



DOCUMENTO
METODOLÓGICO
ESTRATEGIA DE
INTERVENCIÓN DE
**EMPODERAMIENTO
ECONÓMICO**



ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI
SECRETARÍA DE BIENESTAR SOCIAL
SUBSECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO

ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN DE EMPODERAMIENTO ECONÓMICO: DOCUMENTO METODOLÓGICO

EQUIPO REALIZADOR:

Jullie Pauline Vanegas Hurtado
Katherine Eslava Rivera
Daniel Girón Castellanos
Ana Yiré Mina Larrahondo
Hadier López Copete
María Ruby Rivera
Karina Córdoba

Queda prohibida su reproducción, salvo excepción prevista en la Ley, cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública y transformación de esta obra, sin contar con la autorización del titular.

Primera Edición, 2018
ISBN, en trámite.
Santiago de Cali

Contenido

Presentación	6
Problema	7
Justificación	12
Objetivos	12
Antecedentes.....	13
Población destinataria	17
Mujeres víctimas de violencia basadas en género	40
Bibliografía	45
Anexos	46
Sesión 1	48
Sesión 2	50
Formato 1. Componentes formativos	52
Formato 2. De valoración ocupacional	54
Cuadro. Historia laboral	56
Formato 3. Valoración a unidades productivas	62



DOCUMENTO METODOLÓGICO ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN DE **EMPODERAMIENTO ECONÓMICO**

Ana Carolina Quijano Valencia
Subsecretaria de Equidad de Género

Equipo Realizador:

Jullie Pauline Vanegas Hurtado
Katherine Eslava Rivera
Daniel Girón Castellanos
Ana Yiré Mina Larrahondo
Hadier López Copete
María Ruby Rivera
Karina Córdoba

Presentación

En el siguiente documento se expone la estrategia de intervención de empoderamiento económico de la Subsecretaría de Equidad de Género de la Secretaría de Bienestar Social de la Alcaldía de Santiago de Cali. El propósito de este ejercicio consiste en avanzar en la estandarización e institucionalización de las acciones adelantadas por la dependencia. Por esto, la estructura del documento incorpora: identificación de la problemática, objetivos de la estrategia, perspectiva y enfoques, marco normativo, metodologías, riesgos y dificultades, recursos necesarios, entre otros.

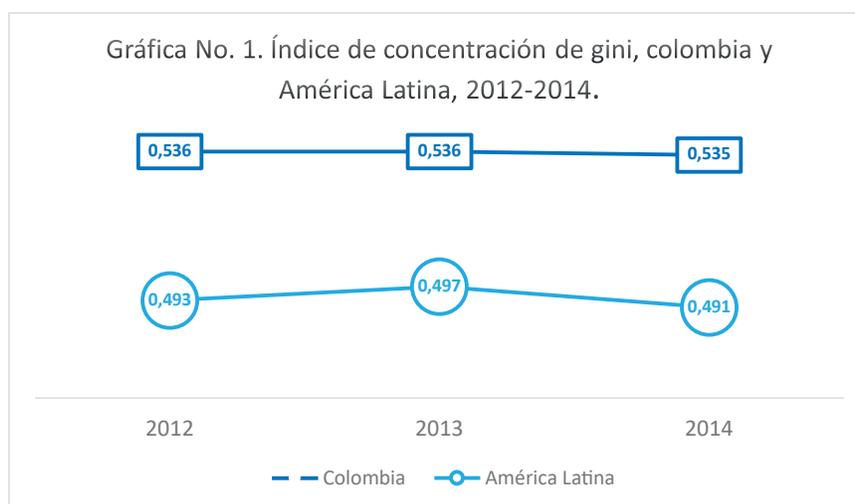
Este documento fue elaborado con el equipo de empoderamiento económico, bajo la orientación académica y metodológica del equipo de Transversalización y gestión del conocimiento, de la subsecretaría de equidad de género. Se usaron diseños mixtos, tanto cualitativos como cuantitativos, por lo que se realizó revisión documental, talleres de discusión, análisis cuantitativos de datos agregados, etc.

Dado el tiempo de implementación del proceso, se considera como un documento inicial de ruta teórico-metodológica que recoge los principales rasgos de la estrategia de intervención, la cual está en proceso de maduración.

Como se podrá observar en profundidad, la estrategia de empoderamiento económico opera alrededor de la autonomía económica de las mujeres, la cual problematiza desde las desigualdades de género y las formas de poder-dominación de fondo que se intersectan con elementos de clase social, de manera que las acciones se dirigen en cuatro líneas: 1) formación- fortalecimiento de habilidades y competencias de las mujeres, 2) empleabilidad y 3) emprendimiento.

Problema

En Colombia el problema de la desigualdad ha sido persistente, por lo que en los últimos años (2012-2014) ha mostrado un Índice Gini¹ de 0,536, mientras para el mismo período de tiempo el promedio de la región fue de 0,494, evidenciando una brecha de 0,042 puntos que ubican a Colombia por encima de América Latina como país desigual en la distribución de sus ingresos.

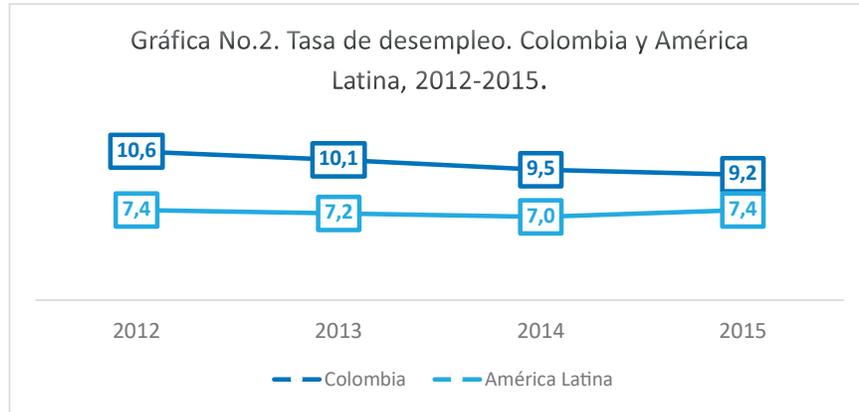


Fuente: CEPAL: Comisión Económica para América Latina y el Caribe - Sobre la base de encuestas de hogares de los países. Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG).

Sin embargo, la desigualdad se constituye como una problemática multidimensional. Una de las propuestas teóricas predominantemente usada para entenderla ha sido los estudios de clase. Según estos planteamientos, la distribución de diversos capitales (económico, social, cultural) vendría dado por un proceso de (re)producción de posiciones sociales mediado por diversas instituciones, como la escuela, donde esta concentración de capitales en grupos específicos obedece a una lógica de poderdominación (Bourdieu, 1994).

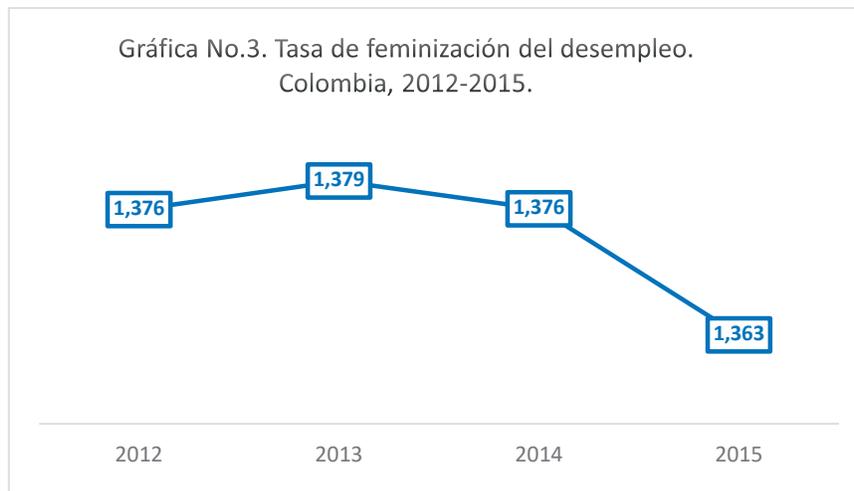
Por esto, la concentración de la riqueza se acompaña en Colombia de tasas de desempleo superiores a las correspondientes de la región, en tanto para el período 2012-2015 Colombia tuvo en promedio 9,8 mientras que América Latina presentó 7,3 evidenciando un diferencial de 2,6 puntos que ubican a Colombia por encima de la región en materia de desempleo.

¹ El índice Gini mide la distribución-concentración de la riqueza en la población de un país, de manera que datos cercanos al 0 significan una distribución igualitaria en la población (nula concentración), y datos cercanos a 1 se corresponden con una mayor concentración de la riqueza en sectores de la población.



Fuente: CEPAL: Comisión Económica para América Latina y el Caribe - Sobre la base de cifras oficiales de los países. - <http://www.cepal.org/es/areas-de-trabajo/desarrollo-economico>

No obstante, la desigualdad del país afecta de manera diferente a hombres y mujeres. Por esto, en el período 2012-2015 el desempleo presentó una dinámica de feminización, presentando valores superiores a la unidad en todos los períodos, con una tendencia a su disminución en el 2015. Esto ocurre porque, entrelazadas a las desigualdades de clase existen relaciones asimétricas entre hombres y mujeres, de manera que el género sustenta inequidades propias que vienen a sumarse con los capitales de clase.

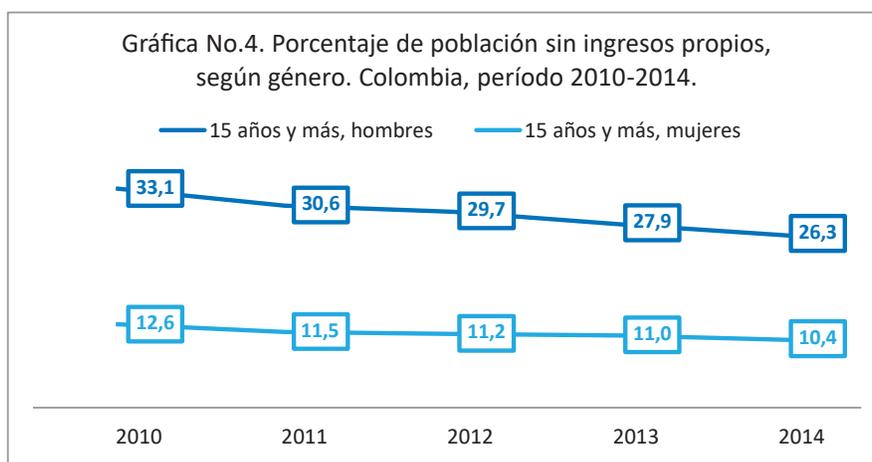


Fuente: elaboración propia a partir de tasas de desempleo por sexo de CEPAL.

Ahora bien, la autonomía económica constituye uno de los ejes centrales que inciden en la reproducción de desigualdades y dinámicas de violencias de género, en un contexto donde el capitalismo se constituye como el modo de producción instaurado (relación capital-salario y dinámicas de la propiedad privada). De ahí que avanzar en acciones que trabajen las realidades económicas que atraviesan las configuraciones de género resulta estratégico. Sin embargo, es necesario operativizar la intervención,

identificando aspectos puntuales de trabajo. En términos generales, la discusión de los componentes económicos y por lo tanto de la autonomía económica sostiene una relación importante con algunos componentes de clase en su intersección con género. Ahora bien, esta categoría ha recibido múltiples definiciones, siendo una de las más recientes y sincréticas² la planteada por Pierre Bourdieu (1994), según la cual las clases (posición social) se configurarían en el espacio social según el volumen y estructuras (composición) de los capitales (económico, cultural y social).³ De acuerdo con este planteamiento, la autonomía económica pasaría inevitablemente por un análisis e intervención sobre los capitales cultural y económico, que pueden operativizarse en aspectos laborales (empleabilidad o emprendimiento) y formativos (escolaridad). A continuación se presentan datos al respecto:

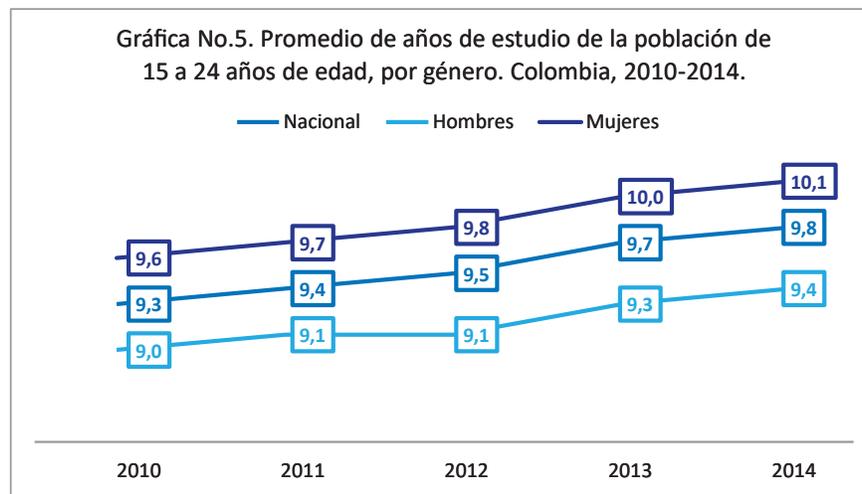
En el período que va del 2010 al 2014 en Colombia, en promedio 29,5% de mujeres no contaban con ingresos propios, cuando para los hombres se presentó un promedio de 11,3%, es decir menos de la mitad de mujeres en la misma situación. Aunque la tendencia muestra una disminución en el tiempo, se sostiene la misma relación: por cada hombre sin ingresos hay aproximadamente 3 mujeres en la misma situación.



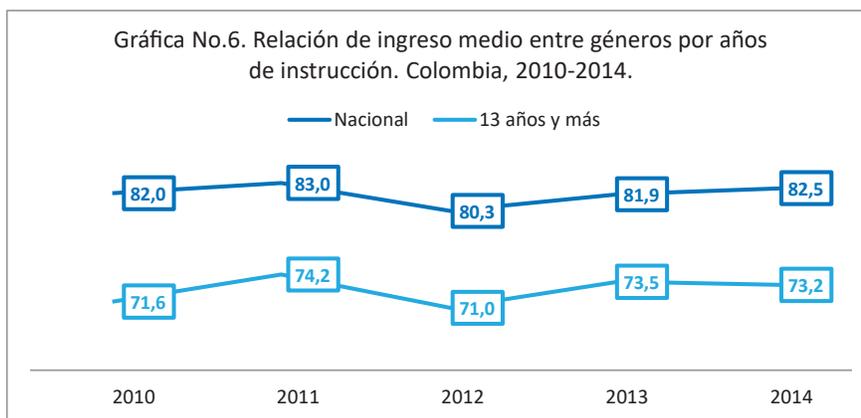
Fuente: CEPAL: Comisión Económica para América Latina y el Caribe - Sobre la base de encuestas de hogares de los países. Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG).

²En tanto integra de manera satisfactoria los planteamientos clásicos y avanza en su actualización.
³El capital simbólico es una forma que pueden tomar los tres según contextos.

Ahora bien, en el mismo período de tiempo, el promedio de años estudiados de la población entre 15 y 24 años correspondió a 9,5, estando las mujeres por encima de este promedio nacional con 9,8 años cursados, y los hombres por debajo con 9,2%. De manera que, en el caso de las mujeres, contar con mayor cualificación no significa una correspondiente inserción laboral. Se evidencia aquí la importancia de no separar el empoderamiento económico del empoderamiento político, pues no necesariamente la posibilidad de empleabilidad o emprendimiento lo determina el nivel educativo, se requiere la consolidación de identidades políticas y niveles de conciencia de género. De acuerdo con el observatorio laboral para la educación de Colombia, al analizar el salario promedio con respecto al nivel universitario por género, se encuentra que para el año 2012 las recién graduadas estaban devengando \$1.507.520, es decir, un 13% menos que los hombres quienes ganaban en promedio \$1.732.922. Esto representa una reducción de la brecha en 0,7 puntos porcentuales con respecto a la de los graduados del 2010.

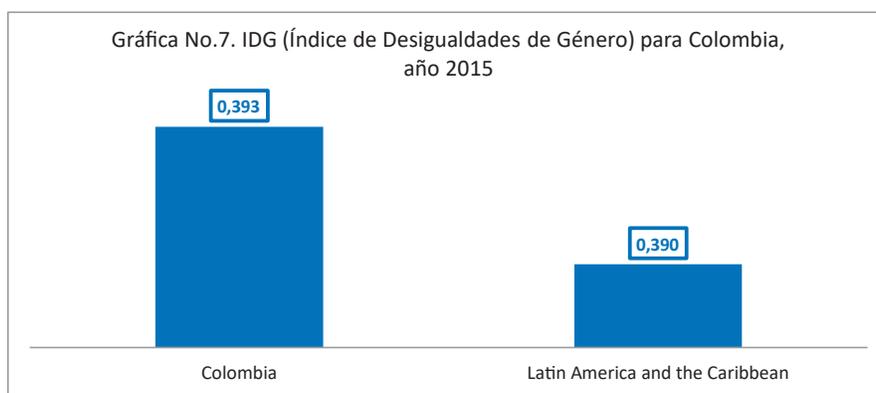


CEPAL: Comisión Económica para América Latina y el Caribe - Sobre la base de encuestas de hogares de los países. Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG).



CEPAL: Comisión Económica para América Latina y el Caribe - Sobre la base de encuestas de hogares de los países. Hogares (BADEHOG).

