



ESTRATEGIA DE EMPREDIMIENTO Y EMPLEABILIDAD PARA LA AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LAS MUJERES



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DE
LA MUJER



PLAN DISTRICTAL DE DESARROLLO (2020-2024):
"UN NUEVO CONTRATO SOCIAL Y AMBIENTAL PARA LA BOGOTÁ DEL SIGLO XXI"

2021

1. TABLA DE CONTENIDO

1.	TABLA DE CONTENIDO	2
2.	JUSTIFICACIÓN	3
3.	INTRODUCCIÓN	4
4.	DIAGNÓSTICO	7
5.	OBJETIVO GENERAL	14
5.1	OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y ACTIVIDADES	14
5.1.1	Objetivo Específico 1: Guiar la inclusión del enfoque de género en los programas de generación de empleo e ingresos en el marco de la estrategia de recuperación económica. (EMRE)	14
5.1.1.2	Actividades	16
5.1.1.3	Metas	19
5.1.2	Objetivo Específico 2: promover la participación y permanencia de mujeres en los programas de generación de empleo e ingresos en el marco de la recuperación económica (EMRE).	20
5.1.2.1	Actividades	24
5.1.2.2	Metas	31
5.1.3	Objetivo específico 3: promover la igualdad de género a través de la equidad en las entidades del Distrito y en el tejido empresarial	32
5.1.3.1	Actividades	33
5.1.3.2	Metas	35
6.	GLOSARIO	36
7.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	40
8.	ANEXOS	42

2. JUSTIFICACIÓN

La afectación de la crisis económica asociada a la pandemia generada por el COVID-19 fue más severa en mujeres, lo cual amplió la brecha entre estas y los hombres en términos de ingresos. Para el total nacional en el trimestre móvil febrero - abril 2021, la diferencia entre hombres y mujeres en la tasa de desempleo se ubicó en -8,3 p.p. y en la tasa de ocupación en 23,8 p.p. (GEIH DANE, 2021). En los datos de micronegocios también se evidencia un mayor número de negocios de propiedad de mujeres cerrados durante 2020 (EMICRON, 2020). La Estrategia de emprendimiento y empleabilidad de la Secretaría Distrital de la Mujer llega en un momento histórico donde las brechas económicas entre hombres y mujeres aumentaron.

La Estrategia de Emprendimiento y Empleabilidad para la autonomía económica de las mujeres elaborada por la SDMujer, desde un enfoque de género, se enmarca en los esfuerzos distritales para reactivar la economía. Se busca que los programas de empleo y generación de ingresos diseñados implementan el enfoque de género, con el fin de que dichas brechas no se ahonden más, así como desarrollar y fortalecer capacidades, y facilitar el acceso a recursos y mercados para promover la autonomía económica de las mujeres y reducir la feminización de la pobreza.

La presente estrategia cumple la meta del Plan Distrital de Desarrollo:

Diseñar e implementar una (1) estrategia para el desarrollo de capacidades socioemocionales y técnicas de las mujeres en toda su diversidad para su emprendimiento y empleabilidad; y se plantea en el marco del “Proyecto de Inversión 7673 Desarrollo de capacidades para aumentar la autonomía y empoderamiento de las mujeres en toda su diversidad en Bogotá” del Plan Distrital de Desarrollo (2020-2024): “Un nuevo contrato social y ambiental para la Bogotá del Siglo XXI.

En ese orden de ideas, el presente documento se estructura en tres secciones. La primera sección comprende el diagnóstico y la presentación del problema. La segunda sección desarrolla el objetivo general y los objetivos específicos de la estrategia. Para cada objetivo se despliega su alcance, las actividades que se requieren para su desarrollo, el planteamiento de las metas que se llevarán a cabo en cada una de las fases. La tercera sección, incluye el glosario del documento con los respectivos anexos.

3. INTRODUCCIÓN

La Secretaría Distrital de la Mujer, creada mediante el Acuerdo Distrital 490 de 2012, tiene por objeto, de acuerdo con su artículo 5°:

“Liderar, dirigir, coordinar, articular y ejecutar las etapas de diseño, formulación, implementación, seguimiento y evaluación de políticas públicas para las mujeres, a través de la coordinación intra e intersectorial, territorial y poblacional de estas políticas públicas, así como de los planes, programas y proyectos que le corresponda para el reconocimiento, garantía y restitución de los derechos y el fomento de las capacidades y oportunidades de las mujeres”.

La Política Pública de Mujeres y Equidad de Género (PPMyEG), adoptada mediante el documento CONPES No. 14 de 2020, prioriza ocho (8) derechos de las mujeres, entre los cuales se encuentra el Derecho al Trabajo en condiciones de igualdad y dignidad, a saber:

En la PPMYEG el Derecho al Trabajo tiene como aspecto central alcanzar el progreso económico de las mujeres, es decir, su autonomía económica, entendida como la posibilidad de obtener ingresos y recursos propios, así como decidir su uso. La autonomía económica no se restringe a la compensación monetaria, sino que abarca la propiedad, el control de la tierra, los bienes, los servicios financieros, la herencia, así como los recursos naturales, y también se extiende al mundo laboral frente al acceso a trabajo remunerado en las mismas condiciones que los hombres con la finalidad de generar condiciones para la superación de situaciones de vulnerabilidad social, dependencia y agudización de violencias, especialmente la económica (...).

Adicionalmente, se establece la transversalización del enfoque de género como una de las estrategias de la PPMYEG. De lo anterior, es pertinente subrayar que dicha política, reconoce lo señalado por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), la cual señala:

Los avances encaminados al logro de la autonomía económica de las mujeres se relacionan con los marcos normativos vinculados al trabajo remunerado y no remunerado; institucionalidad reflejada en el desarrollo de políticas y planes específicos sobre cuidados, corresponsabilidad y derechos laborales o empleo; sistemas de información sobre trabajo remunerado y no remunerado y uso del tiempo, e iniciativas en el ámbito de las comunicaciones, incluidas campañas de sensibilización y promoción de la corresponsabilidad social en los cuidados. (CEPAL, 2019, p. 22)

La Secretaría Distrital de la Mujer desempeña un rol fundamental en la promoción de acciones que permitan contribuir a la disminución de las barreras en las poblaciones que históricamente enfrentan mayores retos y barreras para el ejercicio de sus derechos como lo son las mujeres mayores, negras/afrocolombianas, raizales, palenqueras, indígenas, gitanas - Rrom, transgénero,

lesbianas, bisexuales, con discapacidad, campesinas, rurales, habitantes de calle, y mujeres en actividades sexuales pagadas, entre otras. Las cuales enfrentan dificultades para la vinculación y permanencia a un empleo, en la generación de ingresos justos y equitativos, así como el acceso a formaciones y capacitaciones que promuevan sus procesos de empoderamiento e independencia económica, por lo que a través de esta estrategia se contribuirá a la reducción de la pobreza monetaria, la feminización de la pobreza y a aumentar las oportunidades educativas y laborales de las mujeres que han sido históricamente discriminadas.

En el actual contexto de la crisis económica generada por el COVID-19, que afectó especialmente a las mujeres, y para dar cumplimiento a dicha misionalidad, se requiere trabajar en el desarrollo de programas de formación de capacidades, empleo y generación de ingresos para el empoderamiento económico de las mujeres en Bogotá, desde el enfoque de género. Este es visto como un tipo de enfoque diferencial que se basa en la teoría de los derechos humanos en donde “[...] el centro de la acción del Estado es el sujeto, donde las instituciones y las leyes están al servicio del interés general de la efectividad y materialización de los derechos de cada individuo” (Procuraduría General de la Nación y UNFPA, 2006).

En coherencia con lo anteriormente expuesto, el Plan de Desarrollo Distrital 2020-2024 Un nuevo contrato social y ambiental para la Bogotá del siglo XXI, aprobado por el Concejo de Bogotá mediante Acuerdo Distrital 761 de 2020, en su objetivo establece la construcción con la ciudadanía, de una Bogotá donde los derechos de los más vulnerables sean garantizados a través de: la ampliación de las oportunidades de inclusión social y productiva, en particular de las mujeres”, así como de otros grupos poblacionales, “para superar progresivamente los factores de naturalización de la exclusión, discriminación y segregación socioeconómica y espacial que impiden la igualdad de oportunidades y el ejercicio de una vida libre, colectivamente sostenible y feliz.

De igual manera, el artículo 13 del PDD plantea como fundamental la ejecución de los programas estratégicos, entre los cuales, se destaca el Programa 2: Mejores ingresos de los hogares y combatir la feminización de la pobreza. De la misma forma, en el artículo 15 se define este programa de la siguiente manera:

“Igualdad de oportunidades y desarrollo de capacidades para las mujeres” el cual tiene entre sus objetivos contribuir a “articular la oferta institucional de servicios para las mujeres e implementar acciones afirmativas en el nivel local para el desarrollo de capacidades de emprendimiento y empleabilidad para la autonomía económica de las mujeres y la territorialización de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género”.

Frente a esto se plantean metas sectoriales como la meta número 10: “Diseñar y acompañar la estrategia de emprendimiento y empleabilidad para la autonomía económica de las mujeres”, que busca alcanzar para 2024 un 100% de avance.

Ahora bien, se consideró de vital importancia en el diseño de la estrategia fortalecer y apoyar la construcción de programas de empleo y generación de ingresos para las mujeres, con el fin de avanzar en la disminución de las brechas de desigualdad existentes entre hombres y mujeres,

así como la consecuente feminización de la pobreza en el Distrito Capital. Esta consideración está basada en varios factores, a saber: que frente a choques externos como la pandemia del COVID-19 las mujeres se vieron más perjudicadas que los hombres; que los tiempos de cuidado aumentaron; que se redujeron los empleos en sectores feminizados; y que los sectores de reactivación, como el sector de la construcción, son sectores históricamente masculinizados.

Dichos esfuerzos tendrán como población objetivo prioritario las mujeres en su diversidad, con un énfasis en los grupos de mujeres que forman parte de la brecha histórica, que son las mujeres en condición de vulnerabilidad, tales como cuidadoras no remuneradas, víctimas de violencia basada en género, víctimas de conflicto armado, mujeres con pertenencia étnica, mujeres con discapacidad y mujeres jóvenes sin experiencia, entre otras poblaciones diferenciales. Además, se tienen en cuenta a las mujeres que hacen parte de la nueva brecha, definidas como las mujeres que entraron al desempleo durante la pandemia o cuyos negocios, emprendimientos y asociaciones productivas se vieron afectadas. De igual manera, se fortalecerán esfuerzos para llegar a todas las mujeres en Bogotá de forma más pertinente de acuerdo con sus realidades.

La disminución de estas brechas también pasa por la reapertura de los servicios de cuidado directo en las ciudades, especialmente los relacionados con la atención a niñez y adultos mayores. Esto se ha evidenciado en países como Canadá, donde se encontró que la apertura de colegios incrementa el empleo y las horas trabajadas. En el caso de las madres solteras el efecto es mayor: la apertura de colegios incrementa en 18% la tasa de empleo (Beauregard et al, 2021).

