

5^o FORO



Women in Concrete

Alliance · **WICA** Cartagena, Colombia
12 de septiembre / 2018

Alianza de mujeres en concreto

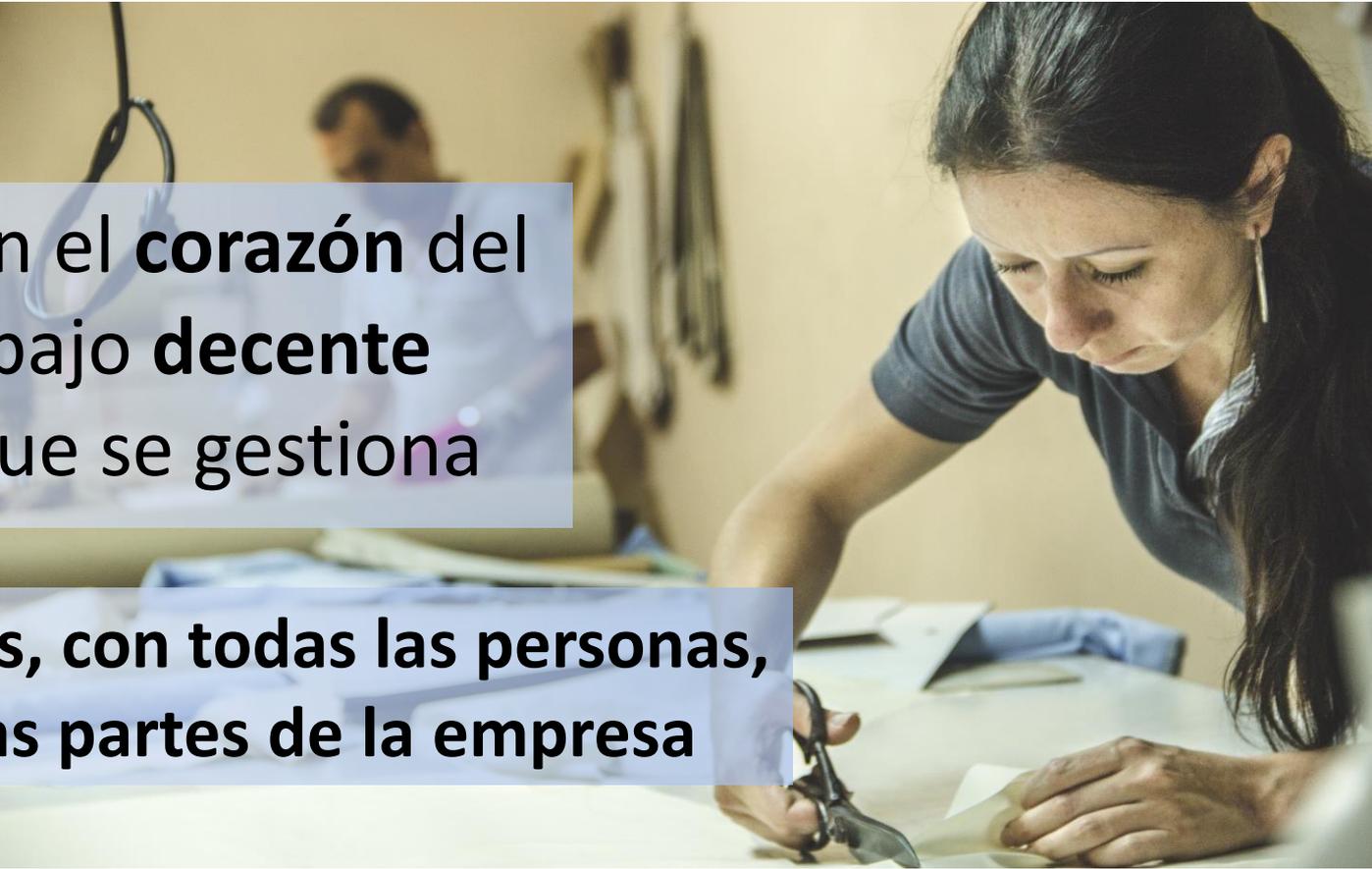
Evento especial en el marco de:



12 al 14 de sep/2018 en Cartagena de Indias, Colombia
Actividades y eventos especiales 10 al 14 de sep/2018



**La igualdad de
género esta en el
corazón del trabajo
decente y es un
buen negocio**



Esta en el **corazón** del
trabajo **decente**
Porque se gestiona

**Todos los días, con todas las personas,
en todas las partes de la empresa**



**Es un buen negocio porque
Impacta positivamente la productividad y
la competitividad de las empresas**

Empresas sostenibles implementan y gestionan la igualdad de género

- C100 (1951): Igualdad de remuneración
- R085 (1949): protección del salario
-  Informe V (2018): Violencias y acosos
- C29 Trabajo forzoso
- C87 libertad sindical
- C98 Negociación colectiva
- C111 Discriminación
- C156 y R165 (1981): responsabilidades familiares
- C183 y R191 (2000): maternidad, trabajo y familia
- C138 (1973): edad mínima



Las Gafas de Género

1

Comprender y Aprender

Como funcionan las discriminaciones y estereotipos de género

3

Desaprender lo aprendido

Sobre los comportamientos aceptados socialmente para mujeres y hombres

2

Evidenciar y Visibilizar

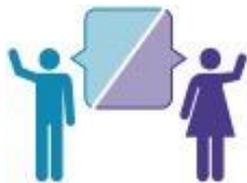
Los roles de género son enseñados a ambos sexos

4

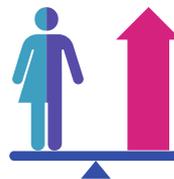
Construir

Nuevas formas para relacionarnos en el lugar de trabajo

Gestionar la igualdad de género en las empresas del sector



Promueve una cultura de buen trato



Eleva el prestigio y la reputación



Fideliza el personal y fortalece la cooperación en el lugar del trabajo



Aumenta la Salud y la Seguridad en el Trabajo



Fortalece la innovación



Da un sello de singularidad

*Desarrollar las habilidades de las **personas** sin distingo de sexo, edad, raza, opción sexual, afiliación política y/o religiosa, etc*

HABLEMOS DE CIFRAS

BRECHAS DE GÉNERO

LAS MUJERES EN LA INGENIERÍA

SOLO EL 11% DE LAS
INGENIERAS Y
ARQUITECTAS EN EL
MUNDO SON
MUJERES



- Alrededor del 50% de las Mujeres de todo el mundo tiene un empleo remunerado.
- Muestra un incremento respecto de la cifra del 40% de la década de los 90

Razones por las que hay déficit de mujeres en la ingeniería:

- **No saben que existe las carreras de ingeniería**, se requiere ampliar sus preferencias de carrera y estudien en campos vitales como las ciencias, la tecnología y las ingenierías
- **Ambiente hostil**, y que no son bienvenidas en estas profesiones
- **Requiere fuerza física** en algunas de estas carreras
- **Exige sacrificio personal de atrasar el embarazo o el matrimonio**, como requisitos para alcanzar sus metas profesionales.

10%

Ingeniería
Eléctrica

9%

Ingeniería
Mecánica

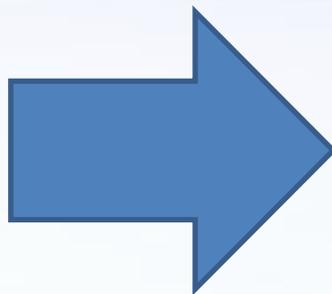
26%

Sistemas y
Telemática

14%

Electrónica y
Telecomunicaciones

El perfil psicológico de las mujeres que deciden estudiar ingeniería es más fuerte que el de los hombres



Porque meditan más su elección y se enfrentan a más dudas y a los estereotipos que actúan en su contra.