En la misma línea, al establecer la relación entre salarios de mujeres y hombres,⁴ se encuentra que en promedio durante el 2010 y 2014 las mujeres obtuvieron ingresos menores, incluso en un nivel de instrucción de estudios superiores (13 años y más). Comprobando así que el mercado laboral cuenta con una importante autonomía en configuraciones de género. Para finalizar, el Índice de Desigualdad de Género del PNUD, que mide dimensiones disparidades entre hombres y mujeres en logros (achievements) en tres dimensiones: salud, participación política y trabajo, ubicó a Colombia en el año 2015 por encima del promedio de América Latina, con un índice de 0,393, evidenciando las importantes dinámicas de desigualdad que ocurren en el país en temas de género.



Fuente: PNUD, índice de Desigualdad - Inequidad de Género.

⁴ Este indicador se interpreta de la siguiente manera: igualdad salarial correspondería a 100, en tanto salarios de mujeres y hombres serían iguales, mientras que valores inferiores a 100 significarían mayores ingresos de hombres, y superiores a 100 ingresos de mujeres superiores. Se calcula como una proporción multiplicada por 100, siendo el salario de mujeres numerador y el de hombres denominador.

Justificación

La autonomía económica, pensada como problemática de intervención social, se relaciona con las formas de desigualdad de género en aspectos educativos y laborales, que, como se planteó, condicionan el acceso a bienes y servicios necesarios para el desarrollo humano, en tanto constriñe el desenvolvimiento de las capacidades individuales. En este sentido, autoras como Zuñiga (2008) entienden las violencias en ámbitos laborales, como expresiones de dominación en el marco del orden masculino. Por esto, en las convenciones internacionales desde la CEDAW o Convención para la Erradicación de todas las formas de discriminación, hasta las formas que tomó en Colombia como la ley 1257 de 2008, incorporan consideraciones alrededor del trabajo y la cualificación de las mujeres, precisamente por el reconocimiento de esta problemática.

La desigualdad, en sí misma, constituye una problemática que amerita el diseño e implementación de acciones para su transformación. Sin embargo, al tratarse de procesos sociales, esta incide en otras problemáticas como es la violencia contra las mujeres, en tanto compromete los capitales de la mujer y su agencia. Por esto las legislaciones y convenciones mencionadas llegan a tipificarla incluso como tipo de violencia o daño contra la mujer. De esta manera, avanzar en una estrategia global que incida sobre las relaciones de género tendrá que pasar por acciones que contribuyan a la autonomía económicas de las mujeres.

Incidir en las desigualdades de género vía empoderamiento e incremento de la autonomía de las mujeres significa ampliar su margen de toma de decisiones, incrementando las posibilidades mismas de incidir en las economías locales y con esto al PIB del país. Por esto, Miryan Zuñiga (2010) sostiene la tesis de Sin equidad de género no hay desarrollo, en tanto la eliminación de las diferentes formas de opresión-desigualdad de género implica en sí misma un avance en el desarrollo, en la ampliación de las capacidades y libertades personales, discutiendo que el crecimiento económico y la ampliación de oportunidades de la población no puede ocurrir sobre la base de abstracciones, sin reconocer que la población en su interior cuenta con diferenciaciones y especificidades, siendo las configuraciones de género una de las más importantes al momento de establecer inequidades.

Objetivos

General:

Promover la autonomía económica de las mujeres en Santiago de Cali.

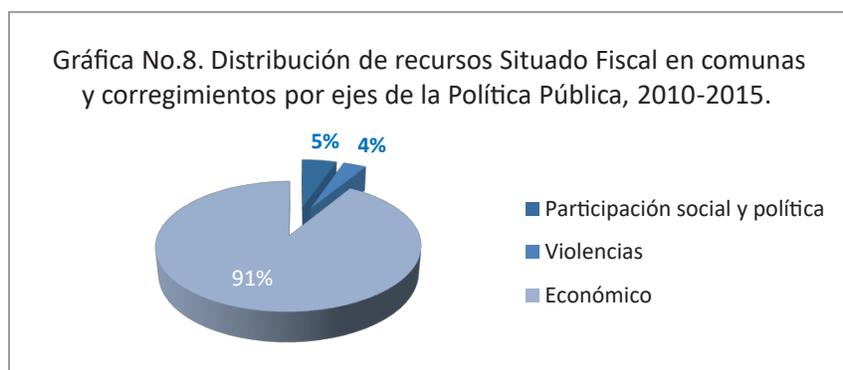
Específicos:

- Favorecer la formación básica y superior de mujeres en Santiago de Cali
- Fortalecer las habilidades psicosociales y competencias socio-laborales de mujeres en Santiago de Cali.
- Impulsar la inserción en el mercado laboral de mujeres en Santiago de Cali
- Acompañar los procesos de emprendimiento de mujeres en Santiago de Cali

Antecedentes

El actual proceso de empoderamiento económico de la subsecretaría de equidad de género tiene sus antecedentes en las acciones adelantadas por el anterior Eje Mujer de la Secretaría de Desarrollo Territorial y Bienestar Social. Los inicios de estos procesos datan del año 2010, momento de aprobación de la política pública de mujeres, se venía trabajando con REMUCEM (RED DE MUJERES COLOMBIANAS CREADORAS DE EMPRESA), apoyadas y creadas desde la Alcaldía, trabajaban todas las mujeres como unidad productiva. Con el inicio de implementación de la política en su eje tres, se instauró este proceso previo como proyecto del eje mujer, pasando a fortalecer las unidades productivas y avanzar en la independencia económica de las mujeres.

En adelante, las acciones del proceso se concentrarían en: fortalecimiento de productos, administración empresarial, capacitación y formación, mercadeo, entrega de insumos (Feria Expo-Mujer). Siendo predominantemente tercerizadas (operadores), manejando la supervisión para garantía de perspectiva y enfoques requeridos. Para terminar, de acuerdo con la evaluación de la política pública de mujeres, la mayor proporción de recursos destinados por situado fiscal (presupuesto de comunas) se dirigió a la implementación del tercer eje de la política. A continuación se presenta esto de manera gráfica.



Fuente: Evaluación de política pública de mujeres en Santiago de Cali, Universidad del Valle - Asesoría de Equidad de Género, 2016.

Sin embargo, esta mayor implementación del eje en situado fiscal no significa un empoderamiento efectivo desde la perspectiva de género. Por el contrario, de acuerdo con los hallazgos en la evaluación de la política los contenidos de estos proyectos contribuyeron a situar la mujer en roles tradicionales, sin implicar una ruptura con la feminización de actividades productivas como las confecciones, bisutería gastronómica, entre otras.

Experiencias internacionales

Como contexto internacional y nacional, existen procesos previos con grados considerables de consolidación que pueden operar como experiencias previas. Aquí se abordarán las experiencias de Chile, México (internacional), Bogotá y Medellín.

Chile, Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género-SernamEG

El Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género de Chile, cuenta con el programa Mujer y Trabajo, el cual tiene como propósito “empoderar a las mujeres para que logren la autonomía económica que les permita insertarse laboralmente y aportar con sus competencias y habilidades al desarrollo del país.”⁵

Entre las principales líneas de acción de este programa se encuentra:

- Mujeres Jefas de Hogar, compuesto por “Talleres de Formación para el Trabajo, en que las participantes pueden adquirir herramientas para su desarrollo personal y laboral, conocimiento sobre sus derechos laborales y reciben apoyos para mejorar su empleabilidad”⁶
- Mujeres, Asociatividad y Emprendimiento, donde se cuenta con “Escuelas Regionales de Emprendimiento, instancia que está dirigida a mujeres que desarrollan un emprendimiento de nivel medio con potencial de crecimiento, y cuyo valor agregado es el fuerte énfasis en el empoderamiento de la mujer y su desarrollo para ejercer cualquier actividad productiva”⁷
- Buenas Prácticas Laborales y Trabajo Decente para la Igualdad de Género, donde se proponen “medidas para disminuir o eliminar las discriminaciones aún existentes en ese ámbito [laboral] y favorecer su entrada, permanencia y desarrollo en el mercado laboral remunerado.”⁸ Es importante destacar que entre sus acciones cuentan con el Sello Iguala Conciliación, el Modelo Antecedentes Iguala, de prácticas empresariales y un Observatorio de Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género.

⁵ Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género. Programa Mujeres y trabajo. Disponible en: <http://www.minmujeryeg.gob.cl/sernameg/programas/mujer-y-trabajo/> (Visitado el 12/07/2017).

⁶ Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género. Mujeres Jefas de Hogar. Disponible en: <http://www.minmujeryeg.gob.cl/institucion/estructura/mujer-y-trabajo/programa-mujeres-jefas-de-hogar/> (Visitado el 12/07/2017).

⁷ Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género. Mujer, Asociatividad y Emprendimiento. Disponible en: <http://www.minmujeryeg.gob.cl/institucion/estructura/mujer-y-trabajo/programa-mujer-asociatividad-y-emprendimiento/> (Visitado el 12/07/2017).

⁸ Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género. Buenas Prácticas Laborales y Trabajo Decente para la Igualdad de Género. Disponible en: <http://www.minmujeryeg.gob.cl/institucion/estructura/mujer-y-trabajo/buenas-practicas-laborales-y-trabajo-decente-para-la-igualdad-de-genero/> (Visitado el 12/07/2017).

- Programa 4 a 7, que busca actuar sobre “una de las principales barreras que enfrentan las mujeres para incorporarse, permanecer o desarrollarse en el mundo del trabajo remunerado (...): ser la principal o exclusiva responsable del cuidado de otras y otros en el espacio doméstico”⁹

Con esto, las acciones del SernamEG abarcan las tres dimensiones mencionadas: formación, empleabilidad y emprendimiento, al mismo tiempo que incorporan dos más: economía del cuidado y buenas práctica laborales desde la equidad de género.

México, Instituto Nacional de las Mujeres-Inmujeres

Por medio del Instituto Nacional de las Mujeres, México cuenta con el Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No-Discriminación contra las Mujeres, presente en el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018, el cual además se articula con la creación y puesta en marcha del Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres-SNIMH.¹⁰ Este programa incorpora aspectos económico-productivos en su objetivo 3, donde se busca “promover el acceso de las mujeres al trabajo remunerado, empleo decente y recursos productivos, en un marco de igualdad”¹¹ Las principales actividades de este objetivo han sido:

1. Incrementar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo.
2. Promover el acceso de las mujeres al empleo decente.
3. Realizar las reformas necesarias al marco legal y regulatorio para facilitar el acceso de las mujeres al financiamiento productivo
4. Promover el acceso de las mujeres a la propiedad de tierra, agua, tecnología e información de mercados, para fines productivos
5. Impulsar políticas que favorezcan la corresponsabilidad entre Estado, empresas y los y las trabajadoras para desarrollar servicios de cuidado
6. Reconocer los derechos laborales de las personas que realizan trabajo doméstico
7. Impulsar políticas que compensen a las mujeres en relación al trabajo doméstico no remunerado y de cuidado que realizan en los hogares.¹²

De esta manera, México, por medio del Inmujeres establece un conjunto de acciones tendientes a mejorar el lugar de la mujer en la esfera laboral y productiva, incluyendo aspectos de la economía del cuidado y de las relaciones laborales comprendidas desde la inequidad.

⁹ Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género. Programa 4 a 7. Disponible en: <http://www.minmujeryeg.gob.cl/institucion/estructura/mujer-y-trabajo/programa-4-a-7/> (Visitado el 12/07/2017).

¹⁰Inmujeres. Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres. Disponible en: <https://www.gob.mx/inmujeres/documentos/programa-nacional-para-la-igualdad-de-oportunidades-y-no-discriminacion-contras-las-mujeres-logros-2016?state=draft> (Visitado el 12/07/2017).

¹¹ Ibíd.

¹² Ibíd.

Medellín, Secretaría de las Mujeres

En la Secretaría de las Mujeres de la ciudad de Medellín se cuenta con el área de autonomía económica, la cual cuenta con ocho líneas de acción:¹³

1. Estímulo a Madres Comunitarias y Familias, donde se realiza una “acción afirmativa consistente en un aporte mensual del 10% del SMLMV como un reconocimiento a su trabajo con la infancia”
2. Mejoramiento de Competencias Laborales, donde se realizan acciones dirigidas a “orientar la formación para el empleo, hacia nuevos oficios, a través de la Red de Formadores (Microempresas de Antioquia, Sena, Comfenalco, Corporación Minuto de Dios, Icsef, ITM)”
3. Sumando Esfuerzo, donde se avanza en acciones tendientes a “fortalecer iniciativas ganadoras del Concurso Capital Semilla”
4. De la exclusión al reconocimiento, consistente en un “programa dirigido a mujeres afro-colombianas de las comunas 8 y 9 para mejorar su autonomía económica y el reconocimiento cultural de la comunidad afro”.
5. Mejorando Empresa, compuesta por acciones orientadas “al fortalecimiento empresarial de iniciativas económicas de mujeres de los estratos 1, 2 y 3”.
6. Empresas sociales de cuidado, alimentos y producción asociada, donde se busca “construir y aplicar un modelo conceptual, metodológico e instrumental con integración del enfoque de género, para la construcción de empresas rentables de cuidado infantil”
7. Mujeres en situación de Prostitución, compuesta por acciones dirigidas “a garantizar la permanencia de las mujeres en el programa de Entrenamiento en Empresarismo Social con Enfoque de género, consistente en: a) Bono de \$100.000 para alimentación, b) transporte, c) asesoría jurídica y psicológica para ella y sus hijos e hijas y d) atención y recreación niños y niñas acompañantes”
8. Fomento a la Mujer Rural, donde se busca la “puesta en marcha de empresas de producción asociada” en sectores rurales.

Con esto, el municipio de Medellín cuenta con un margen amplio de acción que se ubica desde la autonomía económica e integra diversas dimensiones que van más allá de lo formativo, empleabilidad y emprendimiento, mostrando una incorporación importante enfoques diferenciales, con énfasis en condición de ruralidad y étnica.

¹³ Secretaría de las Mujeres, Alcaldía de Medellín. Programa en el área de autonomía económica. Disponible en: <https://www.medellin.gov.co/irj/portal/medellin?NavigationTarget=navurl://83175bb84fe69cb62d1bef731e29b002> (Visitado el 12/07/2017).

Bogotá, Secretaría Distrital de la Mujer-SDMujer.

En la Secretaría Distrital de la Mujer de Bogotá operan los equipos destinados a dar cumplimiento al Plan de Igualdad de Oportunidades, el cual cuenta entre sus acciones con el objetivo de Derecho al trabajo en condiciones de igualdad y dignidad, operativizado en los siguientes componentes:¹⁴

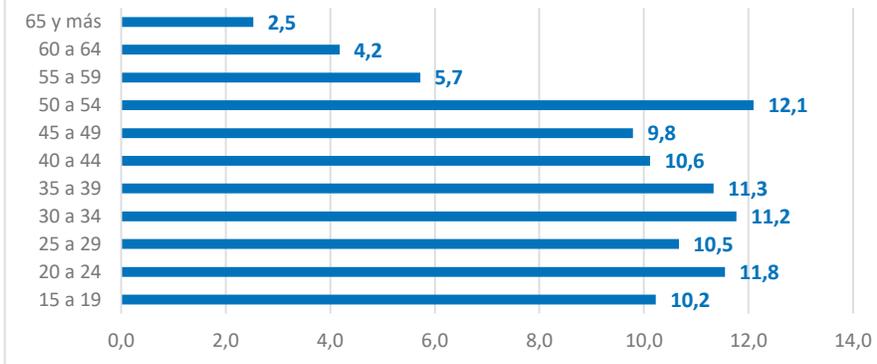
- Fortalecer la autonomía económica de las mujeres, donde se concentran múltiples acciones de formación (técnica y tecnológica para el trabajo), generación de oportunidades de trabajo e ingreso para las mujeres, eliminación de barreras de acceso al empleo, entre otras.
- Promoción del derecho al trabajo en condiciones de equidad e igualdad, donde se adelantan acciones de diverso tipo como: promoción de derechos económicos y laborales de las mujeres, promover asociación de trabajadoras para exigibilidad, entre otras.
- Reconocer el aporte económico de las mujeres, con acciones como el fortalecimiento del reconocimiento de la economía del cuidado, la transformación de patrones que subvaloran actividades feminizadas, posicionamiento de actividades productivas y reproductivas de las mujeres, promover el acceso de las mujeres al mercado laboral, y reconocer el aporte de las mujeres campesinas y rurales en sus actividades productivas.
- Fortalecer experiencias asociativas de las mujeres, donde se contemplan acciones como: la promoción de organizaciones de mujeres con finalidades productivas.

Población destinataria

Las edades de las mujeres vinculadas con la estrategia de empoderamiento económico, se concentran entre los 20 y 34 años, con 33,5%, tratándose de mujeres jóvenes y adultas, con una distribución predominante entre los 20-24 años, según datos registro 2017, sin embargo es importante mencionar se han vinculado mujeres hasta 64 años, no existiendo restricción alguna en el proceso.

¹⁴ Secretaría Distrital de la Mujer, Plan de Igualdad de Oportunidades, resolución 489 de 2015. Disponible en: <http://www.sdmujer.gov.co/sector-mujer/2013-06-25-13-12-28> (Visitado el 12/07/2017).