Esta evidencia se suma a la de otros países y se explica que una de las recomendaciones principales para reactivar la economía en favor de las mujeres, sea realizar una reapertura total de los servicios de primera infancia y colegios, así como destinar incentivos a la reactivación general del sector de cuidado remunerado. En el caso de Chile, por ejemplo, se ha propuesto entregar un apoyo a los jardines privados a través del subsidio de la matrícula por niño/a atendido (Universidad Católica de Chile, 2020). Diversos países han incluido dentro de sus planes de rescate social recursos dirigidos al sector de cuidado, como es el caso de Estados Unidos con el programa Hardest Hit Education Fund (Casa Blanca, 2021). Además de las medidas para reactivar servicios de cuidado, otras recomendaciones incluyen la focalización de programas para mujeres vulnerables como inversión en conectividad, alivios tributarios o la destinación de compras públicas a asociaciones de mujeres.

4. DIAGNÓSTICO

Esta sección se encuentra estructurada en tres partes. La primera, presenta el impacto que tuvo la crisis económica generada por el COVID-19 en el empleo de las mujeres (incluye tasas de ocupación y participación de las mujeres en el mercado laboral). La segunda, aborda las dificultades y barreras que se generaron para el desarrollo de iniciativas productivas (existentes para la generación de ingresos). La última, indica las principales barreras que enfrentan de manera estructural las mujeres para desarrollar su autonomía económica y acceder en iguales condiciones a las oportunidades laborales del mercado.

- Pérdida de empleos, tasa de ocupación y participación de las mujeres en el mercado laboral.

De acuerdo con la Encuesta Integrada de Hogares (GEIH DANE, 2021) para el total nacional, la tasa de desempleo de los hombres en el trimestre móvil febrero-abril 2021 se ubicó en 11,6%, mientras que para las mujeres fue del 19,9%, es decir 8.3 puntos porcentuales más que los hombres. En el trimestre móvil febrero-abril 2020, estas tasas se ubicaron en 11,9% y 18,4%, respectivamente. Para el trimestre móvil febrero-abril 2021, la tasa de desempleo de los hombres fue menor en 8,3 puntos porcentuales respecto a la de las mujeres. En el trimestre móvil febrero-abril 2020, esta diferencia fue de 6,5 puntos porcentuales.

De igual manera, los porcentajes de participación y ocupación de las mujeres disminuyeron en el mercado laboral con relación a los hombres. En el trimestre móvil enero-marzo, la tasa de ocupación de mujeres en Bogotá fue de un 45.3 % frente a un 62.6 % para los hombres, mientras que la tasa de participación para las mujeres fue del 59.22 % y para los hombres del 75.5 %. (GEIH, 2021).

Lo anterior implica que las mujeres continúan en una situación de desigualdad frente a los hombres, al tener menos participación en el mercado laboral. A su vez, esto implica menos ingresos laborales y menos posibilidades de acceder a oportunidades de ahorro, mejores condiciones de vida en ámbitos sociales, culturales, de salud y protección social, así como ascensos y trayectorias en sus ámbitos profesionales. Esto se debe, entre otras razones a que los sectores feminizados como el sector del cuidado remunerado, turismo y servicios personales, recibieron los impactos más altos en su operación y por lo tanto la pérdida de empleo e ingresos. El cierre de colegios y jardines además aumentó la demanda de cuidado no remunerado en los hogares, la cual tuvo que ser asumida principalmente por las mujeres (López, 2020), quienes tuvieron que reducir su tiempo disponible para actividades económicas.

Tabla 1.
Población ocupada en Bogotá en la rama cuidado remunerado y variaciones,
según sexo y subactividad, 2019-2020 (en miles de personas)

Cuidado remunerado por subactividad	2019		2020		Variación absoluta		Variación porcentual (%)	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Servicios de cuidado a grupos 5 determinados*		32	3	12	-2	-20	-47.4	-63.5
Salud humana y asistencia social	43	152	37	119	-7	-34	-15.0	-22.1
Servicio doméstico	7	147	6	97	-1	-50	-16.0	-34.3
Servicios de comidas preparadas	103	155	74	106	-29	-49	-28.2	-31.8
Lavado de ropa	3	6	4	5	0	-1	11.7	-19.0
Peluquería	14	47	13	33	-2	-14	-11.0	-29.9
Total cuidado remunerado	176	539	136	370	-40	-169	-22.8	-31.3

Nota: por el nivel de desagregación, las cifras pueden no ser representativas de la población.
*Fuente: Quanta con datos DANE, GEIH (2020). *En servicios de cuidado a grupos determinados está educación infantil, cuidado a personas mayores y a personas con discapacidad*

En ese sentido, se estima que el exceso de pérdida de empleo de mujeres durante la crisis en 2020 en Bogotá se aproxima a 72.000 empleos. En este aspecto es de vital importancia, todo a su vez que los trabajos de cuidado remunerado tampoco se han recuperado al ritmo de otros sectores como por ejemplo, el comercio. Por esta razón, se requiere fortalecer esfuerzos para dinamizar el cuidado remunerado y no seguir aumentando la brecha económica de género.

Tabla 2.
Exceso de pérdida de empleo para mujeres en Bogotá

Brechas de empleo mujeres	Total	Mujeres	Hombres
Pérdida de empleos	561,8	334	228
Porcentaje de pérdida de empleos	13,4%	17,1%	10,2%
Participación pérdida de empleos		59,4%	40,6%
Participación en la ocupación		46,7%	53,3%
Distribución de pérdida manteniendo brecha actual		262	300
Brecha pandemia por efecto sexo		72 (21,6%)	-72

Cifras en miles. Fuente: EMRE con datos GEIH (2020)

- Dificultades para la generación de ingresos

Respecto a la generación propia de empleo a través de mecanismos como el emprendimiento, las mujeres también presentan indicadores desfavorables en relación con los hombres. La Encuesta de Micronegocios (Emicron, 2020) estimó la existencia de 5.446.329 propietarios de micronegocios, de los cuales el 63,7% eran hombres y 36,3% mujeres. En las cabeceras municipales, los propietarios hombres representaron el 60,1% del total y en los centros poblados y rural disperso, representan el 72,8%. En contraste, las mujeres, propietarias de micronegocios, representaron el 39,9% del total en las cabeceras municipales y el 27,2% en los centros poblados y rural disperso.

A nivel nacional, las propietarias de micronegocios disminuyeron en 7,6% entre el 2019 y 2020. Además, las propietarias contribuyeron con -4,0 puntos porcentuales a la variación total. Así mismo, los propietarios hombres cayeron 2,2% en el mismo periodo. En Bogotá, más de 33.000 micronegocios cerraron en el año 2020, principalmente en los sectores de comercio y manufactura. Sin embargo, mientras los micronegocios de mujeres cayeron 6,1%, los de hombres inclusive crecieron 0,3%.

Tabla 3.
Distribución, variación porcentual y contribución a la variación del total de propietarios de micronegocios según sexo Bogotá 2020/2019

Variación 2020/2019	Bogotá	
Total	-4.4	-2.1
Hombres	-2.2	0.3
Mujeres	-7.6	-6.1

Fuente: DANE, EMICRON (2020).

Por aproximación de decimales, la suma de las distribuciones y de las contribuciones puede diferir ligeramente con la información del anexo estadístico. p.p.: Puntos porcentuales

Lo anterior, es un reflejo de las dificultades y barreras que existen para las mujeres a la hora de emprender y generar ingresos propios a través de negocios. Esto se debe, entre otras razones, a la falta de acceso a formación y capacitación que les permitan adquirir habilidades de tipo socioemocional, financiero, de manejo de plataformas digitales y comercio virtual. Así mismo, encuentran dificultades para acceder a un crédito y al sector financiero en general, considerando que una proporción importante de su tiempo está dedicada a las responsabilidades familiares y cuidados del hogar.

- Principales barreras estructurales

A continuación, se presenta una breve descripción de las principales barreras estructurales que enfrentan las mujeres a la hora de acceder a oportunidades de empleo y generación de ingresos.

- En primer lugar, se advierte la necesidad de contar con un marco normativo que exija el cumplimiento legal y la reivindicación programática a través de acciones afirmativas que, en este caso particular, permitan a las mujeres emplearse en condiciones dignas (Secretaría de las Mujeres y Alcaldía de Medellín, 2014). Lo anterior puede hacerse a través de la inclusión de cláusulas de género, de mecanismos de orden legal que propendan por la creación de oportunidades económicas y de la reducción de la feminización de la pobreza, generando una normatividad específica dirigida a la creación de oportunidades económicas para las mujeres.
- Un segundo aspecto por considerar es la desigualdad en la garantía del acceso y la permanencia a la educación, ya que se reconoce que las oportunidades de inserción en el sistema educativo son diferentes para mujeres y hombres. Si bien se resalta que en Bogotá los índices de analfabetismo se han disminuido, estos siguen siendo más altos en mujeres de mayor edad, lo que se convierte en una barrera para vincularse a trabajos formales, incluso aquellos que no necesitan cualificación, debido a que requieren la completitud de la educación básica y media. El Informe Especial de Mercado Laboral (2021) de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico expone que solo el 0,7% de las mujeres sin estudios está en ocupación y solo el 8,8% de las que poseen estudios primarios lo están. Ahora bien, las razones principales para que las mujeres no estudien están relacionadas con los costos educativos, la obligación de realizar labores domésticas y por quedar en estado de embarazo.
- La sobrecarga de trabajo no remunerado es un tercer aspecto que se debe contemplar. La división sexual del trabajo asigna a las mujeres las tareas domésticas y de cuidados, lo que dificulta que avancen en sus trayectorias de formación, laboral y de desarrollo personal. Las opciones laborales de las mujeres se ven limitadas por la carga desproporcionada del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado, lo que significa que la situación de las mujeres en el mercado laboral está condicionada por las brechas sociales.
- El cuarto aspecto para resaltar es la segmentación del mercado laboral. Debido al sistema sexo-género, las mujeres son relegadas al trabajo reproductivo, usualmente no remunerado, y a trabajos asociados a lo femenino, que usualmente se encuentran invisibilizados (Santamaría Velasco, 2014). Bajo esta división del trabajo, se le asigna al hombre roles relacionados con la fuerza y el liderazgo lo que lleva a su concentración en algunas posiciones de más alto nivel jerárquico y en sectores asociados con labores de fuerza y coordinación física. Eso implica que las mujeres ocupadas se concentran en sectores como: educación, salud; y en servicios que impliquen atención, cuidado y habilidades blandas como comercio, hoteles y restaurantes, donde tienen una participación mayor.
- Además de la segmentación del mercado laboral, la división sexual del trabajo genera

lo que se denomina segregación vertical. Este quinto aspecto a tener en cuenta se refiere a la dificultad que enfrentan las mujeres para ser promovidas a puestos con más beneficios o en escalones superiores, debido a que suelen ser relegadas a posiciones de apoyo o asistenciales que les restringe la posibilidad de ocupar cargos de nivel medio y directivos.

- La brecha salarial es el sexto aspecto para resaltar. En el informe Brecha Salarial de Género en Colombia, el DANE (2020) expone que la brecha salarial general en Bogotá es de 18,1 lo que deja en evidencia la diferencia significativa que hay entre la remuneración laboral recibida por los hombres y las mujeres ocupadas en la ciudad. Esta cifra muestra que, además de las situaciones que se han mencionado, las mujeres que acceden al mercado laboral aún perciben una remuneración menor por su trabajo.
- Como séptimo hecho se resaltan los choques externos. Las crisis económicas, como la que trajo consigo la emergencia sanitaria por COVID-19, afectan de manera desproporcionada y diferenciada a las mujeres. Esto puede verse claramente en las cifras de desempleo: se perdieron en total 975.000 empleos de mujeres en el sector de cuidado remunerado entre el segundo trimestre de 2020 y el segundo trimestre de 2019, en comparación con 184.000 empleos de hombres. Es decir, por cada hombre que perdió su empleo en este sector, lo perdieron cinco mujeres (Herrera – Idárraga et al., 2020).
- Finalmente, como un octavo punto a considerar, se encuentra la situación particular que viven las mujeres rurales. Usualmente, en zonas rurales —profundizado por los roles de género— las mujeres tienen: menos acceso a la educación media y básica; mayor dificultad para acceder a la educación superior; una afectación respecto al acceso a recursos digitales y tecnológicos y a otro tipo de información que puede ser útil para su desarrollo personal y profesional. Esto las relega a las labores de cuidado no remunerado y a trabajos informales.