El principal motivo por el cual las mujeres estudian ingeniería es la vocación

11%

De las **mujeres** que estudian **ingeniería** tienen más posibilidades de **aspirar un alto cargo** o a **ser profesional** que los hombres

-5%

de las adolescentes de 15 años **quiere estudiar una carrera** relacionada a la **ingeniería o informática**



Legado

Aptitud
Matemática

Suerte o azar
en la vida

¿Qué es el techo de cristal?

“El techo de cristal es una metáfora que alude a las barreras invisibles que encuentran las mujeres a la hora de abrirse paso en su carrera profesional”

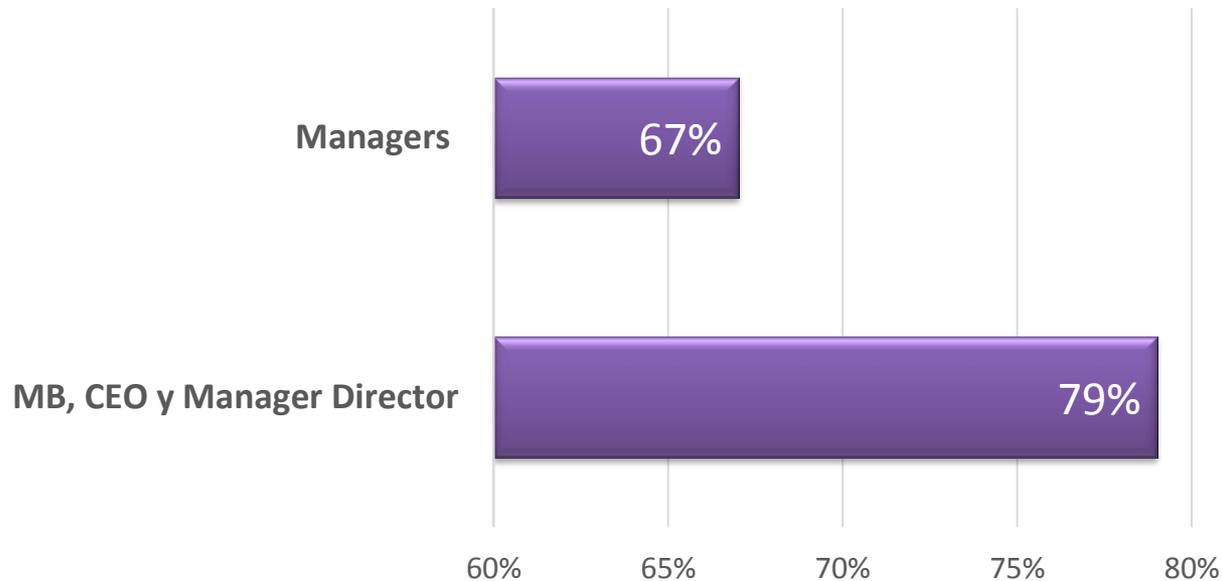


LAS MUJERES representan más del **50%** de la **FUERZA LABORAL GLOBAL**



• **PERO** menos del **25%** ocupan **PUESTOS DE ALTA GERENCIA**

HOMBRES EN CARGOS DIRECTIVOS EN EL SECTOR CONSTRUCCIÓN INFORME HAYS 2016



55 años

Es la edad en las que las mujeres se sienten preparadas para asumir altos cargos en el sector de la construcción