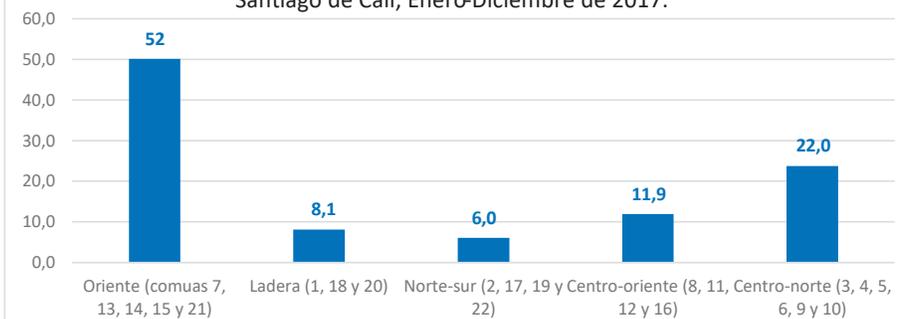
Gráfica No.9. Porcentaje de población vinculada a estrategia de empoderamiento económico, según edad. Santiago de Cali, Enero - Diciembre de 2017.



Fuente: Procesamientos de bases de datos DUB de empoderamiento económico, Subsecretaría de Equidad de Género, Enero - Diciembre de 2017

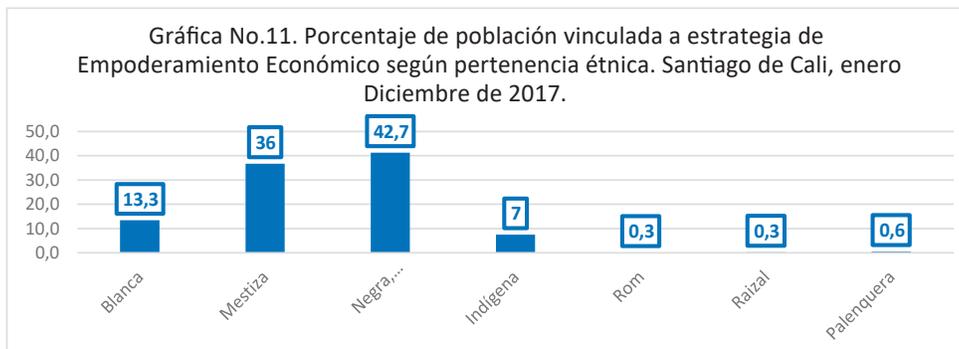
La distribución de estas mujeres en la ciudad muestra una concentración en el oriente, conformado por las comunas 7, 13, 14, 15 y 21, con aproximadamente 52 mujeres por cada 100 vinculadas con la estrategia; seguidas del 22% en el conglomerado centro-norte, de las comunas 3, 4, 5, 6, 9 y 10. Lo que permite plantear la existencia de importantes interseccionalidades con componentes étnico-raciales y de clase, en tanto el oriente de la ciudad se ha caracterizado por formas crecientes de desigualdad.

Gráfica No.10. Porcentaje de población vinculada a la estrategia de empoderamiento económico según conglomerado de residencia. Santiago de Cali, Enero-Diciembre de 2017.



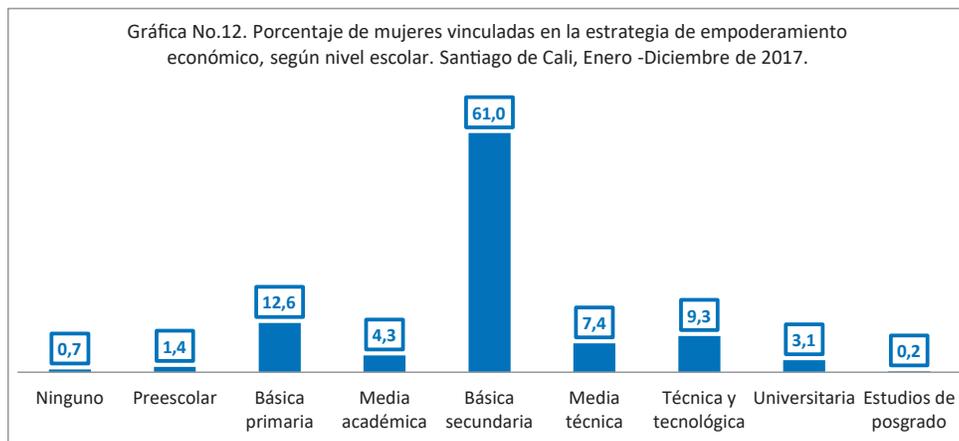
Fuente: Procesamientos de bases de datos DUB de empoderamiento económico, Subsecretaría de Equidad de Género, Enero - Diciembre de 2017.

En términos étnicos, la mayor proporción de mujeres vinculadas en la estrategia se ubica como mestiza o no-étnica con aproximadamente 36 por cada 100, seguidas del 42,7% que se reconoce como afrodescendientes.



Fuente: Procesamientos de bases de datos DUB de empoderamiento económico, Subsecretaría de Equidad de Género, Enero - Diciembre de 2017

La escolaridad de las mujeres vinculadas se concentra en la básica secundaria, con aproximadamente 61 por cada 100, seguido del 12,6% con básica primaria. Sin embargo, en términos generales, el 80% de las mujeres se encuentra por debajo de la básica secundaria.



Fuente: Procesamientos de bases de datos DUB de empoderamiento económico, Subsecretaría de Equidad de Género, Enero - Diciembre de 2017

La mayor proporción de mujeres se encuentra en condición de independiente con aproximadamente 48,5 por cada 100, seguidas del 20% que se encuentran desempleadas, y el 18% amas de casa (actividades de cuidado). Es importante reflexionar la relación de las mujeres desempleadas con actividades de cuidado, y de aquellas mujeres independientes con unidades productivas.



Fuente: Procesamientos de bases de datos DUB de empoderamiento económico, Subsecretaría de Equidad de Género, Enero - Diciembre de 2017.

Perspectiva, enfoques teóricos y principios de la intervención

Los marcos de comprensión y análisis que orientan la intervención en el proceso de empoderamiento económico son:

Perspectiva de género: es asumida como una herramienta de análisis que explica y cuestiona las relaciones y comportamientos sociales de las personas, permite comprender y develar las dominaciones que hay alrededor del género; de esta manera, se vale del concepto género, entendido como la interpretación sociocultural que se hace sobre la diferencia sexual, haciendo referencia así a las características, roles y atributos asignados culturalmente a los cuerpos sexuados. El género se define también como el proceso de construcción/definición social de los cuerpos, que históricamente ha terminado por institucionalizar lo femenino-masculino como esquemas de pensamiento, acción, percepción y sentimiento (Bourdieu, 2013 y Scott, 1986). Sin embargo, este proceso de construcción ocurre en situaciones concretas – no en un abstracto- y por lo tanto está sujeta a dinámicas de poder-dominación, de manera que eso institucionalizado es siempre lo normativo que además es funcional a la reproducción del orden masculino, en tanto ordenamiento de privilegios masculinos y subordinación femenina (Bourdieu, 2013 y Scott, 1986).

Asumir esta perspectiva significa comprender que las relaciones entre hombres y mujeres, sus roles, creencias y prácticas son históricas, no naturales. De manera que las violencias contra las mujeres en ningún caso responden a un orden natural de cosas, inscrito en la biología de los cuerpos portadores de género. Por el contrario, el aspecto político del género y sus realidades constituye el eje de la intervención: si las configuraciones de género (lo masculino y femenino como modos de vida) no tienen su origen en lo biológico ¿por qué existen regulaciones y recurrencias en estos aspectos? A este aspecto, la respuesta de las ciencias sociales, movimientos feministas y de mujeres, ha sido identificar –y en denunciar- la existencia de formas de poder-dominación (como prácticas y realidades discursivas), que (re)producen

privilegios y se traducen en desigualdades de género.

Enfoque de empoderamiento: como foco de la intervención, se asume el empoderamiento de las mujeres desde una perspectiva de género, entendiéndole operativamente como “proceso por el cual las mujeres acceden a los recursos materiales y simbólicos, y refuerzan sus capacidades y protagonismo en todos los ámbitos (Dawn, citada por León, 2013), relacionándose así, con el incremento de la autonomía de las mujeres en su relación con bienes (simbólicos o materiales) y servicios.

Sin embargo, es importante reconocer el empoderamiento como proceso general relacionado con las configuraciones de poder y su intersección con género, de manera que de fondo tiene que ver con la “alteración de los procesos y las estructuras que reproducen la posición de subordinación de la mujer” (Young Kate, citada por León, 2013). De esta manera, empoderar significa subvertir, o en todo caso cuestionar, las formas en que se ejerce y configura el poder, situándole en un orden masculino que ostenta privilegios y los reproduce.

Desde las experiencias del equipo el empoderamiento opera en dos registros: 1) la vida personal de las mujeres, en tanto busca incrementar su confianza, generar o fortalecer habilidades, incidir en la toma de decisiones, entre otras que el equipo asocia con el ser; 2) las capacidades productivas, donde ingresa la formación en ruptura con estereotipos de género, el acceso a espacios laborales y formativos, y su capacitación en aspectos específicos del emprendimiento, todas dinámicas que inciden en esas configuraciones de clase.

Enfoque de Desempeño ocupacional: El Desempeño Ocupacional se puede definir como la relación dinámica y multidireccional que existe entre la sujeta, la actividad que desarrolle y el contexto¹⁵. Es la forma como estas tres dimensiones se articulan para responder a una demanda o necesidad. En este sentido, el desempeño ocupacional integra a la mujer con todas sus estructuras y funciones, la actividad con sus requerimientos y el contexto con sus demandas, oportunidades y amenazas.

El desarrollo de habilidades le permite al sujeto su interacción con el entorno, es por esto que las habilidades blandas se definen como aquellas orientadas al desarrollo de aptitudes sociales. Se trata de capacidades comunicativas, de trabajo en equipo, flexibilidad y adaptabilidad frente a un determinado trabajo.

En este sentido, ubicar el desempeño ocupacional como foco de la intervención significa ubicar la relación de sus capacidades con elementos de contexto, al mismo tiempo que se incorporan acciones sobre elementos ocupacionales y vocacionales partiendo de las realidades de las mujeres.

¹⁵ Law M, Polatajko H, Baptiste S, Townsend E. “Core Concepts of Occupational Therapy”. 1997 in “Enabling Occupation: An Occupational Therapy Perspective”. Townsend E (Ed). Canadian Association of Occupational Therapist.

Enfoque basado en derechos: el enfoque de derechos o EBD (Enfoque Basado en Derechos) “proviene de la literatura y de la práctica del desarrollo” (Alza, 2014:52), basado “en las normas internacionales de derechos humanos y (...) orientado a la promoción y la protección de los derechos humanos” (Alza, 2014:54). De esta manera, el EBD marca la obligatoriedad de los estados nacionales en la protección y garantía de derechos humanos de individuos concretos.

Ahora bien, operativizar este enfoque ha significado importantes desafíos para los diversos organismos que lo asumen. Por esto, los organismos de las Naciones Unidas han establecido un conjunto de “atributos fundamentales” que le acotarían:

1. “Cuando se formulen las políticas y los programas de desarrollo, el objetivo principal deberá ser la realización de los derechos humanos.
2. Un enfoque basado en los derechos humanos identifica a los ciudadanos y ciudadanas como titulares de éstos, el contenido de los derechos, y los correspondientes titulares de deberes y las obligaciones (Estado), procurando fortalecer las capacidades de los primeros para demandar su vigencia y de los segundos, para realizarlos o crear condiciones para su vigencia.
3. Los principios y las normas contenidos en los tratados internacionales de derechos humanos deben orientar toda la labor de cooperación y programación del desarrollo en todos los sectores y en todas las fases del proceso de programación” (Alza, 2014:55).

De esta manera, asumir el EBD en la estrategia de empoderamiento económico significa ubicar como horizonte de la intervención la realización de derechos humanos, en general, y aquellos relativos al trabajo y el acceso a bienes y servicios (dinámicas de consumo, propiedad, etc), en específico; lo que implica reconocer las mujeres como sujetas de derechos y al Estado como garante. Por último, la materialización de este horizonte representaría una situación de desarrollo, de acuerdo con los propios orígenes del enfoque (Alza, 2014).

Enfoque diferencial: En Colombia la implementación del enfoque diferencial ha venido de la mano con dos procesos: el reconocimiento de la nación como pluri-étnica, y por lo tanto relacionado con la importancia de la movilización de grupos étnicos en el país; y como consecuencia de esto la emergencia legislaciones (institucionalizado desde la constitución de 1991) a esto destinadas.

Ahora bien, el enfoque diferencial es, al mismo tiempo, un método de análisis y una metodología o guía de la intervención. De esta manera, inicia con un análisis tendiente a la identificación –y denuncia- de formas de discriminación, desigualdad y exclusión que configuran grupos poblacionales como vulnerable; acto seguido, se incorporan ajustes y adecuaciones a los procesos de intervención de manera que mitiguen y promuevan la eliminación de dichas prácticas discriminatorias.¹⁶

¹⁶ ONU, Oficina del Alto Comisionado, Colombia. ¿Qué es el enfoque diferencial? Disponible en: <http://www.hchr.org.co/migracion/index.php/76-boletin/recursos/2470-ique-es-el-enfoque-diferencial> (Visitado el 12/07/2017).

Por esto hablar de enfoque diferencial significa incorporar las diferencias de la población involucrada en las acciones diseñadas, de manera que las reconozcan y se ajusten a sus dinámicas. En términos operativos, este enfoque suele traducirse en la incorporación de las dinámicas étnico-raciales, de diversidad sexual y de género, de edad (grupos etáreos o cursos de vida), de territorio (lo rural-urbano), de clase social (relación con el trabajo y acceso a bienes-servicios) y de capacidades diversas.¹⁷

Desde las experiencias de la Subsecretaría de Equidad de Género se comprende e implementa el enfoque diferencial al reconocer, entre otros aspectos, las dificultades o barreras en el acceso de las mujeres a los espacios de formación; bien sea por razones de distancia o dificultades en transporte, el equipo de Empoderamiento Económico lleva los procesos formativos a los territorios.

Marco normativo y políticas asociadas

En materia internacional, el principal actor que ha adelantado la elaboración de normatividad alrededor de la mujer ha sido la ONU (Organización de las Naciones Unidas), la cual ha realizado “cuatro conferencias mundiales sobre la mujer, que se celebraron en Ciudad de México (1975), Copenhague (1980), Nairobi (1985) y Beijing (1995)”.¹⁸

De estas cuatro conferencias, Colombia aprobó la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, correspondiente a la segunda conferencia mundial sobre la mujer en Copenhague, 1980; surgiendo la Ley 51 de 1981, reglamentada por el decreto 1398 de 1990. Esta convención se concentra en la problemática de la discriminación, comprendiéndola como:

“toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”

¹⁷ ONU, Oficina del Alto Comisionado, Colombia. ¿Qué es el enfoque diferencial? Disponible en: <http://www.hchr.org.co/migracion/index.php/76-boletin/recursos/2470-ique-es-el-enfoque-diferencial> (Visitado el 12/07/2017).

¹⁸ ONU-Mujeres. Conferencias mundiales sobre la mujer. <http://www.unwomen.org/es/how-we-work/intergovernmental-support/world-conferences-on-women> (visitada el 16/09/2015).

¹⁹ Ley 51 de 1981. Artículo 1. <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=14153> (Visitado el 14/09/2015 a las 10:33 am).

Partiendo de esto, las dimensiones de la vida de las mujeres contempladas por la convención y por la ley 51 son leídas desde esta tensión discriminación-igualdad, traducéndose, en el caso de Colombia, en seis artículos concretos del decreto 1398 de 1990 que abordan dimensiones educativas, de empleo, de salud y de capacidad jurídica, además de un énfasis en la mujer rural:

- Artículo 8: No discriminación en materia de educación
- Artículo 9: No discriminación en materia de empleo
- Artículo 10: No discriminación en materia de atención médica
- Artículo 11: No discriminación en el sector rural
- Artículo 12: No discriminación en materia de capacidad jurídica
- Artículo 13: No discriminación en materia de relaciones familiares²⁰

Así, se detallan dos artículos centrados en lo formativo-laboral: el 8 y 9. Además de estas disposiciones sobre la eliminación de la discriminación en estos ámbitos, el decreto 1398 de 1990 crea un Comité que tendría como objetivo coordinar, controlar y vigilar el cumplimiento de estas disposiciones.²¹

Cuatro años después, en 1994, se establece la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención De Belém Do Pará), la cual es aprobada por la OEA (Organizaciones de Estados Americanos) en ese mismo año, y es asumida por Colombia con la Ley 248 de 1995. Esta Ley constituye el primer precedente en materia de legislación que asume como problema público la violencia contra la mujer, al igual que el primer giro en los parámetros presentes para la intervención de este problema.

Esta Ley define como violencia contra la mujer “cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado”.²² Igualmente, precisa una serie de elementos que significan un avance importante en materia de legislación y definición de la problemática para el Estado colombiano:

- por primera vez el género aparece como base de dichas violencias, a diferencia de la Ley 51 de 1981 que partía del sexo para precisar las formas de discriminación que se buscaban eliminar;
- además de precisar en la violencia, la convención y la ley 248 de 1995 especifican tipos de daño o sufrimiento (físico, sexual y psicológico), brindando una base conceptual mucho más sólida sobre las características de la problemática que se busca abordar;
- por último, la ley 248 de 1995 realiza una distinción entre ámbitos privado y público, la cual resulta central en las características de la violencia contra la mujer, dado que contribuye a su separación conceptual y práctica de la violencia doméstica o en entornos familiares.

²⁰ Decreto 1398 de 1990. Artículos 8 a 13. <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=4557#0> (Visitado el 14/09/2015 a las 2:46 pm).