Así las cosas, las acciones encaminadas para lograr disminuir las brechas de género en la recuperación económica tienen en cuenta dos aspectos: el primero, es la necesidad de enfocar esfuerzos para aumentar la participación de mujeres en espacios históricamente masculinizados como la construcción, para que se beneficien del aumento en gasto e inversión, ya que son los sectores que tradicionalmente reciben recursos en los planes de activación económica. El segundo, consiste en dinamizar los sectores feminizados donde las actividades de cuidado cobran un papel central, como la educación. Lo anterior, teniendo en cuenta las brechas que ya existían entre hombres y mujeres y que se agudizaron por la pandemia, las cuales pueden evidenciarse por rama de actividad así:

Tabla 4.
Participación por sexo y actividad económica

	2020					
	Total población ocupada			%		
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total
Total	1,620,793	2,007,220	3,628,013	100.0%	100.0%	100.0%
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	7,483	9,168	16,652	0.5%	0.5%	0.5%
Explotación de minas y canteras	3,442	5,167	8,609	0.2%	0.3%	0.2%
Industrias manufactureras	232,084	363,764	595,848	14.3%	18.1%	16.4%
Suministro de electricidad, gas y agua	4,686	9,557	14,243	0.3%	0.5%	0.4%
Construcción	28,862	220,472	249,334	1.8%	11.0%	6.9%
Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos...	321,761	438,854	760,615	19.9%	21.9%	21.0%
Hoteles y restaurantes	123,149	87,020	210,169	7.6%	4.3%	5.8%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	51,308	246,561	297,868	3.2%	12.3%	8.2%
Intermediación financiera	61,591	46,772	108,363	3.8%	2.3%	3.0%
Actividades inmobiliarias, de alquiler y empresariales	282,880	308,769	591,649	17.5%	15.4%	16.3%
Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria	79,215	84,911	164,126	4.9%	4.2%	4.5%
Educación	113,180	66,822	180,002	7.0%	3.3%	5.0%
Servicios sociales y de salud	128,929	41,720	170,649	8.0%	2.1%	4.7%
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	82,076	68,441	150,517	5.1%	3.4%	4.1%
Actividades de hogares privados como empleadores y actividades no diferenciadas de hogares privados como productores	96,675	5,712	102,387	6.0%	0.3%	2.8%
Organizaciones y órganos extraterritoriales	2,327	1,732	4,059	0.1%	0.1%	0.1%
Sin información	1,143	1,778	2,921	0.1%	0.1%	0.1%

*Fuente: Informe estadístico mercado laboral especial.
Observatorio de Desarrollo Económico. DANE-GEIH (2020).*

Así, en el marco de la reactivación económica y teniendo en cuenta los impactos de la pandemia en las mujeres en Bogotá, la estrategia de emprendimiento y empleabilidad para autonomía económica de las mujeres de la SDMujer busca reducir las barreras de las mujeres para su autonomía económica y propende por la reducción de las brechas entre hombres y mujeres. Para ello, incorpora el enfoque de género en los programas de empleo y generación de ingresos diseñados en el marco de la estrategia de reactivación económica, apoya la divulgación e identificación de mujeres, focalizando las más vulnerables, propone acciones para el desarrollo de capacidades socioemocionales, técnicas y digitales y finalmente, sensibiliza a las autoridades distritales, al sector productivo y a la sociedad en general, en la relevancia y los mecanismos para que la reactivación económica incorpore de manera real a las mujeres en este proceso.

En ese sentido, al revisar la oferta institucional actual para mejorar el empleo y los ingresos para las mujeres, se observa la existencia de diversos programas en formación y colocación laboral en entidades del nivel nacional, distrital, organismos de cooperación internacional, sector privado y de la academia. Sin embargo, se requieren mayores esfuerzos para mejorar: la producción y el análisis de datos del mercado laboral y Mipymes de mujeres; promover la generación autónoma de ingresos a través de apoyos a la digitalización, acceso a financiamiento, acercamiento a mercados, compras públicas, mentorías, formación de capacidades, y capitalización; y generar incentivos adicionales para dinamizar los sectores feminizados y de cuidado remunerado. También es pertinente fortalecer el enfoque de género de los diferentes programas, los mecanismos de divulgación y vinculación y seguimiento de los programas que tengan el objetivo de llegar a mujeres.

Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, la Secretaría Distrital de la Mujer debe tener un rol enfocado principalmente en mejorar la producción y el análisis de datos, en acompañar el diseño y la implementación de la transversalización del enfoque de género en los programas existentes, así como su correspondiente seguimiento, en ofrecer formaciones con enfoque de género para el desarrollo de capacidades en las mujeres, y en divulgar y vincular a las mujeres a los programas para el empleo y generación de ingresos construidos, en el marco de la Estrategia de Reactivación Económica.

5. OBJETIVO GENERAL

Desarrollar y fortalecer las capacidades de las mujeres que habitan en Bogotá para facilitar el acceso a recursos y mercados, para promover la autonomía económica de las mujeres en el marco de la Estrategia de Reactivación Económica 2021-2023.

5.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y ACTIVIDADES

Para el cumplimiento del objetivo general se propone el desarrollo de los siguientes objetivos específicos:

1. Guiar la inclusión del enfoque de género en los programas de generación de empleo e ingresos en el marco de la Estrategia de Recuperación Económica (EMRE).
2. Promover la participación y permanencia de mujeres en los programas de generación de empleo e ingresos en el marco de la Estrategia de Recuperación Económica (EMRE).
3. Promover la igualdad de género a través de la equidad en las Entidades del Distrito y en el tejido empresarial.

A continuación, se encuentra cada objetivo específico explicado y desglosado en su alcance, actividades y metas.

14

5.1.1 Objetivo específico 1: Guiar la inclusión del enfoque de género en los programas de generación de empleo e ingresos en el marco de la Estrategia de Recuperación Económica. (EMRE)

El desarrollo de este objetivo se estructura en tres secciones. La primera sección establece su alcance en términos de la inclusión del enfoque de género en la reactivación económica y de los actores que participan en su desarrollo. La segunda sección, despliega las actividades que se plantean para lograrlo y presenta los programas de la estrategia de reactivación. En la tercera sección se plantean las metas de cada una de las fases en las que se estructuran las actividades.

Alcance

Las brechas entre mujeres y hombres en las condiciones del mercado laboral y en la generación de ingresos han sido siempre significativas en detrimento de las mujeres, y se incrementaron como consecuencia de la pandemia¹. Las mujeres en promedio se vinculan en mayor proporción

¹ Dado que en la sección de diagnóstico ya se presentaron de manera detallada los indicadores del mercado laboral y la generación de ingresos de las mujeres y se precisó el deterioro de su situación de las mujeres se deterioró. Para las mujeres, entre 2019 y 2020, la tasa de participación en el nivel nacional pasó de 52,4% a 50,8% la de ocupación de 43,7% a 39,8% y el desempleo de 16,5% a 21,7% - Fuente: GEIH). En 2020, más de 33.000 micronegocios cerraron en Bogotá, principalmente en comercio y manufacturas. Fuente: Emicron DANE. Tomada de la presentación preparada por la líder de la estrategia de emprendimiento y empleabilidad presentada a la Secretaría de la Mujer).

que los hombres a los sectores económicos con menor productividad, así como a actividades informales. Las mujeres también se desempeñan como empleadas de servicio doméstico o como trabajadoras familiares no remuneradas en mayor proporción que los hombres y, por condiciones de estereotipos de género, son excluidas de algunos sectores productivos “masculinizados” como la construcción².

Como resultado de las condiciones expuestas, las mujeres reciben en promedio remuneraciones menores a las de los hombres, tienden a estar desprotegidas de la seguridad social y de otros beneficios que reciben los trabajadores formales (Secretaría Distrital de la Mujer, 2020). En 2020, en Colombia se consideran pobres el 46,7% de los hogares con jefatura femenina, frente a 40,1% en los hogares con jefatura masculina³.

La situación de las mujeres en el mercado laboral y la generación de ingresos se origina en condiciones estructurales en ámbitos culturales, sociales, políticos y económicos que no permiten que el promedio de las mujeres tenga oportunidades similares a las de los hombres. Desde esta perspectiva, el enfoque de género se constituye en una herramienta que permite identificar las diferencias de roles e identidades de género y su desigual valoración económica y social, así como las dificultades puntuales que enfrentan las mujeres para poder satisfacer sus necesidades y para desarrollarse libre y autónomamente (López, 2008). De la misma forma, este enfoque reconoce la necesidad de formular estrategias, soluciones, acciones y mecanismos orientados hacia la igualdad de género y propende por revertir las relaciones de poder existentes con base en el género (Secretaría Distrital de la Mujer, 2020).

En este marco, tomando como referente los ocho derechos priorizados por la PPM y EG, dentro de los cuales se destacan el derecho al trabajo en condiciones de igualdad y dignidad y el derecho de propiedad y acceso a activos económicos, la inclusión del enfoque de género en la reactivación económica EMRE es fundamental y prioritaria. La SD Mujer es la entidad llamada, a través de la transversalización del enfoque de género, a promover la implementación de acciones que contribuyan a la inclusión y al cierre de brechas que enfrentan las mujeres para acceder y permanecer en el mercado laboral y para desarrollar estrategias de generación de ingresos. Así, se contribuirá a que las mujeres en Bogotá sean incluidas en la reactivación económica y de esta forma promover condiciones para que no se continúen ampliando las brechas y aportar a la reducción de la feminización de la pobreza.

Los actores que intervienen en el desarrollo del objetivo 1 son las entidades del Distrito como ejecutores, las mujeres en Bogotá como población objetivo y otros actores que desde sus misionariedades promueven la generación de capacidades, la promoción del empleo y generación de ingresos, que pueden constituirse en aliados estratégicos. Entre esos últimos actores se destacan entidades públicas, gremios, asociaciones, empresas, entidades no gubernamentales y de cooperación internacional.

Las entidades del Distrito que participan en EMRE y los equipos que tienen a su cargo el diseño, la implementación y el seguimiento de los programas, son los receptores directos de la guía y

² Estos resultados se obtienen de la GEIH del DANE, que en el módulo de empleo contiene información que permite calcular la vinculación de hombres y mujeres por ramas de la actividad económica.

³ DANE, 2021

acompañamiento que hace la SDMujer en relación con la incorporación del enfoque de género. En particular, esto recae sobre las Secretarías Distritales de Hacienda, Desarrollo Económico, Hábitat, Movilidad, Ambiente y Gobierno.

En ese sentido, la población objetivo de la Estrategia de Emprendimiento y Empleabilidad para la autonomía económica de las mujeres se clasificó en tres categorías:

- i) Mujeres que históricamente están por fuera del mercado laboral por barreras que enfrentan para acceder a ellos como, por ejemplo, mujeres que destinan más del 50% de su tiempo a actividades de cuidado.
- ii) Mujeres que como resultado de la pandemia perdieron su empleo y vieron afectados sus ingresos.
- iii) Mujeres en general en sus diferencias y diversidad, en la ciudad de Bogotá que desean participar en el mercado laboral y la generación de ingresos.