26%

Mujeres que fueron promovidas a nuevos cargos



2 2 3 4



BRECHA SALARIAL
AMERICA LATINA



COLOMBIA
53%
SECTOR INFRAESTRUCTURA
Y CONSTRUCCIÓN





**Si seguimos como vamos, las empresas
desaprovecharan a la mitad del talento humano**

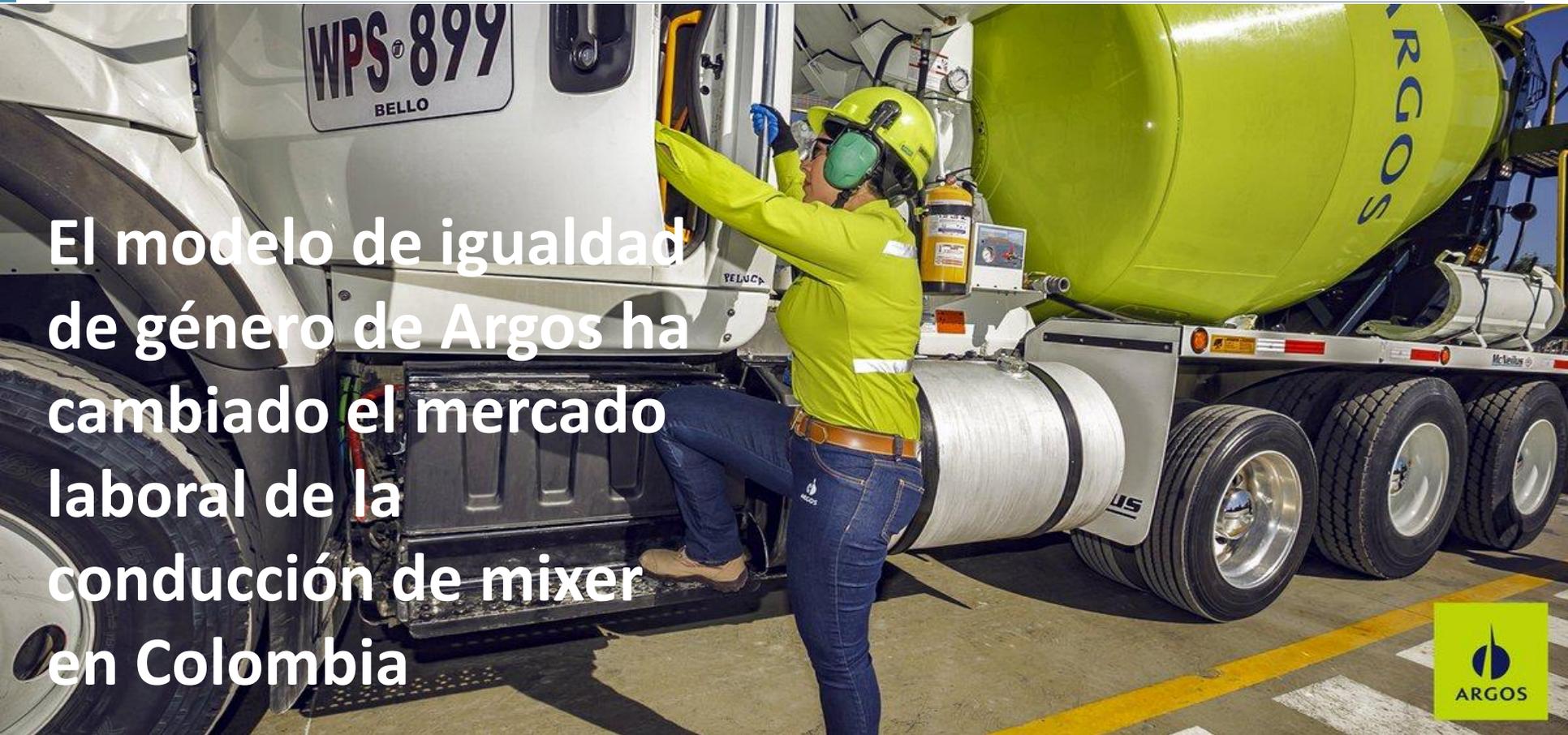
Cemex Colombia, hace cuatro años inician con el programa “Diversidad e Inclusión”, encaminado a fortalecer el papel de la mujer al interior de la organización



En labores operativas tenemos 32 mujeres, cinco de ellas como conductoras de camiones mixer y las demás en laboratorio, empaque de cemento y bodegas.

CEMEX demuestra su compromiso por incluir dentro de sus actividades empresariales modelos de NEGOCIOS INCLUSIVOS Y SOCIALES.

El modelo de igualdad
de género de Argos ha
cambiado el mercado
laboral de la
conducción de mixer
en Colombia



El modelo de igualdad de género de PRABYC ha creado el semillero de maestras de obra y una campaña para fortalecer parternidades

PRABYC INGENIEROS, COMPROMETIDOS CON LA EQUIDAD DE GÉNERO

PRIMERA CONSTRUCTORA EN IMPLEMENTAR EL PROGRAMA WICA EN 2017



La estrategia de RSE de 2016 a 2026 esta intimamente ligada a las normativas internacionales y distintos estándares voluntarios de igualdad de género:
Principios para el

- WEPs
- ODS
- Declaración Universal de los Derechos Humanos de Naciones Unidas
- Convención Derechos del Niño
- Convenio de Basilea
- GRI G4





**En el Día Internacional de la Mujer reafirma
su compromiso con la equidad de la mujer**

**Tanto a nivel interno, como con las áreas de influencia de sus
operaciones a nivel nacional, que hoy están promoviendo y
empoderando a las mujeres en todos los contextos, y retándolas a
descubrir y usar todo su potencial en un contexto de igualdad de
oportunidades frente a los hombres.**



PAVIMENTOS COLOMBIA S.A.



Prabyc
Ingenieros



**El sueño de todas las
personas**

**Hacer parte de empresas
que tenga un *propósito
superior***

**Que además de ser
rentables, dejen una
*huella en la sociedad***



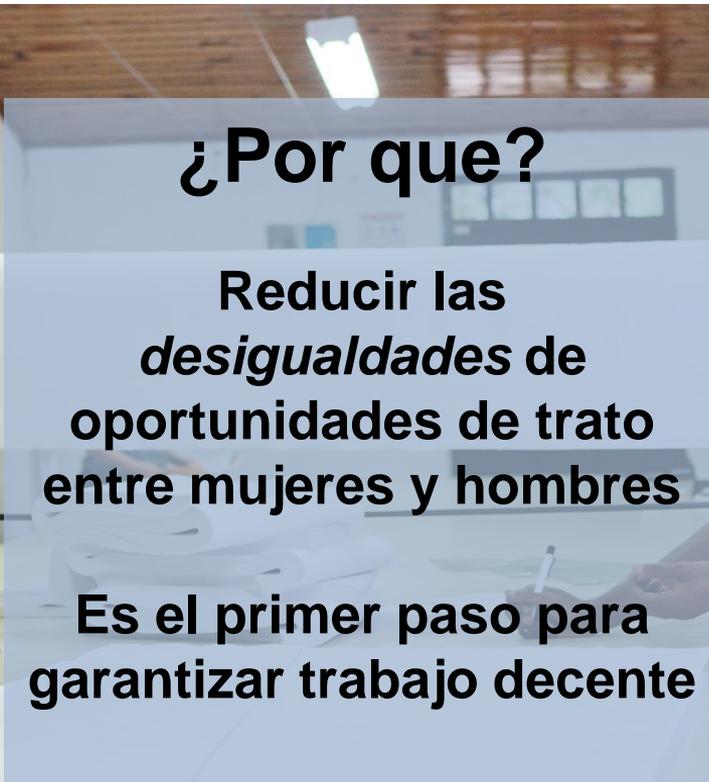


**El primer paso que una
empresa debe dar para
fortalecer la inclusión
es gestionar un *hábitat*
en igualdad de género**

¿Por que?

**Reducir las
desigualdades de
oportunidades de trato
entre mujeres y hombres**

**Es el primer paso para
garantizar trabajo decente**



Pensar fuera de la caja con las gafas de género puestas

Descubre nuevas
posibilidades, más allá de
los límites considerados
posibles

Cuestiona la
forma actual de
pensar en la
empresa

Replantea la estrategia de
solución de los problemas

Crea movimientos de
pensamiento, para evitar el
estancamiento

Genera nuevas
cartografías mentales y
toma de conciencia

La incorporación de las mujeres a la fuerza laboral es imprescindible, tanto para el desarrollo de los países como para el buen desempeño de las empresas.

(Empresas Siglo XXI. En ruta hacia la Igualdad de género OIT)



CONFERENCIA

Mónica Cortés Yepes

Directora Ejecutiva

Firma EQUILATERA