²¹ El comité sufre significativas transformaciones a lo largo de la historia, siendo derogado, en primera instancia, por la ley 188 de 1995, y posteriormente por el decreto 188 de 1999.

²² Ley 248 de 1995. Capítulo I, Definición y ámbito de aplicación. <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=37821> (visitada el 17/09/2015 a las 9:58 am).

Además de lo anterior, esta Ley precisa, en el artículo 2, los actores y entornos de la violencia, llevando la problemática a todo tipo de relación interpersonal de la mujer, que ocurra en su comunidad y sea perpetrada por cualquier persona, incluyendo al Estado y sus agentes,²³ permitiendo identificar espacios o escenarios de la violencia.

La ley 248 de 1995 precisa, también, derechos de las mujeres y deberes del Estado colombiano, los cuales conviene revisar al constituir el principal precedente en la emergencia de una sujeta de intervención.

Derechos de la mujer

- a) “El derecho a que se respete su vida;
- b) El derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral;
- c) El derecho a la libertad y a la seguridad personales;
- d) El derecho a no ser sometido a torturas;
- e) El derecho a que se respete la dignidad inherente a su persona y que se proteja a su familia;
- f) El derecho a igualdad de protección ante la ley y de la ley;
- g) El derecho a un recurso sencillo y rápido ante los tribunales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos;
- h) El derecho a libertad de asociación;
- i) El derecho a la libertad de profesar la religión y las creencias propias dentro de la ley, y
- j) El derecho a tener igualdad de acceso a las funciones públicas de su país y a participar en los asuntos públicos, incluyendo la toma de decisiones.”²⁴

De esta manera, la convención y la ley 248 de 1995 incorpora dos elementos centrales: la libertad de asociación, y la igualdad de acceso y participación en funciones y asuntos públicos, al igual que la toma de decisiones. Además de esto formulan “el derecho de toda mujer a una vida libre de violencia”, desagregando dos elementos más:

- a) “El derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación, y
- b) El derecho de la mujer a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación”²⁵

Con esto la convención y la ley 248 de 1995 consolidan dos elementos relevantes: 1) la incorporación de la discriminación como factor constitutivo de la violencia contra la mujer, y 2) la importancia del cambio de todo patrón de dominación sobre la mujer en la educación y cualquier práctica.

²³ *Ibíd.* Capítulo I. Artículo 2.

²⁴ Ley 248 de 1995. Capítulo II, Derechos protegidos. <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=37821> (visitada el 17/09/2015 a las 9:58 am).

²⁵ *Ibíd.* Artículo 6.

En 1995 las Naciones Unidas organizó la cuarta conferencia sobre la mujer, celebrada en Beijing. Esta conferencia “marcó un punto de inflexión para la agenda mundial de igualdad de género [fundamentalmente porque] se basó en los acuerdos políticos alcanzados en las tres conferencias mundiales sobre la mujer celebradas anteriormente y consolidó cinco decenios de avances jurídicos.”²⁶

La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing incorporó entre sus objetivos estratégicos la mujer y la pobreza, la igual que educación y capacitación de la mujer. En este primero, se plantean acciones en materia de política macro-económica; en legislación y prácticas administrativas en temas de igualdad de derechos en lo económico; proveer acceso a mecanismos de ahorro y crédito; y generar metodologías basadas en género y estudios sobre la feminización de la pobreza.²⁷

En segundo lugar, la Declaración y Plataforma determina acciones en educación y capacitación de la mujer: asegurar acceso igualitario a la educación; erradicar el analfabetismo en mujeres; mejorar el acceso a formación vocacional, ciencia y tecnología; generar educación no-discriminatoria; generar suficientes recursos para monitorear la implementación de las reformas en educación; y promover educación permanente a mujeres y niñas.²⁸

De esta manera, la cuarta conferencia de la mujer parte del género como referente para abordar la feminización de la pobreza y las prácticas discriminatorias de la educación, presentando un significativo giro en relación con las anteriores convenciones.

A continuación se presenta el conjunto de objetivos, permitiéndonos identificar que la conferencia de Beijing buscaba incidir en muchas otras dimensiones de la vida de las mujeres, con propósitos que irían más allá de eliminar la violencia:

- A. La mujer y la pobreza
- B. Educación y capacitación de la mujer
- C. La mujer y la salud
- D. La violencia contra la mujer
- E. La mujer y los conflictos armados
- F. La mujer y la economía
- G. La mujer en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones
- H. Mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer
- I. Los derechos humanos de la mujer
- J. La mujer y los medios de difusión
- K. La mujer y el medio ambiente
- L. La niña²⁹

²⁶ Conferencias mundiales sobre la mujer. ONU-Mujeres: <http://www.unwomen.org/es/how-we-work/intergovernmental-support/world-conferences-on-women> (Visitado el 29/09/2015 a las 11:16 am).

²⁷ The United Nations Fourth World Conference on Women, Beijing, China. Platform for action, Women and Poverty Diagnosis, available: <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/poverty.htm> (30/06/2017).

²⁸ The United Nations Fourth World Conference on Women, Beijing, China. Platform for action, Education and Training of Women Diagnosis, available: <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/educa.htm> (30/06/2017).

²⁹ *Ibíd.* Capítulo IV.

En 1999 se establece el Protocolo facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, el cual es aprobado por Colombia mediante la Ley 984 de 2005. Este protocolo tiene como objetivo construir el comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer, con la ley 984 de 2005 el Estado colombiano ingresa como Estado Parte de este protocolo, abriendo la posibilidad a sus ciudadanos/as de enviar comunicaciones donde “aleguen ser víctimas de violación por ese Estado parte de cualquiera de los derechos enunciados en la Convención.”³⁰ Este comité estaría en condiciones de exigir al Estado Parte las medidas correctivas necesarias según el caso, al igual que realizar diversas investigaciones para determinar los hechos y las medidas por tomar.

En el año 2003, el gobierno Colombiano aprueba la Ley 823 de igualdad de oportunidades para las mujeres, que en su artículo No.3, enfatiza en la necesidad de promover y garantizar a las mujeres el ejercicio pleno de sus derechos políticos, civiles, económicos, sociales y culturales y el desarrollo de su personalidad, aptitudes y capacidades, que les permitan participar activamente en todos los campos de la vida nacional y el progreso de la Nación.

Para finalizar, en el año 2008 surge la Ley 1257 “por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres,”³¹ proponiéndose:

“la adopción de normas que permitan garantizar para todas las mujeres una vida libre de violencias, tanto en el ámbito público como en el privado, el ejercicio de los derechos reconocidos en el ordenamiento jurídico interno e internacional, el acceso a los procedimientos administrativos y judiciales para su protección y atención, y la adopción de las políticas públicas necesarias para su realización”³²

Esta ley constituye, para el Estado colombiano, el último avance nacional sobre la intervención de la violencia contra las mujeres, además de también contemplar, como se vio, la discriminación. La ley 1257 de 2008 entiende por violencia contra la mujer:

“cualquier acción u omisión, que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado”³³

³⁰ Ley 984 de 2005. Artículo 2. Disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=17319> (Visitado el 29/09/2015 a las 2:22 pm).

³¹ Ley 1257 de 2008. Disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=34054> (Visitada el 29/09/2015 a las 3:19 pm).

³² *Ibíd.* Artículo 1. Objeto de la ley.

³³ *Ibíd.* Artículo 2. Definición de violencia contra la mujer.

De esta manera, Colombia retoma las definiciones presentes en la convención Belém Do Pará y de la conferencia de Beijing sobre la violencia contra la mujer, con las siguientes novedades y diferencias:

- 1) La ley 1257 de 2008 no se refiere explícitamente a las violencias como basadas en sexo o género, como anteriormente lo hizo la ley 51 de 1981 y la ley 248 de 1995; por el contrario, se refiere a su condición de mujer.
- 2) La ley 1257 de 2008, además de incluir los daños físico, sexual y psicológico, incorpora el económico y patrimonial, ampliando mucho más la comprensión de la violencia contra la mujer y facilitando de manera conceptual su cruce con las formas de discriminación que la anterior legislación había establecido.
- 3) La ley 1257 de 2008 retoma la comprensión de la violencia contra la mujer como un daño o sufrimiento que ocurriría en cualquier esfera y relación de la vida de la mujer (a continuación esto se amplía más).

A continuación se comparten las definiciones de cada tipo de daño o violencia contempladas en la ley 1257 de 2008:

- a) “Daño psicológico: Consecuencia proveniente de la acción u omisión destinada a degradar o controlar las acciones, comportamientos, creencias y decisiones de otras personas, por medio de intimidación, manipulación, amenaza, directa o indirecta, humillación, aislamiento o cualquier otra conducta que implique un perjuicio en la salud psicológica, la autodeterminación o el desarrollo personal.
- b) Daño o sufrimiento físico: Riesgo o disminución de la integridad corporal de una persona.
- c) Daño o sufrimiento sexual: Consecuencias que provienen de la acción consistente en obligar a una persona a mantener contacto sexualizado, físico o verbal, o a participar en otras interacciones sexuales mediante el uso de fuerza, intimidación, coerción, chantaje, soborno, manipulación, amenaza o cualquier otro mecanismo que anule o limite la voluntad personal.
- d) Daño patrimonial: Pérdida, transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores, derechos o económicos destinados a satisfacer las necesidades de la mujer.”³⁴

Por último, por violencia económica la ley entiende “cualquier acción u omisión orientada al abuso económico, el control abusivo de las finanzas, recompensas o castigos monetarios a las mujer por razón de su condición social, económica o política. Esta forma de violencia puede consolidarse en las relaciones de pareja, familiares, en las laborales o en las económicas.”³⁵ Con esto, la legislación colombiana avanza significativamente en las formas de dominación-discriminación en el marco de las relaciones laborales y económicas.

³⁴ Ibíd. Artículo 3. Concepto de daño contra la mujer.

³⁵ Ibíd. Artículo 2. Definición de violencia contra la mujer.

Ahora bien, además de brindar una base conceptual sólida, la ley 1257 de 2008 proporciona principios de interpretación y aplicación de sus contenidos, los cuales constituirían los ejes transversales de toda política, programa o proyecto social que se oriente por la implementación de esta ley:

1. “Igualdad real y efectiva. Corresponde al Estado diseñar, implementar y evaluar políticas públicas para lograr el acceso de las mujeres a los servicios y el cumplimiento real de sus derechos.
2. Derechos humanos. Los derechos de las mujeres son Derechos Humanos.
3. Principio de corresponsabilidad. La sociedad y la Familia son responsables de respetar los derechos de las mujeres y de contribuir a la eliminación de la violencia contra ellas. El Estado es responsable de prevenir, investigar y sancionar toda forma de violencia contra las mujeres.
4. Integralidad. La atención a las mujeres víctimas de violencia comprenderá información, prevención, orientación, protección, sanción, reparación y estabilización.
5. Autonomía. El Estado reconoce y protege la independencia de las mujeres para tomar sus propias decisiones sin interferencias indebidas.
6. Coordinación. Todas las entidades que tengan dentro de sus funciones la atención a las mujeres víctimas de violencia deberán ejercer acciones coordinadas y articuladas con el fin de brindarles una atención integral.
7. No discriminación. Todas las mujeres con independencia de sus circunstancias personales, sociales o económicas tales como edad, etnia, orientación sexual, procedencia rural o urbana, religión entre otras, tendrán garantizados los derechos establecidos en esta ley a través una previsión de estándares mínimos en todo el territorio nacional.
8. Atención Diferenciada. El Estado garantizará la atención a las necesidades y circunstancias específicas de colectivos de mujeres especialmente vulnerables o en riesgo, de tal manera que se asegure su acceso efectivo a los derechos consagrados en la presente ley”³⁶

La ley 1257 de 2008, en el artículo 8 del capítulo III plantea los Derechos de las víctimas de Violencia, contempla por primera vez a la mujer víctima como sujeta de intervención, emergiendo por primera vez la condición de víctima como justificación de su intervención. Los derechos amparados en esta ley reconocidos especialmente a las mujeres víctimas serían los siguientes:

³⁶ Ibíd. Capítulo II. Principios.

Artículo 8

- a) “Recibir atención integral a través de servicios con cobertura suficiente, accesible y de la calidad.
- b) Recibir orientación, asesoramiento jurídico y asistencia técnica legal con carácter gratuito, inmediato y especializado desde el momento en que el hecho constitutivo de violencia se ponga en conocimiento de la autoridad. Se podrá ordenar que el agresor asuma los costos de esta atención y asistencia. Corresponde al Estado garantizar este derecho realizando las acciones correspondientes frente al agresor y en todo caso garantizará la prestación de este servicio a través de la defensoría pública.
- c) Recibir información clara, completa, veraz y oportuna en relación con sus derechos y con los mecanismos y procedimientos contemplados en la presente ley y demás normas concordantes;
- d) Dar su consentimiento informado para los exámenes médico-legales en los casos de violencia sexual y escoger el sexo del facultativo para la práctica de los mismos dentro de las posibilidades ofrecidas por el servicio. Las entidades promotoras y prestadoras de servicios de salud promoverán la existencia de facultativos de ambos sexos para la atención de víctimas de violencia.
- e) Recibir información clara, completa, veraz y oportuna en relación con la salud sexual y reproductiva;
- f) Ser tratada con reserva de identidad al recibir la asistencia médica, legal, o asistencia social respecto de sus datos personales, los de sus descendientes o los de cualquiera otra persona que esté bajo su guarda o custodia;
- g) Recibir asistencia médica, psicológica, psiquiátrica y forense especializada e integral en los términos y condiciones establecidos en el ordenamiento jurídico para ellas y sus hijos e hijas.
- h) Acceder a los mecanismos de protección y atención para ellas, sus hijos e hijas;
- i) La verdad, la justicia, la reparación y garantías de no repetición frente a los hechos constitutivos de violencia.
- j) La estabilización de su situación conforme a los términos previstos en esta ley.
- k) A decidir voluntariamente si puede ser confrontada con el agresor en cualquiera de los espacios de atención y en los procedimientos administrativos, judiciales o de otro tipo.”³⁷

³⁷ *Ibíd.* Capítulo III. Artículo 8. Derechos de las víctimas de Violencia.

Ahora bien, la ley 1257 de 2008 fue reglamentada por los decretos 4463, 4796, 4798 y 4799 de 2011 y los decretos 2733 y 2734 de 2012. Cada uno de éstos reglamentó aspectos de la ley 1257, más concretamente, se encargó de avanzar en las disposiciones sobre diferentes dimensiones de la violencia contra la mujer. Así, los decretos 4463 de 2011 y 2733 de 2012 remiten a dimensiones del trabajo; el decreto 4796 de 2011 al Sistema General de Seguridad Social en Salud; el decreto 4798 de 2011 al sistema escolar; el decreto 4799 de 2011 a las competencias de las autoridades; y el decreto 2734 de 2012 a los criterios, condiciones y procedimientos para las medidas de atención. A continuación detallamos aquellos relacionados con los componentes de clase mencionados (capital cultural y capital económico):

Trabajo, decretos 4463 de 2011 y 2733 de 2012

Para el año 2011 se reglamenta parcialmente la ley 1257 de 2008 con el decreto 4463, el cual tiene por objeto “definir las acciones necesarias para promover el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres, implementar mecanismos para hacer efectivo el derecho a la igualdad salarial y desarrollar campañas de erradicación de todo acto de discriminación y violencia contra las mujeres en el ámbito laboral.”³⁸

Para dar cumplimiento a este propósito, el Estado colombiano adelantaría nueve acciones que tendrían como ámbito de aplicación “empleadores/as, contratantes del sector privado y público, a las Administradoras del Riesgo Profesional y la totalidad de las trabajadoras sin distinción de la forma de vinculación laboral y/o forma de trabajo.”³⁹ A continuación se presentan las nueve acciones planteadas:

- 1. Diseño del Programa de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial y de Género para las Mujeres**, el cual tendría múltiples objetivos y acciones, que contemplarían procesos de difusión del ley 1257 y sus decretos, actividades de sensibilización, formación y capacitación con actores/actrices del ámbito laboral, establecer actividades vigilancia sobre igualdad en la retribución por género en el trabajo, incluso elaboración de procesos de investigación que permitan fortalecer las capacidades de identificación de la situación de las mujeres en ámbitos laborales. Este Programa Nacional ha sido implementado por el Ministerio de trabajo.⁴⁰
- 2. Sensibilización y capacitación**, el cual se propone realizar diferentes acciones de formación, capacitación y sensibilización que fortalezcan actores/actrices vinculados con la problemática en sus dimensiones laborales. Específicamente, la ley ubica como responsables al Ministerio de trabajo, al SENA y “otras entidades con competencias que cuenten con la infraestructura y el desarrollo pedagógicos requeridos para tal fin.”
- 3. Implementación del Sello de Compromiso Social con las Mujeres**, con el propósito de estimular acciones en el interior de empresas sobre el reconocimiento del trabajo de la mujer, que redunde en un aumento de la

³⁸ Decreto 4463 de 2011. Artículo 1. Objeto. <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=44805#0>

³⁹ *Ibíd.* Artículo 2. Ámbito de aplicación.