Los actores del ecosistema laboral y productivo se constituyen en posibles aliados para la reactivación económica. Entre esos actores están los gremios, las asociaciones de productores y empresas del sector privado, así como entidades del nivel nacional, fundaciones empresariales y la cooperación internacional.

5.1.1.2 Actividades

Para desplegar y dar cumplimiento a este objetivo, la SDMujer plantea una serie de actividades articuladas y coherentes, organizadas en tres fases. Dada la urgencia de intervenir en beneficio de las mujeres de la ciudad, algunos de los programas que hacen parte de EMRE han avanzado en su implementación de manera paralela a las definiciones y puesta en marcha de este mecanismo. Por lo anterior, el objetivo 1 busca que tanto los programas nuevos, como los que ya están en fase de implementación sean abordados. Adicionalmente, de acuerdo con las necesidades y oportunidades que se presenten para las mujeres en Bogotá, nuevos programas podrán ser incorporados a EMRE y, por lo tanto, a la estrategia de emprendimiento y empleabilidad para la autonomía económica de las mujeres de la SDMujer. A continuación, se presentan esas fases y actividades.

Fase de diseño:

Esta fase tiene como propósito que la SDMujer brinde acompañamiento a los programas de EMRE para que, desde sus principios, objetivos y diseño técnico y operativo, incorporen el enfoque de género a través de la definición de procesos y la inclusión de acciones afirmativas que mitiguen las barreras que enfrentan las mujeres y les permita acceder y mantenerse en los programas. El producto que se obtiene de esta fase es un programa o estrategia diseñada con enfoque de género.

Las actividades que desarrolla la SDMujer en esta fase son:

- i.** Recabar, analizar y socializar, de manera periódica, información a nivel macroeconómico sobre las características y condiciones de las mujeres de Colombia y Bogotá en el mercado laboral y la generación de ingresos, así como para las poblaciones objetivo-específicas a los distintos programas (cuando se requiera y sea viable)⁴.
- ii.** Acompañar la definición de los principios y los objetivos de los programas, de tal forma que se orienten efectivamente a incidir en las condiciones culturales, sociales, políticas y económicas que afectan las oportunidades de las mujeres para su autonomía económica.
- iii.** Acompañar la incorporación de procesos y de acciones afirmativas que mitiguen las barreras que enfrentan las mujeres para el logro de su autonomía económica en⁵:
- iv.** El diseño de nuevos programas que se incorporen a EMRE.
- v.** La revisión y ajustes razonables de programas que se vienen ejecutando en EMRE.
- vi.** Apoyar la definición o el ajuste de metas de proceso, producto o resultado asociadas directamente a las barreras de acceso y permanencia de las mujeres y a la entrega efectiva a las mujeres de los bienes y servicios que ofrecen los programas de EMRE (nuevos y en ejecución)⁶.
- vii.** Identificar y diseñar formaciones para el desarrollo de capacidades socioemocionales, técnicas y digitales en las mujeres que complementen y fortalezcan su desempeño en los programas de EMRE.

Fase de implementación:

Esta fase tiene como propósito que la SDMujer brinde acompañamiento a los programas de EMRE, para que en su operación se aplique el enfoque de género en consistencia con el diseño⁷ y la identificación de aliados para la reactivación. Los productos que se obtienen en esta fase son mujeres identificadas para posterior perfilamiento y vinculación por parte de la entidad responsable del programa y mujeres acompañadas; mujeres vinculadas a los cursos de la SDMujer; y aliados identificados. Las actividades que realiza la SDMujer en esta fase son:

⁴ En el anexo 1 se incluye una primera propuesta de los indicadores macroeconómicos, los cuales provienen de fuentes secundarias, principalmente del DANE, del Observatorio de la Secretaría de la Mujer, del Observatorio de la Secretaría de Desarrollo Económico, entre otros. Esta propuesta está sujeta a la disponibilidad de los indicadores en fuentes secundarias y su incorporación a los reportes dependerá de la periodicidad con que sean publicados por las distintas fuentes.

⁵ Esta actividad se refiere, por ejemplo, a la revisión y ajuste de los manuales operativos de los programas en términos del lenguaje, de los procesos y contenidos de los programas; la capacitación de funcionarios de los programas en temas de género.

⁶ Documento borrador Secretaría Distrital de la Mujer, 2020 “Transversalización del enfoque de género para el empoderamiento económico de las mujeres”.

⁷ Es decir que los procesos y las acciones afirmativas definidas se ejecuten de la manera que fueron diseñados para mitigar las barreras que enfrentan las mujeres y les permitan acceder y mantenerse en los programas.

- i. Apoyar la divulgación de los programas de EMRE, así como la identificación de las mujeres con las características y el interés de hacer parte de los programas y su posterior vinculación⁸.
- ii. Participar en la implementación de los programas de EMRE en el acompañamiento a los grupos de mujeres beneficiarias más vulnerables y como observadoras, en los procesos más críticos en relación con las barreras que se presentan para las mujeres en su desarrollo.
- iii. Poner a disposición de las mujeres que participan en los programas de EMRE el portafolio de cursos de la SDMujer para la generación y fortalecimiento de capacidades socioemocionales, técnicas y digitales para el empleo y la generación de ingresos.
- iv. Identificar alianzas que contribuyan al desarrollo de programas de EMRE, ya sea a través de nuevas iniciativas o vinculándose a las ya existentes y ser “el puente” entre el aliado y el ejecutor del programa. Las contribuciones pueden ser de distinta naturaleza, asistencia técnica, metodologías, aporte de talento humano, recursos financieros, etcétera.

Fase de seguimiento y evaluación:

Esta fase tiene como propósito que la SDMujer acompañe el diseño de indicadores de seguimiento y de evaluaciones que incorporen el enfoque de género para obtener información oportuna y de calidad, que permita determinar si se logran mitigar las barreras que enfrentan las mujeres y los resultados de su participación en los programas. El producto de esta fase son indicadores de seguimiento y términos de referencia de una evaluación de la reactivación económica con enfoque de género. Las actividades que realiza la SDMujer es esta fase son:

- i. Acompañar el diseño e implementación del seguimiento a los objetivos, metas y resultados referidos a las mujeres en los programas de EMRE⁹ (nuevos y en ejecución).
- ii. Incorporar las metas e indicadores asociados a mujeres en los programas de la reactivación económica, al tablero de control de EMRE.
- iii. Acompañar el diseño de los términos de referencia para la evaluación de operaciones y resultados de EMRE que incorporen el enfoque de género y generen resultados específicos para mujeres.

Las actividades antes presentadas en las distintas fases son lideradas por la SDMujer y se ejecutan en coordinación con las entidades que participan en la reactivación económica a través del diseño, implementación y seguimiento de programas para la generación de empleo e ingresos.

⁸ La entidad responsable del programa, en cumplimiento de su misionalidad, realiza el perfilamiento y vinculación de las mujeres. La estrategia de divulgación será desarrollada en la sección de este documento que aborda el objetivo 2.

⁹ A través de lo cual se busca identificar de manera específica los cuellos de botella que enfrentan las mujeres que participan en los programas de EMRE para lograr los resultados esperados y, de esta forma, introducir los ajustes que se requieran.

5.1.1.3 Metas

Las metas del objetivo 1 se definen en relación con los propósitos planteados y los resultados esperados de las actividades que se desarrollan en cada una de las fases. El resultado esperado del objetivo 1 es que la totalidad de los programas de EMRE de generación de empleo e ingresos cuenten y se ejecuten con enfoque de género. En la Tabla II se presentan las metas de la estrategia en las distintas fases.

Tabla 5.
Metas del objetivo 1 de la Estrategia de Empleabilidad y Emprendimiento para la autonomía económica de las mujeres

Fase	No. Meta	Descripción de la meta	Meta		
			2021	2022	2023
Diseño	O1.1.	Reportes de información contruidos	2	3	3
	O1.2.	Nuevos programas enfocados en disminución de brecha económica entre mujeres y hombres	1	2	2
	O1.3.	Programas de generación de empleo e ingresos de EMRE que cuentan con enfoque de género, de acuerdo con los lineamientos de la SDMujer	8	8	NA
	O1.4.	Contenidos para el desarrollo de capacidades socioemocionales, técnicas y digitales para el empleo y la generación de ingresos	5	8	ND
Implementación	O1.5.	Cursos de la SDMujer ofrecidos	4	4	3
	O1.6.	Alianzas consolidadas	2	2	2
Seguimiento y evaluación	O1.7.	Programas de generación de empleo e ingresos de EMRE que cuentan con metas de proceso, producto o resultado en términos de mujeres	8	8	ND

	O1.8.	Programas de generación de empleo e ingresos incorporados en el tablero de control de EMRE	8	8	ND
	O1.9.	Evaluaciones de la estrategia realizada			1

Fuente: Elaboración propia. Equipo Estrategia de Emprendimiento y Empleabilidad para la autonomía económica de las mujeres (junio, 2021).

5.1.2 Objetivo específico 2: promover la participación y permanencia de mujeres en los programas de generación de empleo e ingresos en el marco de la recuperación económica (EMRE).

A continuación, se encuentra desarrollado el objetivo 2 de la estrategia. Esta sección se presenta dividida en tres partes. La primera, refiere al alcance de la Ruta de divulgación y orientación de mujeres para su vinculación a programas de empleabilidad y generación de ingresos. La segunda, corresponde a las actividades que se proponen para su ejecución. La tercera a las metas que se plantean para cada una de las fases de desarrollo de la Ruta.

Alcance

Con el propósito de disminuir las brechas entre hombres y mujeres en el mercado laboral y en la generación de ingresos, se requiere no solo la transversalización del enfoque de género en los programas para la reactivación económica (EMRE), sino que también exige mecanismos que permitan una amplia divulgación de los programas para apoyar el empleo y la generación de ingresos femeninos, así como acciones afirmativas para incrementar la participación y permanencia de las mujeres en los programas distritales.

En el marco de las medidas de Reactivación económica que ha contemplado la administración distrital, SDMujer es la entidad llamada a proponer y coordinar acciones para fortalecer la divulgación de programas de empleabilidad y generación de ingresos, proponiendo mecanismos que garanticen el acceso a la información de manera oportuna y faciliten la orientación de las mujeres, especialmente en los segmentos de población que requieren mayor focalización.

En ese sentido la SDMujer crea la Ruta de divulgación y orientación de mujeres para su vinculación a programas de empleabilidad para la autonomía económica de las mujeres y generación de ingresos¹⁰, como el mecanismo que dentro de la estrategia de emprendimiento y empleabilidad contemplado para promover la garantía del derecho al trabajo y la generación de ingresos de las mujeres, prestando asistencia técnica a las entidades y empresas en él y para el diseño e implementación de programas que se desarrollen en el marco de la reactivación y las acciones para el desarrollo de capacidades socioemocionales, técnicas y digitales que

¹⁰ En adelante "la Ruta"

garanticen la participación efectiva de las mujeres en condiciones de equidad y dignidad. La SDMujer propondrá entonces acciones que garanticen que la Ruta tenga un enfoque de género, y sea implementada reconociendo las múltiples barreras que afrontan las mujeres para su vinculación a programas de empleabilidad y generación de ingresos y sobre el entendido, además, de que las convocatorias no están llegando de forma efectiva a las mujeres que habitan la ciudad, ya sea por sus contenidos, los requerimientos o incluso los canales de divulgación.

