectamente por el conflicto.



Acciones prioritarias

6.1 Promoción de acciones al interior de la organización para la reconciliación y la convivencia, con especial atención a las mujeres: La empresa desarrolla acciones dentro de la organización que favorecen la construcción y reconstrucción de vínculos, así como la superación de estigmas y antagonismos que puede haber generado el conflicto entre los trabajadores. En estas acciones se presta especial atención a la inclusión de mujeres desvinculadas del conflicto armado y afectadas directa o indirectamente por este y a la visibilización de sus experiencias, que suelen ser desatendidas.

Retos

En el contexto del postconflicto que se aproxima y los escenarios de cese de hecho del conflicto que ya se está viviendo en muchos territorios, es necesario trabajar la reconciliación en todas las esferas de la sociedad, incluido el sector privado. De acuerdo con experiencias mundiales, los ejercicios de reconciliación que se pueden materializar en diferentes formas, son una condición necesaria para la construcción de una sociedad pacífica, capaz de solucionar sus diferencias de manera no violenta. Esto incluye aquellas acciones al interior de las organizaciones que promuevan la reconciliación entre partes divididas por el conflicto. Sin embargo, las voces y experiencias de mujeres en escenarios de conflicto y postconflicto, tanto en calidad de víctimas como de agentes de paz, muchas veces son invisibilizadas por una variedad de razones, entre otras, patrones socioculturales arraigados.

Asimismo en algunos contextos, las mujeres, directa o indirectamente, han tenido que afrontar los impactos generados dentro y desde el sector privado en medio del conflicto. Por un lado, están las empresas víctimas que han tenido que soportar extorsiones, secuestros, persecuciones y asesinatos de trabajadores y, por otro, las que por sus acciones u omisiones han aportado a la perduración o incluso el aumento del conflicto y las dinámicas socioeconómicas negativas relacionadas. En ambos escenarios, las mujeres, como trabajadoras, líderes sindicales, líderes comunitarias, activistas de derechos humanos o bien como esposas y familiares de hombres victimizados, han sido fuertemente afectadas. Es por esto que en cualquier ejercicio de reconciliación, el protagonismo de las mujeres es crucial.

Oportunidades

Las empresas tienen un rol importante en la promoción de la reconciliación en el interior de su organización, en las comunidades vecinas y en las relaciones entre la misma compañía y sus grupos de interés. Con respecto a las acciones que se pueden

desarrollar dentro de las empresas, un ejemplo actual es el acompañamiento de los procesos de vinculación laboral de mujeres excombatientes mediante procesos de sensibilización de los demás empleados para promover la superación de barreras relacionadas, entre otros, con prejuicios que puedan existir hacia estas mujeres en fase de reintegración. Otro ejemplo son los ejercicios de memoria que en algunas compañías se están empezando a desarrollar. Estos ejercicios responden al derecho a la verdad de las víctimas dentro de la empresa y aportan a la construcción de nuevas narrativas –que incluyen: percepciones, apreciaciones, discursos– acerca de hombres y mujeres afectadas de manera directa e indirecta por el conflicto.

En esta línea de acción es importante comprender la reconciliación como un proceso que si bien involucra a víctimas y victimarios, les compete a todos los colombianos. En el contexto de la empresa, esto significa la inclusión de miembros de los equipos de trabajo en todos los niveles, incluyendo gerentes y directivas. Para lograr verdaderos diálogos dentro de la organización y superar antagonismos –o prevenir que estos surjan, en donde víctimas, victimarios y victimarias se encuentren en el mismo lugar de trabajo–, es clave incluir también a aquellas mujeres que han estado apartadas del conflicto, pero que sí han tenido que asumir las consecuencias sociales y económicas indirectas del mismo.

¿Cómo hacerlo?

- Promover una cultura organizacional y adelantar acciones que fomenten la reconciliación en el lugar de trabajo, involucrando a todos los empleados, más allá de solo víctimas y excombatientes, y que tomen en cuenta a las mujeres trabajadoras directa o indirectamente afectadas por el conflicto. Acciones recomendadas son por ejemplo, el fortalecimiento de capacidades de los trabajadores y trabajadoras para la resolución de desacuerdos y conflictos, sin polarizar ni estigmatizar, por medio del diálogo respetuoso de las eventuales diferencias.
- Promover actividades de acompañamiento personalizado y apoyo psicosocial para trabajadores desvinculados y afectados por el conflicto, entre estos a mujeres, que permitan superar los traumas resultados de experiencias de violencia vividas.
- Creación de espacios de diálogo y reconciliación entre diferentes grupos de trabajadores afectados directa e indirectamente por el conflicto armado o con relaciones históricamente conflictivas en los territorios, así como otras

actividades relacionadas con la reconciliación, como por ejemplo, actividades de memoria histórica que busquen visibilizar diferentes visiones y verdades acerca de los conflictos vividos, y acciones enfocadas en la transformación y creación de nuevas narrativas sociales.

6.2 Acciones de reconciliación en el área de influencia de la empresa y su cadena de valor, sensibles al papel de la mujer: La empresa contribuye a transformar relaciones y escenarios de conflicto y a promover la convivencia en su área de influencia y su cadena de valor, con un enfoque diferencial en las particularidades y necesidades de mujeres afectadas, directa e indirectamente, por el conflicto y otras formas de violencia.

Retos

En Colombia, aunque las mujeres en los territorios han demostrado su capacidad en mediación, diálogo y reconciliación como aporte a la solución de problemas comunitarios en el marco del conflicto armado y la prevención de nuevas conflictividades en contextos vulnerables, el principal reto recae en visibilizar, apoyar y fortalecer estas iniciativas locales lideradas o en las que participan mujeres. Es pertinente que las empresas apoyen estos esfuerzos, en el marco de la creación y el mantenimiento de relaciones pacíficas con sus grupos de interés locales, así como dentro de las comunidades presentes en sus áreas de influencia.

Por otro lado, estudios demuestran que el costo para las empresas generado por conflictos sociales y por violencia dirigida hacia las mismas, no solo es alto sino que además, se suele materializar en áreas que muchas veces no son costeadas. Entre estos costos se encuentran, por ejemplo, la remuneración del tiempo que las directivas tienen que dedicar a la gestión de estas conflictividades.

Asimismo, si bien se evidencian avances al respecto, todavía existe una falta de reconocimiento en algunos sectores empresariales de la importancia de la inversión en procesos de reconciliación a raíz de disputas que se puedan haber generado en el pasado reciente del contexto de conflicto armado entre la compañía o las empresas en su cadena de valor y las comunidades locales. En estos procesos, las mujeres, que muchas veces no han protagonizado estas disputas, pueden jugar un papel clave como reconciliadoras. Además de aportar a la responsabilidad moral y social de las empresas como buenos ciudadanos corporativos, estos procesos favorecen la licencia social de operar de las empresas.

Oportunidades

Las empresas pueden aunar esfuerzos con otros actores para contribuir al desarrollo y fortalecimiento de iniciativas en reconciliación, convivencia y prevención de conflictos con enfoque de género. De ser relevante, como parte de estas iniciativas conjuntas es importante la promoción de ejercicios de diálogo y de memoria histórica que se extienden al relacionamiento de la misma empresa con las comunidades vecinas, con el propósito de reconstruir vínculos constructivos en caso de conflictividades vividas entre la compañía, las empresas en su cadena de valor, y grupos poblacionales locales.

En esta línea, para trabajar en la reconciliación a favor de una paz sostenible, justa e inclusiva, las empresas también pueden tener un rol significativo en apoyo a procesos de transformación de las percepciones predominantes en las sociedades locales sobre las mujeres y el papel que a ellas les corresponde. Las dinámicas de cambio que caracterizan los contextos de postconflicto representan una oportunidad para promover los cambios de roles sociales y económicos pertinentes. En este sentido, las diferentes acciones de reconciliación que pueden desarrollar las empresas deben no solo visibilizar a las mujeres como víctimas de múltiples formas de violencia –armada, intrafamiliar, social–, sino también reconocer sus aportes como creadoras de espacios comunitarios de paz en medio de las hostilidades. Asimismo, estas acciones deben fomentar el reconocimiento de las mujeres como actores económicos y jefas de hogar con responsabilidades laborales, familiares y sociales, quienes han logrado sostener sus familias y aportar al mantenimiento del tejido social a pesar de los contratiempos.

¿Cómo hacerlo?

- Apoyar grupos, organizaciones y redes de mujeres, además, a líderes gestoras de iniciativas de diálogo y reconciliación entre grupos divididos, en la sociedad local. Este apoyo se puede materializar en inversión financiera, apoyo técnico, transferencia de conocimientos y donación de tiempo desde los trabajadores de la empresa, entre otros.
- En caso de conflictividades que en el pasado se puedan haber generado entre la empresa y grupos locales, desarrollar acciones de reconciliación para reestablecer relaciones constructivas. Estos ejercicios, se pueden materializar mediante espacios de diálogo, pero también a través de acciones de tipo cultural, artístico o inclusive, deportivo. Es importante la participación de las directivas de la empresa en estos ejercicios de reconciliación y convivencia.

Otros puntos clave son la fijación de reglas claras acerca de los alcances y límites de estos ejercicios, de la convivencia en los espacios generados así como el seguimiento a los impactos que puedan generar en los integrantes de la empresa y de las comunidades.

- Apoyar, desarrollar y participar en acciones de memoria histórica en relación con el conflicto vivido en las áreas de influencia de la empresa, con especial enfoque en las necesidades de los diferentes grupos de mujeres afectadas, directa e indirectamente. Esta línea de trabajo puede incluir acciones tan diversas como la construcción de centros o museos de memoria locales, creación de monumentos en honor a las víctimas, o talleres con miembros de la comunidad, en donde por medio de metodologías creativas o artísticas se promueve la expresión de las vivencias durante las épocas de violencia.
- Promover la participación de las mujeres en procesos y espacios para la construcción de paz nuevos o existentes, como, por ejemplo, mesas de diálogo, grupos de trabajo, comités locales, relativos a la resolución pacífica de discordias y la reconstrucción del tejido social en territorios que han sido afectados por el conflicto. En estos entornos, se debe buscar una representación equitativa de los diferentes grupos de mujeres y prestar especial atención a las perspectivas de poblaciones afectadas o vulnerables en razón del conflicto, por ejemplo, mujeres víctimas de desplazamiento, cabezas de familia, pertenecientes a comunidades indígenas y afrocolombianas.

Referentes clave

En línea con los Principios de Acción, resulta imprescindible que las empresas reconozcan, visibilicen e implementen los avances e iniciativas que se están desarrollando en los territorios, así como las acciones y lineamientos adoptados como base para la construcción de paz teniendo en cuenta un enfoque de género, y que se sumen a estos.

A continuación se incluyen algunos referentes claves para aquellas empresas que quieren trabajar en la inclusión y el empoderamiento económico de las mujeres:

Principios para el Empoderamiento de las Mujeres

Fueron elaborados en 2014, de manera conjunta entre ONU Mujeres y el Pacto Global, con el propósito de servir como herramienta para orientar a las empresas sobre acciones prácticas que contribuyen a empoderar a las mujeres en el campo laboral, el mercado y la comunidad. A continuación se destacan los siete principios que se consolidan para el empoderamiento de las mujeres y que fueron utilizados como un referente base para la construcción de la Agenda de trabajo en Empresas, Empoderamiento Económico de Mujeres y Construcción de Paz, pues ofrecen un marco y lineamientos generales sobre las necesidades y requerimientos para que la mujer no solo pueda adquirir los conocimientos para acceder y ejercer efectivamente sus derechos, sino para fortalecer sus capacidades para ser tratada en igualdad de condiciones y oportunidades. Estos son:

- Promover la igualdad de género desde la dirección al más alto nivel.
- Tratar a todos los hombres y mujeres de forma equitativa en el trabajo; respetar y defender los derechos humanos y la no discriminación.

- Velar por la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y trabajadoras.
- Promover la educación, la formación y el desarrollo profesional de las mujeres.
- Llevar a cabo prácticas de desarrollo empresarial, cadena de suministro y mercadotecnia a favor del empoderamiento de las mujeres.
- Promover la igualdad mediante iniciativas comunitarias y cabildeo.
- Evaluar y difundir los progresos realizados a favor de la igualdad de género.

Pacto Territorial por el Empoderamiento Económico de las Mujeres y la Construcción de Paz en Colombia

Con la participación de instituciones públicas del orden nacional, departamental y municipal, sector privado, organizaciones sociales y sindicatos, entre otros actores, se consolidó, en 2015, el Seminario Internacional 'Mujeres, Economía y Paz' sobre autonomía económica de las mujeres y la construcción de paz, y que tuvo lugar el 28 y 29 de mayo de 2015 en Villavicencio, Meta, convocado por la Gobernación del Meta y ONU Mujeres, en alianza con el PNUD, y con el apoyo de las embajadas de Noruega y Suecia. Su objetivo primordial es fomentar la colaboración nacional, regional, departamental y local a favor del empoderamiento económico de las mujeres.

Tanto los Principios Rectores del Pacto, como los compromisos establecidos en el Pacto, se alinean con las acciones planteadas en esta agenda, en cuanto buscan contribuir a:

- La eliminación de las barreras en la inclusión laboral, productiva y financiera (Principios de Acción: 1.1. Políticas incluyentes de empleo y retención de trabajadores; 3.4. Acceso a modalidades de

financiación de negocios y proyectos productivos de mujeres) mediante la promoción de iniciativas público-privadas.

- Adicionalmente, el Pacto también insta por el desarrollo de emprendimientos productivos y estrategias que les garanticen a las mujeres el acceso equitativo a recursos económicos, naturales y tierras para el desarrollo de los mismos y su crecimiento económico (3.1. Promoción de microempresas y proyectos productivos liderados por mujeres; 3.2. Implementación de modelos de negocios inclusivos; 3.3. Propiedad, acceso y uso de tierras; 3.4. Acceso a modalidades de financiación de negocios y proyectos productivos de mujeres).
- Finalmente, fomentar la participación de mujeres en espacios de toma de decisiones (1.1. Políticas incluyentes de empleo y retención de trabajadores; 5.1. Fomento de la participación ciudadana de mujeres), entre otros aspectos.

Objetivos de Desarrollo Sostenible

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de Naciones Unidas, que entraron en vigor a comienzos de 2016, definirán la agenda internacional hasta el 2030. Empresas y organizaciones gremiales de todo el mundo han acogido los ODS, empezando a integrarlos en su gestión. Los 17 Objetivos y sus 169 metas tienen una estrecha relación tanto con la construcción de paz como con el empoderamiento económico de las mujeres. Priorizando aquellos ODS en donde pueden tener más impacto relevante, las empresas disponen de un vehículo importante para ayudar a transformar los factores sistémicos que generan la exclusión de las mujeres, así como las causas estructurales del conflicto.

Son varios los Objetivos y metas que se alinean con los Principios de acción planteados en la **Agenda de trabajo: Empresas, Empoderamiento Económico de las Mujeres y Construcción de Paz:**

Objetivo 1: Poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo.

Objetivo 2: Poner fin al hambre, lograr la seguridad alimentaria y la mejora de la nutrición y promover la agricultura sostenible.

Objetivo 4: Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos.

Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas, y específicamente sus metas:

5.1. Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.

5.4. Reconocer y valorar los cuidados no remunerados y el trabajo doméstico no remunerado mediante la prestación de servicios públicos, la provisión de infraestructura y la formulación de políticas de protección social, así como la promoción de la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país.

5.5. Velar por la plena y efectiva participación de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo en todos los niveles de toma de decisiones en la vida política, económica y pública.

5.8. Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de la mujer.

5.9. Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres y las niñas a todos los niveles.

Objetivo 8: Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.

Objetivo 16: Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles.

Bibliografía

I. Construcción de paz, desarrollo y actores económicos – contexto internacional

Andersson, J.J., Evers, T., Sjöstedt, G. (2011). Private sector actors & peacebuilding. A framework for analysis. NIR and the Swedish Institute of International Affairs

Banfield, J., C. Gündüz, Killick, N. (2006). Local Business, local Peace. The peacebuilding potential of the domestic private sector. Londres, Reino Unido: International Alert

Bloomfield, D., T. Barnes, L. Huyse (2003). Reconciliation after violent conflict: A Handbook. Estocolmo: International IDEA

Comité Internacional de la Cruz Roja (2007). Empresas y derecho internacional humanitario. Introducción a los derechos y las obligaciones de las empresas comerciales, de conformidad con el derecho internacional humanitario. Ginebra, Suiza: CICR

International Alert (2016). Why conflict sensitivity matters for business and human rights

International Alert. Fundación Ideas para la Paz (2006). Las empresas locales y la paz: el potencial de construcción de paz del sector empresarial nacional. Resumen Ejecutivo

International Alert (2006). Práctica Empresarial Sensible al Conflicto: guía para la industria extractiva.

International Alert (2005). Peace Through Prosperity Integrating peacebuilding into economic development. Londres, Reino Unido

Killick, N., Srikantha, V.S., Gündüz, C. (2005), The Role of Local Business in Peacebuilding. En: Austin, B., Fischer, M., Giessmann, H.J. (eds.) (2011). Advancing Conflict Transformation. The Berghof Handbook II. Opladen, Framington Hills: Barbara Budrich Publishers

Nelson, J. (2000). The Business of Peace. The private sector as a partner in conflict prevention and resolution. The Prince of Wales Business Leaders Forum, International Alert, Council on Economic Priorities

Organización Internacional para las Migraciones -OIM-, Fundación Social, Alcaldía Mayor de Bogotá, Uariv, Cifras & Conceptos (2014). Índice de Condiciones para la Reconciliación Nacional: Piloto Bogotá. Bogotá, Colombia

Pacto Global de las Naciones Unidas (2010). Doing Business While Advancing Peace and Development. Nueva York: United Nations Global Compact

Pacto Global de las Naciones Unidas (2010).

Guidance on Responsible Business in Conflict-Affected and High Risk Areas. Nueva York: United Nations Global Compact

The Institute for Economics and Peace (2015).

Pillars of Peace. Understanding the key attitudes and institutions that underpin peaceful societies

World Bank (2011).

Conflict, Security and Development. World Development Report 2011. Washington DC: The International Bank for Reconstruction and Development / The World Bank

Zandvliet, L. (2011).

Conflict Transformation and the Corporate Agenda - Opportunities for Synergy. En: Austin, B., Fischer, M., Giessmann, H.J. (eds.) (2011). Advancing Conflict Transformation. The Berghof Handbook II. Opladen, Framington Hills: Barbara Budrich Publisher

II. Conflicto colombiano, construcción de paz y derechos humanos

Centro Nacional de Memoria Histórica

(2013). ¡Basta ya! Colombia: Memorias de guerra y dignidad. Bogotá, Colombia: Centro Nacional de Memoria Histórica

Fundación Ideas para la Paz (2015).

Capacidades Locales para la paz. Bogotá, Colombia: USAID, OIM, Ministerio del Interior, FIP

Fundación Ideas para la Paz (2015).

Institucionalidad socavada, Justicia local, territorio y conflicto. Bogotá, Colombia: USAID, CHECCHI, FIP

Fundación Ideas para la Paz (2015).

La oportunidad de la paz. Una propuesta de transformación. Bogotá, Colombia: FIP

García, M., Rodríguez-Raga, J. C., Selligson, M., Zechmeister, E. (2014).

Cultura política de la democracia en Colombia, 2014. Dilemas de la democracia y desconfianza institucional en el marco del proceso de paz. Bogotá, Colombia: USAID, Uniandes, Centro Nacional de Consultoría, LAPOP, Vanderbilt University

García, M., Montalvo, J., Selligson, M. (2015).

Cultura política de la democracia en Colombia, 2015. Actitudes democráticas en zonas de consolidación territorial. Bogotá, Colombia: USAID, Uniandes, Centro Nacional de Consultoría, LAPOP, Vanderbilt University

Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos de las Naciones Unidas –OACNUDH– (2014).

Informe del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos sobre la situación de los derechos humanos en Colombia durante el año 2014. Ginebra, Suiza

Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos de las Naciones Unidas –OACNUDH- (2016). Informe anual del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos sobre la situación de los derechos humanos en Colombia durante el año 2015. Versión Avanzada No Editada. Ginebra, Suiza

III. Colombia: sector privado, economía y construcción de paz

Cámara de Comercio de Bogotá, Fundación Ideas para la Paz (2015). Cómo apoyar iniciativas de empleabilidad de personas en proceso de reintegración (PPR) desde el sector empresarial. Guía Práctica. Bogotá, Colombia

Cámara de Comercio de Bogotá, Instituto Catalán Internacional para la Paz (s.f.). Guía para trabajar en la construcción de paz. Bogotá, Colombia

Cámara de Comercio de Bogotá, Fundación Ideas para la Paz, Instituto Catalán Internacional para la Paz (2015). Perspectivas y Aportes Empresariales par al Construcción de Paz. Bogotá, Colombia

Fundación Ideas para la Paz, ANDI, NIR (2014). ¿Cómo construir paz desde el sector empresarial? Bogotá, Colombia

Garzón, G.C., Llorente M.V., Álvarez Vanegas, E., Preciado A. (2016). Economías criminales en clave de postconflicto: Tendencias actuales y propuestas para hacer-

les frente. Bogotá, Colombia: Fundación Ideas para la Paz. Notas estratégicas 1

Garzón, J.C. (2015). Avoiding the perfect storm: criminal economies, spoilers, and the post-conflict phase in Colombia. En: Stability: International Journal of Security & Development, 4(1):36, pp. 1-15

Rettberg, A. (2013). Peace is Better Business, and Business Makes Better Peace: The Role of the Private Sector in Colombian Peace Processes. German Institute of Global and Area Studies. Hamburg, Germany

Rettberg, A., Leiteritz, R.J., & Nasi, C. (2011) Entrepreneurial Activity in the Context of Violent Conflict: Business and Organized Violence in Colombia

IV. Marcos y guías en Responsabilidad Social Empresarial

Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas (2011) Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos. Puesta en marcha de las Naciones Unidas para 'Proteger, Respetar y Remediar'. Ginebra, Suiza

Global Reporting Initiative -GRI- (2013). Manual de Aplicación GRI G4 Guía para la Elaboración de Memorias de Sostenibilidad

Global Reporting Initiative -GRI-, Pacto Global de las Naciones Unidas, Consejo Empresarial Mundial para el Desarrollo Sostenible -WBCSD- (2015). SDG Compass: La guía para la acción empresarial en los ODS

International Finance Corporation -IFC, Global Reporting Initiative -GRI- (2009). Embedding Gender in Sustainability Reporting. A Practitioner's Guide

International Organization for Standardization -ISO- (2010). ISO 26000 Guía de Responsabilidad Social. Ginebra, Suiza

Naciones Unidas (2016). Objetivos de desarrollo sostenible. Disponible en: <http://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible>

Naciones Unidas (2015). Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible A/Res/70/1. Ginebra, Suiza

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico -OCDE- (2011). Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales

Pacto Global de las Naciones Unidas (1999). Los diez principios de Pacto Global. Disponible en: <http://www.pactoglobal-colombia.org/index.php/sobre-pacto-global/los-diez-principios>

Pacto Global de las Naciones Unidas, OXFAM Internacional (2015). Poverty Footprint. A people-centred approach to

assessing business impacts on sustainable development.

Pacto Global de las Naciones Unidas, OXFAM Internacional (2015). Poverty Footprint Indicators Guidance

V. Derechos humanos y derechos laborales de las mujeres: tratados, normas

Normas Internacionales

Asamblea General de las Naciones Unidas (17 de julio de 1998). Estatuto de Roma de la Corte Penal Internacional (modificado por última vez en enero de 2002), A/CONF. 183/9

Comisión Interamericana de Derechos Humanos (1994). Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer 'Convención De Belem Do Para'

Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer -CEDAW- (2013). Recomendación general núm. 30 sobre las mujeres en la prevención de conflictos y en situaciones de conflicto y posteriores a conflictos.

Naciones Unidas (31 de octubre de 2000). Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas, S/RES/1325

Naciones Unidas (2009). Resolución del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas, S/RES/1889/2009

Naciones Unidas (1995). Declaración y Plataforma de Acción de Beijing.

Naciones Unidas (1979). Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

Naciones Unidas (1999). Protocolo facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

ONU Mujeres (2014). Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, Declaración política y documentos resultados de Beijing+5

ONU Mujeres, Pacto Global de las Naciones Unidas (2011). Los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres. La igualdad es buen negocio. 2a Edición

ONU Mujeres, Pacto Global de las Naciones Unidas (2014). Women's Empowerment Principles. Reporting on Progress

Organización Internacional del Trabajo -OIT- (2012). Igualdad de género y trabajo decente, Convenios y recomendaciones claves de la OIT para la igualdad de género. Ginebra, Suiza

Normas y políticas colombianas

Consejo Nacional de Política Económica y Social, República de Colombia. Departamento Nacional de Planeación. (2013). Documento Conpes. Lineamientos de política pública para la prevención de riesgos, la protección y garantía de los

derechos de las mujeres víctimas del conflicto armado, CONPES 3784

Congreso de la República de Colombia (2015). Proyecto de Ley Estatutaria 045 de la Cámara, 'por la cual se modifica la Ley 581 de 2000 y se dictan otras disposiciones'

Congreso de la República de Colombia (2011). Ley No. 1496, 'por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones'

Congreso de la República de Colombia (2010). Ley 1413, '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'

Congreso de la República de Colombia (2010). Ley 1429, 'por la cual se expide la ley de formalización y generación de empleo'

Congreso de la República de Colombia (2008). Ley 1232, 'por la cual se modifica la Ley 82 de 1993, Ley Mujer Cabeza de Familia y se dictan otras disposiciones'

Congreso de la República de Colombia (2008). Ley 1257, 'por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación

contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones'

Congreso de la República de Colombia (2006). Ley 1009, 'por medio de la cual se crea con carácter permanente el Observatorio de Asuntos de Género'

Congreso de la República de Colombia (2003). Ley 823, 'por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres'

Congreso de la República de Colombia (2002). Ley 731, 'por la cual se dictan normas para favorecer a las mujeres rurales'

Congreso de la República de Colombia (2000). Ley 581, 'por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público'

Congreso de la República de Colombia (1993). Ley 82, 'por la cual se expiden normas para apoyar de manera especial a la mujer cabeza de familia'

Ministerio de Trabajo, Alta Consejería para la Equidad de la Mujer –ACPEM- Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo –PNUD- (2015). Equipares, Manual del Sistema de Gestión de Igualdad de Género.

Ministerio de Trabajo (2013). Programa Na-

cional de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial de Género 2013-2016

Presidencia de la República de Colombia (2015). Plan de Acción de Derechos Humanos y Empresas

Presidencia de la República de Colombia (2014). Estrategia Nacional de Derechos Humanos y DIH 2014-2034

Presidencia de la República de Colombia (2014). Lineamientos para una Política Pública de Derechos Humanos y Empresas

Presidencia de la República de Colombia (2011). Decreto 4463, 'por medio del cual se reglamenta parcialmente la Ley 1257 de 2008'

Presidencia de la República de Colombia (1950). Código Sustantivo del Trabajo.

Jurisprudencia

Corte Constitucional. Sala especial de seguimiento a la Sentencia T-025 de 2004. (25 de septiembre de 2015). AUTO 443 de 2015 'Por medio del cual se solicita información al Gobierno Nacional sobre las medidas dispuestas en los Autos 092 de 2008, 098 de 2013 y 009 de 2015, para la protección de las mujeres desplazadas por el conflicto armado y la violencia-, en el marco del seguimiento a la Sentencia T-025 de 2004'

VI. Mujeres, no-discriminación,

igualdad y desarrollo

Centro de Estudios sobre Desarrollo Económico –CEDE- Universidad de los Andes (2013). Mujer y movilidad social. Bogotá, Colombia

Comisión Económica para América Latina y el Caribe –CEPAL-. Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe. (2016). Indicadores de igualdad: Colombia. En: <http://www.cepal.org/oig/WS/getCountryProfile.asp?language=spanish&country=COL>

Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer –CEDAW- (2013). Observaciones finales sobre los informes periódicos séptimo y octavo combinados de Colombia

Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer (2015). Segunda medición sobre la tolerancia social e institucional de las violencias contra las mujeres. Bogotá, Colombia

Departamento Nacional de Estadística –DANE- (2013). Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT). En: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/pobreza-y-condiciones-de-vida/encuesta-nacional-del-uso-del-tiempo-enut>

Departamento Nacional de Estadística –DANE- (2015). Gran Encuesta de Hogares 2015. En: https://formularios.dane.gov.co/Anda_4_1/index.php/catalog/356/export

Departamento Administrativo de la Función Pública (7 de marzo del 2016). Con motivo del Día Internacional de la Mujer, Función Pública presenta cifras sobre la participación femenina en el sector público. En: <https://www.funcionpublica.gov.co/-/con-motivo-del-dia-internacional-de-la-mujer-funcion-publica-presenta-cifras-sobre-la-participacion-femenina-en-el-sector-publico>

Departamento Administración de la Función Pública (2014). Informe sobre la participación femenina en el desempeño de cargos directivos de la administración pública colombiana. Bogotá, Colombia

El Colombiano (7 de marzo de 2015). Frenar la violencia contra la mujer, reto de toda la sociedad. En: <http://www.elcolombiano.com/colombia/frenar-la-violencia-contra-la-mujer-reto-de-toda-la-sociedad-DY1441151>

El Espectador (8 de marzo de 2016). Equidad en la participación de las mujeres en cargos públicos en Colombia

Fondo de las Naciones Unidas y España para el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (2010). Estudio sobre tolerancia social e institucional a la violencia basada en género en Colombia. Bogotá, Colombia

Mesa de género de la cooperación internacional en Colombia (2012) Colombianas en el poder político local. Mujeres en cargos de elección popular para el periodo 2012-2015

PRME Gender Equality Working Group (2012). Global Repository “*Corporate Social Responsibility*”

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo -PNUD- (2015). Gender Development Index. En: <http://hdr.undp.org/en/content/gender-development-index-gdi>.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo -PNUD- (2015). Gender Inequality Index (GII). En: <http://hdr.undp.org/en/content/gender-inequality-index-gii>

Ulloa, A., Escobar, E. M., Donato, L. M., & Escobar P. (2008). Mujeres Indígenas y Cambio Climático. Fundación Natura, UNO-DC & UNAL. Bogotá, Colombia

Naraghi-Anderlini, S. (2011). WDR Gender Background Paper. World Bank

Rio Tinto (2009). Why Gender matters – a Resource Guide for Integrating Gender Considerations into Communities Work at Rio Tinto. Melbourne, Australia y London, Reino Unido

World Bank (2014). Gender at Work, A Companion to the World Development Report on Jobs

World Bank (2011). Gender Equality and Development. World Development Report 2012. Washington: The World Bank

World Economic Forum (2015). The Global Gender Gap Report 2015. Cologny y Ginebra, Suiza

VII. Mujeres, conflicto y construcción de paz

Bouta, T., Frerks, G., & Bannon, I. (2005). Gender, Conflict and Development. World Bank

Buvinic, M., Das Gupta, M., Casabonne, U., Verwimp, P. (2012). Violent Conflict and Gender Inequality: An Overview. En: The World Bank Research Observer, 28, pp. 110-138. Oxford University Press, Banco Mundial

Caprioli, M. (septiembre 2003). Gender Equality and Civil Wars. CPR Working Papers. Social Development Department, Environmentally and Socially Sustainable Development Network. Paper No. 8. University of Tennessee, Tennessee, Estados Unidos

Consejo de seguridad de las Naciones Unidas (27 de enero 27 de 2012). Security Council Cross-cutting report on Women, Peace and Security

Corporación Humanas – Centro Regional de Derechos Humanos y Justicia de Género (2015). Cumplimiento del Estado Colombiano con la Resolución 1325 de 2000 Informe de actualización periodo 2013-2014. Bogotá, Colombia.

Cueva Beteta, H., Kuonqui, C., Rodríguez, L.B. (2012). Lo que quieren las mujeres. Planificación y financiación para una consolidación de la paz sensible al género. 2ª Edición. ONU Mujeres

Domingo, P., Rocha, A., & Hinezstroza, V. (2015). Progress Despite Adversity: Women's Empowerment and conflict in Colombia. Overseas Development Institute. London, UK.

Defensoría del Pueblo Colombia (2014). El conflicto armado y el riesgo para la mujer rural. Estudios de caso en los departamentos de Chocó, Córdoba, Santander y Caquetá. Bogotá, Colombia

Fajardo, S.J. (2015). Cumplimiento del Estado colombiano con la Resolución 1325. Informe de actualización periodo 2013-2014. Bogotá, Colombia: Corporación Humanas, Centro Regional de Derechos Humanos y Justicia de Género

Francis, D. (2011). Culture, Power Asymmetries and Gender in Conflict Transformation. En: Austin, B., Fischer, M., Giessmann, H.J. (eds.) 2011. Advancing Conflict Transformation. The Berghof Handbook II. Opladen, Framington Hills: Barbara Budrich Publishers

Goetz, A.M., Treiber, A.K. (2012). Análisis de Género y Conflicto. ONU Mujeres

Lukatela, A. (2012). Género y gobernabilidad después de un conflicto: entender los retos. ONU Mujeres

Justino, P. (2012). Mujeres que trabajan por la recuperación: impacto del empleo femenino sobre el bienestar familiar y comunitario después de un conflicto. ONU Mujeres

Greenberg, M.E, Zuckerman, E. (2009). 'The Gender Dimensions of Post-Conflict Reconstruction: The Challenges in Development Aid'. En: Addison, T., Brück, T. Making Peace Work: the challenges of social and economic reconstruction. Palgrave MacMillan, UNU-WIDER

Kelly, E. (2010). Gender Equality and Post-Conflict Peace. En: <http://eagle-feather.honors.unt.edu/2010/article/152#.VgBD1d9Vikp>

Mazzoldi, G., Cuesta, I., Álvarez Vanegas, E. (15 de octubre de 2016). La "ideología de género": ¿un spoiler para la paz? En: www.opendemocracy.net

Myrntinen, H., Naujoks, J., El-Bushra, J. (2014). Re-thinking Gender in Peacebuilding. International Alert

Naciones Unidas (2010). Participación de la mujer en la consolidación de la paz, Informe del Secretario General. Ginebra, Suiza

Naciones Unidas (s.f.). Report of the Secretary-General on Women's Participation in Peacebuilding (A/65/354-S/2010/466)

Observatorio de Paz y Conflicto Universidad Nacional. (2015). Mujeres, conflicto armado y construcción de paz. Bogotá, Colombia

ONU Mujeres (2012). Reparaciones, desarrollo y género

Red Nacional de Información -RNI-, Registro Único de Víctimas (1 de agosto de 2016). En: <http://rni.unidadvictimas.gov.co/?q=v-reportes>

Semana Sostenible (2010). Restitución de Tierras y mujeres. En: <http://sostenibilidad.semmana.com/impacto/multimedia/mujeres-restitucion-tierras/33012>

SOMO (2015). Reality Check: The gender dimensions of the impact of multinational companies' operations in fragile and conflict-affected areas - Guidance for research

Stone, L. (2014). Women Transforming Conflict A Quantitative Analysis of Female Peacemaking. Seton Hall University. Nueva Jersey, Estados Unidos

Theidon, K. (2007). Género en transición: sentido común, mujeres y guerra

True, J. (2013). Women, peace and security in post-conflict and peacebuilding contexts. Norwegian Peacebuilding Resource Centre

Universidad de los Andes, Centro Nacional de Memoria Histórica (2010). Justicia y Reparación para las Mujeres víctimas del conflicto armado en Colombia. Bogotá, Colombia

VIII. Desarrollo económico, empoderamiento e inclusión laboral de mujeres

Aequales, Colegio de Estudios Superiores de Administración -CESA- (septiembre de 2015). Primer ranking de equidad de género corporativo. En: <http://www.cesa.edu.co/El-Cesa/Pdfs/Principales-Hallazgos-Aequales.aspx>

Agriprofocus (2014). Género en cadenas de valor. Caja de herramientas prácticas para integrar una perspectiva de género en el desarrollo de cadenas de valor agropecuarias. Arnhem, Países Bajos

Bauer, S., Finnegan, G., Haspels, N. (2008). Gender and Entrepreneurship Together: GET Ahead for Women in Enterprise. Training Package and Resource Kit. 2a Edición. Bangkok, Berlin, Geneva: International Labour Office

BoP Innovation Centre, ICCO Cooperation. (s.f.) Women as inclusive business partners. How companies benefit from engaging women as inclusive business partners. Utrecht, Países Bajos. En: <http://bopinnovationcenter.com/our-projects/our-projects/women-as-inclusive-business-partners>

Department for International Development -DFID-, Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit -GIZ-. (2013). Promoting Women's financial inclusion. A Toolkit. Frankfurt am Main, Alemania

Departamento Nacional de Estadística -DANE- (2016). Gran Encuesta de Hogares, segundo trimestre. Mercado laboral. En: <http://www.dane.gov.co/index.php/fondane/178-economicas/agropecuaria/2921-mayoristas-octubre>

El Tiempo (10 de octubre de 2015). Mujeres ganan 12 por ciento menos que hombres en cargos iguales. En: <http://www.eltiempo.com/estilo-de-vida/educacion/equidad-de-genero-no-se-vive-en-em-presas-colombianas-dice-encuesta/16399733>

EYGM Limited (2015). Smart principles, smart economics. How governments can promote uptake and implementation of the Women's Empowerment Principles by business

Fundación Másfamilia (mayo de 2015). Las empresas con certificación efr, entre las mejores empresas para trabajar. En: <http://www.comunicados.co/2015/06/las-empresas-con-certificacion-efr.html>

Golla, A. M., Malhotra, A., Nanda, P., Mehra, R. (2011). Understanding and Measuring Women's Economic Empowerment. Definition, framework and indicators. Washington D.C., Estados Unidos: International Center for Research on Women -ICRW-

Mandate of the Special Representative of the Secretary-General on Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises (29 de junio de 2009). Integrating a gender perspective into the UN "Protect, respect and remedy" framework. Consultation summary. New York, Estados Unidos

Mayoux, L., Mackie, G. (2007). Making the strongest link. A practical guide to mainstreaming gender analysis in value chain development. Addis Ababa: International Labour Organization -ILO-

McKinsey & Company (2013). Women Matter 2013. Gender diversity in top management: Moving corporate culture, moving boundaries. Paris y Lyon, Francia

Minnitia, M., & Naude, N. (2010). What Do We Know about the Patterns and Determinants of Female Entrepreneurship across Countries?

- Organización Internacional del Trabajo -OIT- (2012).** Combining Value Chain Development and Local Economic Development
- Organización Internacional del Trabajo -OIT- (2015).** Women in Business and Management Gaining Momentum. Ginebra, Suiza
- Organización Internacional del Trabajo -OIT- (2016).** Las mujeres en el trabajo: Tendencias de 2016. Ginebra, Suiza
- ONU Mujeres (2016).** El progreso de las mujeres en el mundo 2015-2016: transformar las economías para realizar los derechos. Nueva York, Estados Unidos
- ONU Mujeres (2015).** Pacto territorial por el empoderamiento económico de las mujeres y la construcción de paz en Colombia. Villavicencio, Colombia
- Osorio, V. (7 de marzo de 2014).** La situación laboral de las mujeres: entre lo invisible, lo precario y lo desigual. Campaña Colombiana por Trabajo Decente. ENS. En: <http://www.colectivodeabogados.org/informes/informes-nacionales/La-situacion-laboral-de-lasmujeres>
- OXFAM International (2012).** Gender equality: It's your business. Briefings for Business no. 7
- Pacto Global de las Naciones Unidas (2012).** Making the connections: Women, corporate sustainability and sustainable development
- Pellegrino, G., D'Amato, S., Weisberg, A. (2011).** The gender dividend: Making the business case for investing in women. Deloitte Touche Tohmatsu
- Portafolio (13 de diciembre de 2013).** Así es el ADN de las presidentas empresariales. En: <http://m.portafolio.co/negocios/el-adn-las-presidentas-empresariales>
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo -PNUD- (2011).** Crecimiento de Mercados Inclusivos: Estrategias empresariales para la superación de la pobreza y la exclusión en Colombia
- Secretaría Distrital de la Mujer, Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, Aequales, CESA (19 de octubre de 2016).** II Ranking de Equidad de Género en las Organizaciones. En: <http://www.sdmujer.gov.co/inicio/1084-ii-ranking-de-equidad-de-genero-en-las-organizaciones>
- SNV (2010).** Gender Mainstreaming in Value Chain Development. Practical Guidelines and Tools. Corporate Network Agriculture SNV
- SNV, Consejo Empresarial Colombiano para el Desarrollo Sostenible -CECODES- (2008).** Los negocios inclusivos en Colombia

The Economist Intelligence Unit Ltd. (2014).

Values-based diversity. The challenges and strengths of many

UNIFEM (2009).

Guía para incorporar el análisis de género a cadenas de valor. Managua, Nicaragua

U.S. Agency for International Development

-USAID- (marzo 2015). Making the business case: women's economic empowerment in market systems development. LEO Report no. 11. Washington

Veris (2013).

Women, Wealth, and Impact: Investing with a Gender Lens. New York, Portsmouth y San Francisco, Estados Unidos: Veris Wealth Partners

Women's World Banking (2013).

Gender Performance Indicators: How well are we serving women?

World Economic Forum (2013).

Five Challenges, One Solution: Women. Cologny y Ginebra, Suiza

Marston, A. (2014).

Women, Business and Human Rights: A background paper for the UN Working Group on Discrimination Against Women in Law and Practice. Marston Consulting

AGENDA DE TRABAJO

Empresas, empoderamiento económico de las mujeres y construcción de paz



Fundación Ideas para la Paz

Calle 100 No. 8ª - 37 Torre A. Of. 305
Tel. (57-1) 218 3449
Bogotá, Colombia

www.ideaspaz.org

e-mail: fip@ideaspaz.org

CON EL APOYO DE:



**Pacto Global
Red Colombia**