⁴⁰ Para ampliar las características de la implementación se sugiere remitirse a: <http://www.mintrabajo.gov.co/equidad/enfoque-de-genero> (Visitado el 05/10/2015 a las 4:14 pm).

igualdad salarial entre hombres y mujeres, el Ministerio de trabajo entregaría un Sello que brinde reconocimiento y mayor competitividad a empresas por buenas prácticas laborales. Actualmente el Ministerio de trabajo cuenta con el Sello de Equidad Laboral EQUIPARES.⁴²

- 4. Cultura de Igualdad de Condiciones**, de manera que en alianza con Direcciones Territoriales, Alcaldías y Gobernaciones, se puedan generar condiciones de igualdad en el ámbito laboral por medio del establecimiento de una cultura de igualdad.
- 5. Seguimiento e Indicadores, de manera que contribuiría a la generación de indicadores**, actividades de seguimiento e investigación es sobre las condiciones laborales de las mujeres del país.
- 6. Participación Tripartita**, por la cual se crearían espacios de diálogo entre empleadores, trabajadores y gobierno, para la búsqueda de condiciones de trabajo dignas para las mujeres.
- 7. Acceso a Programas Específicos de Formación**, por medio el cual el SENA promovería y facilitaría el acceso de mujeres a programas de formación específicos para ellas, dirigidos a desarrollar o fortalecer sus capacidades.
- 8. Asesoría de las Administradoras de Riesgos Profesionales -ARP- a sus empresas afiliadas**, por la cual estas entidades se encargaría de brindar asesorías para que cada empresa desarrolle medidas para la prevención de violencia contra la mujer en el ámbito laboral.
- 9. Coordinación Interinstitucional**, por medio de la cual, el Ministerio de trabajo asumiría el desarrollo de procesos de articulación y coordinación con otras instituciones/entidades que por sus competencias puedan complementar el ejercicio de protección de derechos de las mujeres.

Seguido, para el año 2012 surge el decreto 2733, el cual tiene como propósito establecer los requisitos necesarios para hacer efectiva la deducción de que trata el artículo 23 de la Ley 1257 de 2008.⁴³ Dicha deducción consiste en el “200% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el año o período gravable a partir del inicio de la relación laboral y hasta por un término máximo de tres años (3) si esta se mantiene,⁴⁴ y sería entregada o posible en la medida que se cumplan las siguientes condiciones y requisitos:

- Violencia comprobada, es decir verificación de la situación mediante sentencia condenatoria ejecutoriada por violencia intrafamiliar, violencia sexual, acoso sexual, lesiones personales, pérdida de bienes y/o valores por acciones de compañero o cónyuge; o medida de protección y constancia de violencia comprobada brindado por autoridad competente.⁴⁵

⁴² Ley 1257 de 2008. Artículo 3. Acciones. <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=44805#0> (Visitado el 05/10/2015 visitado a las 4:20 pm).

⁴³ Para ampliar las características de este Sello, se puede remitir a: [http://www.mintrabajo.gov.co/equidad/enfoque-de-genero#Sello de Equidad Laboral EQUIPARES](http://www.mintrabajo.gov.co/equidad/enfoque-de-genero#Sello%20de%20Equidad%20Laboral%20EQUIPARES) (Visitado el 05/10/2015 a las 4:29 pm).

⁴⁴ *Ibíd.* Artículo 5. Procedencia de la deducción.

⁴⁵ *Ibíd.* Artículo 3. Definiciones.

Educación, decreto 4798 de 2011

Para el año 2011 se decreta parcialmente la ley 1257 de 2008 en los deberes de las entidades e instituciones de educación, por medio del decreto 4798 de 20011. La principal acción propuesta en este decreto se dirige al diseño e implementación de proyectos pedagógicos que contemplen temáticas de violencia y discriminación contra la mujer, en los niveles de preescolar, básica y media.⁴⁶

Además, las instituciones territoriales certificadas para la educación deberían adelantar acciones con las niñas, adolescentes y mujeres que sean víctimas para garantizar su participación y permanencia en el sistema educativo; también el Ministerio de Educación tendría que realizar un seguimiento sobre los reportes de casos de mujeres víctimas de violencia identificadas por instituciones educativas; al igual que acciones de difusión y prevención partiendo de la ley 1257 de 2008.⁴⁷

Por otro lado, en la educación superior el decreto designaría al Ministerio de Educación como responsable de promover acciones como: sensibilización y capacitación de la comunidad educativa en prevención de violencias contra la mujer; mecanismos que permitan el acceso y permanencia de mujeres víctimas de violencias y adelantar acciones de investigación sobre género y violencia contra la mujer.⁴⁸

De esa manera, la ley 1257 de 2008 consigue establecer un marco normativo lo suficientemente amplio para abordar diferentes dimensiones de la vida de las mujeres, permitiendo comprender la problemática como más amplia de las relaciones familiares.

Ahora bien, las acciones del Estado colombiano en materia de política de mujer y género se remontan al año “1984 con la publicación de la Política para la Mujer Rural mediante el CONPES 2109,”⁴⁹ teniendo como punto de inflexión “la promulgación de la Constitución de 1991, con sus desarrollos sobre el principio de igualdad y no discriminación,”⁵⁰ lo que permitió un incremento o impulso en la elaboración de políticas específicas sobre mujer desde la categoría de género.

46 Decreto 4798 de 2011. Artículo 2. Proyectos pedagógicos. <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=45066#0> (Visitado el 28/10/2015 a las 7:30 pm).

47 Ibíd. Artículo 4. Competencias de las entidades territoriales certificadas en educación.

48 Ibíd. Artículo 6. De la educación superior.

49 Lineamientos de la política pública nacional de equidad de género para las mujeres. Disponible n: <http://www.equidadmujer.gov.co/ejes/Documents/Lineamientos-Politica-Publica-Equidad-Genero.PDF> (Visitado el 15/03/2016 a las 4:31 pm).

50 Ibíd. Antecedentes de la política.

En este contexto, el Estado colombiano ha diseñado seis políticas o acciones a nivel nacional, las cuales han sido lideradas por diferentes entidades responsables del tema de equidad de género.⁵¹ A continuación presentamos un cuadro que sintetiza dicha información:

Año	Nombre	Entidad responsable
1992	Política integral para la Mujer	Consejería para la Mujer, la Juventud y la Familia
1994	Política de Participación y Equidad de la Mujer -EPAM-	Consejería para la Mujer, la Juventud y la Familia
1999	Plan de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres	Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer
2003	Política Mujeres Constructoras de Paz	Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer
2012	Lineamientos de la política pública nacional de equidad de género para las mujeres y del plan integral para garantizar una vida libre de violencias	Alta Consejería para la Equidad de la Mujer
2013	CONPES 161 de 2013	Alta Consejería para la Equidad de la Mujer

A diferencia de las experiencias internacionales (México, Chile, Costa Rica y Argentina) que cuentan con entidades consolidadas para la coordinación en diseño, implementación y evaluación de políticas, planes, programas y proyectos, Colombia muestra una discontinuidad en dichas entidades, evidenciando su dependencia a dinámicas políticas y las debilidades en capacidad institucional a nivel nacional.

De las seis acciones adelantadas, interesa concentrarse en la Política pública nacional de equidad de género, presente en el CONPES 161 de 2013, dado que cubre el periodo temporal actual, permitiendo construir un contexto más preciso.

Política pública nacional de equidad de género, CONPES 161 DE 2013

Liderado en su construcción por la Alta Consejería para la Equidad de la Mujer y partiendo de los lineamientos de la política pública nacional de equidad de género, la política asume como objetivo central el “contribuir a garantizar el pleno goce de los derechos de las mujeres colombianas aplicando los principios de igualdad y no discriminación.”⁵²

⁵¹ Ibíd. Antecedentes de la política.

⁵² Política nacional de equidad de género. CONPES 161 DE 2013. Disponible en: <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Conpes/Social/161.pdf> (Visitado el 17/03/2016 a las 12:06 pm).

La política nacional de Colombia toma como “herramientas conceptuales el principio de igualdad y no discriminación, el análisis de género y el enfoque diferencial de derechos,”⁵³ lo que permite que en Colombia se presente un amplio concepto de equidad definida como “igualdad orientada por la diferencia”, derivado del entrecruzamiento de los tres cuatro conceptos empleados.⁵⁴

Esta igualdad orientada por la diferencia significa que “el Estado debe garantizar el acceso, goce y ejercicio en igualdad de oportunidades y capacidades para unos y para otros [mujeres y hombres],”⁵⁵ partiendo además de un enfoque diferencial de derechos, que “reconoce a las mujeres como un grupo social heterogéneo configurado por pluralidades internas”, partiendo del entrecruzamiento de etnia, clase, edad, orientación sexual, región cultural, etc.⁵⁶

Ahora bien, la política contiene seis ejes, los cuales parten de los lineamientos de la política pública de equidad de género para las mujeres. A continuación se presentan dichos ejes de manera sintética:⁵⁷

Eje	Objetivo
Transformación Cultural y Construcción de paz	Fortalecer los espacios, mecanismos, sistemas y herramientas institucionales para garantizar la no discriminación a las mujeres en la sociedad y en sus instituciones
Autonomía económica y acceso a activos	Fomentar y potenciar la autonomía económica de las mujeres, tanto a nivel de ingresos, como de acceso y control a bienes y servicios
Participación en los escenarios de poder y toma de decisiones	Adelantar acciones a través de las cuales se avance en el fortalecimiento de la participación social, cultural y política de las mujeres, de manera que sus aportes logren incidir activamente en la construcción de paz y desarrollo del país
Salud y Derechos Sexuales y Reproductivos	Precisar acciones dirigidas a elaborar y poner en funcionamiento herramientas, programas y procesos para fortalecer el enfoque diferencial de derechos en las condiciones de acceso y la calidad de la atención en los diferentes niveles del sistema de salud y en el ejercicio efectivo de los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres en todo su ciclo vital
Enfoque de Género en la Educación	Dinamizar y poner en funcionamiento herramientas, programas y procesos para fortalecer para fortalecer el enfoque diferencial de derechos y adelantar acciones dirigidas a disminuir las barreras de permanencia de las mujeres por razones de género en el sistema educativo colombiano
Plan para garantizar una vida libre de violencias	Fortalecer los espacios, mecanismos, sistemas y herramientas de articulación interinstitucional y de seguimiento en materia de prevención y atención en violencia contra las mujeres

Ahora bien, de estos ejes se observa que dos se concentran en los temas relevantes para una estrategia dirigida a la autonomía económicas de las mujeres: el eje de Autonomía económica y acceso a activos, y Enfoque de Género en la Educación.

⁵³Ibíd. Algunos elementos conceptuales.

⁵⁴Ibíd. Algunos elementos conceptuales.

⁵⁵Ibíd. Algunos elementos conceptuales.

⁵⁶Ibíd. Algunos elementos conceptuales.

⁵⁷Ibíd. Plan de acción indicativo 2013-2016.

Santiago de Cali, Política pública para las mujeres en el municipio de Santiago de Cali: reconocimiento, equidad de género e igualdad de oportunidades

Como resultado de un proceso participativo que involucró mujeres de diversos sectores y condiciones (en situación de desplazamiento, campesinas, de sectores populares, afro-descendientes, adolescentes y jóvenes, indígenas, inmigrantes, empresarias, artistas, feministas etc.), y con el propósito de “reconocer y crear mecanismos para garantizar su reconocimiento [de la mujer], ejercicio y restitución de derechos”,⁵⁸ surge en el año 2010 en Santiago de Cali la Política pública para las mujeres en el municipio de Santiago de Cali: reconocimiento, equidad de género e igualdad de oportunidades, la cual tiene como objetivos:

- 1) “Garantizar el ejercicio pleno de los derechos humanos de las mujeres que habitan el municipio de Santiago de Cali
- 2) Fortalecer la interlocución directa entre las organizaciones, grupos y redes sociales con la Alcaldía para enfocar su gestión política en el logro de la dignidad, equidad, sororidad y justicia social para las mujeres caleñas.
- 3) Fortalecer procesos organizativos de las mujeres con el fin de garantizar su participación y representación equitativa en los espacios, instancias y procesos de representación, deliberación y decisión.
- 4) Generar procesos de transformación social, política, económica y cultural que favorezcan el reconocimiento de lo femenino, la resignificación de lo masculino y la transformación de las desiguales relaciones de género, en las prácticas sociales, personales, institucionales y comunitarias.
- 5) Definir estrategia, programas, proyectos y mecanismos de acción institucional, comunitaria y organizacional, que contribuyan a la realización plena de los derechos de las mujeres y a la eliminación de la violencia y la discriminación de género.
- 6) Impulsar procesos y acciones de coordinación e intercambio con los organismos regionales, nacionales e internacionales, y otros que favorezcan la inclusión de las mujeres.
- 7) Diseñar, crear y poner en funcionamiento una instancia incorporada a la estructura orgánica y funcional de la administración local rectora de la política pública para la inclusión y el reconocimiento de los derechos de las mujeres.
- 8) Superar las condiciones de desigualdad y las barreras culturales con el propósito de afianzar un modelo de desarrollo con equidad de género e igualdad de oportunidades y derechos entre hombres y mujeres.”⁵⁹

⁵⁸ Política pública para las mujeres en el municipio de Santiago de Cali: reconocimiento, equidad de género e igualdad de oportunidades. Alcaldía de Santiago de Cali. Disponible en: http://www.cali.gov.co/publico2/documentos/general/CARTILLA_mujer.pdf (Visitado el 24/05/2016 a las 3:21 pm).

⁵⁹ *Ibíd.* Objetivos de la política.

Estos objetivos vienen acompañados por once ejes temáticos, los cuales dan lugar y orientación al diseño de programas y proyectos que les implementen:

- 1) “Participación y representación política de las mujeres.
- 2) Mujeres, educación, comunicación y cultura.
- 3) Mujeres y economía.
- 4) Salud integral, derechos sexuales y reproductivos.
- 5) Vida digna y libre de violencias contra las mujeres y acceso a la justicia.
- 6) Mujeres en situación de desplazamiento forzado.
- 7) Equidad étnico-racial.
- 8) Diversidad sexual y de género de las mujeres.
- 9) Mujeres, territorio, ambiente y movilidad.
- 10) Mujeres, deportes y actividad física.
- 11) Vivencia familiar desde la equidad de género”.⁶⁰

De esta manera, las acciones de la estrategia de empoderamiento económico se sitúan principalmente en el eje 3 Mujer y economía, pero también se relacionan con el eje 2 Mujeres, educación, comunicación y cultura.

Así mismo en 2010, es aprobada la Ley 1413, que tiene vital importancia en el reconocimiento de la labor del cuidado, realizada en el país mayoritariamente por mujeres, y plantea la inclusión de la economía del cuidado en el sistema de cuentas nacionales que permita medir y visibilizar la contribución de la mujer al desarrollo económico y social del país.

En la misma línea de reconocimiento de derechos laborales, surge ley 1496 de 2011, 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. El Artículo 8 de esta ley, modifica el artículo 5 de la Ley 823 de 2003. Respecto a la promoción y fortalecimiento del acceso de las mujeres al trabajo urbano y rural, y a la generación de ingresos en condiciones de igualdad, para esto se plantea que el Gobierno Nacional deberá, entre otros:

1. Desarrollar acciones y programas que aseguren la no discriminación de las mujeres en el trabajo y la aplicación del principio de salario igual a trabajo de igual valor. El incumplimiento de este principio dará lugar a la imposición de multas por parte del Ministerio del Trabajo, conforme a lo dispuesto en la legislación laboral.
2. Diseñar programas de formación y capacitación laboral para las mujeres, sin consideración a estereotipos sobre trabajos específicos de las mujeres. En especial, el Gobierno Nacional promoverá la incorporación de las mujeres al empleo en el sector de la construcción, mediante la sensibilización, la capacitación y el reconocimiento de incentivos a los empresarios del sector.
3. Brindar apoyo tecnológico, organizacional y gerencial a las micro, pequeñas y medianas empresas dirigidas por mujeres y a las que empleen mayoritariamente personal femenino.

⁶⁰ Ibíd. Ejes de la política pública.

4. Divulgar, informar y sensibilizar a la sociedad y a las mujeres sobre sus derechos laborales y económicos, y sobre los mecanismos de protección de los mismos.
6. Vigilar y controlar el cumplimiento de las normas sobre seguridad social a favor de las mujeres trabajadoras, e imponer las sanciones legales cuando a ello hubiere lugar.
7. Realizar evaluaciones periódicas sobre las condiciones de trabajo de las mujeres, especialmente de las trabajadoras rurales, elaborar los registros estadísticos y adoptar las medidas correctivas pertinentes.

Rutas Metodológicas

Las acciones de empoderamiento económico se inscriben en tres líneas o ejes de trabajo:

- Formación, aquí relacionado con el proceso de incremento de capital cultural (Bourdieu, 1994), por medio de entrenamiento técnicos y complementario, que incremente las posibilidades de inserción laboral y competitividad.
- Empleabilidad, relacionado con el incremento del capital económico de las mujeres (Bourdieu, 1994), por medio de fortalecimiento en habilidades psicosociales y para el trabajo.
- Emprendimiento,

Como se vio, cada una constituye un objetivo específico del proceso, contribuyendo a la autonomía económica de las mujeres. A continuación se comparte flujo de procesos de cada componente.