La Ruta plantea los 4 pasos básicos: 1. Identificación y materialización de alianzas estratégicas que permite caracterizar los programas disponibles, identificar los perfiles requeridos y construir acuerdos para la implementación del programa 2. Divulgación de los programas, mediante el diseño y validación de contenidos, canales y mecanismos de difusión. 3. Orientación a las mujeres a través de diversos mecanismos virtuales y presenciales y 4. Seguimiento de la efectividad de la ruta y construcción de planes de mejoramiento.

Figura 1.
Ruta de divulgación y orientación de mujeres para su vinculación a programas de empleabilidad y generación de ingresos



Fuente: Elaboración propia. Equipo Estrategia de Emprendimiento y Empleabilidad (junio, 2021).

Con el fin de garantizar la incorporación del enfoque de género en la Ruta, la SDMujer tendrá en cuenta a lo largo del proceso de divulgación, vinculación y acompañamiento los siguientes principios:

Pertinencia: partir del reconocimiento de las particularidades y características de las mujeres a las que se busca llegar. Esto exige tener en cuenta los espacios que habitan, medios de información que consumen, factores culturales, uso del tiempo, entre otras.

Innovación: promover acciones innovadoras en la forma de comunicar la oferta de programas a las mujeres. Se recomienda revisar experiencias anteriores en este sentido y vincular o contratar los servicios de empresas consultoras expertas en materia de comunicación innovadora.

Construir sobre lo construido: tanto la SDMujer como el Distrito tienen experiencias previas que han probado ser exitosas y que deben ser tenidas en cuenta para la divulgación y convocatoria.

Acción conjunta: promover las alianzas interinstitucionales y con el sector privado para la divulgación de programas y una mayor vinculación y permanencia de mujeres.

También es importante resaltar que, al transversalizar el enfoque de género en los programas – en el sentido de lo propuesto por el OE1 –, la SDMujer promueve acciones que facilitan el logro del objetivo 2, pues se procura que los programas reconozcan dentro de sus lineamientos las características sociales, económicas y culturales de las mujeres.

Durante la materialización de la Ruta, las actividades realizadas por la SDMujer para cada segmento poblacional serán distintas, teniendo en cuenta que los mecanismos y canales de divulgación y acompañamiento deben ser diferenciados según el segmento al que va dirigido. El objetivo final será lograr la participación de las mujeres en sus diferencias y diversidades, **que cumplen con el perfil establecido en cada programa, priorizando:**

- **Mujeres vulnerables (Brecha histórica):** Mujeres jóvenes sin experiencia laboral, cuidadoras, vulnerabilidad económica, mujeres sobrevivientes de violencias basadas en género, mujeres de pertenencia étnica y mujeres con discapacidad.
- **Mujeres vulnerables (Nueva brecha):** Mujeres que entraron en desempleo durante la pandemia y mujeres que lideran negocios y asociaciones productivas que cerraron debido a la pandemia o que enfrentan el riesgo de cerrar y requieren apoyo.

Rol de la SDMujer:

- A través de acuerdos establecidos conjuntamente, se espera fortalecer la articulación con cada una de las entidades distritales y nacionales y empresas que lideran y participan en los programas de empleabilidad y generación de ingresos, para favorecer la participación de las mujeres en estos procesos.
- Identificar y convocar a las mujeres que han accedido a los servicios institucionales de la SDMujer previamente y adelantar acciones para la identificación de mujeres en el distrito que no han sido contactadas previamente.
- Prestar asistencia técnica a las entidades y empresas que lideran cada programa para promover la transversalización del enfoque de género en la implementación de los procesos.

Divulgar aquellos programas de formación para el desarrollo de capacidades socioemocionales, técnicas y digitales de la SDMujer, que complementen y fortalezcan el desempeño de las mujeres del distrito, como coadyuva a la reactivación económica y la efectiva implementación de los programas en el marco de EMRE.

- Implementar estrategias de comunicación y difusión con enfoque de género que permitan divulgar cada programa y ofrecer oportunamente información sobre los mismos.
- Apoyar la divulgación de los programas de empleabilidad y generación de ingresos con

mujeres que han participado en los servicios institucionales de la SDMujer y con grupos de mujeres que no han sido contactadas previamente por la entidad.

- Articular con actores y aliados a nivel distrital y nacional para fortalecer la divulgación de los programas a nivel local y a través de terceros.
- Orientar y ofrecer información a las mujeres interesadas sobre los programas incluidos en la estrategia en el macro de EMRE.
- Proponer acciones directas o a través de alianzas para dar acompañamiento a mujeres en la vinculación al programa y los procedimientos para participar.

5.1.2.1 Actividades

Para dar cumplimiento a este objetivo y llevar a cabo la implementación de la Ruta, la SDMujer propone una serie de actividades que se desarrollarán a partir de tres fases. La SDMujer promoverá que a lo largo de todo el proceso se tomen medidas para garantizar la inclusión del enfoque de género, la pertinencia de los procesos y la eliminación de barreras identificadas previamente para el acceso de las mujeres a programas similares. Dada la urgencia de contar con mecanismos de divulgación y orientación para mujeres interesadas en vincularse a los programas EMRE u otros que se ofrezcan de parte de privados, para los cuales se haga solicitud de apoyar la vinculación de mujeres.

A continuación, se presentan los pasos que se contemplan para el desarrollo del proceso y sus respectivas actividades:

24

Fase de diseño:

Esta fase tiene como propósito preparar los mecanismos, procesos, protocolos, instrumentos y responsables requeridos para la Ruta de divulgación y orientación de mujeres para su vinculación a programas de empleabilidad y generación de ingresos. Durante esta fase, la SDMujer se encargará de articular con las entidades y actores aliados las actividades requeridas de preparación, así como de implementar el pilotaje de la Ruta para los proyectos que requieran la participación de mujeres de manera urgente.

Los productos que se obtienen de esta fase son: (i). Oferta de programas de empleabilidad y generación de ingresos y de cursos para el desarrollo de capacidades socioemocionales, técnicas y digitales, (ii). Caracterización de los programas en el marco del EMRE, (iii). Construcción de acuerdos y alianzas.

Las actividades que desarrollará la SDMujer en esta fase son:

- i. Identificación y definición de la oferta de programas de empleabilidad y generación de ingresos y de cursos para el desarrollo de capacidades socioemocionales, técnicas y digitales,** a través de la revisión de los proyectos de inversión de todos los sectores de la administración distrital, de los acuerdos construidos en la Mesa género EMRE y de la búsqueda activa de empresas aliadas, se identificarán programas que promuevan la empleabilidad y generación de ingresos de las mujeres. Adicionalmente, mediante la atención a solicitudes directas de empresas y entidades que acuden a la SDMujer para solicitar apoyo en la implementación de programas.
- ii. Caracterización de los programas en el marco del EMRE.** Se establecerá contacto con las entidades y a través de reuniones bilaterales y de los documentos disponibles, se identificarán las principales características de los programas: objetivos, población objetivo, actividades, y requerimientos. En especial se definirá y validarán los perfiles requeridos y se establecerán los mecanismos de inscripción.
- iii. Construcción de acuerdos y alianzas.** Con cada entidad y empresa se construirá un plan de trabajo, definiendo los acuerdos para el desarrollo de la alianza y las competencias de cada entidad.

Fase de implementación:

Esta fase tiene como propósito unir la oferta (programas) y la demanda (mujeres), a través de la implementación de la Ruta de divulgación y orientación de mujeres para su vinculación a programas de empleabilidad y generación de ingresos (ver Figura 1). Durante esta fase, la SDMujer coordinará y articulará a las entidades responsables a lo largo del proceso de la siguiente manera:

- Generar y actualizar periódicamente información de programas con necesidad de vincular mujeres y publicar dicha información en el portal web de la SDMujer, con enlace a cada entidad responsable.
- Identificar en cada programa las características generales de la población de mujeres a las que se buscan para direccionar de acuerdo con el segmento de mujeres.
- Preparar contenidos para divulgación, previa revisión de buenas prácticas en comunicación (experiencias previas exitosas en campañas similares de la SDMujer y otros sectores), se llevarán a cabo reuniones con actores claves para trabajar y validar los contenidos y, finalmente, diseñar contenidos y piezas según audiencias y medios.
- Solicitar a las entidades responsables de cada programa (previa autorización) compartir las bases de datos de las mujeres que se postulan con la SDMujer, así como incluir en los formularios de registro las preguntas que se requiera ampliar la divulgación y acompañamiento de otros programas de acuerdo con cada segmento (incluir preguntas que permitan identificar población cuidadora, víctima de violencia, necesidad de otros apoyos, entre otras).

- Materializar mecanismo de orientación que permita brindar información aterrizada y acompañamiento a las mujeres para la vinculación y permanencia.

Las actividades generales que se incluyen en esta fase se enmarcan por, sobre todo, en la difusión de programas, proyectos y cursos de formación (aquellos correspondientes a la SDMujer) que se fomenten en el marco de la reactivación económica, son:

- **Definición del plan de divulgación específico:** Con cada entidad se establecerá un plan de divulgación, identificando los principales canales, medios y actores que se van a priorizar para dar a conocer la convocatoria, de acuerdo con el perfil y objetivos del programa.
- **Apoyo el diseño y validación de los contenidos para divulgación:** Se solicitará el material gráfico necesario para divulgar las convocatorias y se prestará asesoría en la elaboración de las piezas con el fin de promover que el contenido cuente con enfoque de género.
- **Divulgación a través de aliados estratégicos y grupos de interés:** Se realizarán procesos de divulgación, de los tres programas como parte del pilotaje, con equipos locales de la SDMujer y de los demás sectores de la administración distrital, también con organizaciones de mujeres y grupos de interés. Esta actividad se desagrega en:
 - **Divulgación con equipos de la SDMujer:** Se realizarán **jornadas de difusión** con los equipos de la SDMujer para socializar las convocatorias, explicar requisitos y procedimientos internos. A partir de estas jornadas, se consolidará el directorio de equipos locales de la SDMujer, se definirá un cronograma de divulgación en cada una de las localidades y se hará el envío de las piezas gráficas que deberán ser difundidas en las bases de datos de cada localidad y dispuestas en los espacios de divulgación de cada sede (carteleros, etc.).
 - **Divulgación con sectores:** Se realizarán jornadas de difusión con los equipos locales de los sectores de la administración distrital, de acuerdo con los criterios de cada convocatoria, con el propósito de socializar los programas, explicar requisitos y procedimientos de inscripción e información. Se priorizarán los equipos locales de los sectores que hacen parte de EMRE.

A partir de estas jornadas, se consolidaría el directorio de equipos locales de los sectores de la administración distrital, se definirá un cronograma de divulgación en cada una de las localidades y se hará el envío de las piezas gráficas que deberán ser difundidas en las bases de datos de cada localidad y dispuestas en los espacios de divulgación de cada sede (carteleros, etc.).

- **Divulgar a través de redes sociales y medios masivos:** Para la divulgación a través de redes sociales, se plantean diversos canales:

- **Diseño e implementación de un micrositio:** Se incluirá en la página de la Secretaría Distrital de la Mujer un micrositio con la presentación de la estrategia de empleabilidad y emprendimiento y la información relativa a las 3 convocatorias (requisitos, fechas, características de cada programa), así como los formularios de inscripción pertinentes.
- **Coordinación con la oficina de comunicaciones de la SDMujer,** con el propósito de difundir la información de la convocatoria en los canales de la entidad. A través de dicha oficina, además se apoyará estrechamente la coordinación con:
 - **Coordinación con el equipo de comunicaciones de la Alcaldía Distrital de Bogotá,** con el propósito de difundir las convocatorias en los canales de la Alcaldía (redes sociales, página de reactivación económica (Alcaldía): <https://bogota.gov.co/reactivacion-economica/> y en: <https://bogota.gov.co/>). De acuerdo con la magnitud de la convocatoria, se propondrá el canal adecuado.
 - **Equipos de comunicaciones de los sectores distritales que conforman EMRE y de acuerdo con los criterios de la convocatoria** (que se encuentre enmarcados en la misionalidad de esta), con el propósito de difundir la información de la convocatoria en los canales de la entidad.

Los medios de divulgación que se utilizarán para cada segmento se especifican en la siguiente Tabla y de acuerdo con las convocatorias que hoy apoya en la difusión la SDMujer. Para el caso de cada convocatoria, se hará el análisis respectivo del tema y se planteará esta alternativa de acuerdo con el tamaño de esta.

Tabla 6.
Actores, medios de comunicación y difusión según características poblaciones

Actor Social	Medio de Divulgación	Vulnerable (brecha histórica)	Vulnerable (nueva brecha)	Otras mujeres Bogotá
Alcaldía Mayor de Bogotá	Alcaldesa (videos de ella hablando de la estrategia) y secretarios.	X	X	X
		X	X	X
	Piezas gráficas en cuentas oficiales.	X	X	X
	Redes Sociales oficiales y publicidad.	X	X	X
	Minería de datos (capitalizar Ágata y Bogotá Solidaria en Casa).			
Alcaldías Locales	Alcaldes y alcaldesas– Difunden Información.	X		X
		X	X	
	Piezas gráficas.			
	Correos electrónicos.			
Equipos Territoriales y canales SDMujer	Consejos consultivos: referentes y lideresas.	X		
		X		
	Correos electrónicos.		X	X
	Bases de datos de usuarios de SDMujer.	X	X	X
	Piezas gráficas: posters/ volanteo.	X		
	Mensajes en eventos oficiales.		X	
	Casas de Igualdad de Oportunidades, Casa de Todas, Casas de Justicia, SIDICU.	X		

Mujeres y territorios	Equipo territorial de líderes, tenderas, profesoras, jardines infantiles.	X	X	X
	Colegios y jardines como medios de difusión.	X	X	X
	Contacto con colectivos.	X	X	
Aliados (CCB, FENALCO, ANDI)	Piezas gráficas.		X	X
	Correos.			
	Redes sociales.			

Fuente: Elaboración propia. Equipo estrategia de emprendimiento y empleabilidad para la autonomía económica de las mujeres (junio, 2021)

Orientación a las mujeres: Se plantean diversos mecanismos para garantizar orientación directa a las mujeres interesadas en participar en los programas, ofreciendo información oportuna para facilitar sus procesos de inscripción y la vinculación a los programas. El papel de la SDMujer es direccionar a las mujeres a los canales dispuestos por cada una de las entidades aliadas para iniciar el proceso de selección.

- **Divulgación dirigida a mujeres registradas en bases de datos:** Se construirán mensajes claves para ser difundidos en las bases de datos de los equipos territoriales de la SDMujer (a través del SIMISIONAL) y de otras entidades (ETIS, Base Maestra Bogotá Solidaria, otras). A través de estos mensajes también se darán a conocer los canales de orientación directa que dispone la Ruta.
- **Implementación de jornadas virtuales de apoyo a la inscripción:** Se realizarán jornadas virtuales periódicas de socialización, inscripción y aclaración de dudas para cada convocatoria, en las que se les explique directamente a las mujeres en qué consiste cada proceso y se apoye en el diligenciamiento del formulario en línea. Estas convocatorias podrán hacerse en alianza con profesionales de las entidades que lideran los procesos (Hábitat, Corona y Movilidad).
- **Difusión en ferias y eventos presenciales:** El equipo territorial participará en las ferias locales y distritales que lideren otros sectores y empresas privadas, para fortalecer la difusión de los programas y apoyar el proceso de inscripción de las mujeres interesadas, así como ampliar el alcance de atención de la SDMujer. También se participará en las ferias organizadas por las Casas de Igualdad de Oportunidades, Casa de Todas, espacios de socialización de la oferta en las manzanas del Cuidado; así como espacios locales abiertos y gestionados ante las Alcaldías locales.

- **Orientación a través de canales virtuales y telefónicos:** Se definirá con cada entidad que lidera el proceso canales directos a través de los cuales las mujeres puedan aclarar dudas, en lo posible se establecerá un correo electrónico institucional y una línea de orientación telefónica gestionada por la SDMujer – pero no necesariamente de la entidad – donde se garantice información de las convocatorias y se oriente en el proceso de inscripción.

Fase de seguimiento y evaluación:

La última fase consistirá en el seguimiento de la efectividad de la Ruta de divulgación y orientación de mujeres. Durante esta fase será central verificar la eficacia de la vinculación de las mujeres, así como los puntos críticos a lo largo del proceso de vinculación, con el fin de proponer alertas tempranas a las entidades encargadas y que se puedan tomar medidas para evitar la deserción o no participación en los programas. Para ello, se implementarán las siguientes actividades:

- i. Reuniones periódicas de seguimiento al plan del trabajo: Con cada entidad aliada, se definirá la información que se compartirá durante las reuniones, tales como Número de mujeres convocadas, de mujeres inscritas, de mujeres vinculadas, de mujeres seleccionadas, de mujeres que permanecen en el programa, logros y retos identificados en el proceso.
- ii. Implementación de mecanismos para evaluar la experiencia de las mujeres e identificar sus necesidades: A través de mecanismos como grupos focales, encuestas dirigidas, llamadas aleatorias y jornadas de evaluación se crearán escenarios para conocer la opinión de las mujeres participantes sobre el proceso desarrollado, identificando debilidades, fortalezas y propuestas de mejora.

Así, a partir de la información recabada en las reuniones y espacios de evaluación con las mujeres, se construirá un informe sobre el desarrollo de la Ruta, identificando posibles acciones para mejorar el proceso.

- iii. Realizar el seguimiento de la efectividad de la Ruta, evaluando los resultados obtenidos y generando las acciones de mejora a las que haya lugar. Esto se hará de manera participativa junto a mujeres, empresas y entidades participantes.

5.1.2.2 Metas

Tabla 7.
Descripción de las metas OE2

Fase	No. Meta	Descripción de la meta	Meta		
			2021	2022	2023
Diseño	O 2.1.	Ruta de divulgación y orientación de mujeres para su vinculación a programas de empleabilidad y generación de ingresos o cursos de desarrollo de capacidades, que cuenta con metas de proceso, producto o resultado.	1	-	-
Implementación	O 2.2.	Número de mujeres registros en la Ruta de divulgación y orientación.	1.540	10.000	10.000
	O.2.3.	Número de mujeres orientadas a través de la Ruta de divulgación y orientación.	147	4.000	4.000
	O.2.4.	Plan de Acción por localidad en materia de emprendimiento y empleo.	-	20	20
Seguimiento y evaluación	O.2.5.	Informe sobre el avance de la Ruta de Orientación y Divulgación.	1	1	1

Fuente: Elaboración propia. Equipo Estrategia de Emprendimiento y Empleabilidad para la autonomía económica de las mujeres (junio, 2021)

5.1.3 Objetivo específico 3: promover la igualdad de género a través de la equidad en las entidades del Distrito y en el tejido empresarial.

En esta sección del documento se desarrolla el objetivo específico 3 de la estrategia, el cual se estructura en tres secciones. La primera sección establece el alcance del objetivo específico 3, en términos de promover la igualdad de género en entidades distritales y del sector empresarial. La segunda sección comprende las actividades que se requieren para lograr el objetivo. La última sección despliega las metas y el cronograma para la ejecución del objetivo.

Alcance

El empleo es una importante herramienta de movilidad social y un instrumento fundamental para garantizar la autonomía económica de las mujeres. Las principales generadoras de empleo son las empresas. Es decir, sin empresas no hay ofertas de trabajo, sin trabajadoras y trabajadores las empresas no generan riqueza. De allí que promover la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito del trabajo adquiere una enorme relevancia, especialmente dada la situación de ampliación de brechas que afecta a las mujeres. Lo anterior, implica articular acciones para que las empresas incorporen medidas en pro de la igualdad, tanto en oportunidades para acceso al empleo, desarrollo profesional y condiciones laborales, como en la transformación de discriminaciones en sus prácticas y cultura organizacional para la permanencia.

La participación de mujeres en el mercado laboral no puede asumirse de forma generalizada con la erradicación de la discriminación por género en el trabajo, puesto que las mujeres continúan padeciendo de una serie de dificultades por tener mayor desempleo, menores ingresos laborales y con ello escasas oportunidades de ahorro y ascenso social. Adicionalmente, en el caso de las mujeres madres, existe una penalidad extra debido a los desequilibrios en la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, lo que las conlleva a abandonar sus proyectos de vida y profesiones. Lo anterior incide en: los puestos de trabajo a los que pueden acceder y su permanencia en los mismos; la remuneración; la protección social; las condiciones de trabajo; y las trayectorias laborales como, por ejemplo, las posibilidades de acceso a cargos de toma de decisión o ascensos.

Por lo anterior, es importante comprender que promover la igualdad de género a través de la equidad permite contribuir al logro de la autonomía económica de las mujeres y a la garantía de derechos sociales y económicos, ya que la equidad de género busca promover acciones para subsanar las barreras, déficits y desigualdades existentes por razón de género, en tanto que la igualdad se refiere al principio por el cual todos los seres somos iguales como fundamento de las sociedades democráticas (INMUJERES, 2007). La precariedad de las mujeres en el ámbito económico, la menor tasa de participación y ocupación, la mayor tasa de desempleo, la mayor incidencia tanto en la pobreza como en la informalidad, la mayor participación en la inactividad (población fuera de la fuerza laboral) y la brecha salarial de género, no son ni casualidad desafortunada ni mala suerte individual, sino consecuencia del mantenimiento de relaciones de poder jerarquizadas. En ese sentido, promover acciones desde la equidad de género contempla tanto la dimensión de oportunidades de acceso a bienestar material, como las transformaciones

en el ámbito sociocultural donde ocurren dichas relaciones de poder.

El enfoque de género hace referencia al reconocimiento y transformación de las relaciones de poder jerarquizadas que subordinan a las mujeres, producen discriminación y desigualdad de género, lo cual debe eliminarse (Acuerdo 584 de 2015). La transversalización del enfoque de género permite desarrollar una nueva mirada sobre la realidad que implica un proceso de aprendizaje en términos de sensibilidad social, lo cual es fundamental para las intervenciones, lo cual mejora la calidad y el impacto de los programas y proyectos sociales (López, 2007).