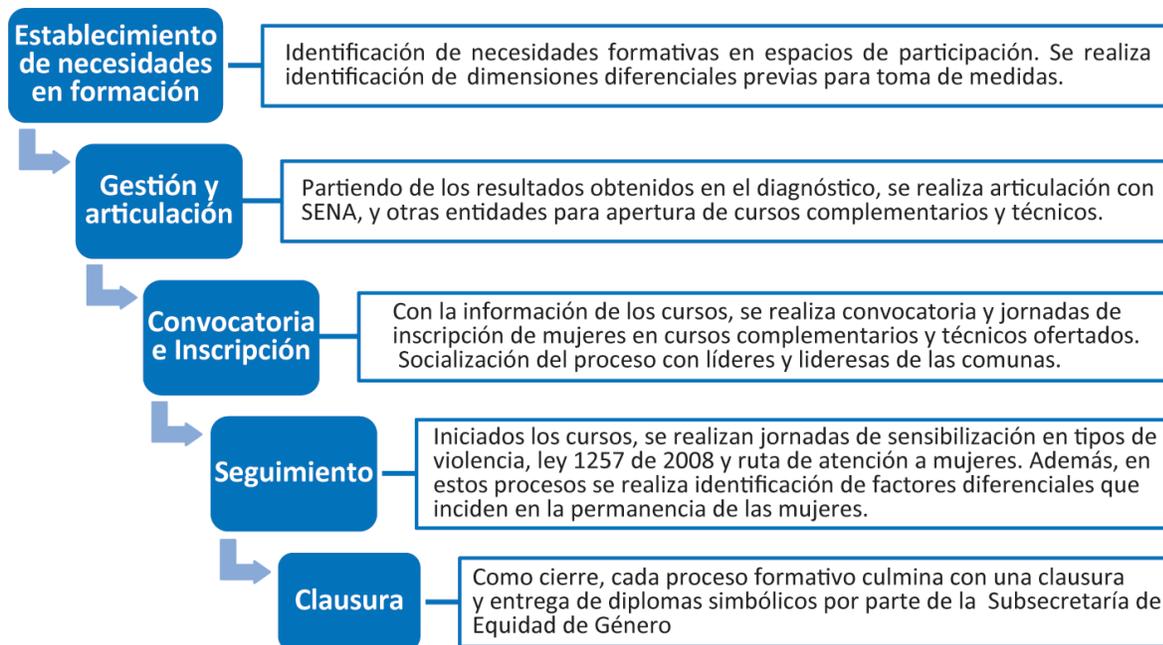
Formación

Por formación se entiende el proceso de “transformación que tiene como objetivo proporcionar conocimientos, técnicas y herramientas para desarrollar habilidades (...) con el fin de crear sociedades inclusivas que promuevan la equidad de género”⁶¹

Las acciones de formación se fundamentan en la articulación del equipo de empoderamiento económico con entidades externas educativas, buscando generar oferta específica para mujeres en la ciudad de Santiago de Cali. La articulación central realizada para estos ejercicios ha sido con el Servicio Nacional de Aprendizaje-SENA, obteniendo procesos formativos complementarios y técnicos. Este proceso, al igual que el resto, se soporta en un ejercicio diagnóstico que se realiza con las mujeres para generar bases empíricas que permitan su orientación y la futura selección de cursos por comuna.

⁶¹ ONU-Mujeres. Formación y desarrollo de capacidades en igualdad de género y empoderamiento de las mujeres. Disponible en: <http://www.unwomen.org/es/how-we-work/capacity-development-and-training>. Visitado el (30/07/2017).

Cuadro de la ruta de formación



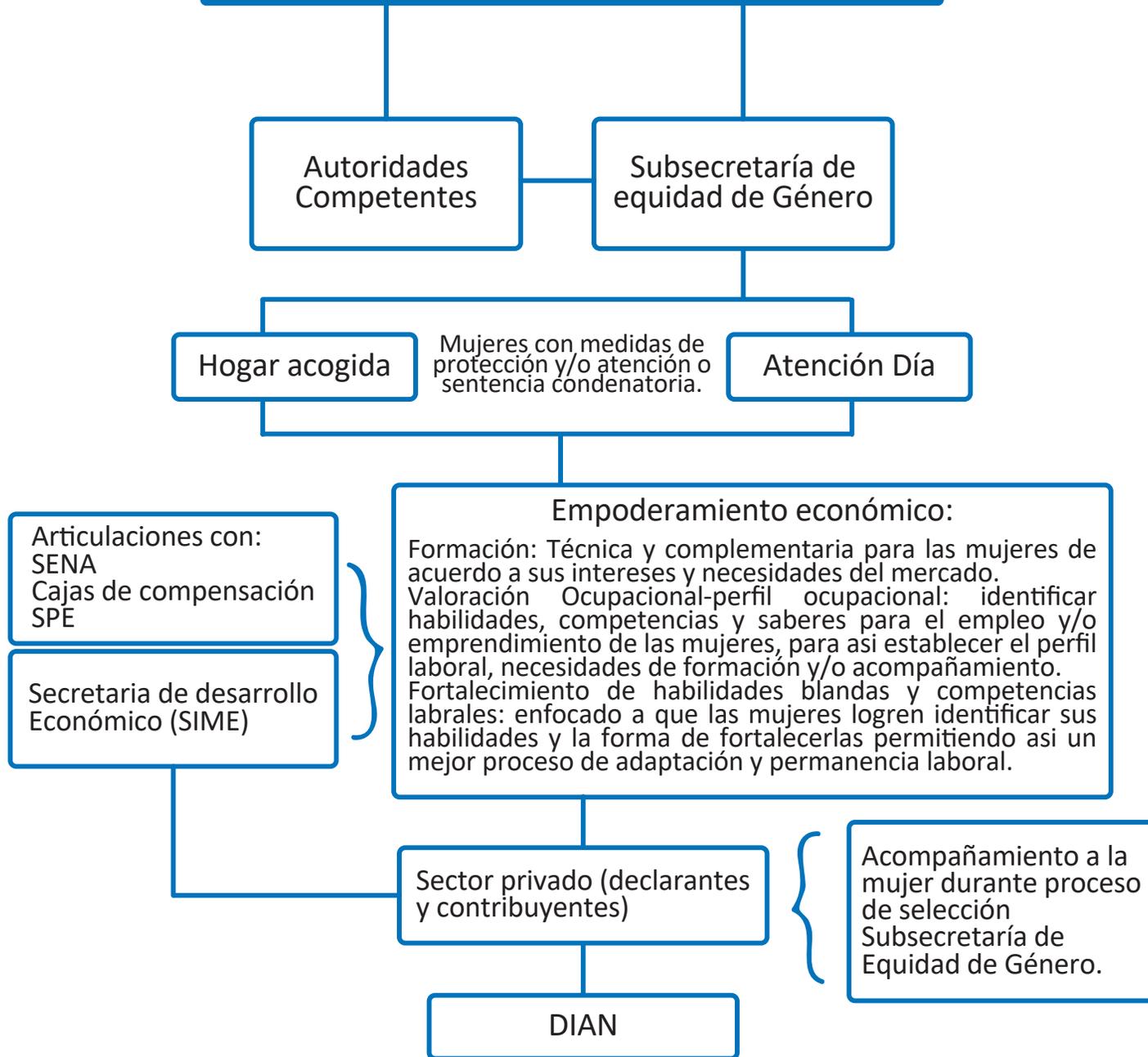
Empleabilidad

Por empleabilidad se entenderá “la competencia que posee una persona para diseñar su carrera profesional, acceder al mercado de trabajo y gestionar su propio desarrollo laboral con acierto y satisfacción.”⁶² En este sentido, las líneas de acción de empleabilidad se concentran en habilidades personales, con reconocimiento de las dinámicas de género y articulación con sector privado para generación de oferta e inserción laborales.

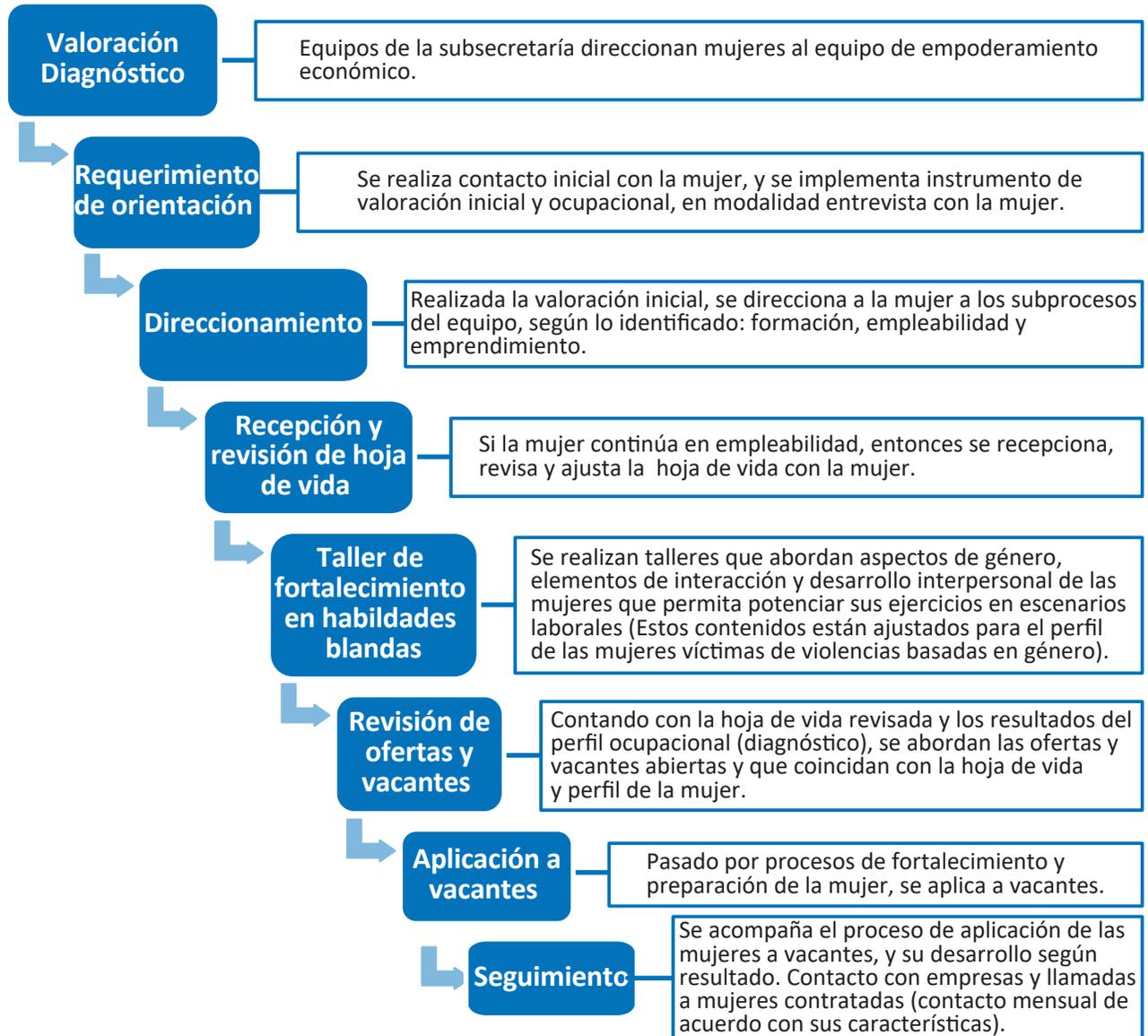
Las acciones de empleabilidad se constituyen por tres subprocesos: uno interno, donde la demanda de la orientación viene dada por otros equipos de la subsecretaría, fundamentalmente atención día; otro externo, donde mujeres de la ciudad solicitan orientación; y otro de articulación externa con empresas en el marco de la ley 1257 de 2008, denominado ruta de acceso para la implementación del decreto 2733 de 2012, En cada uno, los procesos generales se sostienen, variando las poblaciones involucradas, al igual que algunos énfasis en momentos del proceso que dependen precisamente de las especificidades de la población. Este proceso, al igual que los demás, se soporta en un ejercicio diagnóstico ocupacional y en articulación con entidades para ofertas laborales.

⁶² Martínez, José. La empleabilidad: una competencia personal y una responsabilidad social. Disponible en: <http://www.eumed.net/rev/cccss/15/jamg.html> (Visitado el 30/07/2017).

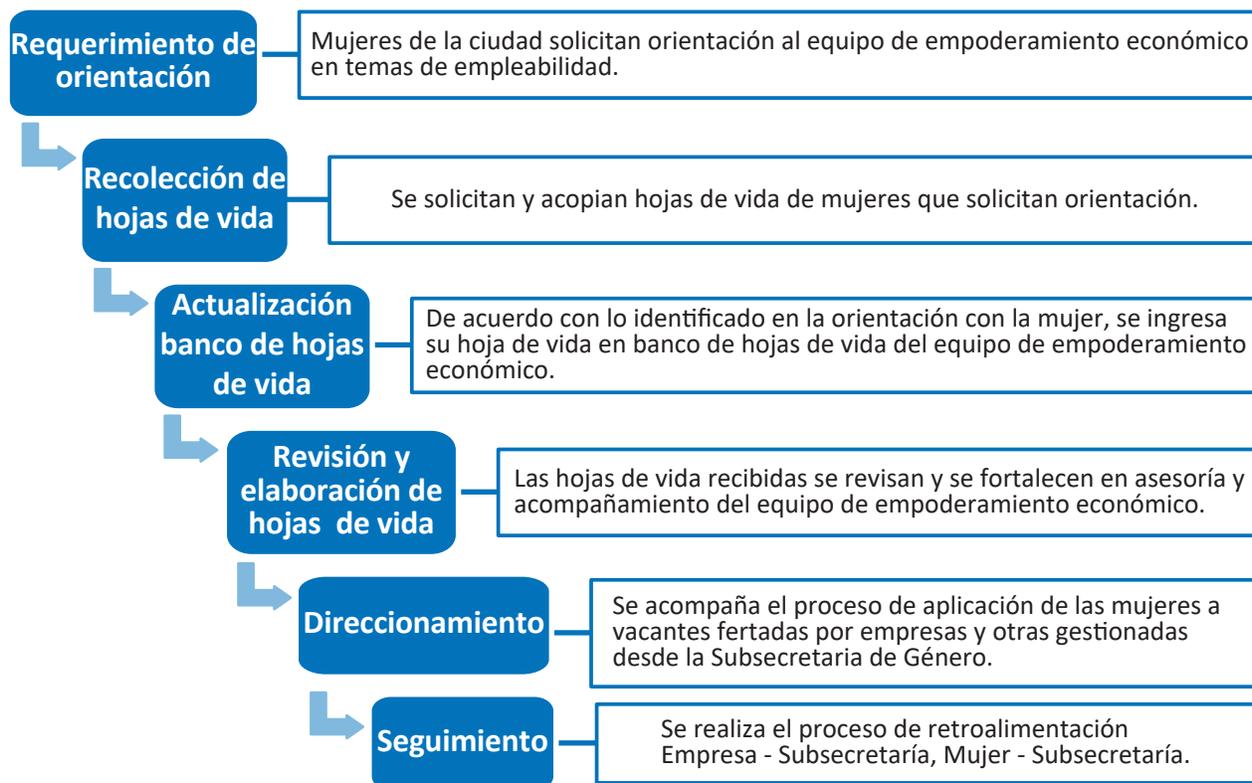
Mujeres víctimas de violencia en género



Subproceso interno de empleabilidad



Subproceso externo de empleabilidad



Emprendimiento:

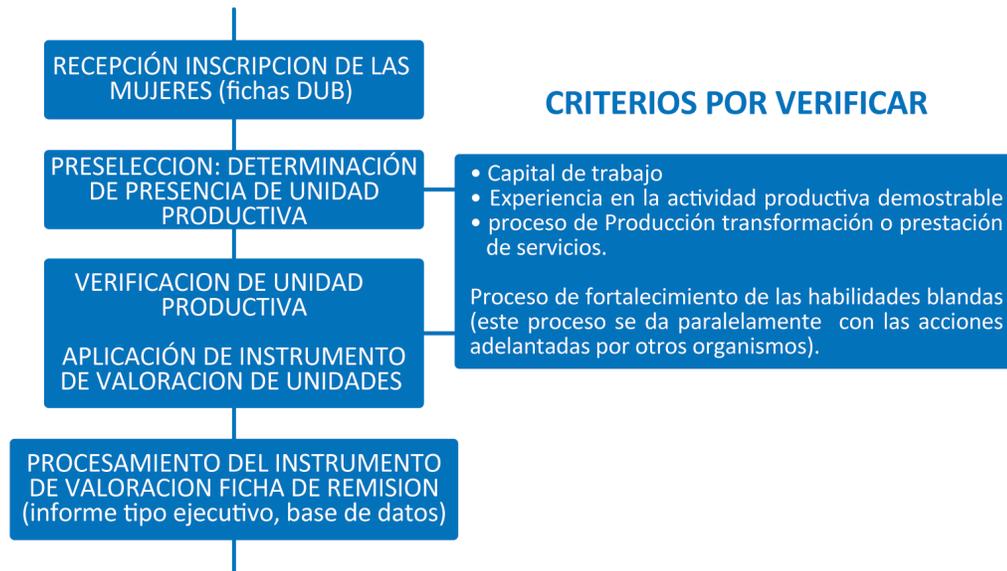
Por emprendimiento aquí se entenderá “el desarrollo de un proyecto que persigue un determinado fin económico (...) y que posee ciertas características principalmente que tiene una cuota de incertidumbre y de innovación.”⁶³ La actividad emprendedora se centra en las características del emprendedor/a, quien cuenta “con capacidad de crear, de llevar adelante sus ideas, de generar bienes y servicios, de asumir riesgos y de enfrentar problemas.”⁶⁴

El proceso de emprendimiento está estructurado en articulación con la Secretaría de Desarrollo Económico, como organismo responsable de la política económica del municipio, de manera que las acciones adelantadas por el equipo de empoderamiento económico de la subsecretaría de equidad de género, constituyen una fase del proceso general de la administración municipal. Igual que todos los procesos, este se soporta en la aplicación de un instrumento diagnóstico de unidades productivas.

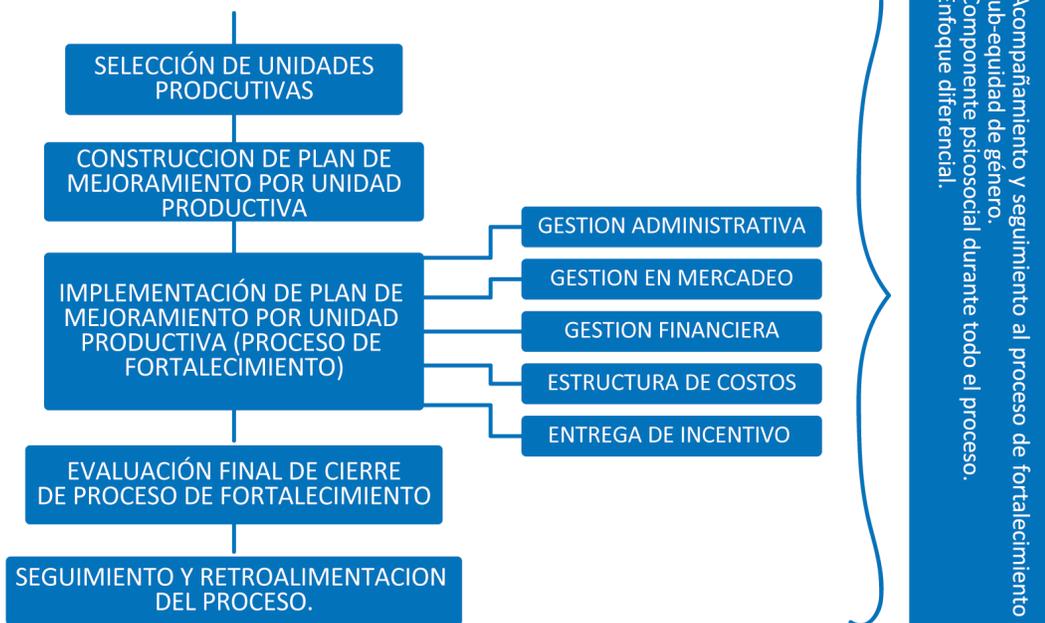
⁶³ El concepto de emprendimiento y su relación con la educación, el empleo y el desarrollo local. Disponible en: <http://municipios.unq.edu.ar/modules/mislibros/archivos/MonografiaVersionFinal.pdf> (Visitado el 30/07/2017).

⁶⁴ *Ibíd.*

SUBSECRETARÍA EQUIDAD DE GÉNERO



SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO



Resultados esperados

- Mujeres con fortalecimiento de competencias educativas, sociales, y de habilidades psicosociales y laborales.
- Entidades público- privadas articuladas para favorecer la equidad de género e igualdad de oportunidades.
- Mujeres con autonomía económica que favorece la autonomía sobre sus vidas.

Riesgos y dificultades que pueden presentarse en la implementación de la metodología

Durante el proceso de implementación metodológica, pueden evidenciarse los siguientes riesgos, que deben ser considerados al momento de la planeación:

- Falta de asistencia a los procesos o deserción por parte de las mujeres, asociada actividades del cuidado.
- Oferta insuficiente del mercado laboral, que corresponda con los perfiles de las mujeres.
- Dificultades en la articulación con los espacios de fortalecimiento a unidades productivas, inexistencia de capital semilla para el fortalecimiento.

Recurso humano

Un/a profesional en áreas administrativas o afines, con experiencia en trabajo con grupos, organizaciones.

Un/a tecnólogo/a en áreas administrativas, con experiencia de trabajo de mínimo 1 año, en organizaciones o procesos de tipo social.

Dos terapeutas ocupacionales, con experiencia en trabajo de procesos fortalecimiento laboral, o acompañamiento a emprendimientos, manejo de temas de género.

Un/a trabajador(a) social, con conocimientos en género, experiencia en procesos de acompañamiento socio laboral, socio familiar.

Dos técnicos(as) en administración, con experiencia en acompañamiento a procesos productivos, emprendimientos, formación.

Bibliografía

Alza, Carlos. (2014). “El enfoque basado en derechos ¿Qué es y cómo se aplica a las políticas públicas? En Derechos Humanos y Políticas Públicas. Disponible en: https://www.google.com.co/url=https%3A%2F%2Fwww.upf.edu%2Fdhes-alfa%2Fmateriales%2Fres%2Fdhpp_pdf%2FDHPP_Manual_v3.51-78.pdf&usg=AFQjCNGHLYe7WQaAYub1B58pW69SGgwo3g (Visitado el 06/07/2017).

Bourdieu, Pierre (1994). “¿Qué es lo que hace una clase social?” Acerca de la existencia teórica y práctica de los grupos”, Revista Paraguaya de Sociología, Año 31, No. 89, Enero-Abril de 1994, pp. 4-21.

León, M. (2013). Poder y Empoderamiento de las Mujeres. Bogotá. Disponible en: <https://mujeresforjadorasdedesarrollo.files.wordpress.com/2013/11/m-lec3b3n-versic3b3n-final-nov-10-2013.pdf>

Zuñiga, Mercedes. (2008). “Violencia en el trabajo. La cultura dominante de género” en Estudios sobre cultura, género y violencia contra las mujeres, compiladores/as Castro, Roberto y Casique, Irene. México: CRIM/UNAM (Pp. 173-196).

Zuñiga, Miryan. (2010). Sin equidad de género no hay desarrollo en Educación popular, género y desarrollo. La manzana de la discordia, Universidad del Valle.

Anexos

Anexo No. 1

Construyendo por sí mismas

Objetivo general

- Promover el reconocimiento y fortalecimiento de las habilidades blandas de las mujeres remitidas desde la línea de atención día para el desarrollo sociolaboral.

Objetivos específicos

- Propiciar la identificación y reconocimiento de habilidades para el trabajo y/ o el emprendimiento de las mujeres.
- Identificar comportamientos generales, interpersonales y ocupacionales de las mujeres.
- Acompañar a las mujeres en el establecimiento de su proyección ocupacional y de vida a corto, mediano y largo plazo.

Enfoque contextual

La autora Margaret Schuler, define el empoderamiento como **“proceso por medio del cual las mujeres incrementan su capacidad de configurar sus propias vidas y su entorno, una evolución en la concientización de las mujeres sobre sí mismas, en su estatus y en su eficacia en las interacciones sociales”**

Con base en el anterior concepto, el taller “construyendo por si mismas” pretende que las mujeres a través del reconocimiento de sus necesidades y sus deseos, de los sentimientos y capacidades puedan potenciar sus habilidades en pro de generar acciones que le permitan la construcción de su proyecto ocupacional y de vida. Por lo cual es necesario abordar conceptos como desempeño ocupacional, habilidades blandas, competencias sociolaborales, proyecto ocupacional y proyecto de vida, los cuales se definen a continuación:

El Desempeño Ocupacional se puede definir como la relación dinámica y multidireccional que existe entre el sujeto, la actividad que desarrolle y el contexto . Es la forma como estas tres dimensiones se articulan para responder a una demanda o necesidad. En este sentido, el desempeño ocupacional integra al sujeto con todas sus estructuras y funciones, la actividad con sus requerimientos y el contexto con sus demandas, oportunidades y amenazas.

El desarrollo de habilidades le permite al sujeto su interacción con el entorno es por esto que las habilidades blandas se definen como aquellas orientadas al desarrollo de aptitudes sociales. Se trata de capacidades comunicativas, de trabajo en equipo, flexibilidad y adaptabilidad frente a un determinado trabajo.

Rol Ocupacional: Son patrones de conducta ocupacional, compuestos por configuraciones de ocupaciones de auto-mantenimiento, productividad, placer y descanso. Los roles están determinados por la relación individual entre el sujeto, el

⁶⁵ Law M, Polatajko H, Baptiste S, Townsend E. “Core Concepts of Occupational Therapy”. 1997 in “Enabling Occupation: An Occupational Therapy Perspective”. Townsend E (Ed). Canadian Association of Occupational Therapist.

ambiente y el desempeño. Éstas se establecen por medio de las necesidades y / o elecciones y varían según edad, habilidad, experiencias, circunstancias y tiempo .

66

Competencias Sociolaborales: Serie de competencias requeridas para desempeñarse con eficiencia en un trabajo. Las competencias sociolaborales se adquieren a través de lo que se puede denominar la socialización laboral. Feroso define la socialización laboral como “el proceso por el cual se llega a tomar conciencia del yo profesional y a la identificación con el trabajo elegido; se adquiere la cualificación necesaria para ejecutarlo y se adapta el trabajador a la tarea correspondiente. Por la socialización laboral se aprenden los roles o funciones a desempeñar”.

Funciones del trabajo como dimensión humana:

- Ser capaz. Desarrollo personal: Sentirse a gusto consigo mismo. Empieza por el placer de ejercitar mis habilidades. Ser útil. Es la función afectiva del trabajo. Permite establecer comunicación con el otro –con otro que yo valoro, que tengo vínculo, conexión-. Yo me esmero en mi trabajo para que alguien que yo valoro, le de valor.
- Ser productivo: Función productiva vinculada a que el trabajo permite el acceso a bienes y servicios.
- Ser importante: Función relacional – social. Es el reconocimiento social, anónimo.
- Ser trascendente: Proyecto de vida. Valoración mía de lo que yo hago para lograr mi sueño. Sello que se imprime al trabajo:
- Identidad: Ser yo. La sociedad me exige disposición de aporte, confianza en mí mismo.
- Comportamientos culturales vinculados al género
- Orientación – intereses Orientación – intereses, que me llevan a tomar una clase de trabajo (LOGOZONIA 2009).

Proyección ocupacional: Consiste en definir un plan de acción para mejorar su situación en relación al empleo y o emprendimiento y desarrollar las competencias necesarias para llevarlo a cabo. Busca potenciar en las personas competencias (saberes, habilidades, actitudes) para mejorar su posición respecto del mundo del trabajo, especialmente en contextos de crisis, cambio e incertidumbre, que requieren de un mayor protagonismo y autonomía. Un proceso clave en el desarrollo de la proyección Ocupacional es la identificación y jerarquización de los saberes que la persona trae de experiencias anteriores y pueden ser transferidos a experiencias laborales o de formación futuras .

67

Proyección de vida: Es un plan trazado, un esquema vital que encaja en el orden de prioridades, valores y expectativas de una persona que como dueña de su destino decide cómo quiere vivir. Está vinculado de forma directa con la felicidad porque lo que de verdad desea el corazón humano es conectar con el gozo de una vida plena .

68

Población meta: 15 mujeres por taller

Tiempo estimado del taller: 2 sesiones de 3-4 horas

66 Modelo de Desempeño Ocupacional (Australia): Definición de Conceptos. Disponible en: <http://espaniol.occupationalperformance.com/wp-content/uploads/sites/5/Definicion.pdf>

67 flexhttp://www.ilo.org/public//spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/formujer/argentina/po_man.pdf habilidad.

68 via Definición ABC <https://www.definicionabc.com/social/proyecto-de-vida.php>

Sesión 1

Actividades:

- **“La fiesta”**

Propósito: Que las participantes se conozcan y se aprendan sus nombres.

La actividad consiste en explicarle a las que va haber una fiesta y que cada una debe llevar algo que empiece con la inicial de su nombre.

Por ejemplo:

1. Yo soy Paula y voy a llevar el pastel
2. Ella es Paula y va a llevar el pastel y yo soy Rosa y voy a llevar los refrescos.
3. Ella es Paula y va a llevar el pastel, ella es Rosa y va a llevar los refrescos y yo soy María y voy a llevar la música.

Y Así se repite sucesivamente hasta completar la cantidad de participantes.

- **Presentación de Casa Matria, del servicio de Terapia Ocupacional y objetivos del taller.**
- **Acercamiento a conceptos como habilidades y roles ocupacionales.**
- **“Identificando nuestro roles”**

Propósito: propiciar la identificación de los roles ocupacionales que se están desempeñando actualmente, roles desempeñado en el pasado y un rol ocupacional que tiene pensado desempeñar en el futuro, para así realizar el reconocimiento de habilidades obtenidas a través del desempeño de los mismo. (Reconocimiento de sí misma/o) DESEOS, HABILIDADES, DEBILIDADES, EXPERIENCIAS.

Materiales: Lápiz y papel.

Acciones:

Teniendo en cuenta el concepto de rol ocupacional, las mujeres deben enlistar los roles que han desempeñado, posteriormente deben ubicar al frente habilidades que hayan obtenido a partir de la ejecución de los mismos.

Acto seguido las mujeres comentaran lo que lograron identificar en la actividad.

Posteriormente se realiza el cierre y retroalimentación de la actividad, la cual estará enmarcada en como el contexto y las experiencias poco a poco nos moldea y como cada rol nos permite desarrollar o fortalecer una habilidad.

- **“Línea Ocupacional”**

Propósito: identificar los oficios y ocupaciones que han desempeñado a lo largo de su vida productiva.

Materiales: papel y lápiz.

Acciones:

Cada mujer debe trazar una línea horizontal y en ella escribir los oficios que ha desempeñado desde que inició su actividad productiva o laboral, ya sea formal o informal, teniendo en cuenta el periodo o año.

Luego deben socializarlos en el resto del grupo.

Luego debe retomar el listado de oficios que cada una ha desempeñado y a partir de ahí deben identificar que habilidades han ganado realizando dichos oficios y en lo que va corrido de su vida.

Seguidamente entre todas deben identificar cual de esos roles ha sido asignado tradicionalmente a las mujeres y cuales a los hombres.

Posteriormente deben describir una experiencia personal en la que consideres que desempeñando uno de esos oficios no tradicionales no hayan tenido el apoyo o las mismas oportunidades, que se les brindó a otras personas.

Acto seguido mencionar las razones por las que cree que a ella o a ellas no les dieron el mismo apoyo o las mismas oportunidades. Así mismo deben proponer como les hubiera gustado que hubieran sucedido las cosas.

Por último se realiza el cierre de la actividad el cual está enmarcado en género, y como juntas podemos modificar la forma de relacionarnos con los demás y de esta manera mejorar las situaciones de desigualdad que vivimos actualmente.

- **“Ave fénix”**

Propósito: identidad del ser

Materiales: Lápiz, Papel, Colores

Acciones:

Luego de haber realizado la actividad anterior se iniciaría con la construcción del pergamino símbolo de gratitud, en el cual las mujeres identificarán y plasmarán en el papel, las habilidades que consideran que poseen y lo que mejor saben hacer, lo cual han podido recopilar reconociendo y dándole importancia a sus ocupaciones y roles desempeñados a lo largo de la vida.

Seguidamente se realiza la socialización de la actividad

Acto seguido proceso de cierre y retroalimentación el cual estará enmarcado en el valor que deben darle a cada acontecimiento de su vida y como sus ocupaciones le han permitido construir el concepto de sí mismas.

- “Florecer”

Propósito: Promover en las mujeres el cambio y autocuidado.

La mujer frente al espejo identificará una o actividades que desde su autocuidado quiere retomar, que desde su cuidado personal anteriormente era realizado y lo dejó de hacer.

Luego de que la mujer haya identificado dichas actividades debe escoger una de ellas para realizar de aquí en adelante y lo plasmará en el pergamino símbolo de fe y esperanza.

Para finalizar la actividad se le entregará a la mujer una materia con sus respectivas semillas, el cual representa el cambio y renovación de la mujer, visto desde la resignificación de sus ocupaciones y habilidades.

Sesión 2

- “El Árbol”

Propósito: favorecer la identificación de habilidades como la toma de decisiones y capacidad de adaptación y resolución de conflictos.

Materiales: colores, papel y lápices

Acciones:

Las mujeres deben dibujar un árbol en cada una de las ramas escribir las cosas que hacen bien y que ha logrado en la vida; en las raíces anota cada una de las cualidades que tiene que tener para lograr que crezcan cada una de esas ramas. Y en el Tronco escribir situaciones difíciles que han logrado superar.

Seguidamente las mujeres socializarán su árbol.

Posteriormente se realizará la socialización la cual estará fundamentada en como el auto reconocimiento es una herramienta para superar obstáculos y luchar por lo que se desea.

- **Acercamiento al concepto de proyección ocupacional**

Luego de haber realizado el acercamiento al concepto de proyección ocupacional se realizará a actividad:

“Mi bandera personal”

Materiales: papel y lápiz

Acciones:

Enlistar tres habilidades que más destaca, luego enlistar tres habilidades que le gustaría desarrollar y seguidamente con dichas habilidades que ocupación podría desempeñar, teniendo en cuenta los oficios desempeñados a lo largo de su vida y su nivel de escolaridad.

Posteriormente realizara una autoevaluación que le permita identificar a nivel formativo y de desarrollo de habilidades necesitaría para cambiar de ocupación o a desempeñar un nuevo rol ocupacional según sus intereses.

Teniendo en cuenta lo anterior debe establecer tres acciones que llevaría a cabo para cumplir el objetivo.

Posteriormente se realiza el cierre de la actividad el cual está en marcado en la importancia de establecer prioridades de acuerdo a nuestros intereses y necesidades.

- **“Baúl de los sueños”** (el proyecto integrador puede variar de acuerdo a las necesidades del grupo).

Propósito: trabajar habilidades para el trabajo y/o emprendimiento.

Materiales: lápices, cartón corrugado, tijeras, pinturas, papel seda, cinta papel, colbón.

Acciones:

Se inicia con la realización de actividad manual de un cofre en material corrugado en la cual las mujeres lograran poner en práctica sus habilidades en función de una actividad que al final les permitirá la identificación y evaluación del comportamiento en tareas, lo cual se asemeja al desarrollo de una actividad laboral.