A su vez, el enfoque diferencial para mujeres es una herramienta que reconoce que existen grupos y personas que han sido históricamente discriminados debido a su pertenencia étnica o racial, edad, orientación sexual, identidad de género, creencia religiosa, ubicación geográfica, discapacidad, situación socioeconómica, o de la intersección de diversos sistemas de discriminación que, como el racismo, el capacitismo, el clasismo, la homofobia, la transfobia, la xenofobia y la intolerancia religiosa, impiden el acceso a las oportunidades en igualdad de condiciones. Este tipo de discriminación se sustenta en imaginarios, estereotipos, prejuicios y comportamientos construidos social y culturalmente, que impiden la garantía plena de derechos. Su fin es hacer ajustes a la oferta institucional para garantizar adecuadamente el acceso a los bienes y servicios reconociendo las particularidades y especificidades de los distintos grupos sociales o personas, en el cual las mujeres tienen una mayor afectación. (Acuerdo 584/2015)

De acuerdo con lo anterior y con base a la misionalidad de la SDMujer y sus funciones, se observa una ventana de oportunidad para contribuir en la suma de esfuerzos para la garantía de derechos de las mujeres en espacios no institucionales, a partir de la articulación con el sector privado/empresarial, las organizaciones no gubernamentales, entidades y organismos nacionales y regionales, academia, gremios. Esto, con miras a generar oportunidades de acceso y permanencia de mujeres en el mercado laboral en condiciones de igualdad y dignidad, al cierre de brechas de género en la ciudad, promoviendo así la autonomía económica de las mujeres, la transformación cultural dentro del tejido empresarial y las relaciones laborales a través de la transversalización del enfoque de género y la ejecución de la PPM y EG.

5.1.3.1 Actividades

A continuación, se presentan las dos actividades con las que se pretende alcanzar el objetivo específico 3 y que, de forma complementaria, contribuirán a fortalecer la igualdad en entidades del Distrito y en el tejido empresarial. El Sello Distrital de género hace referencia a una distinción de excelencia que se otorga a las entidades y empresas que implementen de forma integral medidas de equidad de género. Por su lado, la transversalización del enfoque de género es el proceso técnico-político que busca impactar procesos, gestión y cultura organizacional de las entidades.

Tabla 8.
Descripción de actividades OE3

Actividad	Objetivo	Producto	Procesos
1. Sello distrital de género	Otorgar una certificación a una entidad del orden distrital de acuerdo con el cumplimiento de unos parámetros determinados que evidencian que la entidad realiza acciones que contribuyen a la igualdad de género, tanto en su misionalidad como en su cultura organizacional.	Insignia para reconocer y estimular la labor de las entidades comprometidas con la igualdad entre hombres y mujeres en la organización. Planes de transversalización del enfoque de género (planes de mejoramiento) de las entidades, de acuerdo con los resultados del sello. Se puede instrumentalizar de forma periódica (anual-bianual) a través de una convocatoria.	Diseño del sello -Objeto -Estructura -Requisitos -Batería de indicadores -Criterios de valoración Regulación -Propiedad del sello -Vigencia -Facultades y obligaciones -Seguimiento y control
2. Transversalización del enfoque de género en entidades y en el tejido empresarial	Construir e implementar herramientas que permitan avanzar en la reducción de brechas de género y en la eliminación de la segregación vertical y horizontal.	Sensibilizaciones para la promoción de la igualdad en la cultura organizacional. -Diagnósticos sobre equidad de género en la empresa. -Herramientas para avanzar hacia la paridad en las ocupaciones con segregación horizontal y vertical. -Manual para la incorporación de criterios de comunicación organizacional inclusiva y no sexista. -Diseño e implementación de protocolos de actuación frente a violencias basadas en género y acoso en el lugar de trabajo. - Alianza para la vinculación laboral de las mujeres.	Construcción de caja de herramientas para la transversalización en entidades fuera del ámbito institucional.

Fuente: Elaboración propia. Equipo Dirección de Derechos y Diseño de Política (junio, 2021).

5.1.3.2 Metas

Tabla 9.
Descripción de metas OE 3

Fase	No. Meta	Descripción de la meta	Meta		
			2021	2022	2023
Diseño	O 3.1.	Convenio con ONU-Mujeres para construcción del sello distrital de género	1	1	ND
Implementación	O 3.2.	Implementación del sello distrital de género	ND	1	1
	O 3.3.	Profesional para realizar la transversalización del enfoque de género en entidades y en el tejido empresarial	1	ND	ND

Fuente: Elaboración propia. Equipo Estrategia de Emprendimiento y Empleabilidad para la autonomía económica de las mujeres (junio, 2021)

6. GLOSARIO

Autonomía: libertad de las personas para decidir sobre sus vidas, sus aspiraciones y deseos, de acuerdo con los criterios que cada persona considera valioso para sí misma. “A esto habría que agregar la conciencia o no aceptación de cualquier especie de sometimiento que vulnere su dignidad humana” (García Prince, 2008, p. 47). Así, la autonomía para las mujeres se entiende a partir de tres dimensiones (Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe, 2011):

1. Autonomía física. Entendida como la libertad para tomar decisiones acerca de su sexualidad, reproducción y el derecho a vivir libre de violencias.
2. Autonomía económica. Capacidad para generar ingresos, recursos propios y tener el control sobre el uso de estos, a partir del acceso al trabajo remunerado, en igualdad de condiciones que los hombres.
3. Autonomía en la toma de decisiones. Participación de las mujeres en todos los poderes del gobierno, posibilidad de ejercer su ciudadanía política con independencia y recursos.

Capacidad técnica: conjunto de habilidades, conocimientos y experiencia profesional que permiten el direccionamiento estratégico y efectivo. Se evidencia a través de la preparación técnica, la definición de roles y el cumplimiento de perfiles en el equipo de trabajo, así como el desarrollo de actividades de capacitación y el posicionamiento como referente para las políticas y estrategias sociales.

Cultura institucional: sistema de significados compartidos por todos los miembros de una organización. Es la percepción común de todos los miembros de la organización.

Cultura organizacional: es el conjunto de percepciones, sentimientos, actitudes, hábitos, creencias, valores, tradiciones y formas de interacción dentro y entre los grupos existentes en todas las organizaciones. La cultura organizativa puede facilitar la implantación de la estrategia si existe una fuerte coherencia entre ambas o, por el contrario, impedir o retrasar su puesta en práctica. Si aceptamos la premisa de que la estrategia empresarial, además de conducir a la empresa hacia la realización de determinados objetivos económicos, le sirve de guía en su constante búsqueda para mejorar su funcionamiento, se puede deducir, por tanto, que la cultura puede influir y, de hecho, influye sobre los resultados de la actividad de la empresa.

Enfoque de género: se entiende como una herramienta de análisis para visibilizar y observar las diferencias, asimetrías y desigualdades. Permite observar que las situaciones sociales se viven de manera distinta por hombres y mujeres, que a su vez tienen unas implicaciones diferentes cuando se cruza con la edad, la pertenencia étnico-racial, la identidad, la orientación de género y otros atributos.

Enfoque diferencial: reconoce que existen grupos y personas que han sido históricamente discriminados debido a su pertenencia étnica o racial, orientación sexual, identidad de género, ubicación geográfica, discapacidad, situación socioeconómica o de la intersección de diversos sistemas de discriminación que, como el racismo, el clasismo, la homofobia y la xenofobia, impiden el acceso a las oportunidades en igualdad de condiciones. Este tipo de discriminación se sustenta en imaginarios, estereotipos, prejuicios y comportamientos construidos social y culturalmente que impiden la garantía plena de derechos. Su fin es hacer ajustes a la oferta institucional para garantizar adecuadamente el acceso a los bienes y servicios reconociendo las particularidades y especificidades de los distintos grupos sociales o personas. (Bases del Plan de Desarrollo Distrital, 2020, p. 5).

Enfoque de derechos de las mujeres: reconocimiento de la igualdad real y efectiva de los derechos de las mujeres. El Distrito los garantiza y restablece en los casos de vulneración (Acuerdo 584 de 2015).

Estereotipos de género: se entienden como un conjunto de creencias, hábitos o rasgos físicos y psíquicos, que cultural y socialmente se determinan como lo apropiado para cada uno de los sexos. Se estructuran de tal forma que están en estrecha relación con las formas de sentir, pensar, actuar y vivir de mujeres y hombres. En este sentido, los estereotipos tienen una carga negativa que reproduce imaginarios sobre el deber ser de las mujeres y de los hombres, de lo femenino y lo masculino. Estos son enseñados y transmitidos como si fueran naturales, con base en la diferencia biológica y sexual, generando situaciones de discriminación, subordinación y violencias que tienen un mayor impacto en la vida de las mujeres y de lo femenino.

Igualdad de género: se refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres y de las niñas y niños. La igualdad no significa que las mujeres y los hombres serán iguales, sino que los derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres no dependerán de si nacieron con determinado sexo. La igualdad de género implica que los intereses, necesidades y prioridades de las mujeres y hombres se toman en cuenta, reconociendo la diversidad de diferentes grupos de mujeres y hombres. La igualdad de género no es un asunto de mujeres, sino que concierne e involucra a los hombres al igual que a las mujeres. Es una cuestión de derechos humanos y tanto un requisito como un indicador del desarrollo centrado en las personas. (ONU Mujeres)

Género: es una categoría que se refiere a la construcción social que determina roles, conductas, atributos y oportunidades diferenciadas entre hombres y mujeres. Esta categoría establece relaciones desiguales de poder y distribución de recursos (sociales, culturales, económicos, políticos) tanto en la vida pública como privada, a través de roles, estereotipos, lugares y posiciones, que asignan a las mujeres en desventaja.

Política Pública: se inscribe como un proceso de planeación que define una visión de largo plazo que sobrepasa los periodos de administración de los gobiernos y orienta el proceso de cambio frente a realidades sociales relevantes. Es un instrumento de planeación orientado a la

acción para lograr objetivos prioritarios, fruto de un proceso de concertación intersectorial y co-creación, en el que participa la administración distrital, la ciudadanía, la sociedad civil, los gremios, la academia, etcétera (Secretaría Distrital de Planeación. 2017.).

Políticas de Igualdad de Género: han representado un avance en el marco de las herramientas de planeación y gestión pública, al ser concebidas como instrumentos que tienen como objetivo:

(...) romper la jerarquía de poder que domina en todos los órdenes las relaciones entre mujeres y hombres. Buscan transformar el orden de género signado por la supremacía masculina, polivalente y multidimensional, para lograr, en un horizonte que aún no vemos cercano, pero tampoco imposible, la simetría fundamentada en la equivalencia humana de ambos géneros que sustenta la igualdad de los derechos que comporta tal equivalencia (García Prince, 2008, p. 59).

Roles de género: se refiere a las normas sociales y de conducta que, dentro de una cultura son apropiadas para las personas de un sexo específico. Suelen ser estereotipados, por cuanto corresponden a imágenes y representaciones con las cuales se pretende fijar, marcar o moldear a las personas o colectividades, constituyéndose como “modos de ser” inmutables y evidentes. A menudo están condicionados por la estructura del hogar, el acceso a recursos e impactos de la economía mundial. Al igual que el género, los roles de género pueden transformarse con el transcurso del tiempo, especialmente con el empoderamiento de las mujeres y la transformación de las masculinidades.

Sexo: categoría que divide, a partir de nociones biológicas, a seres humanos en mujer y hombre.

38

Transversalización: conjunto de acciones de la administración distrital, central, descentralizado y localidades, dirigidas a la inclusión de la equidad y la igualdad de género en las políticas públicas y en la gestión del Distrito Capital (Acuerdo 584 de 2015).

Trabajo productivo: se entiende como el conjunto de actividades para producir bienes y servicios para el mercado destinados al intercambio o la acumulación, su realización es reconocida y valorada económica y socialmente; mayoritariamente es remunerado y generalmente asociado a la esfera pública (Colina, 2008). Así mismo, en el ámbito del trabajo productivo se reproducen desigualdades como: la segregación ocupacional, concentración de la mano de obra femenina o masculina en determinados sectores productivos; y la segregación vertical, como la existencia de menor participación femenina en niveles más altos de las jerarquías ocupacionales, como por ejemplo los techos de cristal.

Trabajo reproductivo: se concibe como el conjunto de actividades no remuneradas, como el trabajo doméstico y del cuidado (incluye labores asociadas a la crianza y el bienestar). Este trabajo es principalmente realizado por mujeres y mantiene la reproducción social a partir de la socialización de los roles de género asociados a lo femenino, a las mujeres a quienes desde la infancia se les prepara para estas actividades. Esta estructura social tiene distintos modos de producción tales como: “el trabajo doméstico, de carácter individual, mediante el que se satisfacen las necesidades cotidianas, como la alimentación, la higiene, la salud y el

mantenimiento de la vivienda. (...) la crianza de los hijos mediante la que se inculcan y transmiten los usos y costumbres propios de la comunidad, garantizando de esta manera la reproducción del imaginario cultural de la sociedad.” (Batthyány Dighiero, 2015, p. 9)

Barreras de acceso: son entendidas como los obstáculos que limitan o impiden el acceso a oportunidades y al ejercicio pleno de los derechos de las mujeres. Estos obstáculos se cimientan sobre los imaginarios, creencias, representaciones, estereotipos y atributos propios de la división sexual y los roles de género que determinan lo que se espera de hombres y mujeres, y configuran las relaciones sociales, las expectativas y las normas simbólicas sobre la distribución del poder y prestigio.

Brechas de género: reflejan la distancia que existe entre hombres y mujeres en el acceso a las oportunidades, control de recursos económicos, políticos, culturales, personales, entre otros. Están derivadas y marcadas por las barreras de acceso que enfrentan las mujeres. En este sentido, son “una medida que muestra la distancia entre mujeres y hombres respecto a un mismo indicador.” (Instituto Nacional de las Mujeres, 2018).

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Beauregard et al. (2021). Working Paper No. 20-06 "Primary School Reopenings and Parental Work". <https://grch.esg.uqam.ca/wpcontent/uploads/sites/82/Beauregard-Connolly-Haek-Molnar-GRCH-WP20-06.pdf>

Concejo de Bogotá. Acuerdo N° 761/2020, de 11 de junio de 2020, "Por medio del cual se adopta el plan de desarrollo económico, social, ambiental y de obras públicas del distrito capital 2020-2024

Un nuevo contrato social y ambiental para la Bogotá del siglo XXI". Edición 642 de 13 de junio de 2020.

<https://concejodebogota.gov.co/acuerdo-761/cbogota/2020-06-13/074940.php>

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2019). Planes de igualdad de género en América Latina y el Caribe. Mapas de rutas para el desarrollo. Santiago de Chile, Chile: Observatorio de Igualdad de Género en América Latina y el Caribe. Estudios.

Concejo de Bogotá. Acuerdo N° 490/2012, de 28 de junio de 2012, "Por el cual se crean el sector administrativo mujeres y la Secretaría Distrital de la Mujer y se expiden otras disposiciones". <https://concejodebogota.gov.co/acuerdos-aprobados-2012/cbogota/2016-08-03/160947.php>

Concejo de Bogotá. Acuerdo N°584/2015, de 30 de marzo de 2015. "Por medio del cual se adoptan los lineamientos de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género en el Distrito Capital y se dictan otras disposiciones"

<https://concejodebogota.gov.co/cbogota/site/artic/20160803/asocfile/20160803143545/acuerdo-584-15.pdf>

Consejo Distrital de Política Económica y Social del Distrito Capital. Documento CONPES D.C. N. 14/2021. "Política Pública de Mujeres y Equidad de Género 2020-2030". Publicado en el Registro Distrital No. 7034 de fecha 27 de enero 2021. <https://repositoriocdim.esap.edu.co/bitstream/handle/123456789/24403/doc-conpes-d.c-14-ppmyeg-1%20Distrito%20de%20Bogota.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (2020). Mujeres y Hombres: Brechas de Género en Colombia.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2021, junio) Gran Encuesta Integrada de Hogares Mercado laboral.

<https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo>

Herrera-Idárraga, P., María, H., Bonilla, H., Rubio, T.G., Ramírez-Bustamante, N., María, A., Tary, T.,

& Garzón, C (2020). *Informe sobre cifras de empleo y brechas de género.*

López Montaña, C. (2020). *La economía del cuidado: un nuevo sector productivo.* <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/kolumbien/16872-20201124.pdf>

López, I. (2008). *El enfoque de género en la intervención social (Vol. 7, Issue 2).*

Pontificia Universidad Católica de Chile (2020). *“Empleo femenino y Covid-19: diagnóstico y propuestas”.*
<https://politicaspUBLICAS.uc.cl/wp-content/uploads/2020/09/Temas-agenda130-Empleo-femenino-VF.pdf>

Procuraduría General de la Nación, & UNFPA. (2006). *Vigilancia superior a la garantía de los derechos desde una perspectiva de género con énfasis en mujeres y adolescentes.*

Santamaría Velasco, C.A. (2014). *La economía feminista y la división sexual del trabajo Feminist Economics and sexual división of labor.*

Secretaría de las Mujeres, Alcaldía de Medellín (2014). *Normatividad y políticas relacionadas con las mujeres y sus derechos.* Medellín: Secretaría de las Mujeres.
<https://www.medellin.gov.co/sicgem-files/e1202f3a-ae4e-4e0a-9170-c627aa1067b6.pdf>

Secretaría Distrital de la Mujer. (2020) *Documento borrador no publicado “Transversalización del enfoque de género para el empoderamiento económico de las mujeres”*

The White House. (2021, junio). *President Biden Announces American Rescue Plan.* <https://www.whitehouse.gov/briefing-room/legislation/2021/01/20/president-biden-announces-american-rescue-plan/>

8. ANEXOS

Propuesta de Indicadores macroeconómicos para el seguimiento a la Estrategia de Empleabilidad y Emprendimiento

En este anexo se presentan los indicadores macroeconómicos propuestos para el seguimiento a las condiciones macroeconómicas, los cuales se estructuran en 6 categorías. Esta propuesta está sujeta a la disponibilidad de los indicadores en fuentes secundarias y su incorporación a los reportes dependerá de la periodicidad con que sean publicados por las distintas fuentes.

Objetivo: realizar el diagnóstico y análisis de información para fortalecer el diseño y posterior seguimiento a los avances de la estrategia de empleo y emprendimiento (EE) y monitorear la evolución del mercado laboral y de las actividades productivas de mujeres en Bogotá.

Formato de salida: gráficos y cuadros (y/o documento Excel de salida).

Desagregación: por género y deseable por localidad si los datos lo permiten.

Periodicidad: de acuerdo con la actualización de la fuente.

I. Desempleo de mujeres en Bogotá para 2019, 2020 y 2021 (dato mensual 2021 vs dato mensual 2020, 2019, trimestre móvil y totales anuales con comparaciones hombres vs mujeres) - GEIH

1. Tasa de desempleo de las mujeres por grupos de edad.
2. Tasa de desempleo de las mujeres por nivel educativo.
3. Tasa de ocupación por rama, desagregado por sexo.
4. Tasa de participación por sexo y edad.
5. Distribución porcentual de las mujeres ocupadas según posición ocupacional.
6. Promedio de duración del desempleo de mujeres por grupos de edad.
7. Proxys para identificar zonas de Bogotá con alta incidencia de desempleo.

II. Caracterización de la demanda laboral 2021, 2020, 2019 – Agencia de empleo público, datos de PIB trimestrales (comparaciones hombres vs mujeres)

1. Vacantes por sector, actividad económica, nivel (mes a mes comparado 2021, 2020 y 2019).
2. Vacantes para mujeres por sector, actividad económica, nivel (mes a mes comparado 2021, 2020 y 2019).
4. Sectores económicos que más contribuyen al crecimiento de Bogotá en nivel y en contribución al crecimiento Vacantes más solicitadas por mujeres en Bogotá- Agencia Pública de Empleo.
5. Colocación de mujeres.

III. Unidades productivas propiedad de mujeres 2021, 2020 y 2019 – Por definir

1. Número de unidades productivas de mujeres en Bogotá (por definir/identificar cómo se define de mujeres).
2. Número de unidades productivas de mujeres en Bogotá por actividad económica.

IV. Micronegocios 2021, 2020 y 2019 – EMICRON

1. Número de micronegocios en Bogotá por sexo propietario(a).
2. Número de micronegocios en Bogotá por sexo propietario(a), actividad económica.
3. Cantidad de micronegocios según motivo principal de creación.
4. Cantidad de personas vinculadas promedio por micronegocio según sexo de propietario(a).
5. Distribución de propietarios(as) de micronegocios según aporte en salud y pensión (formalidad) según sexo de propietario.
6. Distribución de micronegocios según tenencia de Registro Único Tributario (RUT) por sexo de propietario(a).
7. Distribución de micronegocios según tenencia de Registro en Cámara de Comercio por sexo de propietario(a).
8. Distribución de micronegocios según uso de dispositivos electrónicos o teléfono celular por sexo de propietario(a).
9. Distribución de micronegocios según uso del servicio de internet.
10. Distribución de micronegocios según razón principal para no hacer uso del servicio de internet por sexo de propietario(a).
11. Ventas o ingresos mensuales promedio según situación en el empleo del propietario por sexo de propietario(a).
12. Asociaciones de mujeres 2021, 2020 y 2019 – Por definir/identificar fuente
13. Número de asociaciones en Bogotá por sexo fundadora (por definir/identificar cómo se define de mujeres).
14. Número de asociaciones en Bogotá por sexo fundadora, actividad económica.
15. Cantidad de personas vinculadas promedio por asociación según sexo de fundadora.
16. Distribución de socios(as) de asociaciones según aporte en salud y pensión (formalidad) según sexo fundadora.
17. Distribución de asociaciones según tenencia de Registro Único Tributario (RUT) por sexo de propietaria.

V. Otros

1. Hogares pobres por jefatura femenina y masculina.
2. Reporte de alertas de la tropa social discriminada por requerimientos de formación, empleo y generación de ingresos (definir periodicidad).
3. Reporte de alertas de la tropa económica por requerimientos de asistencia técnica y capital semilla (definir periodicidad).

Claudia López Hernández
Alcaldesa de Bogotá

Diana Rodríguez Franco
Secretaria Distrital de la Mujer

Diana María Parra Romero
Subsecretaria de Políticas de Igualdad

Natalia Moreno Salamanca
Líder Técnica del Sistema Distrital de Cuidado

Claudia Marcela Rincón
Asesora de comunicaciones

Proyectó:

Lucía Constanza Llanes Valenzuela
Juliana Margarita Toral Villadiego
Juliana Ramírez
Kellyn Duarte Pérez
Yhira López González
Ana María Sánchez Albarracín
Daniela Mora Saavedra

Dirección de Derechos y Diseño de Política

Revisó:

María Carolina Salazar Pardo
Líder Equipo Estrategia de Empleo y Emprendimiento
Clara López García
Directora de Derechos y Diseño de Política
Adriana Roque Romero
Subsecretaría de Políticas de Igualdad.

Diseño y corrección de estilo

Jennifer Rocha Murcia
Bibiana Segura Barreto



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