Se realizara orientación durante la actividad, luego de finalizada se realizará la retroalimentación teniendo en cuenta los comportamientos ocupacionales evidenciados y sobre los que debemos continuar trabajando para mejorar nuestro desempeño a nivel laboral o productivo.

“Carta de navegación”

Propósito: Establecer su proyección de vida.

Materiales: cartulina, colores y lápices

Acciones:

las mujeres plasmaran su proyección de vida a corto, mediano y largo plazo teniendo en cuenta variables como Objetivo ¿Qué deseo?, Tiempo, ¿En cuánto tiempo lo lograré?, Estrategias ¿Cómo le voy a hacer?, Apoyos Externos ¿En quién me puedo apoyar para lograrlo?, vistas desde los ámbitos personal, académico, familiar y laboral-productivo.

Posteriormente depositaran la carta en el cofre que realizaron anteriormente.

Se realiza el cierre del taller con las experiencias de las mujeres durante el desarrollo del mismo y lo que aprendieron en él.

Formatos aprobados de la metodología

 ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI DESARROLLO SOCIAL ATENCIÓN A LA COMUNIDAD Y GRUPOS POBLACIONALES	SISTEMAS DE GESTIÓN Y CONTROL INTEGRADOS (SISTEDA, SGC y MECI) VALORACION OCUPACIONAL	MMDS01.07.18.P10.F01	
		VERSIÓN	1
		FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA	23/dic/2017

	Día	mes	año
FECHA DE VALORACIÓN:			

OBJETIVO DE LA VALORACIÓN			
Definir perfil ocupacional y ruta de adaptación socio-laboral, basados en la caracterización del desempeño socio-laboral.			
IDENTIFICACIÓN			
Nombre			
Fecha y lugar de nacimiento		Edad	
Dominancia		Derecha	Ambidiestra
Estado civil			
Nivel educativo	Formación empírica		Bachillerato: vocacional 9°
	Bachillerato: Modalidad		Profesional
	Especialización / postgrado / maestría		Analfabeta
	Otros		
Dirección y Teléfonos			
EPS - IPS			
Correo (s) electrónico(s)			

ANTECEDENTES CLINICOS	
(Según afectación del estado de salud y procesos de rehabilitación)	
Existencia de Diagnóstico Clínico relevante	
Tratamiento farmacológico	
Tratamiento Quirúrgico	
Tratamiento recibido por rehabilitación	
Adaptaciones recibidas (Medio ambiente laboral, hogar y/o de la mujer). Silla de ruedas, Bastón, Muletas, Caminador, Prótesis, Audífono, Gafas, Bastón guía, Otros.	
OBSERVACIONES	



ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI
DESARROLLO SOCIAL
ATENCIÓN A LA COMUNIDAD Y
GRUPOS POBLACIONALES

SISTEMAS DE GESTIÓN Y CONTROL
INTEGRADOS
(SISTEDA, SGC y MECI)

VALORACION OCUPACIONAL

MMDS01.07.18.P10.F01

VERSIÓN

1

FECHA DE
ENTRADA EN
VIGENCIA

23/dic/2017

--

COMPOSICIÓN FAMILIAR

Nombre completo	Parentesco	Edad	Escolaridad	Ocupación	Contacto

 ALCALDIA DE SANTIAGO DE CALI DESARROLLO SOCIAL ATENCION A LA COMUNIDAD Y GRUPOS POBLACIONALES	SISTEMAS DE GESTIÓN Y CONTROL INTEGRADOS (SISTEDA, SGC y MECI) VALORACION OCUPACIONAL		MMDS01.07.18.P10.F01
	FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA	23/dic/2017	VERSION 1

HISTORIA LABORAL														
Puesto de trabajo / Empresa o empleador / Ciudad	Periodo laboral	Funciones												Certificado laboral
		Dirección y gerencia	Finanzas y administración	Ciencias naturales y aplicadas	Salud	Sociales, educación, gobierno y religión	Arte, cultura y esparcimiento	Ventas y servicio al cliente	Explotación primaria y extracción	Operación de equipos, transporte y oficios	Procesamiento, fabricación y ensamble	Economía del cuidado		
Experiencia laboral: De la más reciente a la primera. Nombre de los cargos, empresa y funciones.														



ALCALDIA DE
SANTIAGO DE CALI
DESARROLLO SOCIAL
ATENCIÓN A LA COMUNIDAD Y
GRUPOS POBLACIONALES

SISTEMAS DE GESTIÓN Y CONTROL
INTEGRADOS
(SISTEDA, SGC y MECI)
VALORACION OCUPACIONAL

MMDS01.07.18.P10.F01	
VERSIÓN	1
FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA	23/dic/2017

OBSERVACIONES

 ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI DESARROLLO SOCIAL ATENCIÓN A LA COMUNIDAD Y GRUPOS POBLACIONALES	SISTEMAS DE GESTIÓN Y CONTROL INTEGRADOS (SISTEDA, SGC y MECI) VALORACION OCUPACIONAL	MMDS01.07.18.P10.F01	
		VERSIÓN	1
		FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA	23/dic/2017

La mujer identifica y reconoce habilidades para oficios específicos tales como:

Refiere
 Desde habilidades blandas y específicas.

Herramientas para la búsqueda de empleo:	Sí	No	Observaciones
Documento de Identificación:			
Correo electrónico:			
Redes sociales:			
Hoja de Vida digitalizada:			
Hoja de vida actualizada:			
Foto-documento:			
Soportes educativos:			
Soportes laborales:			
Soportes tributarios (RUT):			
Documentos de Antecedentes (Judicial, procuraduría, etc.):			
Hoja de vida registrada en bolsas de empleo:			

Qué conoce sobre las tecnologías de acceso a la información para la consecución de empleo (Computador, celular, internet):

 ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI DESARROLLO SOCIAL ATENCIÓN A LA COMUNIDAD Y GRUPOS POBLACIONALES	SISTEMAS DE GESTIÓN Y CONTROL INTEGRADOS (SISTEDA, SGC y MECI) VALORACION OCUPACIONAL	MMDS01.07.18.P10.F01	
		VERSIÓN	1
		FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA	23/dic/2017

Habilidades Identificadas durante la Valoración		
<u>Habilidades Específicas:</u>		
Dirección y gerencia: _____		
Finanzas y administración: _____		
Ciencias naturales y aplicadas: _____		
Salud: _____		
Sociales, educación, gobierno y religión: _____		
Arte, cultura y esparcimiento: _____		
Ventas y servicio al cliente: _____		
Explotación primaria y extracción: _____		
Operación de equipos, transporte y oficios: _____		
Procesamiento, fabricación y ensamble: _____		
Economía del cuidado: _____		
<u>Habilidades Socio laborales Generales:</u>		
Personales:		
Orientación ética		
Dominio personal		
Inteligencia emocional		
Adaptación al cambio		
Intelectuales:		
Toma de decisiones		
Concentración		
Creatividad		
Solución de problemas		
Atención		
Memoria		

 ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI DESARROLLO SOCIAL ATENCIÓN A LA COMUNIDAD Y GRUPOS POBLACIONALES	SISTEMAS DE GESTIÓN Y CONTROL INTEGRADOS (SISTEDA, SGC y MECI) VALORACION OCUPACIONAL	MMDS01.07.18.P10.F01	
		VERSIÓN	1
		FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA	23/dic/2017

Empresariales y para el emprendimiento		
Identificación de oportunidades		
para crear empresas o unidades de negocio		
Elaboración de planes para crear empresas o unidades de negocio		
Consecución de recursos		
Capacidad para asumir el riesgo		
Mercadeo y ventas		
Interpersonales		
Comunicación		
Trabajo en equipo		
Liderazgo		
Manejo de conflictos		
Capacidad de adaptación		
Proactividad		
Organizacionales		
Gestión de la información		
Orientación al servicio		
Referenciación competitiva		
Gestión y manejo de recursos		
Responsabilidad ambiental		
Tecnológicas:		
Identificar, transformar,		
innovar procedimientos		
Usar herramientas informáticas		
Crear, adaptar, apropiar,		

 ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI DESARROLLO SOCIAL ATENCIÓN A LA COMUNIDAD Y GRUPOS POBLACIONALES	SISTEMAS DE GESTIÓN Y CONTROL INTEGRADOS (SISTEDA, SGC y MECI) VALORACION OCUPACIONAL	MMDS01.07.18.P10.F01	
		VERSIÓN	1
		FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA	23/dic/2017

manejar, transferir tecnologías		
Elaborar modelos tecnológicos		

ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA VALORACIÓN OCUPACIONAL DE LA MUJER - PERFIL OCUPACIONAL

RUTA DE ADAPTACIÓN SOCIOLABORAL
De acuerdo a Valoración Ocupacional, se identifican habilidades socio laborales blandas y específicas que al relacionar con factores contextuales y a facilitadores de la red de apoyo, permiten proyectar el siguiente plan de adaptación laboral:

REGISTRÓ
Elaboró:

 ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI DESARROLLO SOCIAL ATENCIÓN A LA COMUNIDAD Y GRUPOS POBLACIONALES	SISTEMAS DE GESTIÓN Y CONTROL INTEGRADOS (SISTEDA, SGC y MECI) VALORACION OCUPACIONAL	MMDS01.07.18.P10.F01	
		VERSIÓN	1
		FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA	23/dic/2017

Elaborado por: Jhoanna Riascos Renteria	Cargo: No Aplica	Fecha: 5/nov/2017	Firma:
Revisado por: Esaud Urrutia Noel	Cargo: Secretario de Bienestar Social	Fecha: 6/nov/2017	Firma:
Aprobado por: Esaud Urrutia Noel	Cargo: Secretario de Bienestar Social	Fecha: 6/nov/2017	Firma:



ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI
DESARROLLO SOCIAL
ATENCIÓN A LA COMUNIDAD Y
GRUPOS POBLACIONALES

SISTEMAS DE GESTIÓN Y CONTROL
INTEGRADOS
(SISTEDA, SGC y MECI)

**IDENTIFICACION DE NECESIDADES
DE LAS MUJERES EN FORMACION**

MMDS01.07.18.P10.F02

VERSIÓN

1

FECHA DE
ENTRADA EN
VIGENCIA

23/dic/2017

1.Nombre: _____ 2.Edad: _____

3.Dirección: _____ 4.Comuna: _____ 5.Estrato: _____

6. ¿Tiene hijos/as? Sí No

¿Cuántas/os?: _____ 7.Edades: _____

8. ¿Alguno de sus hijos/as tiene discapacidad?

Sí No

¿Cuál?: _____

9. Está afiliada al Sistema de Seguridad Social en Salud:

Subsidiado Contributivo

Sí No

10. De acuerdo a tu cultura o rasgos físicos te reconoces como:

Afro Mestiza Blanca
ROM Palenquera Raizal

Otro: _____

11. ¿Cuál es tu grado escolar alcanzado? (En el cuadro marque con número el grado alcanzado)

Primaria incompleta	<input type="checkbox"/>	Bachillerato incompleto	<input type="checkbox"/>	Técnica incompleta	<input type="checkbox"/>
Primaria completa	<input type="checkbox"/>	Bachillerato completo	<input type="checkbox"/>	Técnica completa	<input type="checkbox"/>
Universitaria	<input type="checkbox"/>	Posgrado	<input type="checkbox"/>		

12. ¿Cuentas con ingresos propios? Sí No

Si responde Sí ¿De dónde provienen sus ingresos?

Trabajo formal	<input type="checkbox"/>	Rentas	<input type="checkbox"/>
Trabajo informal	<input type="checkbox"/>	Emprendimiento	<input type="checkbox"/>
Aportes de familiares	<input type="checkbox"/>	Pensión	<input type="checkbox"/>
Subsidios estatales	<input type="checkbox"/>	Otro/a. ¿Cuál?	<input type="checkbox"/>

13. ¿Cuántas horas le dedicas aproximadamente a las siguientes actividades?

Estudiar	<input type="checkbox"/>	Otra ¿Cuál?:
Actividades del cuidado en el hogar	<input type="checkbox"/>	
Trabajo comunitario	<input type="checkbox"/>	

14. ¿Tienes un interés académico o formativo? Sí No

¿Cuál? _____

15. ¿Tienes un interés en empleabilidad? Sí No

¿Cuál? _____



ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI

DESARROLLO SOCIAL
ATENCIÓN A LA COMUNIDAD Y
GRUPOS POBLACIONALES

SISTEMAS DE GESTIÓN Y CONTROL
INTEGRADOS
(SISTEDA, SGC y MECI)

**IDENTIFICACION DE NECESIDADES
DE LAS MUJERES EN FORMACION**

MMDS01.07.18.P10.F02

VERSIÓN

1

FECHA DE
ENTRADA EN
VIGENCIA

23/dic/2017

16. ¿Tienes un interés en emprendimiento?

Sí No

¿Cuál? _____

ESTA BATERÍA O SECCIÓN DE PREGUNTAS ES DILIGENCIADA ÚNICAMENTE POR FUNCIONARIAS/OS

17. Ingresa por:	Atención Día	Empoderamiento económico	<input type="checkbox"/>
	Hogar de Acogida	Empoderamiento político y social	<input type="checkbox"/>
	Prevención	Otro/a. ¿Cuál?:	<input type="checkbox"/>

18. ¿Cómo clasifica el proceso formativo?

Culminación de estudios

Formación complementaria

Formación técnica

Otro/a

¿Cuál? _____

Direccionamiento de la mujer		Propósito	Enlace
1			
2			
3			
4			
5			

Elaborado por: Jhoanna Riascos Renteria	Cargo: No Aplica	Fecha: 5/nov/2017	Firma:
Revisado por: Esaud Urrutia Noel	Cargo: Secretario de Bienestar Social	Fecha: 6/nov/2017	Firma:
Aprobado por: Esaud Urrutia Noel	Cargo: Secretario de Bienestar Social	Fecha: 6/nov/2017	Firma:



ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI
DESARROLLO SOCIAL
ATENCIÓN A LA COMUNIDAD Y
GRUPOS POBLACIONALES

SISTEMAS DE GESTIÓN Y CONTROL
INTEGRADOS
(SISTEDA, SGC y MECI)

**VALORACION UNIDADES
PRODUCTIVAS**

MMDS01.07.18.P10.F03

VERSIÓN

1

FECHA DE
ENTRADA EN
VIGENCIA

23/dic/2017

Fecha (D/M/A):			
1.Nombre (mujer)		2.Dirección	
3.Razón social		4.Comuna	
5.Sector productivo		6.Contacto	
7. ¿Desde cuánto tiempo desarrolla la actividad?			
8. ¿Tiene personas vinculadas?		¿Cuántas?	
9. ¿La actividad constituye su fuente principal de ingresos?			
10. ¿Cuántas horas al día dedica a la actividad productiva?			
11. ¿A qué actividad le dedica más tiempo la mujer?			

Preguntas orientadoras para asignación de niveles

1) ¿Quién hace qué actividad en la unidad productiva? ¿Trabajas sola? ¿Recibes ayudas?

2) ¿Cómo se vende o distribuye el producto?

3) ¿Para qué alcanza el ingreso que genera lo producido?

Niveles	Variables	
0	Ideación	
	Actividad ocasional (no central como fuente de ingreso)	
1	Mujer orquesta (Realizas todas las actividades, sin otras personas)	
	Comercialización por Canal de distribución directo (Vendes directamente a clientes)	
	Estrategia de <i>existencia</i> (el ingreso no es suficiente para sostener la unidad)	
2	Personal sin organización y formalidad (Te apoyan amigas o familiares)	
	Comercialización por Canal de distribución indirecto corto (Le vendes a un intermediario)	
	Estrategia de <i>supervivencia</i> (el ingreso es suficiente para sostener la unidad, sin dejar ganancia)	
3	Personal con organización y formalidad (Contratas personal)	
	Comercialización por Canal de distribución indirecto largo (le vendes a dos intermediarios)	
	Estrategia de <i>maduración-ganancia</i> (La unidad te deja ganancias)	

12. Nivel de formalización: ¿Con qué documentos o trámites realizados cuenta?

Rut	
Cámara de comercio	
Bancarización	

 <p>ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI</p> <p>DESARROLLO SOCIAL ATENCIÓN A LA COMUNIDAD Y GRUPOS POBLACIONALES</p>	<p>SISTEMAS DE GESTIÓN Y CONTROL INTEGRADOS (SISTEDA, SGC y MECI)</p> <p>VALORACION UNIDADES PRODUCTIVAS</p>	MMDS01.07.18.P10.F03	
		VERSIÓN	1
		FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA	23/dic/2017

13. ¿Cuenta con activos en su unidad productiva?	Sí		No	
---	----	--	----	--

Si responde Sí: ¿Cuáles activos?				
Maquinaria (producción)		Equipos (apoyo logístico)		Otros

14. ¿Dónde funciona la unidad productiva?	
Casa propia	
Casa en arriendo	
Local propio	
Local en arriendo	
Otro (Casa de integrantes y espacio comunal)	

Direccionamiento de la unidad productiva	Propósito	Enlace
1		
2		
3		
4		
5		

Elaborado por: Jhoanna Riascos Rentería	Cargo: No Aplica	Fecha: 5/nov/2017	Firma:
Revisado por: Esaud Urrutia Noel	Cargo: Secretario de Bienestar Social	Fecha: 6/nov/2017	Firma:
Aprobado por: Esaud Urrutia Noel	Cargo: Secretario de Bienestar Social	Fecha: 6/nov/2017	Firma:



