



## **¿Una Política para la mujer o una mujer de política?**

**Trayectorias laborales de mujeres jefas de hogar monoparental en relación a la Política**

**Pública de Mujer y Equidad de Género en Bogotá**

**Laura Sofía Marín Panche**

**2020**

**Universidad Externado De Colombia**

**Facultad de Ciencias Sociales y Humanas**

**Área de Economía, Trabajo y Sociedad**

**Tesis de Grado para Optar al Título de Socióloga**

## Contenido

AGRADECIMIENTOS .....	5
INTRODUCCIÓN .....	6
<b>Trayectorias laborales de mujeres jefas de hogar monoparental en relación a la Política Pública de Mujer y Equidad de Género en Bogotá .....</b>	<b>9</b>
Pregunta problema .....	11
Objetivo general .....	11
Objetivos específicos .....	12
Metodología .....	12
<b>CAPITULO I. Nuestro Plan es la igualdad .....</b>	<b>35</b>
<b>1.1 Plan de Igualdad de Oportunidades para la Mujer.....</b>	<b>35</b>
<b>1.2 Memoria de la incidencia política de las mujeres en cada administración distrital: demandas y avances.....</b>	<b>42</b>
Bogotá sin Indiferencia 2004-2008.....	43
Bogotá Positiva 2008-2012.....	48
Bogotá Humana 2012-2016 .....	51
Bogotá Mejor para Todos 2016-2020 .....	52
<b>1.3 Construiré una ciudad en la que mi voz sea prioridad.....</b>	<b>54</b>
Contenidos y estructura de la PPMYEG .....	54
Actualización de la PPMYEG .....	61
Capitulo II Marco Teórico .....	14
2.1 Mujeres, desarrollo, concepción del trabajo.....	14
2.2 Segregación ocupacional según género. ....	17
2.3 Mujeres como fuerza de trabajo secundaria .....	23
2.5 Jefatura de hogar monoparental .....	26
2.6 Cambios y permanencias.....	32
<b>CAPITULO III.....</b>	<b>70</b>
<b>3.1 Memorias: el camino que empiezo a transitar. ....</b>	<b>72</b>
<b>3.2 Las experiencias que me atraviesan.....</b>	<b>80</b>
<b>3.3 Construiré ciudad .....</b>	<b>86</b>
Participación en las Casas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres .....	86
Red de Mujeres productoras.....	89
La Morada .....	93
Lo que me pertenece: Aportes de la CIOM a las mujeres jefas de hogar monoparental.....	95

<b>Conclusiones</b> .....	98
<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	104
<b>Anexos</b> .....	106
<b>Arboles de problemas</b> .....	107
<b>Localidad La Candelaria</b> .....	107
<b>Localidad de Chapinero</b> .....	110
<b>Localidad de Engativá</b> .....	113
<b>Localidad de Teusaquillo</b> .....	114
<b>Participación de las mujeres jefas de hogar monoparental en la PPMYEG</b> .....	117
<b>Veronica Klusman</b> .....	117
<b>María</b> .....	119
<b>Johanna Rodríguez</b> .....	120
<b>Petición a Secretaría Distrital de la Mujer</b> .....	122
<b>¿Cómo se lleva a cabo la veeduría para garantizar el acceso al trabajo digno de mujeres en relación con la Transversalización de la Política Pública don la Secretaría de Desarrollo?</b> .....	122

**Lista de tablas**

*Tabla 1:* Casas de Igualdad de Oportunidades para la Mujer

*Tabla 2:* Estrategias de la Política Pública de Mujer y Equidad de Género

*Tabla 3:* Trabajo y Mujer, una labor secundaria.

*Tabla 4:* Jefatura monoparental

*Tabla 5:* Indicador: Tasa de desempleo de mujeres y de hombres en el D.C., por nivel educativo - Periodo: 2018 Trimestre VI

*Tabla 6:* Indicador: Porcentaje de personas ocupadas en el sector informal según jefatura de hogar. Periodo: 2018, Trimestre VI

*Tabla 7:* Indicador: Número promedio de horas a la semana dedicadas por mujeres y por hombres a actividades domésticas no remuneradas. Periodo: 2018, Trimestre IV

## **AGRADECIMIENTOS**

Este proceso no pudo haber sido posible sin la colaboración y participación de las mujeres de Bogotá quienes desde sus distintos lugares de enunciación compartieron libremente sus experiencias e historias de vida. Son ellas las protagonistas de lo que el/la lectora encontrara a continuación, pues son ellas quienes dan cuerpo a esta investigación y a la Política Pública de Mujer y Equidad de Género.

Catherine Niño y Luz Marina Lurduy, desde sus aportes como funcionarias de la Secretaría Distrital de la Mujer. Alibe Linares Salinas, María del Carmen Gómez Prias, Lilian Yolanda López Rodríguez y Patricia Martínez Jimenez, representantes al Consejo Consultivo de Mujer y Género. Jennyfer Vanegas Espejo, Coordinadora de La Morada. Veronica Klusman Vieira, Johanna Rodriguez, María, Ivonne, María Lucia Vásquez, mujeres jefas de hogar monoparental. Y todas aquellas mujeres que en los distintos espacios de participación institucional aportaron a esta investigación con su voz y presencia por el posicionamiento de los derechos de las mujeres en la ciudad.

Gracias a quienes acompañaron este proceso, a mi mamá Aura Stella Panche quien fue la primera motivación para emprender el camino a este tema de investigación. A mi tía Melida Panche quien ha sido un apoyo incondicional en mi trayecto académico. A mi padre Orlando Marín por sembrar la duda y cultivar mi camino hacia la sociología. A mis amigas incondicionales que con su abrazo invitaron y construyeron debates para nuestro crecimiento. Gracias a quienes alimentaron este proceso.

A quienes estuvieron y partieron.

## **INTRODUCCIÓN**

El documento que encuentra el/la lectora a continuación es el resultado de un proceso de investigación autónomo motivado por innumerables dudas alrededor de los escenarios de participación política de las mujeres en la ciudad de Bogotá, la participación de las mujeres en escenarios laborales y el papel de las instituciones en relación a las distintas problemáticas que surgen en relación a los temas de mujer y género.

El texto está conformado por 3 capítulos desde los cuales se desarrolla lo concerniente a las trayectorias laborales de mujeres jefas de hogar monoparental en relación a la Política Pública de Mujer y Equidad de Género en Bogotá.

El primer capítulo se formula a partir de un recorrido histórico desde el cual se quiere comprender los pasos a la construcción de la Política Pública de Mujer y Equidad de Género realizados por las mujeres, pues a partir del trabajo de campo realizado se encuentra que la voz de las mujeres no es protagonista en el camino a la formulación del Plan de Igualdad de Oportunidades, así como tampoco en la PPMYEG. Por esto mismo se quiso ahondar en las vivencias y experiencias de las mujeres en relación a la PPMYEG y su construcción, desde lo territorial y colectivo hasta lo individual.

Se lleva a cabo la revisión de los sucesos políticos y manifestaciones en términos de necesidades de las mujeres a través de las diferentes administraciones distritales desde el año 2004 Bogotá Sin Indiferencia hasta el 2016 Bogotá Mejor para todos. Con el fin de conocer cuáles habían sido las experiencias de las mujeres en el proceso de formulación y creación de la PPMYEG. En este capítulo también se encuentra una breve descripción de la Política Pública de Mujer y Equidad de Género en términos de su estructura y contenidos. Así como también lo sucedido durante la actualización de la PPMYEG en el año 2018.

El segundo capítulo corresponde al marco teórico, en este se encontraran desglosados los temas pertinentes a la participación de la mujer en escenarios laborales: Mujeres, desarrollo y concepción del trabajo. Segregación ocupacional según género y mujeres como fuerza de trabajo secundaria. Así como también la conceptualización de Jefatura de hogar Monoparental, acompañado del desglose de 2 conceptos: cambios y permanencias, los cuales guían el proceso de investigación y la formulación metodológica.

El tercer capítulo se compone de tres partes. El objetivo de este último capítulo es el desarrollar por completo lo encontrado a partir del trabajo de campo realizado. La primera parte de este capítulo: Memorias, el camino que empiezo a transitar. Da cuenta del sucedido en la vida de las mujeres jefas de hogar monoparental antes de su aproximación a la Política Pública de Mujer y Equidad de Género así como también a las Casas de Igualdad de Oportunidades. Su contexto familiar, laboral y económico, la percepción que tenían de sí mismas y sus proyecciones.

La segunda parte de este capítulo corresponde al momento en el cual las mujeres jefas de hogar monoparental acceden a las Casas de Igualdad de Oportunidades, sus razones y motivaciones para participar de dichos espacios y los escenario de los cuales fueron participes en ese momento exacto, sus expectativas y experiencias.

La tercera parte da cuenta de quienes son las mujeres después de acceder a las CIOM y tener contacto directo con lo propuesto desde las PPMYEG. Por esto mismo se quiere contemplar la experiencia de las mujeres en relación a su participación dentro de las CIOM, la creación de espacios para el emprendimiento de las mujeres como lo es la Red de Mujeres Productivas y los aportes de las CIOM a las mujeres jefas de hogar monoparental. También se tomó como referencia la experiencia colectiva de La Morada, siendo esta propuesta un ejemplo de acciones auto gestionado e independiente, paralelas a la institucionalidad.

Finalmente el/la lectora se encontrara con el último apartado que corresponde a conclusiones. Esta última se conforma a partir de las voces de las mujeres que participaron de este proceso de investigación, los resultados de sus experiencias y el resultado de las innumerables relaciones que nacen a partir de este proceso de investigación.

También, como último punto se proporciona la respectiva sistematización del trabajo de campo, esta se puede encontrar en anexos, parte fundamental para la comprensión de lo encontrado en el proceso. En esta parte se encuentra la sistematización de los árboles de problemas construidos por las mujeres durante los encuentros e actualización de la Política Pública de Mujer y Equidad de Género en el año 2018. También se encontrará lo correspondiente a las entrevistas realizadas a las mujeres jefas de hogar monoparental, esto se encuentra dividido en tres partes, como se explicó anteriormente, pues se toma como fundamental el proceso que tienen las mujeres en tanto son participes de la PPMYEG por esto mismo esta división consta de lo sucedido antes de que las mujeres entraran a las CIOM, el momento en el que acceden a este espacio y lo que sucede después en términos de participación política y económica.



## **Trayectorias laborales de mujeres jefas de hogar monoparental en relación a la Política Pública de Mujer y Equidad de Género en Bogotá**

Dentro de las dinámicas que permean la realidad colombiana pueden caracterizarse como trascendentes los procesos económicos que se han llevado a cabo en el país a lo largo del tiempo, que como determinantes influyen de forma directa en la consolidación de modelos políticos, la producción y reproducción de cultura, la construcción de programas sociales y políticas públicas tanto a nivel nacional como a nivel distrital. Es así como la realidad inmediata permite destacar problemáticas sociales, donde distintos actores, tanto públicos como privados, entran en juego. Las políticas de gobierno, así como la gestión económica dentro del país ejercen en cierta medida la exclusión de ciertos sectores sociales, además de algunos actores sociales determinantes en el devenir social. Es pues que las mujeres, como sujetas\* sociales se han visto enfrentadas a retos y barreras en el campo económico, laboral, político y cultural dentro de la sociedad, sin embargo, cabe resaltar que aunque en la sociedad muchos de estos problemas se vean relacionados desde definiciones de género, roles, ámbito privado y público, responsabilidades y hetero-normas, existen otras problemáticas presentes aun en la actual Colombia, problemas que trascienden el género. Aquí entonces es importante reconocer a las mujeres jefas de hogar monoparental, estando bajo la realidad inmediata del país se pueden caracterizar ciertas condiciones que atañen a su realidad.

En primera instancia, hablar de la cuestión económica de las mujeres jefas de hogar monoparental conlleva a comprender la realidad social en la que se encuentran inmersas, no solo porque el trabajo de las mujeres se considera trabajo secundario, sino porque existe una considerable desigualdad en tanto aspectos laborales, acceso al trabajo, competitividad laboral a partir de la disponibilidad de tiempo dispuesto para ello, nivel de estudios, cuestión salarial,

horario laboral, gasto económico y gestión de la economía doméstica comprendida desde responsabilidades económicas y principal entrada económica del hogar, socialización y crianza, autocuidado, tiempo libre, entre otras.

La asignación del rol doméstico a la mujer como rol principal, y rol de proveedora como secundario a partir de consecuencias del contexto familiar, político y social repercuten en la idea que se tiene de la mujer, su capacidad de decisión, de independencia, autonomía y de participación política dentro del ejercicio de su ciudadanía.

Es importante tener en cuenta que si bien es cierto el ejercicio de la ciudadanía remite a una serie de derechos y deberes, entre los cuales se destaca la participación activa dentro de procesos políticos, en el marco de la construcción de políticas públicas y proyectos sociales el papel de la mujer, su imagen y la forma en la cual se ve incluida en este tipo de propuestas, se ve enmarcada a partir de ciertos preceptos que determinan y limitan su acción.

Por otra parte, atendiendo a los retos y barreras a las que se enfrentan las mujeres en cuanto al acceso al mercado laboral, los tipos de trabajo, etc., se ven relacionados con las políticas públicas que se desarrollan en la medida en la que estas son determinantes en el campo político, económico y social. Así, hay un determinante en relación a los tipos de trabajos dispuestos para las mujeres, construyendo así un tipo de economía, que conlleva entonces a una reproducción de roles de género. En este sentido, las posibilidades laborales se ven reducidas, en su mayoría, al ámbito privado, actuando así como una forma expresa de reproducción de roles de género.

Las relaciones de género que se entretajan en el ámbito laboral colombiano son determinantes para la participación de las mujeres en el mismo, es pues que reconocer las necesidades, dificultades y capacidades de las mujeres jefas de hogar monoparental para acceder al campo laboral en la ciudad de Bogotá cobran relevancia en el sentido de que se evidencia cierta disposición e influencia en el proceso de vinculación y promoción de

estrategias de educación y ofertas laborales promocionadas por las Casas de Igualdad de Oportunidades para la mujer en el marco del ejercicio de la Política Pública distrital de Mujer y Equidad de Género. Es pues importante reconocer las trayectorias laborales a partir de esta gestión en relación a la reproducción de roles de género en los procesos de promoción y socialización de los espacios laborales y educativos para acceder al trabajo en la ciudad de Bogotá.

Se reconoce entonces una relación entre mujer y monoparentalidad, desde la cual se evidencian ciertas características que están sujetas no solo a las condiciones familiares de la jefatura de hogar monoparental femenina, sino también en cuanto a situaciones de accesibilidad laboral, puesto que las posibilidades de acceso al trabajo determinadas por el tiempo disponible, niveles de educación, cuidado del hogar y demás funciones que subyacen sobre la mujer determinan su desenvolvimiento en la sociedad.

### **Pregunta problema**

¿Qué tipo de relaciones hay entre las trayectorias laborales de mujeres jefas de hogar monoparental y las estrategias de vinculación laboral desarrolladas en el marco de la Política Pública de Mujer y Equidad de Género en Bogotá?

### **Objetivo general**

Analizar las relaciones entre las trayectorias laborales de mujeres jefas de hogar monoparental dentro del mercado del trabajo en la ciudad de Bogotá en relación a las estrategias promovidas a partir de la ejecución de las políticas públicas de mujer y género en el distrito.

## **Objetivos específicos**

- Identificar el tipo de capacitaciones dirigidas a mujeres jefas de hogar monoparental que han sido participes de las políticas públicas de mujer y género en el distrito.
- Identificar las estrategias institucionales de las políticas públicas para desarrollar la vinculación laboral de mujeres jefas de hogar monoparental.
- Observar los cambios y permanencias que ejerce la política pública de mujer y género en las trayectorias laborales de mujeres jefas de hogar monoparental.

## **Metodología**

La ruta metodológica realizada durante este proceso de investigación se construye previamente comprendiendo algunas necesidades durante la formulación del ante proyecto. Se comprende la necesidad de realizar una serie de entrevistas semiestructuradas a un grupo de mujeres jefas de hogar monoparental y la observación participante de los escenarios propuestos desde la Política Pública de Mujer y Equidad de género, espacios de participación política como los encuentros de actualización de la misma, o los espacios formulados para la realización de talleres y cursos libres.

Sin embargo en el proceso de investigación la ruta metodológica va formándose de acuerdo a las necesidades del camino investigativo, de esta manera la ruta metodológica se estructura de la siguiente manera: Se lleva a cabo la revisión bibliográfica pertinente previa al trabajo en campo con el fin de contar con insumos que permitieran entablar un diálogo constructivo con las mujeres representantes al consejo consultivo, primera fuente para la concepción del primer capítulo. En seguida se contemplan tres rutas para el acercamiento a campo y la construcción de relaciones con las mujeres jefas de hogar.

1. Se encuentra como oportunidad el participar de forma directa en uno de los cursos libres ofertados por la Casa de Igualdad de Oportunidades de la Localidad de La Candelaria. Lo cual permite vivenciar en primera mano lo que corresponde a las funciones que contienen las CIOM, la calidad en participación de las mujeres, el acceso a los talleres y los talleres ofertados, así como su duración, contenidos desarrollados, su ejecución y alcances. De esta manera logra llevarse a cabo una observación participante del espacio y la creación de futuras redes para la elaboración de entrevistas.
2. Participación en los Consejos Locales de Mujer y Género, espacios de reunión que nacen a partir de la Política Pública de Mujer y Equidad de Género con el fin de relacionar a las mujeres ciudadanas con las instituciones, escenario de manifestación de pedidos, necesidades y desacuerdos respecto a la actuación de las instituciones dentro del territorio. La participación, observación participante, en estos espacios permitió conocer cuáles eran las demandas de las mujeres a nivel local y cuál era el nivel de participación de las instituciones en relación a las problemáticas manifiestas.
3. La actualización de la Política Pública de Mujer y Equidad de Género de Bogotá se lleva a cabo durante el segundo semestre del 2018, lo cual permite de forma positiva el desarrollar completamente la implementación de entrevistas semiestructuradas. Este proceso de actualización, como se explicara de manera más completa en los apartados siguientes, se formula de manera local. Por esto mismo a partir de cada una de la localidad de Bogotá se llevaba a cabo un encuentro de actualización de la PPMYEG. Esto permitió tener una interacción con diversidad de mujeres, quienes de manera participativa compartieron sus necesidades a la Secretaría Distrital de la Mujer. La exposición de las diferentes problemáticas nutrió el proceso de investigación y permitió la creación de puentes de comunicación con mujeres jefas de hogar monoparental quienes fueron participes y protagonistas de esta investigación.

## Capítulo I Marco Teórico

### 1.1 Mujeres, desarrollo, concepción del trabajo.

Comprender la importancia de la participación laboral por parte de las mujeres nos remite a considerar los constantes cambios y transformaciones sociales y políticas que de forma continua vienen presentándose en las sociedades contemporáneas. Las necesidades y nuevos retos a los que se enfrentan las mujeres en la actualidad en cuanto a aspectos laborales conducen a un análisis de los procesos que se han desarrollado en la sociedad y en los sujetos, para obtener como evidencia las condiciones específicas de acceso al trabajo por parte de las mujeres.

A finales de la década de los años 90 las mujeres representaban el 40% de la PEA urbana en América latina, sin embargo, “los mecanismos de segmentación ocupacional que confinan a la gran mayoría de las mujeres a los segmentos menos valorizados del mercado de trabajo siguen existiendo y reproduciéndose.” (Abramo, 2001). A partir de la reproducción y mantenimiento de desigualdades entre hombres y mujeres debido a factores derivados de la división sexual del trabajo, y el orden de género que dentro del mundo laboral se desarrollan, se destina a la mujer la función del cuidado del mundo privado y de lo correspondiente a la esfera doméstica, lo cual asigna un valor social inferior a las labores realizadas por ellas, dejando a un lado el reconocimiento e importancia de estas labores en relación al valor económico.

A través del tiempo “el trabajo femenino se va convirtiendo en obligación permanente, por presiones desde diversos campos: cambios en los valores de filiación; autovalidación económica femenina asociada al debilitamiento en el respaldo familiar y a la búsqueda de

independencia de la mujer; mayor expectativa de vida y para ella la conquista de seguridad social que la beneficie en la senectud; la inestabilidad de los hogares de procreación; la necesidad de avance en la escala salarial y la creciente profesionalización de la mujer, han convertido en obligatorio el trabajo femenino.” (Gutierrez de Pineda, 1998).

A partir de los procesos de consolidación de la globalización y el neoliberalismo se reconoce un aumento en la mano de obra barata, sumándose también a lo anterior, la economía informal, lo cual contribuye al aumento de la oferta de la mano de obra femenina en las clases bajas “cuyo salario es más bajo que el de los hombres, situación que les ha permitido acceder con mayor facilidad al mercado laboral. Mientras, en las clases medias y altas se ha presentado una inserción laboral en áreas donde desarrollan labores altamente cualificadas que aumentan su independencia económica.” (Uribe, 2007, pág. 84)

Pensar la participación de la mujer dentro de la dinámica económica de nuestra sociedad globalizada nos conduce a reconocer las formas en las cuales se lleva a cabo la oferta laboral así como también las posibilidades de ingresos económicos. Sin embargo, aunque en la actualidad, y desde hace un par de años se reconoce el papel de la mujer dentro de la economía, a partir de la gestión y formulación de programas y/o estudios sobre el desarrollo, “sólo se reconoce su rol reproductivo, mientras que sus actividades productivas permanecen ocultas y no se toma en cuenta la influencia decisiva que ejerce el género en la configuración total de las relaciones de producción.” (Rubio, 2003, pág. 31) Es entonces como ciertas categorías salen a luz para reconocer, comprender y caracterizar el desarrollo. La categoría género “revela aspectos básicos en la organización de la producción y en el trabajo, entendido en su acepción más amplia, que incluye tanto el trabajo remunerado como el trabajo doméstico o no remunerado”. (Rubio, 2003, pág. 32)

La figura de la mujer y la percepción que se tiene de ella se configuran como una representación alimentada por factores culturales y sociales atendiendo a un contexto histórico específico desde el cual se ve caracterizado el quehacer de la mujer en el ámbito público y en el ámbito privado, en este sentido “las teorías, los enfoques y los argumentos utilizados en la valoración del desarrollo económico se centran básicamente en indicadores que analizan la producción de bienes y servicios para el consumo, pero ignoran el trabajo de carácter reproductivo no remunerado (De la Cruz; Elson en (Ribas, 2004, pág. 3) Por esto mismo las representaciones que se tienen de la mujer pueden evolucionar, cambiar, crearse y recrearse, así entonces la influencia de un contexto específico en términos de desarrollo económico desde el cual continúa reproduciéndose el desarrollo desigual, las mujeres se ven obligadas a “mayores trabajos para la subsistencia, que han derivado en un mayor empleo en el servicio doméstico y dedicación al comercio informal, sumado al tiempo que han de dedicar a las tareas de la casa, cuidado de los niños, etc.” (Ribas, 2004, pág. 30).

La manera en como se ha llevado cabo la distribución de las labores según el género en relación al devenir del tiempo, ha alimentado la reproducción de desigualdades laborales y salariales. Un aspecto fundamental a tener en cuenta es la concepción que se tiene del trabajo en cuanto a una actividad económica remunerada que se lleva a cabo por fuera del hogar, actividades muy poco relacionadas a las domésticas, que como se mencionó anteriormente, a estas actividades se les ha desprovisto de valor económico y social.

Esto permite hacer una lectura de las formas en las que la labor de la mujer se ve representada, de nuevo siendo reducida al ámbito privado de la sociedad, sin cobrar mayor significación su fuerza de trabajo. “De una forma u otra, las sociedades latinoamericanas, han centrado la actividad económica de la mujer en las funciones de reproducción social, reproducción de la fuerza de trabajo y reproducción biológica. Así, el papel que desempeña la



mujer en estas esferas de la reproducción determina la forma y alcance de la participación femenina en las actividades productivas. (Arriagada, 1990, pág. 87)

Uno de los desenlaces de esta óptica que se tiene frente a la división de las tareas es que “lo que tal vez empezara como una forma de organizar el trabajo adquiere una importancia normativa de tal forma que los valores acaban encarnándose en las tareas y en quién las realiza. La atribución rutinaria de mujeres y hombres a tareas específicas acaba vinculándose estrechamente con lo que significa ser un hombre o una mujer en contextos específicos. (Kabeer en (Gómez, Huesca, & Horbath, 2017, pág. 163).

## **1.2 Segregación ocupacional según género.**

A lo largo del tiempo, las mujeres se han visto aquejadas por múltiples situaciones que las apartan de diferentes ámbitos, censurando o limitando su participación, sin embargo, así como el concepto que se tiene de la mujer y su rol en la sociedad se ha visto alimentado históricamente, las mujeres desde su ímpetu y autorreflexión han construido caminos, rutas que las llevan a posicionarse en el ámbito público de la sociedad. El alza de las voces de las mujeres, voces diversas y distintos lugares de enunciación han permitido la visibilización de la lucha inacabada de las mujeres por el reconocimiento y el derecho a la participación no solo en términos políticos.

Gracias a esto, el feminismo y los estudios de género que de forma crítica viene observando las dinámicas y cambios sociales en términos de mujer y género, muchos conceptos y contextos han venido implementándose en la academia en tanto estudios de género, permitiendo así contemplar distintas problemáticas que recaen sobre la mujer. En este apartado se quiere abordar la participación de la mujer en el mercado laboral, reconociendo la segregación laboral

como termino fundamental dentro del desenvolvimiento económico y laboral de la mujer tanto en el ámbito social, como en el familiar y personal.

La tendencia a que hombres y mujeres se empleen en diferentes ocupaciones así como en distintos sectores de la economía, nos lleva a la comprensión de la participación parcial de unos y otros en la estructura ocupacional. Lo anterior implica que las mujeres, dentro del cambio laboral y dentro de la estructura económica, se encuentren inminentemente excluidas socialmente puesto que se ven ubicadas en cargos de menor rango, contando además con condiciones de trabajo poco favorables. “Las mujeres se concentran predominantemente en las denominadas ocupaciones femeninas y los hombres en las masculinas, vinculadas estrechamente con lo que significa ser mujer y hombre y su quehacer construido social o culturalmente, que sirven para demarcar los límites de los espacios; espacios que corporeizan la asimetría social entre unos y otras (Guzmán, 2002; Reskin, 1984; Reskin y Hartmann, 1986). (Gómez, Huesca, & Horbath, 2017, pág. 161) Lo anterior es comprendido bajo el término de segregación ocupacional por género. La concentración de hombres y mujeres en distintas ocupaciones se ve nutrido por un contexto específico donde la actuación de varios factores de tipo económico, social, político y también cultural emergen.

La segregación ocupacional se define en términos de la concentración de la mujer en una cantidad reducida de ocupaciones, la caracterización de ocupaciones respecto al género, siendo pensadas como predominantemente femeninas, o predominantemente masculinas, así como también la preponderancia, en tanto participación, de los hombres en diferentes puestos laborales que aluden a una posición superior en términos de jerarquía dentro de las ocupaciones. (Amarante & Espino, 2002, pág. 173)

El concepto de segregación ocupacional se encuentra contenido de dos variaciones: la segregación vertical, así como también la segregación horizontal. La segregación vertical hace referencia a “la poca representación de las mujeres en los niveles jerárquicos superiores”. (Ribas, 2004, pág. 20). En este sentido, la participación de las mujeres se ve reducida cuando se trata del ascenso en una estructura jerárquica, en donde el posicionamiento de la figura masculina es la principal representación referente a los espacios de poder. Aquí aparece entonces el llamado ‘techo de cristal’ con el que se encuentran las mujeres a la hora de llevar a cabo un ascenso y ejercicio de poder u autoridad en espacios laborales y de trabajo. Este “existe para las mujeres de todas las clases, así como para las minorías de ambos sexos y mucha gente asume que las minorías (y especialmente las mujeres en minoría) son contratadas o ascendidas únicamente para cumplir con determinadas cuotas.” (Ribas, 2004, pág. 22) Estas formas de segregación vertical se encuentran enlazadas a la lógica de género dominante ya que la participación de las mujeres se concentra en los niveles más bajos de la jerarquía ocupacional, constituyéndose estos espacios de trabajo como poco estables y mal remunerados.

La distribución en la participación laboral de hombre y mujeres en las distintas ocupaciones se conoce como segregación laboral. En este sentido, cobra relevancia la forma en la cual se expresan los espacios laborales a las mujeres, puesto que “la distribución desproporcionada de mujeres y varones por sectores laborales específicos es un hecho constatable, que se evidencia a través de la calificación de masculino o femenino en tanto características atribuidas a bastantes trabajos. (Barbera, Ramos, Sarrío, & Candela, 2002, pág. 55). La concentración de mujeres u hombres en determinados espacios laborales en relación a los diferentes sectores de la economía, permite comprender cómo se expresa la segregación horizontal y la manera en que esta puede relacionarse con el rol que ha sido atribuido a la mujer en la sociedad. Por esto mismo la “segmentación ocupacional según género en el mercado de trabajo se expresa en la

concentración ocupacional de las mujeres en un conjunto reducido de ocupaciones que se definen como típicamente femeninas en términos culturales” (Arriagada, Realidades y mitos del trabajo femenino urbano en America Latina, 1997, pág. 23).

En este sentido, la segregación ocupacional según género contribuye a la experiencia que tanto hombres como mujeres puedan tener en el campo laboral, esta también puede ser considerada como una causa de discriminación e inequidad salarial por varias razones. “En primer lugar, la segregación reduce el salario de los trabajos típicamente femeninos debido a la multitud de mujeres existentes para ocupar un número reducido de puestos de trabajo. En segundo lugar, los empresarios basan el salario de los empleados en sus trabajos, es decir, los trabajos que son asignados a cada trabajador tienen establecida una escala de salarios, por lo que si los mejor pagados están destinados a los hombres (en concreto hombres blancos), se produce una diferencia salarial entre hombres y mujeres. (Ribas, 2004, pág. 25)

La participación de las mujeres en el campo económico y laboral, no se ve determinada exclusivamente por cuestiones culturales o sociales, en tanto mano de obra femenina, sino también la concepción de desvalorización de las capacidades de las mujeres según sexo. Por esto mismo, “el nivel relativo de los costos laborales según sexo no es el factor determinante de la presencia o ausencia de mano de obra femenina en las diversas categorías ocupacionales, dado que, entre otros factores, los ingresos percibidos por las trabajadoras son muy inferiores a los de los hombres. Tanto la segregación del trabajo en la familia y el mercado laboral, como la asignación de tareas y ocupaciones basada en el género constituyen una explicación más plausible de la discriminación laboral femenina.” (Arriagada, Realidades y mitos del trabajo femenino urbano en America Latina, 1997, pág. 18).

Así, la segregación ocupacional se presenta bajo varios términos, uno de ellos es el extra-domésticos, que como se mencionó con anterioridad, contribuye a la desigualdad en el trabajo dentro de esta esfera. “Las ocupaciones femeninas representan una menor proporción en el conjunto de las ocupaciones, con pocas oportunidades de ascenso, mayor movilidad e inestabilidad. Además, genera y refuerza una disparidad salarial por sexo y limita las condiciones de autonomía que el trabajo productivo potencialmente puede dar (Oliveira y Ariza en (Gómez, Huesca, & Horbath, 2017, pág. 164). Sin embargo, la permanencia de esta repercute no solamente en los espacios extra domésticos, pues la continuidad de la segregación entre trabajo doméstico y extra domestico limita la igualdad de condiciones en términos de acceso al trabajo remunerado, permitiendo que se refuercen los obstáculos para la participación de la mujer en el mercado del trabajo.

Las formas laborales que se crean a partir de la segregación laboral permiten el nacimiento de algunas consecuencias en cuanto al funcionamiento interno de los mercados laborales, así como también el pago de salarios laborales justos. “En primer lugar, dicha segregación afecta negativamente al funcionamiento de los mercados de trabajo debido a las rigideces que causa en la movilidad entre ocupaciones masculinas y femeninas. En segundo lugar, las mujeres ven perjudicados sus ingresos respecto a los hombres quedando menoscabada su condición social y económica que influye en el ámbito de la educación y de la formación profesional.” (Ribas, 2004, pág. 31) La desigualdad, en términos de segregación ocupacional es inminente “ya que incluye aspectos de la estratificación social en cuanto al poder, las cualificaciones y las ganancias. Todos estos factores están relacionados entre sí y pueden tomarse como indicadores de las ventajas o desventajas sociales (OIT en (Gómez, Huesca, & Horbath, 2017, pág. 162).

En este sentido, la existencia y permanencia de la segregación ocupacional alimenta las desigualdades de género en tanto “diferencias de ingresos, no solamente porque condiciona la elección de puestos de trabajo de las mujeres, sino porque condiciona las decisiones previas al mercado laboral, tanto de participación como de inversión en capital humano de las personas y de los hogares. Estos aspectos limitan el desarrollo del capital humano e imponen rigideces en los mercados laborales (Amarante & Espino, 2002, pág. 183).

La segregación ocupacional se comprende entonces como un constructo social que se ve alimentado por los diferentes contextos en los que se manifiesta. “La persistencia de la segregación ocupacional se explica por un conjunto de pautas culturales y sociales tanto en la familia como en la sociedad, que impregnan las conductas de los trabajadores y de los empleadores en el mercado laboral (Anker en (Amarante & Espino, 2002, pág. 167). Por lo anterior, es claro entonces que esto no repercute solamente en el sector económico, el mercado de trabajo o situación laboral y salarial de las mujeres, sino que también repercute en la percepción que se tiene de las mujeres en tanto participes del área económica. Entonces, se reconocen algunos efectos de esta en tanto que “la segregación se vinculan a la forma en que los hombres perciben la actividad económica de las mujeres, e incluso en la que las propias mujeres lo hacen, contribuyendo a la perpetuación de los estereotipos de género.” (Amarante & Espino, 2002, pág. 167) Ahora bien, las repercusiones de la segregación ocupacional que recaen de forma directa en las mujeres contienen efectos negativos “sobre cómo las ven los hombres y cómo se ven a sí mismas. Esto, a su vez, menoscaba la condición social y económica de la mujer y repercute, por lo tanto, en una larga serie de variables como las tasas de mortalidad y de morbilidad, la pobreza y la desigualdad de ingresos. (Anker, 1997, pág. 343)

En muchos sentidos la participación de las mujeres, mujeres urbanas más específicamente, en los diferentes ámbitos de la sociedad se ha visto restringida, pues como se exploraba en renglones anteriores, la forma en la que se comprende su participación se encuentra influenciada por factores culturales e históricos que siguen aún reproduciéndose socialmente repercutiendo en la individualidad de cada mujer. En este apartado se quiere discutir la forma en la cual la división ocupacional por género contribuye a la desigualdad entre hombres y mujeres, pensando también el término de igualdad y desde dónde puede ser comprendido en términos económicos.

A partir de lo revisado anteriormente, se puede reconocer que el mercado del trabajo se encuentra dividido por género, partiendo de la desigualdad entre hombres y mujeres, siendo ellas quienes transitan a través de condiciones menos favorables en comparación a los hombres. “Esta división del mercado de trabajo, según el género del empleado, expresa la diferencia de oportunidades que tienen que desempeñar las mismas ocupaciones, actividades, tareas y oficios.” (Gómez, Huesca, & Horbath, 2017, pág. 160). En este punto es fundamental poner de plano las formas en las cuales se puede presentar la discriminación, como lo expresa la Organización Internacional del Trabajo – OIT “discriminar en el empleo y la ocupación es tratar a las personas de forma diferente y menos favorable debido a determinadas características como el sexo, el color de la piel, su religión, ideas políticas u origen social, con independencia de los requerimientos del trabajo”. (Ribas, 2004, pág. 7)

### **1.3 Mujeres como fuerza de trabajo secundaria**

La idea de la mujer como fuerza de trabajo secundaria se estructura, en primer lugar, en torno a una concepción de familia nuclear en la cual “el hombre es el principal/único proveedor y la mujer es la principal/exclusiva responsable por la esfera privada (el cuidado doméstico y

familiar).” (Abramo, 2001). De tal manera, la inserción laboral de la mujer (cuando se lleva a cabo) suele considerarse como un aspecto secundario en su proyecto de vida, la constitución de su identidad y sus oportunidades. Lo anterior sucede en dos situaciones: “a) cuando el hombre (por definición el proveedor principal/exclusivo) no puede cumplir ese rol, debido a una situación de crisis económica, desempleo, disminución de sus remuneraciones, enfermedad, incapacidad temporal o definitiva u otro tipo de infortunios; b) cuando se trata de un hogar en el cual la figura masculina está ausente (por muerte, separación, etc.) y la mujer asume el rol de proveedora por falta de otra alternativa. (Abramo, 2001) Como consecuencia, la inserción laboral de la mujer es estimada como una labor complementaria o inestable: secundaria.

Como lo expone de forma continua el autor, las expresiones de la inserción secundaria de las mujeres en el mundo del trabajo se enumeran de la siguiente forma:

Tabla 3: Trabajo y Mujer, una labor secundaria.

<p><b>Trayectorias laborales inestables o interrumpidas</b></p>	<p>las mujeres entrarían al mercado de trabajo no por un derecho o necesidad propia, un proyecto personal de más largo plazo, sino por una “falla” del hombre en el cumplimiento de su rol de proveedor</p>
<p><b>Ingresos generados por el trabajo</b></p>	<p>da idea de que el mundo del trabajo (y las relaciones que en torno a él se constituyen) no es un lugar de constitución de identidad para las mujeres (o, como mínimo, es un lugar también muy secundario en ese proceso), y, mucho menos, de generación de prácticas asociativas, organizativas, colectivas. Esa imagen parece estar muy presente en ciertos sectores de la dirigencia</p>



	sindical masculina y puede tener consecuencias importantes en la práctica y la acción sindical
<b>Inserción secundaria, eventual, inestable</b>	altos costos indirectos (asociados a la maternidad y al cuidado infantil) y a un comportamiento laboral poco adecuado: altas tasas de rotatividad y ausentismo, bajo grado de compromiso con la empresa, imposibilidad de hacer horas extras, trabajar en turnos nocturnos y viajar, lo que justificaría la exclusión de las mujeres de ciertos puestos y funciones en la industria

Elaboración propia a partir de (Abramo, 2001)

“Si la función de proveedora familiar no es considerada parte de los roles de las mujeres, como sí lo es el cuidado de los hijos y las responsabilidades domésticas, se asume (sin necesidad de comprobar lo que se dice) que sus trayectorias laborales son inestables, muy sujetas y muy fuertemente subordinadas a los ciclos de la vida familiar. “ (Abramo, 2001)

Reflexionar, pues, la autonomía e independencia económica femenina conduce también a la consideración de distintas transformaciones y/o conflictos que esto genere, reconociendo, claro, dinámicas características que atañen a la realidad de la mujer, en este caso la mujer jefa de hogar. De tal forma, a partir de las transformaciones en las funciones económicas familiares se comprende un cambio transcendental en la dinámica familiar y en la forma de socialización dentro de esta, ya que “la transformación de la función económica que promueve la coparticipación femenina es fuente de duros conflictos. El más generalizado y actual hace referencia al descargo que el hombre hace de su obligación de cooperación dejando sola a la mujer en la cobertura de la función. Asume dos modalidades: la ya citada de cabeza económica femenina manifiesta y otra forma encubierta cuando la pareja no ha roto su convivencia. Mediante subterfugios o violencia, el hombre impone a la mujer el sostenimiento global, toma

su ingreso como “extrapersonal” y no coopera, o forzosamente colabora en pocos rubros.” (Gutierrez de Pineda, 1998).

Cabe resaltar que a partir de la existencia de acciones estatales, comprendidas desde la gestión de políticas públicas, proyectos estatales y distritales, ejercicio económico, entre otros, el papel de la familia cambia a nivel de su reconocimiento político pues se empieza a hacer relevante y trascendental dando paso al reconocimiento de fenómenos presentes en las familias, fenómenos tales como la recomposición interna, cambios en las relaciones, violencia intrafamiliar y rupturas. Sin embargo la atención se centra específicamente en la composición familiar y no en los contenidos de la monoparentalidad.

#### **1.4 Jefatura de hogar monoparental**

Sucesos económicos en Sur América “han obligado a los miembros del hogar y a las mujeres a convertirse en fuentes de ingresos para sus hogares, con el fin de poder subsistir, contribuyendo a fragmentar la relación que se había establecido entre mujer y hogar. Este cambio vino acompañado de nuevas figuras jurídicas como las del divorcio, la educación sexual y el reconocimiento de los derechos sexuales y reproductivos” (Uribe, 2007, pág. 84) Dicha fragmentación se desarrolla en el marco de relación mujer-hogar, donde se reducía la participación de la mujer en la sociedad determinándola como cuidadora del hogar, así solo llevaba a cabo sus actividades en el ámbito privado; por otra parte el hombre se caracterizaba por ser el proveedor económico disponiendo sus funciones fuera del hogar.

Cabe aclarar que los cambios en la estructura familiar se especifican a partir de lo siguiente, “cuatro funciones familiares son sin lugar a dudas las de más visible cambio: la económica, la sexo-reproductiva, la de socialización y crianza. (Gutierrez de Pineda, 1998) Estas

transformaciones van de la mano, definidas e interferidas por los demás cambios institucionales, siendo la función económica la que más transformaciones ha llevado a cabo.

Según como lo explica la autora en su texto, una de las principales características de estos sucesos es su temporalidad, pues son transformaciones que han venido consolidándose en un contexto específico, marcado por la globalización y el neoliberalismo, donde la mano de obra barata y la economía informal suelen estar relacionadas con el aumento de mano de obra femenina y a su vez, salarios bajos en comparación a los de los hombres. (Uribe, 2007)

De esta forma, el reconocimiento de las diferentes formas familiares conlleva un cambio en el ámbito institucional y legislativo, donde se lleva a cabo el reconocimiento de derechos y la construcción de vínculos, “entendidos como el conjunto de relaciones entre personas con capacidad de modificarse en el tiempo histórico y en el ciclo de vida familiar, para responder a diferentes necesidades familiares” (CEPAL, 2005. En (Uribe, 2007)

A partir de los cambios en la composición familiar, la academia, las legislaciones y los espacios públicos y privados ven la necesidad de postular conceptos que abarquen los nuevos tipos de familias, dando paso a conceptos tales como monoparentalidad, jefatura femenina, jefatura de hogar monoparental femenina, entre otros. De esta forma se “contempla la monoparentalidad como aquella (única) estructura familiar integrada por un progenitor y su progenie” (Barrón, 2001) Cabe resaltar que cada familia y hogar comporta una estructura diferente, también compuesta por una dinámica específica, y además responde a una forma particular de transformación frente a los cambios de la sociedad contemporánea.

De tal forma, el concepto de “hogar con jefatura femenina” hace referencia inmediata al creciente número de hogares sin hombres, resaltando algunas rutas de entrada a la monoparentalidad o causas precipitadoras de monoparentalidad. Estas contemplan la adopción,

régimen de acogimiento, el fin de la cohabitación con el cónyuge, decisión propia, el abandono conyugal, emigración, hospitalización, encarcelamiento, entre otras. (Barrón, 2001)

Así, es importante reconocer las diferentes definiciones encontradas en torno a la familia monoparental, jefatura de hogar y a la monoparentalidad, donde según Alberi (1988) la <<familia monoparental>> está formada por personas ‘solas’ con niños o jóvenes dependientes económicamente y socialmente a su cargo, entendiendo por personas solas a aquellas que no tienen pareja sexual estable con la que conviven, cualquiera que sea su estado civil” (Barrón, 2001, pág. 13) Por otro lado, “Naciones Unidas (1994) define monoparentalidad como variación de familia nuclear de un solo adulto, compuesta por una madre o un padre y uno o varios hijos” (Barrón, 2001, pág. 14) Comprendiendo lo anterior es posible reconocer la cualidad paterno-filial desde la cual se caracteriza la monoparentalidad, tomando como referencia la “composición familiar y no los contenidos de la monoparentalidad” (Barrón, 2001, pág. 14)

En seguida se expone la distinción entre núcleo, hogar y familia monoparental. “Almeda y Flaquer (1993) señalan la necesidad de diferenciar entre a) *núcleo monoparental*: el grupo monoparental en sí mismo, definido como la configuración formada por un progenitor (padre o madre) con alguno de sus hijo/as soltero/as; b) *hogar monoparental*: donde sólo reside ese núcleo monoparental y c) *familia monoparental*: grupo monoparental que puede formar un hogar monoparental independiente o integrarse en un hogar más amplio en el que residen otros núcleos o personas.” (Barrón, 2001, pág. 17)

Como lo expone Patricia Uribe en su texto, “Colombia, al igual que otros países de la región latinoamericana y del mundo, vive actualmente procesos de transición en la comprensión de las familias. Se ha roto con la exaltación del discurso dominante en la familia nuclear como modelo socialmente ideal. Estas transformaciones han obedecido y obedecen a múltiples

factores demográficos, culturales y socioeconómicos, que suscitan cambios permanentes.”  
(Uribe, 2007)

Por otro lado, la definición de jefatura de hogar se encuentra bastante problematizada y discutida, puesto que las definiciones ejercidas sobre este concepto cambian en función del contexto. De esta forma, la “jefatura declarada —que define como jefe o jefa del hogar a aquella persona reconocida como tal por los demás miembros—“ (Díaz, 2001) (García & De Oliveira, 2005), la anterior definición, es usada mayormente durante la realización de censos. Desde una óptica similar, “tradicionalmente las mediciones censales y de las encuestas de hogares han considerado dentro del núcleo conyugal al jefe de hogar como la persona reconocida como tal por los demás miembros del hogar, con cierta independencia respecto del proceso real de toma de decisiones y de la composición del aporte económico” (Arriagada., 2001, pág. 24)

Para comprender mejor lo anteriormente expuesto, es importante tener en cuenta que existen “algunas sugerencias para evitar el sesgo sexista de la definición de jefe del hogar distinguen jefatura femenina /masculina de facto o de jure (Gammage, 1998), ligando el concepto de jure al concepto habitualmente usado en censos y encuestas y el concepto de facto al que se determina por el mayor aporte de ingresos de la familia, encontrando interesantes relaciones entre jefatura femenina de hogar de facto y pobreza.” (Arriagada., 2001, pág. 25)

Ahora bien, también es posible considerar la jefatura monoparental:

Tabla 4: Jefatura monoparental

Principal responsable del grupo monoparental cotidianamente, con o sin el soporte adicional de otras personas/agentes.
--

• **Dimensión económica:** Principal (que no exclusivo) responsable en la gestión financiera de los ingresos y gastos necesarios para la supervivencia del grupo monoparental.

• **Dimensión legal:** Quien asume la guarda y custodia de la progenie (legalmente o en la práctica; progenitor custodio y residente).

• **Contenidos prácticos:** Quien posee mayor capacidad decisoria/responsabilidad sobre cuestiones

que afectan al grupo familiar y a la vivienda en su conjunto en la práctica cotidiana:

- Producción, consumo y distribución de bienes y servicios que se desarrollan en el ámbito doméstico y extradoméstico: alimentación, limpieza, mantenimiento físico del hogar; planificación de la estrategia de supervivencia del grupo monoparental.
- Control social de los miembros a su cargo: ejercicio de autoridad, supervisión directa o indirecta...
- Apoyo y asistencia en el desarrollo emocional y social de los miembros a su cargo: formación, socialización y cuidado ...

*Fuente: Elaboración propia a partir de (Barrón, 2001)*

El concepto de hogar con jefatura femenina hace referencia a un número creciente de hogares sin hombres, y como consecuencia presente entre los factores culturales, “se evidencian procesos como el impacto en la resignificación de nuevas feminidades, con rupturas y tensiones aun no resueltas, pero más centradas en la construcción de autonomía, de independencia y participación de la mujer en el campo laboral y educativo” (Uribe, 2007) Es pues que se lleva a cabo la ruptura del papel asignado a la mujer y a la familia en la sociedad.

Como lo menciona Sara Barrón, pensar entonces en las tipologías de familia permite un acercamiento menos reduccionista y flexible en cuanto a la concepción de la diversidad de

situaciones y procesos monoparentales. De esta forma, la necesidad de hallar una categoría que contuviera en ella misma un único tipo de configuración familiar conlleva a la definición correspondiente de monoparentalidad como “aquella (única) estructura familiar integrada por un progenitor y su progenie” (Barrón, 2001). Es importante hacer referencia no solamente a la composición familiar sino también a los contenidos mismos de la monoparentalidad, puesto que en ellos se determina una dinámica familiar específica conformada por escenarios, situaciones, causas y consecuencias de la monoparentalidad.

Así pues, en un principio se toman como referencia las rutas de entrada (Leete, 1978; Rowlingson, 1998. En (Barrón, 2001) o causas precipitadoras de monoparentalidad. Estas contemplan la adopción, régimen de acogimiento, el fin de la cohabitación con el cónyuge, decisión propia, el abandono conyugal, emigración hospitalización, encarcelamiento, entre otras. Por otro lado, uno de los asuntos problemáticos que trascienden al momento de llevar a cabo la definición de monoparentalidad es la forma en la cual se identifica el hogar y la familia, elementos disímiles pero confundidos o no referenciados. Es por esto que Barrón desarrolla una distinción entre núcleo monoparental, hogar y familia monoparental. Donde se define “a) núcleo monoparental: el grupo monoparental en si mismo, definido como la configuración formada por un progenitor (padre/madre) con alguno de sus hijos/as soltero/as; b) hogar monoparental: donde solo reside un núcleo monoparental; c) familia monoparental: grupo monoparental que puede formar un hogar monoparental independiente o integrarse en un hogar más amplio en el que residen otros núcleos o personas.” (Barrón, 2001) De esta manera se va consolidando una mirada más amplia respecto a la definición de monoparentalidad, que constituye además dimensiones y características múltiples que contribuyen a un mejor entendimiento de esta composición familiar.

También es importante resaltar que para llevar a cabo el concepto de familia monoparental con jefatura femenina se hace pertinente hablar acerca del jefe de hogar, entendiendo a este

como “la persona reconocida como tal por los demás miembros del hogar, con cierta independencia del proceso de toma de decisiones y de la composición del aporte económico.” (Arriagada, 2002) Así, es importante también considerar de forma simultánea las formas por las cuales se concibe la jefatura femenina/masculina de un hogar: “de facto y de jure (Gammage, 1998) ligando el concepto de jure al que se usa habitualmente en censos y encuestas y el concepto de facto al que se determina por el mayor aporte al ingreso familiar” (Arriagada, 2002)

El reconocimiento del Estado a estas nuevas formas de composición familiar y las necesidades que surgen en ellas ha encaminado a la formulación de leyes configuradas y respaldadas por la rama legislativa colombiana, a partir de las cuales se favorece a las mujeres que se encuentran en condiciones específicas. Es el caso de la Ley 1232 del 2008, desde la cual se expiden normas de apoyo de manera especial a la mujer cabeza de familia. Art.2: Para los efectos de la ley entiéndase por “Mujer Cabeza de Familia, quien siendo soltera o casada, ejerce la jefatura femenina de hogar y tiene bajo su cargo, afectiva, económica o socialmente, en forma permanente, hijos menores propios u otras personas incapaces o incapacitadas para trabajar, ya sea por ausencia permanente o incapacidad física, sensorial, síquica o moral del cónyuge o compañero permanente o deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros del núcleo familiar.” (Congreso de Colombia, 2008)

### **1.5 Cambios y permanencias**

La autora Yolanda Puyana en su libro ‘Padres y madres en cinco ciudades colombianas: Cambios y permanencias’ (2003) hace referencia a dos términos desde los cuales enmarca su proceso de investigación: Cambios y permanencias, consolidándolos a partir de una base teórica que permite su comprensión desde la postulación de tres tendencias: Tendencia tradicional, tendencia a la transición y tendencia a la ruptura.



Para lo anterior, Puyana define el término *tendencia* como una relación entre relaciones y prácticas, donde esta se analiza a partir de lo común en medio de la diversidad, permitiendo así caracterizar roles o representaciones de los sujetos. En este sentido, comprender una tendencia como un instrumento analítico remite a la identificación de permanencias o alteraciones respecto a una serie de concepciones o prácticas que se consideran propias del sujeto/a en cuestión. (Puyana, 2003)

Partiendo de lo anterior, se expondrá la explicación de cada tendencia propuesta por la autora para identificar cómo se pueden comprender los términos *cambios* y *permanencias*.

Para Puyana, la *tendencia a lo tradicional* se caracteriza por una resistencia al cambio, se conservan ideas y prácticas pasadas. En este sentido, es posible entender esta tendencia a partir de lo que permanece, calificando lo anterior a partir de la diferencia de ideas y prácticas innovadoras “o formas de pensar y sentir consideradas modernas” (Puyana, 2003).

Bajo la misma línea emprende la definición de *tendencia a la transición*, en esta, según la autora, logran agruparse aquellas narraciones que expresan “un resquebrajamiento de las relaciones paterno, materno y filiales de tipo tradicional, con relaciones de poder diferentes entre sexos, a la vez que se modifican representaciones sociales sobre el deber ser del padre o la madre” (Puyana, 2003, pág. 61).

Para lo anterior, la autora se remite a Norbert Elías, donde el en su libro la revolución de los padres y otros ensayos, nos extiende su explicación sobre la transición. Es pues que esta “obedece a que características anteriores de socialización se reproducen a la vez que cambian y a un se mantienen” en medio de otras formas más recientes, más igualitarias, se encuentran simultáneamente, y ambas formas suelen mezclarse incluso en las familias” (Elías en (Puyana, 2003). Por esto, esta tendencia se conforma por quienes cuestionan o vivencian cambios en las

representaciones y prácticas, o entre las formas como se asumen las distintas funciones dentro del ámbito familiar.

Finalmente, la categoría *ruptura* nos lleva a una oposición frente a lo transmitido. Para esto mismo, de forma similar a lo anterior, nos remitimos a Giddens, quien comprende la ruptura como “ una actitud propia de la modernidad reciente, en la cual se conjuga una relación con el tiempo, un espacio globalizado y cambiante, la pérdida de ideas fijas o preestablecidas, la necesidad de pensar a cerca de la cotidianidad, ilustrarse con las ciencias e innumerables inquietudes que conllevan al riesgo como una constante de reflexión de la persona sobre lo sentido de sus vidas” (Giddens en (Puyana, 2003, pág. 65).

Entonces es posible relacionar la ruptura con la construcción de relaciones diferentes dejando de lado la persistencia de modelos fijos o rígidamente establecidos. Así, esta tendencia se caracteriza por la incorporación de elementos y prácticas diferentes e innovadoras en sus representaciones y prácticas.

## **CAPITULO II. Nuestro Plan es la igualdad**

### **2.1 Plan de Igualdad de Oportunidades para la Mujer.**

“En la época en la que yo comencé aún vivía Orlando Fals Borda. Nosotras éramos mujeres comunales, yo era presidenta de la Junta de Acción Comunal de un barrio vulnerable en la localidad de Engativá, y había otra mujer presidenta: Isabelita. Ella era la presidenta comunal de la localidad de Teusaquillo. Entonces estuvimos con Isabelita en un proceso que hizo el IDPAC, en esa época era Departamento Administrativo de Acción Comunal, y ella y yo estuvimos en varios encuentros llevando la voz de las mujeres comunales. En aquel encuentro estuvimos hablando junto al maestro Fals Borda, y lo que él nos decía era: *“eso que están haciendo es muy importante, siempre y cuando se traduzca en una política pública, y siempre y cuando ustedes no se desvíen de la parte comunal”*. (Lilian Yolanda López. Representante al Consejo Consultivo, localidad de Chapinero)

Es así como Lilian Yolanda inicia contando cómo tantas mujeres, de distintas localidades, de organizaciones políticas y organizaciones sociales en Bogotá empiezan por organizarse y establecer espacios de diálogo para la construcción de lo que posteriormente tomaría por nombre Política Pública de Mujer y Equidad de Géneros de Bogotá - PPMYG.

Hacia el año 2001, durante el periodo de administración distrital de Antanas Mockus se da inicio a un acercamiento con las mujeres de Bogotá, el propósito de esto era invitar a las organizaciones de mujeres a participar de la construcción del Plan de Igualdad de Oportunidades para la Equidad de Género (PIOEG), proponiendo así llevar a cabo, en primera medida, el instrumento de la política pública, y posteriormente la creación de la misma. Al

mismo tiempo se desarrollaban procesos de participación social y comunitaria de las mujeres quienes incidían en las localidades de Bogotá por el reconocimiento.

La invitación del alcalde electo para ese momento se extendió y materializó ejecutando un evento en donde se reuniría un grupo de aproximadamente cuarenta mujeres, mujeres diversas: entre ellas mujeres académicas, mujeres comunales, mujeres en condición de prostitución, mujeres sindicalistas, mujeres que trabajaban en cárceles, mujeres de distintos estratos y condiciones socio económicas, mujeres indígenas, afrodescendientes, entre otras y así intercambiar sus voces, compartir y conocer cuáles eran sus necesidades como mujeres, todas juntas en el salón Oval de la Universidad Nacional de Colombia, en Bogotá. Estas conversaciones prolongadas, de trabajo conjunto y diálogos casi inacabables fueron el cimiento para la construcción del Plan de Igualdad de Oportunidades.

El origen del Plan de Igualdad de Oportunidades se da gracias a la formulación participativa del mismo a partir de las experiencias y trabajo ejecutado de forma interinstitucional en diálogo con los distintos sectores de la sociedad civil. La apertura al debate de su posible contenido, la exposición y reconocimiento de necesidades, intereses, demandas y prioridades de las mujeres fueron los ejes fundamentales que encaminaron la edificación de consensos y prioridades que guiarían las acciones siguientes.

Durante el periodo marzo 2004 - agosto 2005 se realizan nueve encuentros de la ‘Mesa Diversa de Mujeres’, este fue un espacio de encuentro de representantes de organizaciones de mujeres de la ciudad de Bogotá, mujeres de diversas localidades, organizaciones sociales, entidades y del sector académico. Juanita Barreto, quien para ese momento era la encargada de la oficina de asuntos de mujer y género de la alcaldía comentaba: “estamos en ese proceso, definiendo políticas, estrategias, proyectos y mecanismos de acción institucional, comunitaria y organizacional que contribuyan a la garantía y protección de los derechos de las mujeres y a

la eliminación de todas las formas de violencia y discriminación contra ellas.” (Barreto, 2006, pág. 36) En este punto es relevante reconocer la participación activa de la ciudadanía, pues tanto mujeres como hombres fueron partícipes de estos espacios que convocaban al aporte de propuestas y elementos para la definición de prioridades.

Este instrumento se lleva a cabo a partir del **Acuerdo 091 del 2003**, *Por el cual se establece el Plan de Igualdad de Oportunidades para la Equidad de Género en el D.C. y se ordena su formulación, ejecución, evaluación y seguimiento*. Respaldado por la **Ley 823 de 2003** *Por la cual se dictan normas sobre Igualdad de Oportunidades para las Mujeres-Congreso de Colombia*. Este acuerdo es desarrollado por la Secretaría de Integración Social, liderada en ese momento por Ángela María Robledo. “Su estructura, componentes y contenidos concitan la acción del conjunto de entidades que conforman la Administración Distrital y comprometen a otras entidades del sector público y privado, del sector solidario, de la academia y a las organizaciones sociales, representadas todas ellas en el Consejo Distrital de Política Social, en un ejercicio de corresponsabilidad imprescindible para que la igualdad de oportunidades sea una realidad.” (Juanita Barreto, 2005, pág. 9)

La participación activa y diversa de los distintos actores dentro de este proceso ha sido el punto inicial en términos de construcción de espacios de diálogo, interacción e intercambio de saberes y necesidades referentes al tema de mujer y equidad de género, “esa pretensión está sustentada en el fomento de la participación social, económica y cultural de las mujeres en las instancias de decisión local, distrital, nacional e internacional.” (Barreto, 2006, pág. 36) Sin embargo, fue el Distrito quien lideró de forma concreta la formulación y la recepción de las iniciativas para la construcción de la Política. Fueron los entes institucionales, quienes a partir de lo pactado toman las riendas del camino a la formulación, sin dejar de lado los grupos y organizaciones de mujeres que se constituían poco a poco como uno de los entes evaluadores de la política.

En este sentido, la formulación del Plan de Igualdad de Oportunidades se fundamenta a partir de tres estrategias: Institucionalización, Transversalización e Interlocución, siendo estas imprescindibles para la construcción colectiva de los alcances que se propone el Plan de Igualdad de Oportunidades y Equidad de Géneros. “Si no van estas tres dimensiones con los procesos que las sustentan de la manos, cada una por su lado pierde su sentido” (Barreto, 2006, pág. 37)

- **Institucionalización:** Se propone para la creación e incorporación de una instancia encargada de regir el enfoque de género en Bogotá. Para este momento ya se proponía la creación de la Secretaría de Mujer y Género, propuesta que fue rechazada considerándose inviable en tanto aspectos técnicos como presupuestales. Por otro lado, dentro de la Institucionalización también se propone fijar puntos focales de acción tanto a nivel central como descentralizado de los sectores que componen la Alcaldía Mayor de Bogotá. Lo anterior tenía como objetivo articular, impulsar y llevar a cabo el seguimiento del PIOEG en Bogotá.
- **Transversalización:** En esta estrategia se acuñan la formulación y articulación de las demandas de las mujeres en tanto que existía la necesidad de incorporar el enfoque de mujer y género dentro de todos los programas, planes, proyectos e instituciones del Distrito. De igual manera, se pretendía construir un lazo estrecho que vinculara de forma tácita el Plan de Igualdad de Oportunidades y Equidad de Género con los Planes de Desarrollo Distrital y los Planes de Desarrollo a nivel local.
- **Interlocución:** El objetivo de esta estrategia es hacer más cercano el intercambio, la interacción y el debate de las demandas y alternativas propuestas por las mujeres. Como se mencionó anteriormente, la intervención de la ‘Mesa Diversa de Mujeres’ es un eje

fundamental en el ámbito de participación, pues es el escenario en donde se discuten amplia y abiertamente las apuestas, retos, necesidades y diferencias de las mujeres frente a la formulación de la Política Pública de Mujer y Género.

Pensar en la formulación del PIOEG enmarcado en 3 estrategias que permitirían su ejecución condujo también a concebir los posibles retos que tendría su aplicación, pues si bien es cierto aunque el Plan estuviese resguardado por una ley (cual) y un acuerdo, la aprehensión del mismo en términos de institucionalización podría verse mermada. Así mismo, era fundamental comprender que este proceso no se realizaba de forma aislada, pues cada escenario de participación política se encontraba relacionado de forma directa en tanto participación de incidencia política de las mujeres, así como también en términos de disposición institucional y distrital.

Juanita Barreto durante el encuentro realizado en Bogotá sobre Instancias rectoras (2005) comenta al respecto que “institucionalizar solo por institucionalizar no se estaría haciendo nada, porque lo que no queremos es una institución que reproduzca las desigualdades. Transversalizar, ya lo dijo muy bien mi colega, puede correr el riesgo, de hecho lo corre, que sea como Dios, que está en todas partes pero no se ve, nadie la ve” (Barreto, 2006, pág. 37).

En cuanto a la Transversalización del Plan de Igualdad de Oportunidades, como estrategia, se adopta en el marco de la Plataforma de Acción de Beijín teniendo como objetivo lograr la transversalidad de género frente a la construcción de las Políticas Públicas, programas y proyectos de gobierno. Se adopta esta estrategia “porque lo que se ha evidenciado en términos de las Políticas Públicas es que existen dos maneras de alcanzar la igualdad. Una es a través de los Planes de Igualdad de Oportunidades, que lo que hacen básicamente es identificar dónde hay brechas de desigualdad, y hacer acciones para eliminar esas brechas” (Catherine Niño, SDM, PP).

Luego de hacer una lectura rigurosa de los propósitos y metas del Plan de Desarrollo Social, Económico y de Obras Públicas 2004-2008, ‘Bogotá Sin indiferencias’, se evidencia que el PIOEG ha sido estructurado desde un Enfoque basado en Derechos Humanos (EBDH), enfoque que se comprende como un “marco normativo que define los estándares mínimos que se deben considerar al valorar las condiciones de vida de las personas. Además, es un marco metodológico que establece hacia dónde se deben dirigir los esfuerzos que se llevan a cabo para promover el bienestar. Este marco de referencia, define como meta de cualquier iniciativa, la plena realización de los derechos humanos” (Fernández & Vargas en (Veduría Distrital, 2017, pág. 5). En este sentido, el Enfoque basado en Derechos Humanos además de contribuir como marco conceptual y metodológico, este “desde un punto de vista normativo se fundamenta en estándares internacionales de Derechos Humanos y desde un punto de vista operativo, se dirige a promover, proteger y hacer efectivos los derechos humanos (...). Este enfoque describe las situaciones no en términos de necesidades humanas o de desarrollo, sino en términos de derechos, y sus correlativas obligaciones”. (Romero, 2011, pág. 229) Por lo anterior, las acciones que se implementen y dirijan a la promoción y protección de los derechos humanos, están sujetas y deberán ser orientadas a los principios básicos que definen los derechos humanos: Universalidad, no discriminación e igualdad, participación, interdependencia de derechos, y responsabilidad.

Por otro lado, se expone en el PIOEG una serie de artículos y lineamientos desde los cuales se rige este mismo, así el artículo segundo define este instrumento como un puente que permite la relación entre las acciones a realizar desde el ámbito institucional así como los alcances que se propone, pues “facilita el diseño de las políticas públicas del Distrito Capital, dentro del marco de la equidad de género, y como un conjunto de acciones de igualdad interrelacionadas, orientadas a reducir y combatir la desigualdad existente entre hombres y mujeres” (Juanita



Barreto, 2006, pág. 83). Trazando de esta manera una ruta específica en su ejecución y aplicación.

Posteriormente a la consolidación del Plan de Igualdad de Oportunidades para la Equidad de Género se da inicio a múltiples procesos políticos en cada una de las localidades: “yo empecé a asistir a un espacio de la Alcaldía (Alcaldía Local de Engativá) que lideraba una edilesa, este espacio se denominaba “*Mujeres de los Miércoles*” en Engativá. Allí llegó Marta Buriticá quien fue invitada por Aida Marina Aguirre, mujer lideresa. Marta Buriticá nos dijo que iban a hacer procesos, que estaban haciendo una Política Pública, que ya había un Plan de Igualdad, que era muy importante que lo conociéramos, que ese Plan de Igualdad consistía en 6 derechos.”

(Lilian Yolanda López)

Los derechos con los que contaba para ese entonces el PIOEG eran los siguientes:

1. Derecho a una Vida Libre de Violencias
2. Derecho a la Participación y Representación de las mujeres
3. Derecho al Trabajo en condiciones de Igualdad y Dignidad
4. Derecho a la Salud Plena
5. Derecho a la Educación con Equidad
6. Derecho a una Cultura libre de Sexismos

Lilian Yolanda comparte que después de acercar a las mujeres al Plan de Igualdad de Oportunidades y Equidad de Género, se establecen procesos de formación y sensibilización liderados por la Organización Humanizar, la cual estaba compuesta por mujeres del Movimiento Nacional de Mujeres. Dicha formación consistía en comprender cómo las mujeres desde el cuerpo son y se conciben como sujetas de derechos. Para esto fue fundamental que cada una de las participantes del proceso formativo se pensase dentro del territorio que habitaba

y reflexionara sobre el cómo se hacían ciudadanas. Dicho proceso formativo contaba con varios módulos, y el contenido de cada uno de ellos proponía un acercamiento al territorio y al concepto de identidad, para así desembocar en la exploración de cada uno de los derechos priorizados para las mujeres en el Plan de Igualdad de Oportunidades y Equidad de Género.

La importancia de lo anterior se consolida a partir de la continuidad de este proceso de formación, puesto que muchas de las mujeres participantes se convirtieron en mujeres multiplicadoras en cada una de las localidades que habitaban, compartiendo así el conocimiento adquirido y el contenido del PIOEG, como herramienta y cimiento de la PPMYG. El diálogo entre procesos nutría sobre la marcha la base desde la cual se construían dichos caminos pues “en la base de esos procesos está la interlocución, que realmente es la que ha sustentado y la que ha hecho posible este ejercicio, y que necesita por lo tanto fortalecerse a través de mecanismos que promueven la comunicación entre la Administración Distrital y el movimiento social de mujeres. Propender por el reconocimiento de ese movimiento social supone también el fortalecimiento de la participación de los grupos, asociaciones, organizaciones y redes del movimiento social de mujeres en la formulación, el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdades y la PP. “ (Barreto, 2006, pág. 38)

## **2.2 Memoria de la incidencia política de las mujeres en cada administración distrital: demandas y avances.**

Para el año 2003, los procesos políticos internos de cada una de las localidades permitieron consolidar los Subcomités Operativos de Mujer y Género, instancias de participación de las localidades para las mujeres desde las cuales se avanzaba en el trabajo incidente al interior de la ciudad. Previamente a las elecciones para la administración distrital, las mujeres

participantes de los Subcomités Operativos son llamadas para establecer un diálogo con los candidatos a la alcaldía, a la vez al interior del Polo Democrático Independiente se forma una alianza de mujeres que tenían como objetivo lograr la incidencia para que los candidatos incluyeran en cada uno de los programas de gobierno y en el Plan de Desarrollo la agenda de género.

*“Ese colectivo fue el que inicio el trabajo de pensar en el tema de la mujer, de pensar las prioridades y dificultades y negoció con el Alcalde que eso fuera posible. (...) Parte de ese colectivo es el que ya en la oficina se sienta y redacta el proyecto de institucionalizar el Plan de Igualdad y hace que una entidad del Distrito lo financie”*  
(Ardila, 2006, pág. 85)

Además, se solicitaba de forma expresa el compromiso efectivo del candidato frente a los asuntos y la agenda de género a nivel distrital. “El cumplimiento de estos puntos condicionó el apoyo de las mujeres a la campaña de Luis Eduardo Garzón.” (Fuentes, 2009, pág. 150)

### **Bogotá sin Indiferencia 2004-2008**

Quien acogió de forma concreta el pedido realizado por las mujeres fue el candidato a la alcaldía Luis Eduardo Garzón, candidato que fue electo. Así, el periodo administrativo distrital de Luis Eduardo Garzón, se ve caracterizado en primera instancia por la apertura de una oficina asesora anexa a la oficina principal del Alcalde Mayor de Bogotá, aquella era la oficina de Mujer y Género la cual fue dirigida por Juanita Barreto los primeros años y luego, también, por Marta Buritica.

*“Cuentan las mujeres, que eso era una oficina ahí al lado de Lucho, entonces llegaba ahí la montonera de mujeres hasta que él dijo ¡no! y le tocó a Juanita abrir el camino,*

*empezar ya la consolidación de manera institucional de todo lo que iba a ser la Política Pública de Mujer y Género y el Plan de Igualdad de Oportunidades.”(Patricia Teusaquillo)*

A partir de esta gestión, y de los logros alcanzados, nacen nuevas necesidades. De esta forma se da apertura a la primera Casa de Igualdad de Oportunidades para la Mujer, la Casa Matriz, ubicada en la localidad de la Candelaria.

En la Casa Matriz se encontraba la oficina de Juanita Barreto y también la oficina de Marta Buriticá. Además, la Casa también contaba con seis mujeres, cada una de ellas era representante de cada uno de los derechos priorizados por el PIOEG, algunas auxiliares y una persona encargada de comunicaciones. Para ese momento, el trayecto andado habría traído bastantes frutos, pues las acciones planteadas en el Plan de Igualdad de Oportunidades y Equidad de Género empezaron a desarrollarse. Vale la pena aclarar que el PIOEG estaba conformado por 122 acciones, cada uno de los 6 derechos contaba con sus respectivas acciones a realizar.

Así, el periodo de *Bogotá sin indiferencia (2004-2008)* estuvo contenido de innumerables demandas por parte de las mujeres, quienes a partir de su inagotable insistencia y actividad política lograron visibilizar las necesidades de las mujeres para ese momento. De esta manera se lleva a cabo la creación del programa llamado ‘*Bogotá sin indiferencia con las mujeres*’ incluido en el Plan de Desarrollo Distrital, el cual recogía las demandas de las mujeres, demandas que se concentraban de la siguiente manera:

1. Incorporar los derechos de las mujeres en los Planes de Desarrollo Distrital, y en los planes locales.
2. Formular, poner en marcha, hacer seguimiento y evaluar el Plan de Igualdad de Oportunidades.
3. Crear una instancia rectora de la Política Pública de Mujer y Géneros.

4. Establecer una casa matriz y seis casas filiales para el aprendizaje de la igualdad.
5. Justicia con Equidad y Enfoque de Género.
6. Avanzar en la eliminación de todas las formas de violencia contra las mujeres.

*(Tomado de: Ayuda-Memoria Incidencia Política de Organizaciones de mujeres DC, 2204-2008/2008-2012/2012-2016.*

*Bogotá Humana, 2015)*

Es fundamental reconocer el ahínco de las mujeres, que a partir de su participación política lograron, en este periodo de gobernanza de Luis Eduardo Garzón, avances necesarios e imprescindibles frente a lo formulado en el Programa ‘*Bogotá sin indiferencia con las mujeres*’. Uno de los primeros logros alcanzados es la incorporación de la perspectiva de género en el Plan de Desarrollo, esto “constituye una experiencia exitosa de negociación del movimiento feminista y de los grupos organizados de mujeres con el gobierno” (Fuentes, 2009, pág. 150).

Por otro lado, logran considerarse los lineamientos de la Política Pública de Mujer y Géneros, junto a la formulación de los objetivos de institucionalización del Plan de Igualdad de Oportunidades incluidos en el Plan de Desarrollo Bogotá Sin Indiferencia. Por otro lado, la consolidación del Programa con Igualdad de Oportunidades, donde se priorizan 6 derechos a las mujeres de la ciudad de Bogotá. En seguida, la formulación colectiva y participativa del Plan de Igualdad de Oportunidades para la Equidad de Género en el distrito capital (2004-2016) y la creación del Programa Distrital de Justicia de Género. También las directrices para llevar a cabo un lenguaje y comunicación libres de sexismo, racismo y discriminación dentro de la formulación de cada uno de los planes, programas y proyectos.

Y finalmente, uno de los logros más importantes, siendo el inicio de un trayecto que hasta el día de hoy es transitado: el establecimiento de las primeras Casas de Igualdad de Oportunidades en 7 localidades de la ciudad.

<b>Casa de Igualdad de Oportunidades (CIO), Localidad</b>	<b>Cobertura</b>	<b>Fecha de creación</b>
Casa Matriz/La Candelaria	Candelaria y Santa Fe	2004
CIO Ciudad Bolívar	Ciudad Bolívar	2005
CIO Bosa	Bosa	2006
CIO Suba	Suba	2006
CIO Sumapaz	Sumapaz y Usme	2006
CIO Kennedy	Kennedy y Antonio Nariño	2007
CIO Engativá	Engativá	2007

Tabla 1: Casas de Igualdad de Oportunidades para la Mujer

*(Elaboración propia a partir de:*

*Secretaría Distrital de la Mujer, Página Oficial)*

Uno de los principales objetivos de las Casas de Igualdad de Oportunidades para la Mujer (CIOM) era consolidarse como escenarios de discusión que permitieran posicionar los derechos de las mujeres dentro de la agenda no solo Distrital sino también local. “Lo que se hacía ahí

eran procesos de sensibilización, se hacía un seguimiento a las acciones de las alcaldías locales en los derechos de las mujeres” (Catherine Niño. SDM. PP).

La experiencia frente a la creación y apertura de las Casas de Igualdad no se puede caracterizar como un unísono, pues al encontrarse la convergencia de las diferentes ópticas y voces de los y las diferentes actores que participaron de este proceso permite visibilizar el eco en las acciones de las mujeres que en el camino permitían la incidencia por el reconocimiento del proceso mismo. Por un lado Juanita Barreto comenta que las CIOM surgen como un espacio que en su práctica permitía comprender y hacer seguimiento a las acciones locales:

*“Estos laboratorios de experiencias que realizan en la práctica la equidad entre los géneros, se van a nutrir del componente interinstitucional y organizacional como los procesos que los van a acompañar. Ese establecimiento de las casas espera contar también con procesos de hermanamiento donde podamos a nivel local hacer seguimiento al significado y al aporte de estas en el desarrollo y en la sustentabilidad de la instancia rectora” (Barreto, 2006, pág. 37).*

Sin embargo, a pesar de que en sus inicios las Casas de Igualdad estuvieran a cargo del IDPAC, junto a la Gerencia de Mujer y Género del Distrito, estos espacios nacen a partir de una solicitud explícita por parte de las mujeres:

*“Porque también esas casas no fue que surgieran porque sí. Eso fue desde el movimiento social de mujeres que comienzan a abrir y a hacer visibles las necesidades de las mujeres en los territorios, desde lo popular y lo barrial, desde quienes conocemos y caminamos el territorio” (Alibe Linares. SantaFe).*

De esta manera, es posible evidenciar uno de los elementos más importantes en este proceso: la incidencia de las mujeres en la agenda pública para la creación de las Casas de Igualdad, siendo estas una herramienta de territorialización de la Política Pública y desde las cuales se

lleva a cabo la implementación de las acciones contenidas en el Plan de Igualdad de Oportunidades y Equidad de Género. También se logró que desde las Alcaldías locales se destinaran recursos para la realización de proyectos dirigidos a las mujeres. El contenido de estas acciones y las que se aproximaban no era solamente institucional puesto que la participación e incidencia de las mujeres, las dinámicas sociales y los procesos políticos contribuyeron al enlace de acciones que seguirían ejecutándose.

### **Bogotá Positiva 2008-2012**

Para el periodo de administración distrital 2008-2012, *Bogotá Positiva* encabezado por el alcalde electo y luego destituido Samuel Moreno, las mujeres aun en su proceso organizativo, continúan en un constante diálogo con los entes institucionales del Distrito, pues si bien es cierto ya se habían alcanzado algunos logros en materia de Igualdad, aún faltaban muchos otros por visibilizar y alcanzar. De esta manera, el camino trazado por las mujeres en Bogotá continuaba, las necesidades y demandas se sumaban a un innegable sentimiento de lucha por posicionar el tema de mujer y género en tanto igualdad de condiciones en los diferentes ámbitos que convocan a la participación directa de las mujeres.

Por esto mismo el programa *Bogotá Positiva con las Mujeres* se ve contenido de las siguientes demandas realizadas por las mujeres, manifestando como menester la recepción de las mismas. En primera instancia, las mujeres expresan la necesidad por la creación de condiciones sociales e institucionales que contribuyeran a la garantía del ejercicio de sus derechos. También, se hace expresa la exigencia de las mujeres por ver el cumplimiento de los compromisos establecidos en el Plan de Igualdad de Oportunidades en la *Bogotá Positiva*. Sin embargo, aunque indiscutiblemente el alcalde electo acató lo dispuesto en el PIOEG, para



llevar a cabo su gestión era menester contar con la asignación de recursos distritales y locales, es decir designar presupuestos sensibles al género. Para esto mismo, se lograron ejecutar espacios de participación en el IDPAC los cuales se consolidaron como una experiencia de presupuestos participativos.

Por otro lado existía, y existe sin lugar a dudas, la necesidad de garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencias, a una vida libre de racismo y todo tipo de discriminaciones, por esto mismo, a partir de la gestión colaborativa entre mujeres e institucionalidad, se lleva a cabo la normatividad para la adecuación del modelo de gestión frente a las violencias contra las mujeres en el Distrito Capital, a partir de lo cual se establece el **Acuerdo 370 del 2009: *Lineamientos para la formulación de la Política Pública a favor de las víctimas de graves violaciones de los derechos humanos, delitos de lesa humanidad y crímenes de guerra.*** Así como también se formula el **Acuerdo 371 de 2009: *Lineamientos para la garantía de los derechos de las poblaciones LGBT y sobre identidades de género y orientaciones sexuales.*** (Bogotá Humana, 2015) De esta manera, se efectúa una de las peticiones realizadas que se condensaba en el reconocimiento de la diversidad y las diferencias de las mujeres.

En esta misma línea otro de los alcances logrados fue la ejecución de la normatividad que brindaría las directrices para comprometer a las instituciones distritales al uso del lenguaje incluyente y libre de sexismos a partir del **Acuerdo 381 del 2009: *Uso del lenguaje incluyente, establece la obligatoriedad del mismo en los documentos oficiales.***

Para este momento era fundamental reconocer la importancia de llevar a cabo un seguimiento y la evaluación del PIOEG, hechos que desencadenaron el ajuste del Plan. Esto permitió no solamente que se sostuviera los parámetros institucionales alcanzados durante la anterior administración distrital sino también que se incluyeran el Derecho a la Paz y el

Derecho al Hábitat y la vivienda dando paso a la priorización de 8 derechos dentro del Plan de igualdad de Oportunidades y Equidad de Género, siendo esto acompañado por el enfoque de derechos y el enfoque de mujer.

Respondiendo a las demandas de las mujeres se logra el fortalecimiento y consolidación de las 7 Casas de Igualdad de Oportunidades pero además se lleva a cabo la creación de otras más. En total las Casas de Igualdad de Oportunidades se establecen en 16 localidades de la ciudad de Bogotá, acción que evidenciaría la formalización de las estrategias propuestas para la Política Pública de Mujer y Equidad de Género, primordialmente la estrategia de Territorialización. A la par, nacen dos Casas Refugio para mujeres víctimas de violencia.

En primordial recordar las palabras de Lilian Yolanda, quien comentó desde el inicio de la entrevista realizada, que este proceso y camino que venía construyéndose desde años atrás a la par con otras mujeres permite la visibilización de resultados y respuestas a muchas preguntas que parecían inconclusas. Los diálogos, reuniones, convenios y debates llevados a cabo entre las mujeres y los sectores del distrito desembocaron, finalmente, en el **Decreto 166 del 2010**: El cual adopta la Política Pública de Mujer y Equidad de Género en Bogotá. La promesa por crear la PPMYG se había transformado en este punto, pues luego de su creación, quedaba la tarea de seguir cimentando el camino construido.

Para el año 2011, se lleva a cabo una coalición gracias a la participación del Consejo Consultivo de Mujeres, quienes de manera conjunta con distintas organizaciones de mujeres de Bogotá y la “Alianza pro- Secretaría de las Mujeres”, se realiza el Foro: “Las mujeres preguntamos, proponemos y elegimos” con el fin de desarrollar procesos de incidencia política de las mujeres en Bogotá para así demandar la incorporación de las necesidades, derechos e intereses de las mujeres en los planes de gobierno distritales de las y los candidatos a la alcaldía de Bogotá (Secretaría Distrital de la Mujer, 2015) En este sentido, las mujeres en dialogo con

cada candidato/a se disponen a la proposición de propuestas, las cuales se verían respaldadas por compromisos que realizarían los candidatos, estos mismos, como consecuencia de la participación de las mujeres y la relevancia de los temas abordados fueron firmados para ser cumplidos por el siguiente alcalde.

### **Bogotá Humana 2012-2016**

Posteriormente se lleva a cabo el cambio de administración distrital. Gustavo Petro, quien para ese momento sería electo como alcalde mayor de Bogotá por la Bogotá Humana (2012-2016) se encontraba con varios retos a asumir, pues las mujeres, con su lucha imparable, continuaban la manifestación de necesidades y demandas que el alcalde debía reconocer partiendo de la ejecución de acciones que permitieran avances en términos de la Política Pública de Mujer y Equidad de Género, así como también en dar continuidad a los distintos procesos y proyectos que ya venían desarrollándose.

Una de las principales demandas a la cual el alcalde electo debía hacer frente era la sostenibilidad de la Política Pública de Mujer y Equidad de Género, es decir, permitir su continuidad tanto en términos legislativos, como en creación y ejecución de acciones favorables para el goce efectivo de los derechos por parte de las mujeres. También se solicitaba el fortalecimiento de la estrategia de Territorialización garantizando el funcionamiento de las Casas de Igualdad de Oportunidades en las 20 localidades de la ciudad, así como también la creación de siete casas refugio para mujeres víctimas de violencia. (Secretaría Distrital de la Mujer, 2015)

Por otro lado, se reconocía como fundamental la transversalización de la Política Pública de Mujer y Equidad de Género en todas las entidades locales y distritales, para llevar a cabo el

reconocimiento y fortalecimiento del proceso que se estaba ejecutando en relación a la igualdad y equidad dentro de los diferentes sectores del distrito. En esta misma línea, las mujeres demandaban presupuestos distritales y locales conforme la garantía de los derechos de las mujeres. Finalmente, pero no menos importante, las mujeres, en vista de los sucesos de violencia que se desencadenaron en los años anteriores reclaman el fortalecimiento del programa Justicia de Género, seguido de la creación de la Secretaría Distrital de la Mujer.

Uno de los logros alcanzados por las mujeres a partir de la exposición de sus demandas fue el Programa Bogotá Humana con las Mujeres, donde las metas, objetivos y presupuestos debían estar incluidos en el Plan de Desarrollo Distrital. A partir de lo anterior, se logra avanzar en la creación del Sector Administrativo Mujeres, a la par se lleva a cabo la creación de la Secretaría Distrital de la Mujer así como también el ejercicio de su funcionamiento.

Por otro lado, y comprendiendo las dificultades que se venían presentando frente a escenarios de violencia contra la mujer, se logra que la Justicia de Género sea incorporada en los niveles central y local del sector Mujer, incluyendo el litigio de género y el Proyecto de Ley Rosa Elvira Cely.

### **Bogotá Mejor para Todos 2016-2020**

Como parte de los retos a asumir por el Alcalde Enrique Peñaloza se encontraban el garantizar el goce pleno de los derechos de las mujeres, dentro de estos: los derechos que han sido priorizados por el Plan de Igualdad de Oportunidades para la Mujer. Desde este fundamento se plantean las líneas de acción del Plan de Desarrollo Distrital en términos de aspectos esenciales a abarcar y así fortalecer el ejercicio de la ciudadanía por parte de las mujeres.

Los procesos previos realizados tanto por las instituciones distritales, como por las organizaciones sociales de mujeres, el sector académico y la acción independiente y autónoma de mujeres permiten visibilizar antecedentes respecto al devenir del Sector Mujer en Bogotá. Han sido muchas las demandas y pedidos realizados por las mujeres en Bogotá en relación al cumplimiento de las acciones pactadas, a partir de esto mismo se ha alcanzado el fortalecimiento de diversos espacios de participación desde los cuales las mujeres de forma activa se conforman como un puente de comunicación ciudadana para lograr entablar diálogos directos con las instituciones.

Para el periodo 2016-2020 de la alcaldía distrital y desde las acciones que se proponen desde ella se puede evidenciar cómo las mujeres son también protagonistas y ciudadanas activas de los procesos distritales al poner de manifiesto las problemáticas a las que se enfrentan las mujeres en la ciudad en términos de brechas de género en relación al acceso a la educación básica y superior, acceso a escenarios laborales formales, servicios de salud, violencia de género, goce pleno de su sexualidad y espacios diversos de participación paritaria para la toma de decisiones.

Como se ha mencionado en apartados anteriores, las Casas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres se constituyen como escenario fundamental en términos de la implementación de la PPMYG. En este sentido, una de las solicitudes expresadas por las mujeres receptoras de la Política es el fortalecimiento de dichos espacios en cuanto al acceso de servicios de atención psicosocial y jurídica, encaminados a la prevención y acompañamiento de casos de violencia de género. Como parte de esto la Secretaría Distrital de la Mujer cumple un rol fundamental al momento de potenciar las herramientas que contribuyen a la formación y fortalecimiento de las organizaciones sociales de mujeres.

De esta manera se propone el proyecto estratégico “*Mujeres protagonistas, activas y empoderadas*” con el fin de aumentar la participación de mujeres en escenarios e instancias de participación ciudadana en sus niveles decisorios. El Sector Mujer, el IDPAC y la administración distrital son los entes encargados de garantizar el desarrollo y acceso de las mujeres a este proyecto, de tal manera que las mujeres logren integrar directamente los espacios de participación. Otro de los proyectos estratégicos creados fue “*Bogotá mejor sin violencias contra las mujeres*” a partir del cual se quiso reducir las violencias perpetradas hacia niñas, adolescentes, jóvenes y adultas.

Mucho es lo que ha venido evidenciándose en términos de los alcances de la Política Pública de Mujer y Equidad de Género en Bogotá y una parte fundamental de la construcción de la misma es la evaluación que de esta puede hacerse. Las mujeres son fundamentales para este proceso, pues al ser sujetas receptoras de la PPMYEG construyen y establecen espacios concretos que relacionan a la ciudadanía y la institución con el fin de hacer seguimiento a la Política y a las acciones de las alcaldías locales en términos relación a los derechos priorizados.

### **2.3 Construiré una ciudad en la que mi voz sea prioridad**

#### **Contenidos y estructura de la PPMYEG**

##### **Dimensión normativa**

La Política Pública de Mujeres y Equidad de Género en el Distrito Capital “es el marco de acción social, político e institucional que, desde el reconocimiento, garantía y restitución de los derechos de las mujeres que habitan el territorio, contribuye a modificar las condiciones evitables de desigualdad, discriminación y subordinación que, en razón al género, persisten aún

en los ámbitos social, económico, cultural y político de la sociedad.” (Secretaría de Planeación, 2010) De esta forma logra llevarse a cabo la adopción de esta Política en el marco del reconocimiento, garantía y restitución de los derechos de las mujeres de la zona rural y urbana de la ciudad.

La política pública expuesta actualmente se comprende desde el ámbito de su aplicación y desarrollo puesto que esta se hace tangible en el territorio urbano y rural de Bogotá, su implementación, en términos institucionales, se encuentra a cargo de los sectores central, descentralizado y las administraciones locales que conforman la Administración Distrital. También, su aplicación está contenida de dos enfoques: el enfoque de derechos y el enfoque de género, enfoques desde los cuales se lleva a cabo la formulación de cada plan y proyecto que surja, siendo así estos enfoques son la vía principal de construcción y ejecución de las acciones realizadas desde la PPMYEG. Lo anterior se hace efectivo a partir de priorizar la relación de igualdad entre hombres y mujeres, tomando como referencia la articulación de derechos civiles y políticos, junto a los derechos económicos, sociales y culturales, así como con los derechos sexuales y reproductivos, tomando como fundamental la integridad física y mental de las mujeres.

El objetivo general de la PPMYEG:

“Reconocer, garantizar y restablecer los derechos de las mujeres que habitan en el Distrito Capital, de manera que se modifiquen de forma progresiva y sostenible, las condiciones injustas y evitables de discriminación, subordinación y exclusión que enfrentan las mujeres en los ámbitos público y privado, promoviendo la igualdad real de oportunidades y la equidad de género en el Distrito Capital.” (Alcaldía Mayor de Bogotá, 2010)

Partiendo de lo anterior, se despliegan los siguientes objetivos específicos donde se concibe como primordial el ejercicio de derechos, siendo estos garantizados con el fin de evitar y superar la discriminación, subordinación o exclusión social. La transformación de condiciones socioeconómicas, políticas y culturales. Disminución de las condiciones de pobreza y pobreza extrema que afectan a las mujeres en Bogotá. Erradicar toda forma de violencia contra las mujeres. Representación paritaria como fundamental para para la participación igualitaria en las instancias tanto públicas como privadas.

La Política pública de Mujer y Equidad de Género conduce el alcance de sus objetivos a partir de las siguientes estrategias para lograr la garantía de su ejecución y alcance.

Tabla 2: Estrategias de la Política Pública de Mujer y Equidad de Género

<b>ESTRATEGIA</b>	<b>EN QUÉ CONSISTE</b>
<b>Transversalización</b>	Conjunto de decisiones y acciones político administrativas del Distrito Capital que orientan la incorporación del enfoque de derechos y de género en las políticas públicas, planes, programas y proyectos de los sectores central, descentralizado y el de las localidades, así como en la gestión administrativa y en las distintas etapas del proceso de planeación y aplicación de políticas, teniendo en cuenta que la responsabilidad de la transversalización recae en los propios actores que hacen parte del proceso



<p><b>Territorialización</b></p>	<p>Conjunto de decisiones y acciones político-administrativas del Distrito Capital que orientan la creación y recreación de escenarios institucionales, así como de espacios y mecanismos para garantizar la implementación de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género en los territorios rurales y urbanos de las localidades, teniendo en cuenta, para ello, la identidad y diversidad que las constituyen.</p>
<p><b>Corresponsabilidad</b></p>	<p>Conjunto de decisiones y acciones político administrativas del Distrito Capital que, mediante la cooperación entre diversos actores, tales como las instituciones (sectores central, descentralizado y de localidades), el sector solidario, el sector privado (empresas y gremios) los organismos de cooperación (nacional e internacional), la expresión organizada de la sociedad civil, de manera diferencial y responsable, contribuyen a la construcción colectiva y cumplimiento de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género, teniendo en cuenta, para ello, el</p>

	compromiso político y ciudadano de aportar a la igualdad de oportunidades y a la equidad de género
<b>Comunicación.</b>	Conjunto de decisiones y acciones que orientan la comunicación e información sobre el desarrollo de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género, así como el avance en la de construcción de los estereotipos e imaginarios sexistas sobre mujeres y hombres

Elaboración propia a partir de DECRETO (Alcaldía Mayor de Bogotá, 2010)

### **Dimensión política**

La Política Pública de Mujer y Equidad de Género se desarrolla un eje estructural de los derechos de las mujeres, así en este eje se parte del reconocimiento de los derechos de las mujeres siendo esto fundamental para el entendimiento y desarrollo integral de la PPMYEG. De la misma forma, se planeta promover, reconocer, garantizar y restablecer los derechos de las mujeres que habitan en Bogotá D.C.

Según lo anterior, se priorizan algunos derechos para facilitar la identificación de las problemáticas que aquejan a las mujeres en el territorio del distrito capital. Estos son:

1. Paz y convivencia con equidad de género
2. Una vida libre de violencias
3. Participación y representación con equidad.

4. Trabajo en condiciones de igualdad y dignidad.
5. Salud plena.
6. Educación con equidad.
7. Cultura libre de sexismo.
8. Hábitat y vivienda dignas

Por otro lado, la PPMYEQ genera instrumentos y mecanismos para efectuar la política pública, entre estos se encuentran el Plan de Igualdad de Oportunidades para la Equidad de Género, como herramienta fundamental para el desarrollo e implementación de la PPMYEG. También, el Plan Distrital de Transversalización de Género, la Subsecretaría de Mujer, Géneros y Diversidad Sexual de la Secretaría Distrital de Planeación, que es quien formulará y adoptará, los términos de instrumentación para la implementación del eje de Desarrollo Institucional. El Plan Sectorial de Transversalización de Género, donde cada entidad formulará y adoptará los recursos del plan sectorial. Junto a las anteriores entidades, se encuentra la Subsecretaría de Mujer, Géneros y Diversidad Sexual de la Secretaría Distrital de Planeación.

### **Dimensión financiera**

En esta instancia, si bien es cierto cada alcaldía dispone el monto económico a invertir en el desarrollo y ejecución de la política pública, no es clara la forma en la cual se financiará la misma. Así “la financiación de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género en el Distrito Capital se realizará mediante la asignación de los recursos de inversión del Distrito según la disponibilidad que se tenga de los mismos. De otra parte, se propiciará la priorización de los presupuestos participativos sensibles al género, a través del concurso activo de los grupos, organizaciones y redes de mujeres en las localidades del Distrito Capital.” (Alcaldía

Mayor de Bogotá, 2010) Si bien es cierto, existen reportes financieros respecto a la inversión de dineros en temas de Mujer y Equidad de Género, no se especifica de ninguna forma la inversión particular sobre la Política Pública de Mujer y Equidad de Género.

### **Dimensión pragmática**

En esta dimensión la política pública se presenta a partir de un eje estructural de desarrollo donde se caracteriza el compromiso de la administración distrital en el desarrollo y ejecución de la PPMYEQ, mediante la implementación e incorporación el enfoque de derechos y género en el quehacer político, legal y cultural.

Así, se pretende promover la incorporación de los intereses, demandas y necesidades de las mujeres en la planeación y organización de la gestión administrativa del Distrito y de sus localidades. Fomentar la creación y uso de información con enfoque de género en los procesos de planeación socioeconómica y territorial del Distrito, así como la inclusión de presupuestos sensibles al género en los presupuestos de las entidades distritales, que aporten a la igualdad de oportunidades y la equidad de género. Alianzas para la equidad de género. Empezar alianzas con diferentes actores sociales, económicos, culturales y políticos para implementar acciones, programas o proyectos que contribuyan a la equidad de género. 3. Fortalecimiento Institucional. Promover que las entidades de la administración distrital, incluyendo todos los sectores, tengan referentes de género con poder decisorio, como mecanismo que facilite la incorporación del enfoque de derechos y de género. 4. Fortalecimiento del Esquema de Coordinación de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género. Promover el fortalecimiento de las instancias de coordinación involucradas en el esquema para la gestión de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género.” (Alcaldía Mayor de Bogotá, 2010)

## **Actualización de la PPMYEG**

La creación del Plan de Igualdad de Oportunidades brindó a las mujeres una herramienta fundamental para la creación de escenarios de participación y el posicionamiento de sus derechos, mucho es lo ganado hasta ahora en términos de espacios de representación con los que cuentan las mujeres actualmente.

La finalización de la vigencia del Plan de Igualdad de Oportunidades abre una brecha en términos de la veracidad de los indicadores con los que cuenta la Política Pública de Mujer y Equidad de Género. Para el año 2016 se propone la actualización del PIOEG, propuesta que coincide con la estrategia “*Mujeres protagonistas, activas y empoderadas*” de la alcaldía Bogotá Mejor para Todos, sin embargo ésta debía llevarse a cabo con la presencia de un diagnóstico previo. Si bien se contaba con un diagnóstico realizado por el DANE en el año 2015, era fundamental contar con datos actualizados que dieran cuenta de las realidades y las necesidades de las mujeres. Por esto mismo se propone llevar a cabo la actualización de la Política Pública de Mujer y Equidad de Género, atendiendo a las solicitudes de las mujeres dicho proceso se formula de manera que fuese una construcción participativa y colectiva, enfocándose en los problemas relatados por las mujeres.

Así nace “*Bogotá mejor para las mujeres*”, proceso de actualización de la PPMYEG desde el cual la Secretaría Distrital de la Mujer extiende la invitación a la ciudadanía para participar de esta, rescatando la diversidad de experiencias y vivencias y las formas en las cuales estas pueden aportar a la construcción de nuevos procesos y establecer nuevas acciones que tomarán cuerpo y serán desarrolladas hasta el 2030.

La actualización de la PPMYEG se llevó a cabo durante tres meses correspondientes a septiembre, octubre y noviembre del año 2018. Para este proceso fue fundamental la

participación activa de las mujeres, pues fueron ellas las narradoras de las situaciones por las cuales las mujeres se ven atravesadas, y así construir el diagnóstico de las mismas. En seguida se lleva a cabo la fase de formulación desde la cual se establecen los objetivos, la estructura de las acciones a realizar y el plan de acción, lo cual concluirá en el documento final de la actualización de la PPMYEG.

Cabe aclarar que las acciones que venían desarrollándose no pueden verse interferidas por el proceso de actualización de la Política, puesto que aquellas se encuentran respaldadas por el Acuerdo 584 de 2015 de Lineamientos de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género en el D.C. el cual dicta principios de progresividad y no regresividad en relación a las acciones realizadas en materia de los derechos de las mujeres.

Una parte fundamental del proceso de actualización de la PPMYEG fue la formulación metodológica de esta. En términos metodológicos la actualización de la PP se formula así:

- a. Preencuentros locales: correspondían a actividades de familiarización y socialización de la Política con las mujeres en las Casas de Igualdad de Oportunidades para la Mujer en cada una de las localidades. Esta primera parte permitió un breve diagnóstico en términos de las herramientas metodológicas que iban a ser utilizadas de manera directa durante la actualización, así como también a hacer un llamado para fomentar la participación de las mujeres durante el proceso.
- b. Encuentros locales de mujeres: Se realiza un encuentro por cada localidad. El contenido de estos encuentros radica en el trabajo conjunto a partir de nueve mesas de trabajo, cada una correspondiente a los 8 derechos priorizados y la mesa restante brinda la apertura para la recepción de nuevos derechos que

pueden ser formulados u otras temáticas que nazcan en el desarrollo de la jornada.

- c. Encuentro poblacionales: El objetivo principal de estos encuentros es garantizar la participación de las mujeres desde su diversidad. Por lo tanto se propone la participación de mujeres jóvenes, adultas mayores, gitanas, room, campesinas, indígenas, afro-raizales y palenqueras, en condición de discapacidad, mujeres bisexuales, lesbianas, transgeneristas, en condición de discapacidad y cuidadoras.
- d. Encuentro Distrital: Corresponde al encuentro masivo de mujeres durante la actualización de la PPMYEG con el objetivo de visibilizar cuál es el diagnóstico en relación a la situación de las mujeres en la ciudad ateniendo a la información recogida y las problemáticas identificada durante los encuentros locales y poblacionales.
- e. Consulta virtual: Queriendo promover la participación activa de las mujeres en el proceso de actualización, la SDM construye un espacio virtual para todas las ciudadanas con el ánimo de propiciar y visibilizar los puntos críticos de las distintas problemáticas.

Como parte del proceso metodológico de la actualización de la Política se recurrió a la construcción de un árbol de problemas a partir de cada derecho trabajado en los encuentros locales y poblacionales. Un poco más de 5.000 mil mujeres participaron de este proceso y contribuyeron a la visibilización de las problemáticas que surgían en las diferentes localidades.<sup>1</sup>

En el marco del desarrollo de este proceso de investigación se toman como referencia dos derechos de los 8 que han sido priorizados. Los dos derechos a los que se recurre y se toman

---

<sup>1</sup> Consulte los arboles de problemas en anexos

como fundamentales en términos de cuál es el papel que cumplen dentro de los planes y proyectos de la SDM son: 1. **Trabajo en condiciones de igualdad y dignidad.**: “Promueve el ejercicio pleno de los derechos económicos de las mujeres, en los ámbitos del empleo formal y no formal, remunerado y no remunerado, así como el reconocimiento social, económico y simbólico del trabajo que realizan las mujeres en la ciudad, destacando las potencialidades y saberes que han acumulado en las actividades de producción y reproducción.” (Alcaldía Mayor de Bogotá, 2010) 2. **Educación con equidad.** Partiendo de que la educación es un bien público y un derecho fundamental, la responsabilidad del Estado recae en la garantizar el acceso a la educación independientemente del ciclo vital de la mujer. Tomando como fundamento una educación no sexista, y brindando oportunidades educativas especiales para las mujeres con enfoque de derechos y de género. Sumado a lo anterior, se pretende llevar a cabo la democracia y la participación en el ámbito educativo a través del reconocimiento de las mujeres y las relaciones que en ellas puedan influir.

Durante los encuentros locales para la actualización de la Política Pública de Mujer y Equidad de Género se construyeron conjuntamente las diferentes problemáticas que atañen los diferentes derechos. En los procesos de dialogo llevados a cabo en cada mesa de trabajo nacieron diferentes problemáticas, causas y efectos de las mismas.

Para el caso del Derecho al trabajo en condiciones de igualdad y dignidad se identifican algunos factores que se constituyen como barreras para el ejercicio pleno de este derecho. Las mujeres reconocen que se enfrentan a la discriminación laboral por su condición etaria, experiencia laboral, presencia de enfermedades o discapacidad, su rol reproductivo, la maternidad y las horas que disponen para los quehaceres relacionados, el valor que se le atribuye a la mano de obra femenina y al trabajo doméstico. De esta manera concuerdan en que persisten barreras tanto para acceder a escenarios laborales como para obtener información acerca de oportunidades laborales que puedan contribuir a suplir las necesidades de las mujeres



en espacios de trabajo independiente y emprendimiento económico. También se pone de manifiesto las limitadas oportunidades para el trabajo digno en relación al posicionamiento de las mujeres en escenarios de emprendimiento independiente.

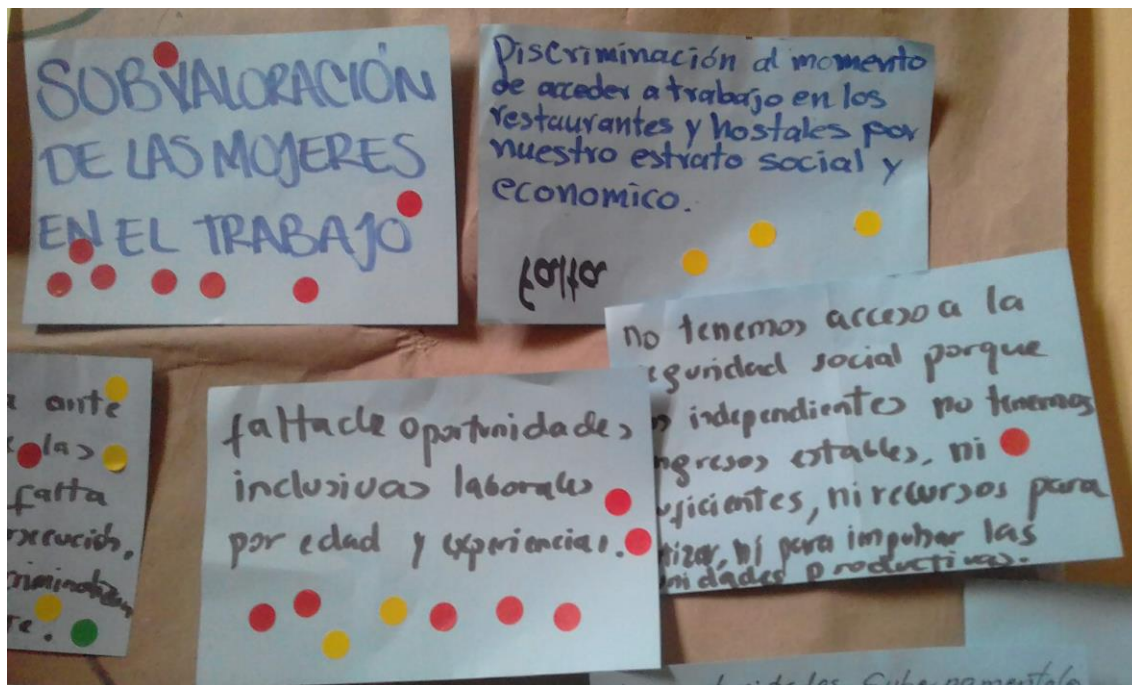


Foto: Encuentro actualización de la PPMYEG 2018

Las causas relacionadas a estas barreras son múltiples y pueden recogerse en 4 grupos: 1. Institucionalidad. 2. Imaginarios de la mujer 3. Condiciones laborales. 4. Acceso a información.

### 1. Institucionalidad:

Las mujeres consideran que la presencia institucional y las autoridades gubernamentales en los territorios establecen normas para el mundo del trabajo (formal e informal) sin considerar las diversas realidades de las mujeres en relación a las posibilidades de acceder a los diferentes escenarios laborales. “Son normas que no recogen las condiciones reales de las mujeres para acceder dignamente al mercado laboral”. Por lo anterior, la oferta institucional no responde a las demandas, intereses y necesidades de las mujeres.

Por otro lado, no desarrollan o implementan proyectos que contribuyan al trabajo y a la economía independiente por lo cual las mujeres no encuentran un apoyo directo para la distribución de sus productos (emprendimiento). A esto se suma la falta de escenarios educativos gratuitos para el acceso de las mujeres, también la calidad de las capacitaciones que son brindadas a partir de la oferta institucional en relación al nivel de productividad que se pueda alcanzar gracias a estas y a los tipos de ofertas laborales a las que se puede acceder a partir de lo obtenido en los procesos de capacitación y cualificación.

## **2. Imaginarios de la mujer:**

Las formas en las que se han construido las representaciones e imágenes de la mujer dentro de la sociedad son una fuente inagotable de barreras para el acceso y goce pleno de los derechos por parte de las mujeres. La discriminación de la cual son víctimas las mujeres en relación a la subvaloración de sus capacidades productivas repercute en su desenvolvimiento dentro de la esfera laboral-económica.

La asignación de roles a la mujer es otra de las razones para que su participación en los ámbitos públicos se lleve a cabo de manera parcial, por ejemplo el rol reproductivo y de crianza, las labores domésticas y la socialización dentro del ámbito privado son factores de peso que merman el ejercicio productivo de la mujer pues existe la obligación de priorizar labores. Al encontrarse la mujer como única responsable del hogar y de la crianza, siendo mujer jefa de hogar monoparental, se enfrenta a múltiples responsabilidades. Entonces sus realidades se reducen a dos aspectos que se contraponen: Rol reproductivo Vs. Rol productivo.

Por otro lado, también se encuentra la discriminación laboral en razón de la identidad de género y la orientación sexual, no se evidencia la inclusión laboral a mujeres que hacen parte de la comunidad LGBTIQ. También se considera relevante el estrato socio económico como aspecto de discriminación laboral, así lo manifestaron las mujeres en los encuentros locales de

la localidad de Teusaquillo y Chapinero, quienes 4 expresaron que “*existe discriminación por género, o sea por el hecho de ser mujer, y adicionalmente porque somos estrato 4, muchas mujeres de Teusaquillo. Eso qué genera, que se piense que no necesitamos o que ya tenemos todo solucionado.*”

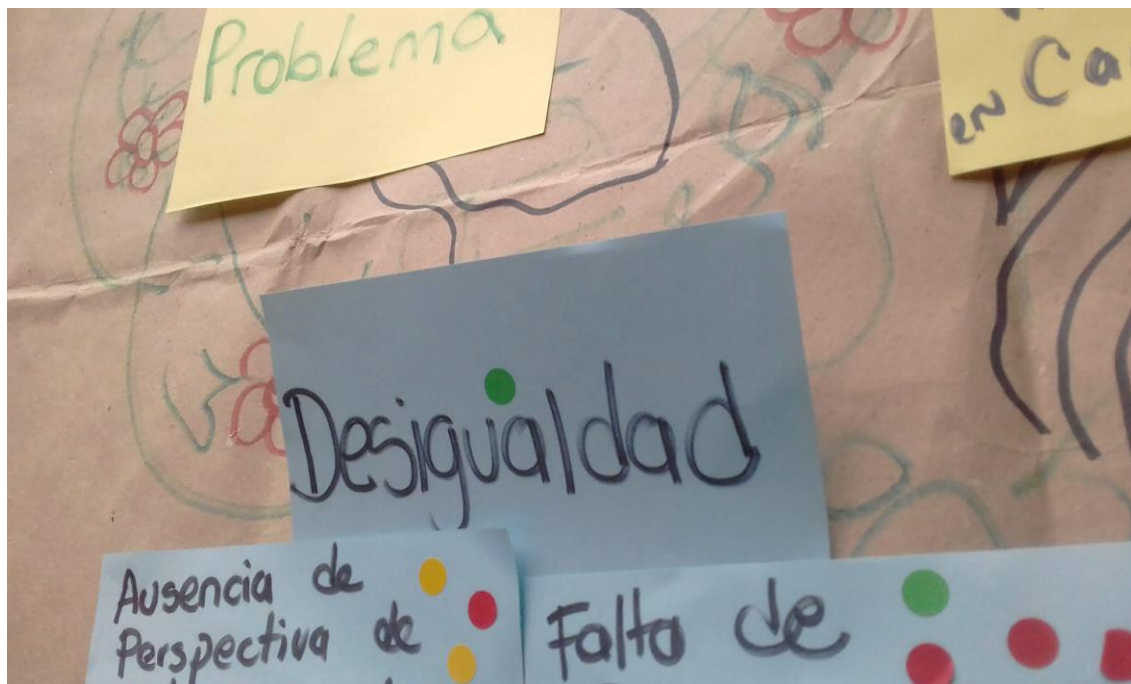


Foto: Foto: Encuentro actualización de la PPMYEG 2018

### 3. Condiciones laborales:

Otro de los aspectos fundamentales a tratar en relación al Derecho al trabajo en condiciones de igualdad y equidad fue el de las condiciones laborales. Se expone que en los espacios de trabajo formales hay ausencia de equidad laboral, pues la permanencia de salarios desiguales entre hombres y mujeres no contribuye a otorgarle valor a la actividad productiva de las mujeres.

La solicitud de experiencia laboral en ámbitos de trabajo formales limita la realización laboral de las mujeres pues en ocasiones no se tiene en cuenta la cantidad de tiempo que ellas invierten en el trabajo del cuidado del hogar, lo que limita el tiempo disponible para dedicar a

otras labores, como su cualificación y obtención de otras experiencias que alimente sus hojas de vida.

Por otro lado, se considera la segregación laboral horizontal pues como lo manifestaba una de ella *“siempre ofrecen los mismo cargos y en las mismas actividades.”* (Mujer, actualización de la PPMYEG)

#### **4. Acceso a información:**

La información que pueda suministrarse a las mujeres respecto a oportunidades laborales, escenarios de capacitación o espacios para su educación es fundamental atendiendo a los objetivos del PIOEG desde el cual se propone la garantía y goce pleno de los derechos de las mujeres. Sin embargo las alcaldías locales y las Casas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres no cuentan con una ruta de comunicación asertiva a cerca de escenarios laborales a los cuales las mujeres pudiesen asistir, así como tampoco se distribuye información en relación al estado de los proyectos de las alcaldías locales enfocados a las mujeres.

En relación al derecho a una educación con equidad, las mujeres durante los encuentros locales reconocen aspectos fundamentales que contribuyen a una inmersión parcial en espacios de educación. Uno de los problemas con los que concuerdan las mujeres de Bogotá en relación a este derecho es que no hay garantía institucional para la educación gratuita y alternativa que contemple las diversidades y las condiciones de vida de las mujeres. Los contenidos académicos se proponen desde nociones que contribuyen a la reproducción de los roles de género, por ende no se consideran programas académicos objetivos, así como tampoco contemplan los desafíos generacionales, las diversidades y habilidades de las mujeres.

Las causas caracterizadas por las mujeres dentro de la ruta metodológica de los árboles de problemas visibilizan las pocas oportunidades que tienen las mujeres para acceder a la

educación básica y a la educación superior, puesto que no se cuenta con recursos suficientes para acceder a esta. Además la falta de ofertas académicas en modalidades y horarios flexibles parecen no ser una opción a desarrollar por parte de las instituciones, lo cual deja de lado las diversas formas y variaciones en las cuales las vidas de las mujeres se desenvuelven atendiendo a las tareas que desarrollan diariamente bien sea en el ámbito público o en el ámbito privado.

A partir de este proceso de socialización y participación realizado por la Secretaría Distrital de la Mujer para la actualización de la Política Pública de Mujer y Equidad de Género, son muchas las inquietudes, demandas y malestares que surgen por parte de las mujeres. El encontrarse en medio de debates a cerca de las metas alcanzadas en relación a la participación e incidencia política de la mujer, o el ganar terreno político para el ejercicio laboral desde el emprendimiento, o el reconocer el derecho a una salud plena a partir del conocimiento de los derechos sexuales y derechos reproductivos, dispone a las mujeres para la creación de nuevos derechos, pues se reconocen problemáticas desde la ciudadanía que aún no han sido acuñadas por los entes institucionales y gubernamentales.

Por esto mismo, son las mujeres, quienes a partir de sus vivencias proponen que en el Plan de Igualdad de Oportunidades para las mujeres sea incluido el Derecho a la economía del cuidado. Encuentran que existe una naturalización de las relaciones de subordinación a partir del cual se invisibilizan el trabajo realizado, se destina a la mujer el rol del cuidado sin obtener ningún tipo de reconocimiento o retribución económica alguna. Esto impacta directamente en la percepción que se tiene de la mujer y de las labores realizadas por ellas en términos de utilidad, tiempo dispuesto para ellos, horarios de trabajo, remuneración. Son aspectos que social e institucionalmente apenas empiezan a reconocerse.

### **CAPITULO III.**

Dentro de las dinámicas que permean la realidad colombiana pueden caracterizarse como trascendentes los procesos económicos que se han llevado a cabo en el país a lo largo del tiempo, estos se incluyen en la consolidación de modelos políticos, la producción y reproducción de cultura, la construcción de programas sociales y políticas públicas tanto a nivel nacional como a nivel distrital. Es así como la realidad inmediata permite destacar problemáticas sociales donde distintos actores, tanto públicos como privados, entran en juego. Las políticas de gobierno, así como la gestión económica dentro del país ejercen en cierta medida la exclusión de ciertos sectores sociales. Las mujeres, como sujetas\* sociales se han visto enfrentadas a retos y barreras en el campo económico, laboral, político y cultural dentro de la sociedad; sin embargo, cabe resaltar que aunque en la sociedad muchos de estos

problemas se vean relacionados desde definiciones de género, roles, ámbito privado y público, responsabilidades y hetero-normas, existen otras problemáticas presentes aun en la actual Colombia, problemas que trascienden el género. Aquí entonces es importante reconocer a las mujeres jefas de hogar monoparental, estando bajo la realidad inmediata del país se pueden caracterizar ciertas condiciones que atañen a su realidad.

En primera instancia, hablar de la cuestión económica de las mujeres jefas de hogar monoparental conlleva a comprender la realidad social en la que se encuentran inmersas, no solo porque el trabajo de las mujeres se considera trabajo secundario, sino porque existe una considerable desigualdad en tanto aspectos laborales, acceso al trabajo, competitividad laboral a partir de la disponibilidad de tiempo dispuesto para ello, niveles educativos, cuestión salarial, horario laboral, gasto económico y gestión de la economía doméstica comprendida desde responsabilidades económicas y principal entrada económica del hogar, socialización y crianza, autocuidado, tiempo libre, entre otras.

La asignación del rol domestico a la mujer como rol principal, y rol de proveedora como secundario a partir de consecuencias del contexto familiar, político y social repercuten en la idea que se tiene de la mujer, su capacidad de decisión, de independencia, autonomía y de participación política dentro del ejercicio de su ciudadanía.

Si bien es cierto el ejercicio de la ciudadanía remite a una serie de derechos y deberes, entre los cuales se destaca la participación activa dentro de procesos políticos, en el marco de la construcción de políticas públicas y proyectos sociales el papel de la mujer, su imagen y la forma en la cual se ve incluida en este tipo de propuestas, se reduce principalmente al rol reproductivo, descartando su potencial en otras esferas de la sociedad. Por esto, las posibilidades laborales se caracterizan principalmente por hacer parte del ámbito privado.

Las relaciones de género que se entretajan en el ámbito laboral colombiano son determinantes para la participación de las mujeres en el mismo, por esto reconocer las necesidades, dificultades y capacidades de las mujeres jefas de hogar monoparental para acceder al campo laboral en la ciudad de Bogotá cobran relevancia en el sentido de que se evidencia cierta disposición e influencia en el proceso de vinculación y promoción de estrategias de educación y ofertas laborales propuestas en el ámbito distrital desde los diferentes sectores para la mujer en el marco del ejercicio de la Política Pública distrital de Mujer y Equidad de Género.

Se reconoce entonces una relación entre mujer y monoparentalidad, desde la cual se evidencian ciertas características que están sujetas no solo a las condiciones familiares de la jefatura de hogar monoparental femenina, sino también en cuanto a situaciones de accesibilidad laboral, puesto que las posibilidades de acceso al trabajo se ven determinadas por el tiempo disponible, niveles de educación, cuidado del hogar y demás funciones que subyacen sobre la mujer determinan su desenvolvimiento en la sociedad.

### **3.1 Memorias: el camino que empiezo a transitar.**

Los niveles de participación en escenarios laborales para la ciudad de Bogotá son medidos a partir de diferentes indicadores. Algunos de ellos corresponden por ejemplo al porcentaje de personas empleadas, desempleadas y población inactiva. También se realiza una caracterización atendiendo al dominio geográfico, así como también el porcentaje de población ocupada según sexo y rango de edad. Otros de los aspectos fundamentales para conocer los niveles de acceso y participación laboral son los niveles educativos alcanzados y la forma en que estos contribuyen al acceso al trabajo. El nivel de capacitación o experiencia laboral que

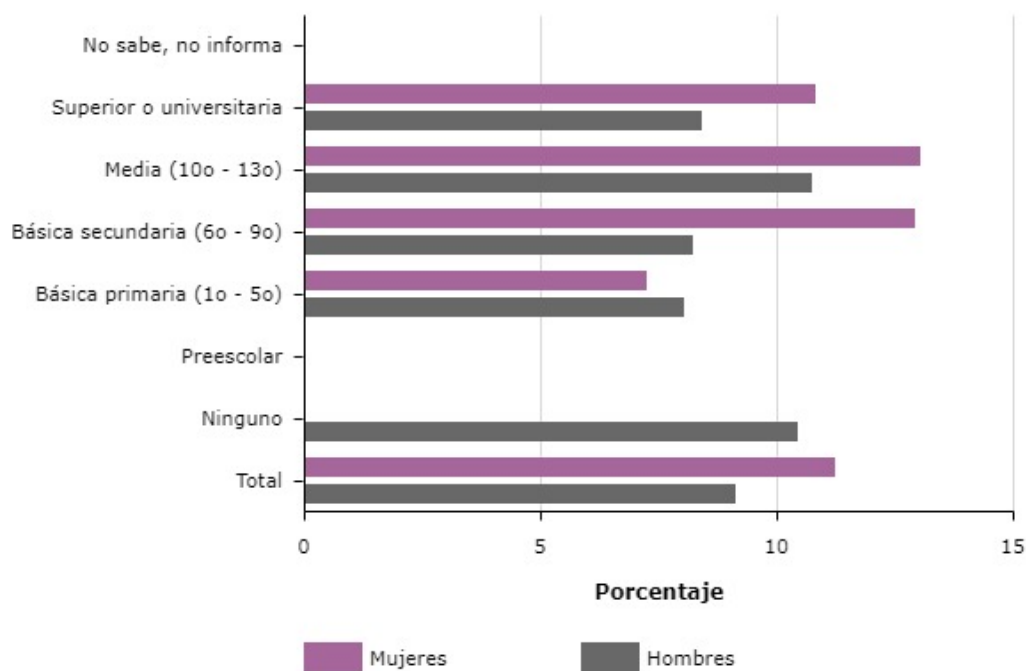


se tenga en determinado sector económico y su continuidad en este, la rama de actividad económica, posición ocupacional, el tiempo de búsqueda de empleo e histórico laboral.

Lo anterior son categorías que contribuyen a la comprensión y análisis de los niveles de participación de la ciudadanía en los diferentes campos de la sociedad. En este caso se quiere hacer énfasis en la participación de las mujeres en escenarios laborales y lograr realizar una caracterización, a partir del trabajo de campo realizado, de las diferentes experiencias de las mujeres y la forma en la que sus historias de vida y los diferentes sucesos personales se entretujan para consolidar lo que es su trayectoria laboral.

A continuación se presenta un breve contexto a cerca de las tasas de empleo y desempleo correspondientes a la ciudad de Bogotá para el año 2018, con el fin de conocer cuáles son las cifras generales del acceso al trabajo y los diferentes sectores económicos en los que potencialmente participan las mujeres de Bogotá, se toma en cuenta la información suministrada por la Encuesta Integrada de Hogares GEIH –DANE.

**Tabla 5 : Indicador: Tasa de desempleo de mujeres y de hombres en el D.C., por nivel educativo - Periodo: 2018 Trimestre VI**



En la gráfica anterior podemos encontrar el número de mujeres y hombres desempleados en relación al nivel educativo, atendiendo al número total de hombres y mujeres económicamente activos en la ciudad. En la gráfica se puede observar la distribución de porcentajes en niveles de desempleo según género, siendo esta cifra considerablemente alta para ambos grupos poblacionales, en ella se evidencia que las mujeres cuentan con un porcentaje de desempleo superior al de los hombres atendiendo a su nivel de escolaridad.

Las experiencias de las mujeres entrevistadas comparten un histórico educativo similar en cuanto a los niveles educativos alcanzados. Enfrentadas a barreras para el acceso a instituciones educativas para la culminación de sus estudios o permitirse continuidad en relación a su trayecto académico pueden explicarse a partir de los altos costos de la educación. El contar con la educación básica y media es una primera entrada a algunos espacios laborales, así como también puede verse como un inicio para la continuación de la vida académica. Sin embargo no es considerada como una garantía para lograr alcanzar la participación laboral en escenarios salariales estables.

Son múltiples los caminos que han tomado las mujeres para poder acceder a escenarios educativos y así poder alimentar su hoja de vida con el fin de escalar en la pirámide laboral, lo cual posiblemente podría permitirles contar con una carta mucho más amplia de ofertas laborales. Los diferentes sectores del distrito dentro de sus planes de desarrollo se proponen construir espacios para el acceso equitativo a la educación así como también muchas instituciones privadas dan creación a innumerables cursos gratuitos o de muy bajo costo, lo cual permite el acceso menos restringido a la educación a determinados sectores poblacionales.

Estos cursos o escenarios educativos propuestos para el acceso equitativo a la educación generalmente se presentan como espacios de educación no especializada, no corresponden a

educación técnica, tecnológica o universitaria, por lo mismo aunque alimenta la experiencia y conocimiento de los/las participantes, no necesariamente aportan significativamente a su hoja de vida en términos de la cualificación necesaria en el marco del sistema económico actual.

Es fundamental no descartar los aprendizajes de los cuales son participes las mujeres en estos escenarios educativos, pues muchos de estos recursos han sido utilizados por ellas para la gestión de la economía familiar principalmente, y personal, así como también para complementar sus saberes previos. También, es primordial rescatar la autonomía de las mujeres en relación al acceso a diferentes conocimientos para formarse de manera autodidacta en diferentes campos, como lo pueden ser la cocina, el tejido, la costura y otras actividades económicas relacionadas a la creación manual y artesanal.

Una de las características principales de las experiencias laborales de las mujeres es que su participación es esporádica, es decir no cuentan con una continuidad o estabilidad laboral que les permita asegurar un salario fijo: *“Yo soy bachiller y soy técnica. Tengo dos técnicos. Uno en técnico judicial y el otro industrial en jabones, crema de manos, shampoos y todo eso.”* (Johana) Sin embargo no cuenta con un trabajo fijo pues como ella comenta: *“Esporádico, siempre ha sido así esporádico por contrato de tres meses o de cuatro meses, cinco meses y así.”* (Johana).

Pueden considerarse múltiples razones por las cuales en este caso las mujeres jefas de hogar monoparental encuentran dificultades para acceder a escenarios laborales formales. No solo por las ofertas educativas sino también por las relaciones y dinámicas existentes en su vida en relación a ámbitos privados. Por ejemplo las responsabilidades dentro del hogar, la relación materno-filial, alimentación, limpieza del hogar, socialización y educación de la progenie, aporte económico o entrada económica, y en este caso la relación que tuvieron con su pareja previamente.

Un punto esencial en el proceso de conocer la historia y perspectiva de vida de las mujeres fue el preguntar por su pasado y cómo este había sido el camino a la construcción de relaciones de poder dentro de sus relaciones afectivas atendiendo al orden familiar. Antes de que las mujeres optaran por el divorcio o la separación, las familias estaban constituidas a partir de los modelos tradicionales de familia, es decir a la familia nuclear. Dentro de dicha dinámica familiar, y como lo relatan las mujeres, los hombres (sus parejas) eran los principales responsables de la entrada económica del hogar, aun cuando ellas también laboraban. También el hombre era a quien correspondía la autoridad en el hogar.

*“Pues mi esposo pagaba el arriendo pero para la comida siempre se hacía el pendejo, y para las cosas de los niños también se hacía el pendejo. A mí tampoco después de que se fue de la casa nunca me pasó manutención para los niños. Entonces me tocaba a mí pero uno se pone a pensar ‘bueno, yo estoy aquí, no tengo familia, estoy sola, no tengo plata’. Además estaba ilegal en esa época. ‘De ilegal y no me dan trabajo’. Entonces vuelve uno y agacha la cabeza, y vuelve al círculo vicioso, aguante, aguante y aguante.” (Veronica)*

Otro de los aspectos que pueden conformarse como alimento de las dificultades para el acceso al trabajo es la condición migratoria, pues es fundamental contar con los documentos necesarios para la solicitud del permiso de trabajo en Colombia, además de contar con el dinero correspondiente al costo que debe ser cancelado a la Cancillería. Por ende, la participación laboral se limita a sectores informales, que cuentan con poca seguridad en términos de estabilidad económica, escasa garantía de obtención de salarios dignos, horarios de trabajo extenuantes, baja calidad del espacio de trabajo, entre otras.

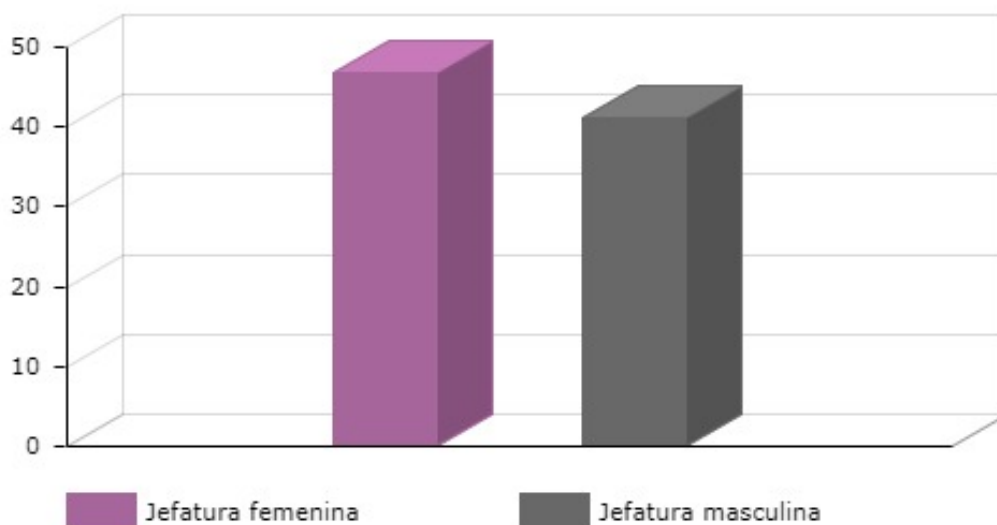
*“yo estudié primero que todo belleza en la Academia Francesa, pero debido a mi separación, a mi divorcio que me dio tan duro, me dio una dermatitis tan dura que me*

*tuve que retirar, aparte de eso también una hermana se enfermó, ella ya falleció, toda esa crisis con el divorcio me ocasionó una dermatitis que no pude seguir ejerciendo lo económico” (María)*

El sistema económico imperante en nuestra sociedad no permite un espacio para contemplar las múltiples formas en las cuales las barreras o dificultades para el acceso y continuidad en escenarios laborales pueden manifestarse, enfermedades físicas o condiciones psiquiátricas específicas, procesos de duelo y pérdidas, son situaciones que trascienden al género y sin embargo se suman a la historia de vida de las mujeres, quienes son un conjunto de dimensiones, seres orgánicos que muy difícilmente pueden desligarse de su realidad y condición inmediata para dar continuidad a procesos económicos u otros.

La edad es otro aspecto que se configura como determinante a la hora de realizar un acercamiento a espacios laborales. *“Laboralmente llega la edad de uno y lo discriminan por todo, salvo que vaya a aseo, salvo que uno diga de cocina y cosas así, siempre lo mismo.” (María)* Las ofertas laborales actuales solicitan perfiles específicos en donde la edad es un aspecto fundamental, sumado a la experiencia laboral con la que debe contar una mujer. A partir de esto hay una tendencia a la discriminación por edad, relegando la función productiva de las mujeres de determinada característica etaria a ciertas áreas del trabajo, comúnmente áreas con baja remuneración económica.

**Tabla 6: Indicador: Porcentaje de personas ocupadas en el sector informal según jefatura de hogar. Periodo: 2018, Trimestre VI**



Tomado de

OMEG - Encuesta Integrada de Hogares GEIH –DANE

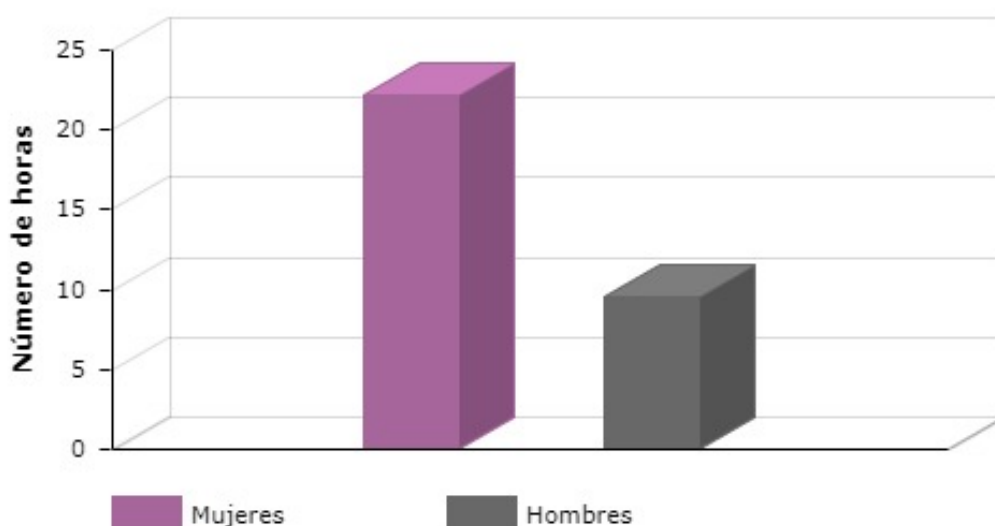
La anterior gráfica enseña el porcentaje de personas ocupadas en el sector informal, mostrando que el porcentaje de mujeres jefas de hogar empleadas en el sector informal es considerablemente más alto que el porcentaje correspondiente a la informalidad laboral masculina. El trabajo informal se presenta como una opción para la entrada económica, sin embargo este escenario no proporciona los derechos primarios con los cuales un trabajador debería contar. Por ejemplo el reconocimiento jurídico, por ende no hay garantía del derecho al trabajo digno, lo cual contribuye al aumento de mano de obra barata, un limitado acceso a bienes y servicios fundamentales para una vida digna, mermando la satisfacción de necesidades básicas e impactando negativamente en las dinámicas económicas familiares.

En seguida se encuentra la gráfica que corresponde al promedio de horas a la semana dedicadas a actividades domésticas no remuneradas. Para el periodo 2018 según los datos proporcionados por la Gran Encuesta de Hogares, las mujeres invierten un promedio de 22.2 horas semanales a actividades domésticas no remuneradas. En contraposición, los hombres dedican un total de 9.5 horas a la semana a actividades domésticas no remuneradas.

Generalmente el tiempo que las mujeres invierten a actividades domésticas no remuneradas corresponde a labores de cuidado de los hijos o de las personas que estén a su cargo, socialización y crianza, apoyo en los deberes escolares de su progenie, limpieza del hogar, lavandería, alimentación, abastecimiento para suplir las necesidades del hogar, por ende no se evidencia una corresponsabilidad en el hogar.

**Tabla 7: Indicador: Número promedio de horas a la semana dedicadas por mujeres y por hombres a actividades domésticas no remuneradas.**

**Periodo: 2018, Trimestre IV**



Tomado

de OMEG - Encuesta Integrada de Hogares GEIH –DANE

*“Yo por ejemplo, cuando mis hijos eran pequeños, el papá de mis hijos si se podía ir a tomar, podía tener amigos, podía tener amigas, pero yo no tenía derecho a salir porque los niños, porque el trabajo. No podía comprarme un par de zapatos, no podía comprarme maquillaje porque pues la plata era para la comida de los niños. ¿Por qué? por culpa de él, porque él trabajaba pero no daba para el diario. El solo daba para el arriendo, los servicios me tocaban a mí y la comida es en lo que uno más gasta” (Verónica).*

La reproducción de la imagen que se ha construido de la mujer impacta en el devenir de la vida de las mujeres. Los innumerables aprendizajes a cerca del deber ser de la mujer coartan su expresión, la exploración de sí mismas, el fortalecimiento de procesos subjetivos, así como también limita los espacios de participación a los cuales pueden acceder, pues hay una responsabilidad única que se asume debe corresponder a la mujer: el ámbito doméstico como primer y principal escenario de interacción.

### **3.2 Las experiencias que me atraviesan.**

Las Casas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres (CIOM) son el espacio construido desde la Política Pública de Mujer y Equidad de Género para llevar a cabo la estrategia de territorialización de la misma. En ellas se quiere principalmente llevar a cabo el reconocimiento de los derechos de las mujeres y procesos de sensibilización para la eliminación de violencias. La propuesta realizada desde la Secretaría Distrital de la Mujer para las CIOM es aprovechar el espacio dispuesto para la promoción del empoderamiento de las mujeres a partir de los 8 derechos priorizados.

Como se mencionó con anterioridad, las Casas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres son una construcción progresiva de la lucha de las mujeres de Bogotá, surgen de manera continua desde el año 2005 hasta completar su existencia en 20 localidades de la ciudad. Las CIOM son espacios institucionalizados por el **Acuerdo 583 de 2015** “Por medio del cual se institucionalizan las Casas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres en Bogotá D.C.”.

Las CIOM, dentro del marco institucional cuenta con algunos objetivos en relación a su ejercicio en el territorio, algunos de ellos son: Promover el ejercicio de la ciudadanía mediante la divulgación de los derechos de las mujeres y los diferentes dispositivos de los cuales pueden hacer uso para exigir sus derechos. Contribuir al fortalecimiento de los grupos, redes,



organizaciones y colectivos de mujeres para su empoderamiento. Creación de escenarios para la participación social y política de las mujeres. Guiar y apoyar a cada una de las alcaldías locales en la implementación del PIOEG y la PPMYEG en relación a los planes de desarrollo local. Crear y ejecutar acciones para fomentar la denuncia de las diferentes violencias de género. Contribuir a la construcción de espacios que permitan la articulación de las diferentes instituciones y autoridades administrativas con el fin de garantizar una vida libre de violencias.

En sus inicios, Las Casas de Igualdad fueron construyéndose a partir de una prueba y error pues los escenarios locales y las dinámicas que dentro de ellas podrían presentarse eran completamente nuevas en relación a la implementación de la PPMYEG. Por esto mismo, los objetivos y lo ofertado en las Casas ha venido evolucionando con el tiempo, así como también el uso y apropiación de dicho espacio por parte de las mujeres, atendiendo a las necesidades que surgen, a las demandas y pedidos realizados por las mujeres. La consolidación del espacio y mantención de este se lleva a cabo gracias a la incidencia y participación política de las ciudadanas usuarias de las CIOM quienes proyectaron la importancia de las Casas como espacio propicio para la socialización y posicionamiento de los derechos de las mujeres.

*“Básicamente la intención de las Casas era como ser unos primeros escenarios para discutir o posicionar el tema de los derechos de las mujeres, entonces básicamente lo que se hacía ahí eran procesos de sensibilización, se hacía el seguimiento a las acciones de las alcaldías locales en los derechos de las mujeres. Esas eran las acciones fundamentales.” (Catherine, SDM)*

Al ser progresiva la creación de las Casas muchas mujeres no tenían conocimiento de su existencia, su participación allí puede deberse al voz a voz de otras mujeres que comparten sus experiencias dentro de las CIOM, o rutas de entrada a partir de fortalecimiento de sus emprendimientos, así como también la búsqueda de espacios de aprendizaje y continuidad

académica, la asesoría jurídica y acompañamiento psicosocial son dos aspectos principales desde los cuales las mujeres acceden a las Casas, también solicitando guía o rutas de empleabilidad.

*“La función que tiene la Casa es conectar la política en el territorio con las otras entidades y agenciar para que las mujeres hagan ejercicio de sus derechos a través de la oferta institucional. Y bueno, la atención psicosocial y jurídica que es la que nos corresponde.” (Luz marina, SDM)*

Estos escenarios de socialización e intercambio se proponen como ruta y puente para el conocimiento de los derechos de las mujeres y acercar la PPMYEG a los territorios. Son diversas las herramientas de las cuales hacen uso las Casas para promover los derechos de las mujeres. Muchos son los espacios de participación que se desarrollan en ellas, sin embargo solo algunos de estos son propiciados directamente por la dirección interna de las Casas, pues son las mujeres quienes al acceder a las Casas disponen, autónomamente, la propuesta y el desarrollo de diferentes actividades en relación a sus intereses. Es importante aclarar que cada una de las Casas de Igualdad de Oportunidades es completamente independiente en relación a las demás, es decir, los objetivos se mantienen, así como también las formas de atención a las mujeres (acompañamiento psicosocial y asesoría jurídica) y los espacios de participación e incidencia política, sin embargo las demás actividades que se propongan en relación a emprendimiento, redes de mujeres, escenarios de debate en torno a los derechos de las mujeres y lo concerniente al género y actividades que promuevan el aprendizaje pueden variar de una localidad a otra puesto que los pedidos y las necesidades expresas por las mujeres son distintos, así como también la capacidad de las CIOM para garantizar la participación de las mujeres y el solventar las necesidades.

*“Hay muchas mujeres que van para el acompañamiento psicosocial, yo creo que muchas de las mujeres que van a las CIO, van tras de eso, de alguien que las escuche, un espacio donde estar, donde compartir con otras mujeres porque también les ha tocado vivir muy duro, entonces ese es el espacio que está por fuera de todas las presiones y se sientan bien. Ya mí me parece chévere que las casas tengan ese espacio, que sea el espacio para que las mujeres tengan unas horas o días o momentos de tranquilidad” (Luz Marina, SDM)*

Son diversas las razones por las cuales las mujeres tienen un primer acercamiento a las Casas de Igualdad y/o relación con la PPMYEG. En este caso se quiso conocer cómo el grupo de mujeres entrevistadas habían llegado a las CIOM, qué razón tuvieron y por qué dieron continuidad a su participación en ellas.

En sus primeros inicios la construcción de los procesos internos de las Casas se realizaba de manera colectiva. Así, los primeros acercamientos de las mujeres fueron gracias a las relaciones previas que tenían con proyectos realizados por las alcaldías locales, quienes en su propuesta política e institucional aportaron e incentivaron a las mujeres a la participación de los escenarios que poco a poco nacían desde las Casas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres en Bogotá.

*“La CIO fue un proyecto que sacaron las funcionarias, dijeron que iban a sacar unas casas donde se iba a empezar a hablar de los derechos de las mujeres, empezaron a decir que se iban a implementar los derechos de la mujer, que iba a haber una ley sobre todo eso y ahí nosotras empezamos a decir que sí.”(Johana)*

Las mujeres en sus primeros acercamientos, y en este caso, en la contribución a la conformación y consolidación de las Casas dan inicio a la creación de redes de mujeres al interior de las CIOM, con la finalidad de reunirse y socializar entre ellas sus diferentes

conocimientos y saberes a cerca de cocina, tejido, manualidades y artesanías. En estos espacios de reunión se discutía, con la guía de las respectivas funcionarias de las Casas, a cerca de los derechos de las mujeres. También dichos escenarios de socialización permitieron ver el potencial de las mujeres en términos productivos y llevaron a la necesidad de organizarse para la conformación de procesos productivos más formales. De esta manera nace la Red de Mujeres Productoras.

El voz a voz se consolida como una herramienta principal en los procesos de socialización de las mujeres y en la construcción de redes de apoyo entre sí. Las experiencias previas de las mujeres contribuye a una búsqueda que en algunos casos se caracteriza por el adquirir asesoría psicosocial o jurídica a raíz de sucesos de violencia de género.

*“Y allá fui efectivamente, a la psicóloga y me dijeron que sí, que me podían ayudar. Entonces yo iba, le contaba mis problemas, conversábamos, y me pedían almuerzos, me pedían refrigerios, y pues con eso no volverse de pronto millonario pero sí que le quede para la comida de los hijos y para uno. Para uno eso es fabuloso.”(Johanna)*

Estos primeros acercamientos son cimiento para que las mujeres se conviertan en mujeres multiplicadoras y promuevan el acceso de otras mujeres a los espacios ofertados en las Casas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres. Así como también, son un primer camino para potenciar sus capacidades productivas y crear eslabones que permitan un ejercicio productivo y económico.

Otra de las motivaciones que pueden guiar a las mujeres a acceder a las CIOM es la búsqueda de escenarios educativos o de aprendizaje en donde poder aprender cosas nuevas, reforzar sus conocimientos, dar continuidad a los mismos o compartir sus conocimientos. *“Ella me dijo ‘mira, que allá en la Casa de Igualdad hay más clases y eso es gratis’. Y pues la situación económica mía no es la mejor” (Maria)*. La continuidad en sus procesos de

aprendizaje puede representar una oportunidad para su cualificación y para el acceso a nuevos escenarios laborales, o escenarios laborales más altos en relación a la pirámide del trabajo a la cual se enfrentan las mujeres.

También la búsqueda de empleo persiste como una de las principales razones para acceder a las CIOM, dentro de los objetivos priorizados por el PIOEG y las acciones en desarrollo por parte de la SDM se encuentra el Derecho al trabajo en condiciones de igualdad y dignidad, el cual muchas mujeres desean ejercer y buscan una asesoría o un campo de empleo en las CIOM. Sin embargo, a pesar de que las Casas son el escenario propuesto para la territorialización de los derechos desde donde se propician diversas actividades para su promoción, las Casas de Igualdad de Oportunidades y la Secretaría Distrital de la Mujer no se contemplan como espacio empleador o bolsa de empleo.

*“Porque de todas maneras cuando las mujeres llegan a la CIOM se les hace una primera atención, ellas van a consultar por muchas cosas, pero la diferencia está en qué. En que muchas de esas cosas por las que ellas consultan no tienen una respuesta dentro de la misma entidad. Pongo un ejemplo: Cuando ellas van a buscar empleo. Muchas veces las mujeres creen que en las CIOM se da empleo, y nosotras no somos una bolsa de empleo, entonces lo que se hace es redireccionarlas a Desarrollo Económico, o al Sena, o a las entidades que de pronto, en el momento en el que ellas hacen su consulta, pueda haber algunas oportunidades laborales “(Catherine)*

En este sentido la Secretaría de Desarrollo Económico es la encargada de la creación de rutas de empleo, para esto la Secretaría Distrital de la Mujer brinda asistencia técnica para llevar a

cabo el seguimiento y así fortalecer el desarrollo de las acciones propuestas en los procesos de concertación logrados por el Plan de Transversalización.<sup>2</sup>

### **3.3 Construiré ciudad**

#### **Participación en las Casas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres**

Dentro de las actividades formuladas y ejecutadas en las casas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres se encuentran los cursos y talleres libres ofertados de manera gratuita para la participación de las mujeres. A partir del acercamiento y participación en las CIOM por parte del grupo de mujeres entrevistadas logra encontrarse una generalidad en términos de qué posibilidades educativas se ofertan en las Casas. En su mayoría son cursos y talleres libres que no corresponden a un nivel educativo superior en términos de que no corresponden a niveles educativos como el técnico, tecnólogo o profesional. Si bien los cursos cortos se formulan en gran medida por solicitud de las mujeres, estos procesos son una pequeña parte de un gran núcleo de conocimiento, por lo cual su especificidad o inmersión en los temas es parcial.

Contabilidad, artesanías, sistemas, patronaje, bisutería, crochet, macramé, idiomas, yoga y cine foros son algunos de los espacios con los que cuentan las Casas de Igualdad de Oportunidades. Los cursos ofertados pueden corresponder a un mínimo nivel educativo, sin embargo, las mujeres acceden a estos espacios, adquieren nuevos conocimientos y pueden potenciar sus pequeños emprendimientos, o iniciar con emprendimientos propios.

---

<sup>2</sup> Anexos: ¿Cómo se lleva a cabo la veeduría para garantizar el acceso al trabajo digno de mujeres en relación a la transversalización de la Política Pública con la Secretaría de Desarrollo?

*“A nosotras nos dijeron ‘Capacítense allá, que van a haber cursos’ y eran gratis. Entonces yo empecé que la bufanda, que esta otra, y si estaban de buenas pulgas entonces que me enseñaran otra puntada. Y empecé a darle y a darle y ya hoy con una conocida ella me llevó unas bufandas a Europa y ahí hemos ido poquito a poquito.”*  
(Johana)

La motivación de las mujeres por acceder a estos espacios de socialización y aprendizaje nace por querer dar continuidad a sus labores previas y así poder potenciar sus conocimientos en razón de un mayor beneficio económico. Los cursos ofertados en la mayoría de ocasiones coinciden con los intereses de las mujeres o con las labores que las mujeres normalmente desarrollan en su cotidianidad, lo cual favorece los procesos productivos de las mujeres.

Como se mencionó anteriormente, los escenarios propuestos en las CIOM, no necesariamente han sido construidos de manera interna por la institución. Muchos de ellos, en relación a actividades productivas o de capacitación, son solicitados o edificados por las mismas mujeres. En la CIOM ven la oportunidad de hacer uso del espacio que puede permitirles la realización de círculos de mujeres para la práctica de sus saberes o intercambio de conocimiento y son ellas mismas quienes imparten las clases o las capacitaciones de manera voluntaria. También por solicitud expresa de las mujeres las respectivas Casas de Igualdad de Oportunidades buscan la realización de nexos con otras instituciones con el fin de suplir las necesidades y demandas de las mujeres, permitiendo la continuidad de los procesos de empleabilidad y el fortalecimiento de la autonomía económica de las mujeres. En estas alianzas y nexos interinstitucionales pueden participar instituciones educativas del sector privado y público, así como también agentes independientes que posibilitan la capacitación de las mujeres en determinados campos del conocimiento.

Sin embargo, aunque el espacio en las CIOM se preste para el intercambio de conocimiento y los procesos productivos pertenezcan a diferentes campos del conocimiento, en muchas ocasiones las mujeres prefieren enfocarse en el elemento productivo que contribuya de forma más rápida y eficiente a su economía, tomando en cuenta algunos aspectos fundamentales como la inversión económica en materiales, productividad, proyección de ingresos y posibilidades personales para llevar a cabo la tarea. *“Uno se enfoca a lo que va, a lo que le gusta. Hay veces más que el gusto es la necesidad, todo eso lo aplica uno más a la necesidad.”* (María)

Es fundamental recordar la autonomía y el despliegue de actividades que llevan a cabo las mujeres participantes de las CIOM, pues como se mencionaba con anterioridad, muchas de las actividades que se realizan en las Casas son propuestas y ejecutadas por las mujeres, motivadas por sus diferentes necesidades o deseos de construir nuevos escenarios de participación política o económica, se juntan para la consolidación de una atmosfera que propicie el desarrollo de sus actividades.

*“Entonces digamos que muchas de las mujeres, también en su condición cotidiana de no tener otros recursos, ven las CIO como su propio espacio, como el espacio donde las reciben, pues arman sus combos pues para capacitarse, porque ni siquiera es que lo arme la CIOM, y se capacitan en hacer cuadros en pintar no sé qué, y eso lo vuelve una actividad productiva”.* (Luz Marina)

Son múltiples los recursos de los cuales hacen uso las mujeres para poder emplearse, capacitarse o cualificarse, no necesariamente hacen uso de las herramientas brindadas o construidas en las Casas de Igualdad de Oportunidades. Otras instituciones, privadas o públicas, brindan capacitaciones y certificaciones en distintas áreas del conocimiento. El grupo de mujeres entrevistadas accede a estos espacios, que son generalmente gratuitos, con el fin de obtener conocimiento acerca de formas de emprendimiento lo cual permite acercarse a formas



o métodos en el manejo de la economía personal, las ganancias, costos de sus productos, instrucciones para el registro INVIMA en caso de ser necesario, y todo lo que está relacionado con pautas legales. Esto contribuye a que las mujeres poco a poco adquieran nuevas experiencias para complementar sus saberes y el desarrollo de sus economías.

Finalmente es importante rescatar las apreciaciones que tienen las mujeres de los espacios prestados por las Casas de Igualdad, pues la capacidad del espacio, las distintas atmosferas con las que cuenta la Casa y lo que dentro de ella este a disposición de las mujeres cobra relevancia para el buen desarrollo de sus actividades, así como de la continuidad de su participación.

*“Por ejemplo, nosotras estamos estudiando patronaje, pero no hay donde cocer, el espacio es muy pequeño, nos tenemos que acomodar ahí al sitio como está.” (María)*

Las CIOM en este caso no disponen de la capacidad para suplir las necesidades de las mujeres en relación a las herramientas requeridas para llevar a cabo sus actividades de aprendizaje. Y en muchas ocasiones los espacios se presentan como insuficientes para la alta demanda que se contempla. Las Casas se encuentran ubicadas al interior de toda Bogotá, una por localidad. Sin embargo según las consideraciones del grupo de mujeres entrevistadas: *“que está la Casa de Igualdad de Engativá pero es que aquí hay muchos barrios. Engativá es muy grande, entonces qué bueno que existieran estas casas en diferentes lugares.” (María)*. Pues la extensión territorial por localidad es lo suficientemente amplia como para que no toda la población de mujeres logre acceder a estos espacios, por términos presupuestales en tanto la inversión en las formas de transporte para acceder a ellas.

### **Red de Mujeres productoras**

La Red de Mujeres productoras nace en primera instancia por el posicionamiento del Derecho al trabajo en la ciudad de Bogotá, pues se consideraba fundamental el otorgar validez a las labores de producción de las mujeres en tanto su aporte a la sociedad. La idea principal era llevar a cabo la asociación de las mujeres por cada localidad, una vez conformada la Red las mujeres se organizarían según actividad económica. Esta conformación ha dado muchos frutos en términos de la capacitación conjunta de las mujeres, del intercambio de aprendizajes, del apoyo horizontal que puede nacer entre ellas. El trabajo en red ha proporcionado un plan de acción a las mujeres en su postulación para la participación de ferias de emprendimiento y creación de proyectos para su desarrollo económico.

*“Ellas son autónomas. Cuando se trabajaba, porque ahorita no se está haciendo eso, pero cuando se ha trabajado con la Red nosotras hacemos la asistencia técnica en términos de facilitarles el espacio, de ayudarles a hacer el plan de acción, de trabajar con ellas la identificación de actores posibles, cuáles son las falencias que se tiene como productoras, que se requieren como los autodiagnósticos.” (Luz Marina. SDM)*

Quienes conforman la Red de Mujeres productoras han construido un escenario de participación y creación conjunta en donde el compartir de saberes es la base principal. El espacio principal para su reunión es la Casa de Igualdad de Oportunidades de su respectiva localidad. Allí se concretan los procesos de emprendimiento y se dialoga también con los entes institucionales, es decir con la dirección interna de la CIOM para la formalización de espacios como las ferias en conexión con las alcaldías locales, así como también con otras entidades no necesariamente gubernamentales, que apoyan los emprendimientos de las mujeres a través de la proposición de ferias de distribución de productos.

La organización de las ferias puede llevarse a cabo a partir de la gestión de las Casas de Igualdad de Oportunidades, o la misma Red de Mujeres puede encargarse de manera autónoma

de buscar espacios para la venta de sus emprendimientos. La participación allí es completamente independiente, es decir, ninguna mujer que haga parte de la Red está obligada a participar de las ferias de emprendimiento.

Las mujeres que conforman la Red han adquirido previamente conocimientos para la creación de diferentes elementos que contribuyen a sus procesos de emprendimiento. Estos conocimientos pueden venir transmitidos de generación en generación, acceso independiente a cursos o talleres, aprendizaje autodidacta, y ellos pueden concluir en que muchas de las mujeres son quienes imparten los talleres y actividades dentro de las CIOM.

*“Esa es la situación, las redes ayudan sobre esas diferencias porque la una va creciendo con la otra, se va encarrutando. Al ver que todas hacen eso ella se mete al curso del SENA. Una cosa empuja a la otra.” (Luz Marina, SDM)*

Cuando se piensa en la conformación de la Red, esta se piensa desde la conformación de relaciones de solidaridad, del reconocimiento del saber de la otra, siendo la Red una forma de articulación y creación de vínculos entre las mujeres atendiendo a sus diferencias y la diversidad de sus conocimientos, sin perder o dejar de lado su independencia y autonomía como participantes de la Red.

La conformación de la Red de Mujeres Productivas en cada localidad proveyó de algunos frutos a las mujeres participantes en materia económica y de empleabilidad, sin embargo al ser un proceso que depende enteramente de las participantes son ellas las protagonistas que dan continuidad a los procesos de la Red. Son pocas las localidades que actualmente cuentan con una Red de Mujeres, entre ellas se encuentran la localidad de La Candelaria, Chapinero, Barrios Unidos y Engativá. La finalización de los procesos se debe principalmente a la calidad participativa de las mujeres que integran el proceso, pero también a la atención y relevancia que se le brinde a la Red desde la institución correspondiente, en este caso la Secretaría Distrital

de la Mujer. Otra de las razones por las cuales estos procesos no continúan su ejecución es por el nivel de deserción de las mujeres al no encontrar los resultados esperados en términos de retribución económica, ganancias y estabilidad del proceso.

*“Yo les decía eso a las mujeres de las Redes: no todas la veces cuando sabemos hacer algo se va a volver una actividad productiva, incluso entre ustedes las confeccionistas. Puede que todas, por la razón que sea, por la tradición familiar, por que hizo un curso, porque se metió intencionalmente a hacer una cosa de patronaje, pero no todas las que están medidas en la Red tienen las mismas condiciones para trabajar con calidad, con volumen, en el tema de confección.” (Luz Marina,SDM)*

Las proyecciones a largo plazo en relación a la participación de las Redes de Mujeres pueden contener una mirada positiva en relación a los lazos de socialización que se crean entre mujeres, y la manera en que esta participación horizontal alimenta la experiencia individual de cada mujer, sin embargo en términos económicos y proyecciones laborales en relación a sus emprendimientos el panorama no es lo suficientemente alentador pues:

*“Pero qué es una Red de Productoras: Una red de productoras realmente es un grupo de mujeres que tienen unas iniciativas productivas, (...) pero digamos que son emprendimientos muy informales que no logran alcanzar el nivel de micro empresa, pero ellas se reconocen dentro de una red de mujeres productoras en la medida en que tienen unos emprendimientos y que eso a ellas les genera un ingreso.” (Catherine,SDM)*

Los ingresos con los que cuentan las mujeres a partir de la realización económica a través de la Red de Mujeres no puede considerarse lo suficientemente amplio como para obtener una estabilidad lucrativa. Las ferias de emprendimiento son una plataforma de distribución de sus productos pero no son garantía de permanencia y trayecto en el mercado laboral.

## **La Morada**

Como parte del proceso de investigación se quiso tener un acercamiento a una de las propuestas que a nivel distrital ha tomado mucha fuerza y relevancia en relación a posicionar el tema de mujer y género en la ciudad de Bogotá. La Morada es una iniciativa colectiva y auto gestionada que a partir del feminismo de-colonial formula espacios de debate, dialogo y construcción política desde y para las mujeres.

La Morada surge a partir del reconocimiento de las necesidades de las mujeres, quienes han construido este espacio dan cuenta de vacíos institucionales en términos de escenarios dispuestos para las mujeres, así como también desde el reconocimiento de necesidades propias. Es una construcción colectiva y solidaria llevada a cabo desde una apuesta política por la reivindicación de los derechos de las mujeres con el fin de edificar escenarios de participación directa de las mujeres, por esto mismo los procesos de La Morada son procesos colaborativos pues se propone una relación recíproca en términos de que La Casa es un espacio de todas, de relaciones horizontales. A partir del fortalecimiento del movimiento feminista en todas sus diversidades de lucha se cran relaciones entre los distintos procesos con el fin de formar una red distrital para el fortalecimiento de actividades desde la perspectiva de género y feminismo de colonial.

El espacio de La Morada cuenta con una propuesta de restaurante para dar espacio a el ejercicio económico independiente, un espacio para talleres de defensa personal feminista, una escuela de tambores, una biblioteca contenida de diversa literatura que viene construyéndose a partir aportes voluntarios, un espacio académico en el cual se formulan talleres, cine foros y también clases de baile, un espacio de estudio y descanso. Han construido y dispuesto un espacio para los y las hijas de las mujeres que asisten a la Casa, con el fin de que la maternidad no sea una barrera de acceso a los diferentes espacios de participación y pueda darse continuidad a los

procesos de construcción personal e individual contribuyendo a los proyectos de vida de las mujeres.

También cuenta con tres áreas que vienen fortaleciéndose y visibilizándose, esto hace parte de uno de los objetivos de La Morada, aunar procesos que permitan abarcar las problemáticas de las mujeres en sus diferentes escenarios de participación y diversidades. Por esto mismo se abre el consultorio psicosocial que cuenta con psicólogas y trabajadoras sociales que realizan acompañamiento a mujeres que han encontrado dificultades para acceder a estos servicios en estancias institucionales. También se encuentra el consultorio jurídico donde participan abogadas que desde el enfoque de género realizan el acompañamiento. Estos dos espacios se brindan abiertamente a las mujeres que lo soliciten y deseen iniciar con un proceso individual, sin embargo se lleva a cabo la priorización de procesos, pues si bien es cierto La Morada se encuentra ubicada en la Localidad de Teusaquillo está abierta para las mujeres de toda la ciudad, reconociendo los diferentes niveles de vulnerabilidad de las mujeres, su atención se focaliza en mujeres de zonas periféricas de la ciudad o mujeres que cuenten con procesos psicosociales o jurídicos a los cuales deba atenderse con premura y trascendencia.

En su intención por aunar procesos, La Morada ha construido estrechas relaciones y alianzas con otras organizaciones y procesos que conciernen directamente al debate de género, entre estas alianzas se caracterizan dos: el trabajo organizado en relación al tema de campesinos y campesinas en zonas de extractivismo y la objeción de conciencia.

La Morada al constituirse como una propuesta colaborativa, se alimenta de donaciones realizadas por las mujeres, no cuenta con ningún tipo de alianza con entidades públicas o privadas, lo que convierte este espacio en un espacio propio, auto gestionado, autónomo e independiente. El sustento de los procesos que allí se llevan a cabo es el ejercicio voluntario de las participantes, tanto abogadas, como psicólogas y trabajadoras sociales ejercen sus labores

dentro de La Morada de forma voluntaria quienes trabajan en el consultorio desde una apuesta política.

Por otro lado, La Morada cuenta con un espacio de muestra de emprendimientos, donde las mujeres que llevan a cabo algún tipo de emprendimiento exponen sus productos. Se llevan a cabo feria de emprendimiento que posibilitan a las mujeres el mostrar lo que hacen. Uno de los objetivos de la casa es crear espacios en donde todo lo que se haga allí dentro tenga una consecuencia positiva y deje algo para las mujeres, puede ser en términos terapéuticos.

Todas las actividades que se realizan dentro de La Morada parten de principios feministas, por ejemplo, la forma en la cual están articuladas las Casas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres no hablan de feminismos, hablan de género. Lo cual no conduce a un agenciamiento político, no hay un transformado político en la realización de sus actividades.

### **Lo que me pertenece: Aportes de la CIOM a las mujeres jefas de hogar monoparental.**

Uno de los principales aportes realizados a las mujeres desde su participación en las Casas de Igualdad de Oportunidades es el conocer sus derechos: cuáles son, cómo acceder a ellos. Esto les ha permitido reconocerse de una forma distinta a como lo hacían previamente. Conocer a cerca de su poder de incidencia ha sido un tránsito que les ha permitido dar cuenta de sus capacidades en relación a la toma de decisiones y autonomía.

No todas concuerdan con la forma en la cual es compartido el contenido de la PPMYEG, pues la participación de las mujeres en este escenario no es total sino más bien parcial debido al desconocimiento de la existencia y función de las Casas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres, además el uso de las Casas en su mayoría se lleva a cabo por mujeres adultas mayores siendo este grupo poblacional predominante en relación a la participación de lo concerniente a la PPMYEG.

Cuando las mujeres quieren acceder a las Casas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres se realiza un primer acceso a su información personal e historia de vida. A partir de este primer paso, las Referentes locales/Coordinadoras de las CIOM pueden tener un primer diagnóstico de quienes son las mujeres que acceden a los espacios. Acto seguido se comparte la información acerca de los servicios que son brindados en las Casas. Las mujeres optan principalmente por un apoyo psicosocial, acompañado de la participación de algunos cursos y talleres. El Derecho a una vida libre de violencias es uno de los derechos priorizados en el Plan de Igualdad de Oportunidades y Equidad de Género, siendo este uno de los principales derechos a promover dentro de las CIOM, pues la vida de las mujeres, en cualquier ámbito puede verse atravesado por cualquier tipo de violencia, por tal razón la atención de las entidades institucionales y gubernamentales se enfocan en este.

Como se comentaba anteriormente, los aportes de las CIOM a la vida de las mujeres en aspectos psicosociales cuentan con un gran impacto, pues han conducido a la autorreflexión y autoconocimiento de las mujeres. Sin embargo los intereses de ellas se proyectan, también, hacia otros escenarios, entre estos la salud sexual y reproductiva, derecho al hábitad y una vivienda digna, seguridad, educación y trabajo, estos dos últimos derechos son desarrollados en la medida en que se disponen los escenarios necesarios para que las mujeres participen de estos. El acceso de las mujeres a la Red de Mujeres productoras ha contribuido considerablemente en la vida de las mujeres en términos de adquirir nuevos conocimientos y experiencias, la construcción de redes de apoyo y socialización, así como también la distribución de sus productos.

Por un lado, las mujeres consideran que las capacitaciones, talleres y cursos brindados en las CIOM les ha permitido capacitarse y explorar sus capacidades: *“Pues en lo educativo he tomado muchas capacitaciones, eso si ya estoy más preparada que un yogurth y que quiero montar la empresa, si he querido, pero lo que no tengo es la plata para montarla.”* (Johanna)



Sin embargo, las áreas de conocimiento promocionadas en las CIOM corresponden al mismo nivel educativo, lo cual no contribuye a un ascenso en términos laborales, por lo tanto las mujeres tienden a permanecer en el mismo círculo laboral.

Durante los encuentros locales para la actualización de la PPMYEG, se llevó a cabo la organización de mujeres alrededor de los diferentes derechos. En este espacio se discutían los descontentos, las necesidades y problemáticas en relación a las experiencias de las mujeres y los diferentes aspectos de sus vidas. La presencia de mujeres adultas mayores resaltaba por encima de otros grupos etarios, por ende los debates alrededor de los derechos se encaminaba hacia sus intereses o necesidades. En el caso del Derecho a la Educación:

*“te acuerdas una abuelita decía ‘Ay, que algo pa’ costura’. Y yo dije ‘No, hombre, allá en esos cursos más bien dennos algo diferente’ Yo siempre quise aprender mecánica automotriz. Dennos un cursito de esos, si estamos hablando de feministas ¡hombre! dennos un curso de automotriz, un curso de manejo. Cuántas mujeres quisieran manejar un carro, así no lo tengan. ¿Pero solo cursitos de terapia física, de yoga? ¡No! Al contrario, hay que moverse, no sé un curso de rumba para moverse. Pero como son abuelitas entonces creen que todo es pa’ ellas.”(María)*

En relación al Derecho al Trabajo en condiciones de igualdad y dignidad, articulado a la Red de Mujeres Productoras, se exige que las actividades productivas realizadas por las mujeres sean reconocidas y se les otorgue valor, pues esto podría contribuir a un alza en sus ganancias y la utilidad que puedan obtener de estas. Los escenarios propuestos para la distribución de sus emprendimientos organizados desde la Secretaría Distrital de la Mujer y las Casas de Igualdad de Oportunidades en convenio con las alcaldías locales u otras instituciones no han aportado significativamente al crecimiento o estabilidad económica de las mujeres.

Las ventas de los productos en las ferias de emprendimiento no les permiten tener un sustento económico sólido: *“Porque por ejemplo yo en una semana me hice \$150 mil y no sé yo hasta cuando vuelva a tener feria entonces eso no sustenta un salario, así sea un mínimo, una miseria salarial, no se sustenta una persona con eso. Primero que uno tiene que sacar la ganancia para uno y toca volver a invertir, entonces no da la base”.* (Johanna)

Por tal razón, las ferias son una plataforma para mostrar sus productos y articular procesos, pero no son consideradas como primer escenario de empleabilidad. Las mujeres antes de acceder a las Casas de Igualdad de Oportunidades contaban con una dinámica económica particular, desde la cual habían llevado a cabo la construcción de rutas de empleabilidad propias al recurrir a sus conocimientos y sus capacidades productivas. Estas rutas se ven complementadas por las actividades realizadas a partir de las ferias de emprendimiento. Por lo mismo, el primer alimento a la economía de las mujeres es el emprendimiento y dinámica económico-laboral que llevan a cabo de forma autónoma sin tener relación alguna con las CIOM o la Red de Mujeres Productoras.

*“Entonces yo trato de rebuscarme de uno y de otro lado, porque cuando joven no podía conseguir un trabajo porque no podía cumplir un horario por mis hijos pequeños. Y ya ahora uno de viejo, ya de 48 años quién le da trabajo a uno.”*(Verónica)

## **Conclusiones**

El movimiento social de mujeres y la participación en general de las mujeres en el camino a la construcción y evaluación de la Política Pública de Mujer y Equidad de Género se encuentra como fundamental, pues las mujeres en su actuar y participación activa contribuyen

de forma directa a la alimentación y el cimiento de la misma, muy contrario a lo que pudo encontrarse a partir de la revisión bibliográfica, donde la participación de las mujeres se comprende como indirecta, aun siendo ellas las receptoras. En este sentido, la Política Pública de Mujer y Equidad de Género se construye desde las mujeres receptoras de la misma, es decir si bien es cierto que los entes institucionales acogen y legitiman los pedidos y demandas de las mujeres, son ellas quienes a partir de sus experiencias tanto individuales como colectivas permiten y aportan nuevas miradas a la realidad que debe ser abordada desde las políticas públicas.

La participación de las mujeres en relación a sus diversidades es primordial a la hora de visibilizar las necesidades que nacen desde la ciudadanía, por esto mismo se encuentra que la participación de determinados grupos poblacionales, en este caso mujeres adultas mayores, determina la exposición de necesidades y el posicionamiento de los derechos de las mujeres. Aquí puede evidenciarse cómo la Política pública y los escenarios que nacen a partir de ella se proponen de forma limitada a un pequeño segmento de la población. Desde los distintos espacios de participación formulados para las mujeres desde la PPMYEG como lo son las Casas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres se encuentra que la participación allí es característica de mujeres adultas mayores, por lo mismo lo que allí se oferta tiende a relacionarse exclusivamente con los pedidos de este grupo poblacional.

Lo anterior puede deberse a las restricciones para el acceso con las que cuentan las CIOM en términos de horarios y capacidades de Las Casas para efectuar una participación mayoritaria y diversa dentro de ellas. No se contempla el contexto laboral, familiar, educativo o personal de las mujeres en términos de sus responsabilidades y tiempo que pueden disponer para la participación de dichos espacios así como tampoco los intereses de ellas en relación a la formulación de actividades y talleres que pudiesen ser ofertados en estos espacios.

Como se explicaba en el primer apartado de este documento, una de las estrategias de la Política Pública de Mujer y Equidad de Género es la territorialización que se comprende como “el conjunto de decisiones y acciones político-administrativas del Distrito Capital que orientan la creación y recreación de escenarios institucionales, así como de espacios y mecanismos para garantizar la implementación de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género en los territorios rurales y urbanos de las localidades, teniendo en cuenta, para ello, la identidad y diversidad que las constituyen.” (Alcaldía Mayor de Bogotá, 2010) El objetivo de las Casas de Igualdad es llevar a cabo la implementación de esta estrategia, sin embargo, se encuentra que las mujeres al interactuar e intercambiar experiencias entre ellas se convierten en mujeres multiplicadoras de conocimiento. Esta forma de participación es completamente fundamental cuando se trata de la construcción de redes de apoyo entre mujeres, así como también para la construcción de redes de conocimiento e intercambio de experiencias. Por lo anterior, las Casas de Igualdad de oportunidades no son la única herramienta de territorialización de la Política Pública de Mujer y Equidad de Género, pues la voz de las mujeres y los diálogos que ellas efectúan con otras mujeres permite la construcción de relaciones recíprocas entre ellas.

Se comprende la descentralización de la PPMYEG en relación a la disposición de la misma dentro del territorio pues esta se desarrolla a partir de las necesidades manifiestas de cada localidad y las disposiciones de cada una de las Casas de Igualdad de Oportunidades, por esto mismo el desenvolvimiento de la PPMYEG en su sentido más estricto se lleva a cabo, es decir a partir de la ejecución de las estrategias que la componen, pero es diversa en cuanto a las relaciones que se construyen con la ciudadanía y las alcaldías locales, así como también las actividades que se ejecutan y los cursos libres que dentro de ellas se desarrolla. Por esto mismo las propuestas tanto distritales como locales encaminadas a la construcción de espacios, proyectos y planes para las mujeres dependen de la agenda política y la disposición con la que cuentan las respectivas administraciones distritales y locales.

Se encuentra una estrecha relación entre la transformación en los contextos familiares, y el cambio su participación en escenarios de productividad. En primera instancia se lleva a cabo el desplazamiento de la mujer al trabajo fuera del hogar. La transformación de su lógica familiar permite visibilizar los lugares de vulnerabilidad hacia los cuales las mujeres jefas de hogar se aproximan en relación a la participación de espacios laborales o educativos en términos de sus posibilidades económicas y la disposición de tiempo para realizar actividades diferentes a las productivas o reproductivas. Las implicaciones de la vinculación de las mujeres jefas de hogar monoparental al mercado laboral cobran un papel importante pues, si bien es cierto se encuentran con limitantes para dar continuidad a sus proyectos académicos o laborales, la disposición de tiempo también es protagonista. Como lo exponen las mujeres durante las entrevistas muchas de ellas no cuentan con tiempo libre o tiempo que puedan disponer para ellas mismas puesto que su responsabilidad como primera entrada económica al hogar las obliga a tener jornadas de trabajo que no terminan. En este punto no puede contemplarse una doble o triple jornada de trabajo, sino más bien se considera pertinente el concebir una jornada de trabajo que no tiene inicio ni final pues los horarios no son específicos y las labores son desarrolladas de manera simultánea en muchos casos. Donde las labores correspondientes al hogar son ejecutadas a la par que las labores de productividad.

En este sentido, las mujeres jefas de hogar se encuentran con dos roles que según ellas las caracterizan primordialmente, Mujer proveedora Vs. Relación materno filial. Lo anterior en relación a cuál es el proyecto central de las mujeres. Algo que puede evidenciarse a partir del trabajo de campo realizado es el cambio y ruptura en términos de la autopercepción que tienen las mujeres de sí mismas. La entrada a las CIOM contribuyó a que las mujeres jefas de hogar monoparental construyeran una mirada distinta de sí mismas en relación al conocimiento de sus derechos, lo cual desencadena en qué relaciones interpersonales quieren tener y cómo las construyen, concebir de forma distinta las cosas de las cuales son merecedoras en términos de

sus vínculos afectivos, los espacios a los que pueden acceder y participar, las capacidades con las que cuentan, el reconocerse víctimas de alguna forma de violencia de género y sus proyectos de vida.

Las actividades formuladas desde la Secretaría Distrital de la Mujer no garantizan el ejercicio pleno del Derecho al Trabajo, pues como se expuso con anterioridad la SDM a partir de la estrategia de Transversalización delega las funciones de creación de procesos de empleabilidad a la Secretaría Distrital de Desarrollo quien no cuenta con un proceso de veeduría directa y profundo por lo cual se desconoce la construcción de escenario de empleabilidad o rutas de empleo dispuestas desde la Secretaría de Desarrollo que contengan a las mujeres como protagonistas.

Por lo anterior las mujeres obtienen provecho de los espacios proporcionados en las Casas de Igualdad de Oportunidades, espacios que usan para propiciar espacios propios de productividad. Son las mujeres mismas quienes se encargan de alimentar su trayecto laboral y económico partir de la construcción y ejecución de iniciativas propias de emprendimiento, procesos que nacen a partir de sus conocimientos previos, aprendizaje autodidacta, redes de sororidad e intercambio de saberes. Sin embargo, aunque son las mujeres quienes se encargan de potenciar sus capacidades productivas, no se encuentra un cambio en las actividades laborales que llevan a cabo las mujeres, si bien es cierto las Casas de Igualdad en trabajo conjunto con las alcaldías locales proponen la construcción de espacios que permitan el movimiento económico y laboral de las mujeres, estos espacios son limitados en términos de localización, horario y capacidades adquisitivas en tanto los productos ofertados por ellas.

A pesar de que son las mujeres quienes crean y alimentan su trayecto laboral y educativo, se enfrentan a una de las barreras más complejas y es la barrera que nace a partir de las actividades productivas en las que se forman, las que ofrece el mercado y las oportunidades a

las cuales pueden acceder pues son barreras que han sido naturalizadas. Por esto mismo se encuentran con ofertas laborales que no les permiten escalar en la pirámide laboral del mercado, enfrentándose de esta manera a la segregación ocupacional y vertical en el mercado del trabajo.

Las actividades productivas relacionadas a lo artesanal y la creación manual no son valorizadas socialmente lo cual influye en que quienes obtienen una mínima ganancia económica a partir de estas labores no cuenten con una estabilidad económica puesto que se comprenden como actividades productivas de pequeño alcance, sin embargo el grupo de mujeres entrevistadas coinciden en su preferencia por llevar a cabo de forma continua estas labores pues garantizan una mínima entrada económica en lugar de optar por un escenario laboral formal al cual han intentado acceder con anterioridad son obtener resultados afirmativos.

En relación al goce pleno del derecho al trabajo se encuentra que las mujeres tienen mayor presencia en los escenarios laborales informales, así como en el desempleo, por lo cual se contemplan ingresos inferiores, además continúan desempeñando el rol doméstico a partir de funciones extensivas. La permanencia y continuidad en la educación formal es otro aspecto que alimenta las barreras a las cuales las mujeres se ven enfrentadas.

Se evidencian anteriormente las barreras a las que se enfrentan las mujeres para el acceso diferentes escenarios de participación laboral, sin embargo se conciben algunos aspectos importantes en términos de su influencia en el acceso a espacios laborales o educativos así como en la oportunidad para su continuidad. Las mujeres se ven atravesadas por innumerables situaciones familiares, económicas, sociales, etc, son seres multidimensionales que contienen experiencias de ruptura, duelos, procesos emocionales, enfermedades físicas o condiciones psicológicas que contribuyen a que su desenvolvimiento social se vea mermado. Sin embargo

estos son aspectos que las Políticas Públicas, desde la propuesta institucional, no tienen en cuenta al momento de la formulación de Planes y proyectos,

En este sentido, las trayectorias laborales de las mujeres jefas de hogar monoparental no pueden comprenderse de forma lineal pues son muchos los cambios y permanencias que se evidencian a lo largo de la vida de las mujeres, así como también dentro del proceso de acceder y participar de los propuestos por la PPMYEG y las Casas de Igualdad de Oportunidades. Transformaciones en el ámbito económico, familiar e individual pueden evidenciarse pero son cambios y transformaciones desarrolladas de manera continua.

## **BIBLIOGRAFÍA**

Abramo, L. (2001). Seminario-taller " Cambios del trabajo: condiciones para un sistema de trabajo sustentable". *¿Inserción laboral de mujeres en América Latina: una fuerza de trabajo secundaria?* Santiago, Chile: Estudios feministas.

Alcaldía Mayor de Bogotá. (2010). *Decreto 166 del 2010*. Bogotá: Secretaría Distrital de Planeación.



- Amarante, V., & Espino, A. (2002). La evolución de la segregación laboral por sexo en Uruguay (1986-1999). *Revista de Economía - Segunda Epoca*. Banco Central de Uruguay.
- Anker, R. (1997). La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías. *Revista Internacional del trabajo*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- Ardila, L. Y. (Octubre de 2006). Institucionalización del Plan de Igualdad de Oportunidades. *Políticas Públicas de Mujer y Género en el Nivel Local en al Región Andina y España. Trueque de Saberes*. Bogotá, Colombia: Agencia Española de Cooperación Internacional.
- Arriagada, I. (1990). La participación desigual de la mujer en el mundo del trabajo. *Revista de la CEPAL*, 87 - 105. Santiago de Chile, Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe.
- Arriagada, I. (Agosto de 1997). Realidades y mitos del trabajo femenino urbano en America Latina. *Serie Mujer y Dearrollo*. Santiago de Chile, Chile: Comisión económica para América Latina y el Caribe.
- Arriagada., I. (Diciembre. de 2001). Familias Latinoamericanas. Diagnóstico y políticas públicas en los inicios del nuevo siglo. *Políticas Sociales*. Santiago, Chile: CEPAL.
- Barbera, E., Ramos, A., Sarrío, M., & Candela, C. (2002). Más allá del <<techo de cristal>>. Diversidad de género. *Revista del Ministerio de trabajo y asuntos sociales.*, 55-68.
- Barreto, J. (Octubre de 2006). Bogotá: Creación de una instancia rectora. *Políticas Públicas de Mujer y Género en el Nivel Local en al Región Andina y España*. Bogotá, Colombia: Agencia Española de Cooperación Internacional.
- Barrón, S. (2001). Familias monoparentales: un ejercicio de clarificación conceptual y sociológica. España: *Revista del Ministerio del trabajo y asuntos sociales*.
- Congreso de Colombia. (17 de 07 de 2008). Ley Mujer Cabeza de Familia. Ley 1232 del 2008. Colombia.
- D'Alessandro, M. (2018). Economía feminista. Cómo construir una sociedad igualitaria. Penguin Random House.
- Díaz, F. A. (Abril-Julio de 2001). Jefatura de hogar femenina y bienestar familiar: Resultado de la investigación empírica. *Papeles de población*, Vol. 7(28). Toluca, México. Obtenido de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1405-74252001000200003&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1405-74252001000200003&script=sci_arttext)
- Fuentes, L. Y. (Abril de 2009). Políticas públicas para la diversidad en Bogotá: La incidencia de las mujeres. *Nómadas(30)*, 148-162. Colombia: Universidad Central.
- García, B., & De Oliveira, O. (Enero-Marzo de 2005). Mujeres jefas de hogar y su dinámica familiar. *Papeles de población.*, 11(43). Toluca, México: El Colegio de México. Obtenido de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-74252005000100002](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-74252005000100002)
- Gómez, D., Huesca, L., & Horbath, J. (2017). Estudio de la segregación ocupacional por razón de género en el sector turístico de México. *El Periplo Sustentable*, 159-191. México: Universidad Autónoma del estado de México.

- Gutierrez de Pineda, V. (21 de Octubre de 1998). Cambio social, familia patriarcal y emancipación femenina en Colombia. *Revista de Trabajo social N' 1*. Bogotá: Segundo Congreso de Trabajo social.
- Juanita Barreto. (Noviembre de 2005). Plan de Igualdad de Oportunidades para la equidad de género en el distrito capital 2004 - 2016. *Política Pública de Mujer y Géneros de Bogotá*. Bogotá, Colombia: Bogotá Sin Indiferencia.
- Juanita Barreto. (Octubre de 2006). Construcción colectiva de la Política Pública de Mujer y Equidad de Géneros y el Plan de Igualdad de Oportunidades en el Distrito Capital. *Políticas Públicas de Mujer y Género en el Nivel Local en al Región Andina y España- Trueque de saberes*. Bogotá, Colombia: Agencia Española de Cooperación Internacional.
- Ribas, M. A. (2004). Desigualdades de género en el mercado laboral: un problema actual. Department d'Economía Aplicada - Universitat de les Illes Balears.
- Romero, E. d. (2011). Enfoque basado en derechos humanos y perspectiva de género. *Documentación Social 161*.
- Rubio, S. P. (2003). Repensando la participación de las mujeres desde una perspectiva de género. (*Papers 69*), 31-57. Universidad Autonoma de Barcelona.
- Secretaría de Planeación. (2010). Alcaldía Mayor de Bogotá. *Política Pública de Mujeres y Equidad de Género*. Bogotá, Colombia. Obtenido de <http://www.sdp.gov.co/portal/page/portal/PortalSDP/SeguimientoPolíticas/PolíticaPúblicaDeMujeresyEquidadDeGénero/QueEs>
- Secretaría Distrital de la Mujer. (24 de Junio de 2015). *Encuentro Distrital de Mujeres para la convalidación de la agenda política*. Obtenido de <http://www.sdmujer.gov.co/inicio/689-encuentro-distrital-de-mujeres-para-la-convalidacion-de-la-agenda-politica>
- Secretaría Distrital de la Mujer. (2015). Participación ciudadana y corresponsabilidad. *Ayuda-Memoria Incidencia Política de Organizaciones de mujeres DC, 2204-2008/2008-2012/2012-2016*. Bogotá: Bogotá Humana.
- Uribe, P. (2007). Familias monoparentales con jefatura femenina, una de las expresiones de las familias contemporáneas. *Revista Tendencia & Retos. N' 12*. Colombia: Departamento de Investigación y Facultad de Trabajo Social. Universidad de la Salle.
- Veduría Distrital. (Noviembre de 2017). Descripción y análisis de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Géneros del Distrito Capital - 2017. Bogotá, Colombia: Veeduría Distrital.

## Anexos

## Arboles de problemas

### Localidad La Candelaria

Localidad: La Candelaria
<b>DERECHO AL TRABAJO EN CONDICIONES DE IGUALDAD Y DIGNIDAD</b>
<b>PROBLEMA</b> <b>Las mujeres candelarias somos discriminadas por la edad, la inexistencia de espacios dignos para el trabajo formal y no formal, desigualdad para acceder a la seguridad social, en el valor del trabajo informal y al trabajo doméstico, a una remuneración digna y a un buen trato.</b>
<b>CAUSAS</b> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Las autoridades gubernamentales no desarrollan proyectos de apoyo a las productoras independientes para mostrar nuestro trabajo.</li><li>2. Ignorar los deberes para reconocer los derechos.</li><li>3. Falta de apoyo y respeto por las autoridades de control y seguridad.</li><li>4. No tenemos acceso a la seguridad social porque al ser independientes no tenemos ingresos estables, ni suficientes, ni recursos para utilizar e impulsar las unidades productivas.</li><li>5. Subvaloración de las mujeres en el trabajo.</li><li>6. Falta de oportunidades inclusivas en aspectos laborales, por edad y experiencia.</li><li>7. La indiferencia ante los problemas de las instituciones, su falta de apoyo y la persecución de los mismos que criminalizan el trabajo independiente.</li><li>8. Inseguridad en los espacios de los vendedores informales, falta de alumbramiento que vulnera la seguridad.</li><li>9. La oferta laboral actual en la localidad y de productos, no permite que las locales accedan a vender sus productos.</li><li>10. Hay discriminación laboral a mujeres LGBTI en candelaria: sin inclusión.</li><li>11. Falta de difusión de los programas de la alcaldía local.</li><li>12. Falta de participación de los habitantes de la candelaria en la forma de decisiones en los proyectos económicos de la localidad.</li></ol>

13. Falta inclusión de las mujeres en l definición y formulación de los proyectos económicos de las mujeres.
14. No se tiene en cuenta la oferta laboral de las candelarias y falta de capacitación.
15. Falta de participación de hoteles y hostales \*\*\*\*
16. Invasión de empresarios foráneos que nos excluyen de las rutas turísticas.
17. Cumplimiento a las normas, veeduría. Es importante la claridad en el registro, siendo esta garantía para las mujeres.
18. Explotación laboral: condiciones no dignas.

### **EFFECTOS**

1. Falta del mínimo vital: Educación, trabajo, vivienda.
2. Sin una seguridad social no hay una calidad de vida, deterioro en la salud física, emocional, sin proyección al futuro.
3. Desplazamiento a otras localidades para llevar a cabo alguna actividad laboral o de remuneración económica.
4. Explotación sexual.
5. Violencia intrafamiliar.
6. Estrés, depresión, suicidios.
7. No hay oportunidades que beneficien la calidad de vida, y mejores las condiciones de vida de las mujeres.
8. Baja autoafirmación en la autoestima.
9. Inestabilidad económica.
10. Afectación en la salud mental y corporal por falta de esparcimiento.
11. Mal pago de los productos de las mujeres
12. Desigualdad en condiciones económicas frente a los monopolios
13. No hay políticas de apoyo a las mujeres trabajadoras independientes

### **SE PROPONE**

1. Vocería y veeduría de las mujeres candelarias frente a los proyectos que se están poniendo en marcha en la localidad.

2. Colectivo de unión para establecer un lugar de todas las mujeres de la CIOM Candelaria para allí poder vender sus productos.
3. Flexibilizar los requisitos para que mujeres y emprendedoras accedan a los servicios de rutas turísticas.

Localidad: La Candelaria

## **DERECHO A LA EDUCACIÓN CON EQUIDAD.**

### **PROBLEMA**

**No se garantiza el derecho a la educación gratuita libre y alternativa sin limitante alguna para las mujeres desde sus diversidades y condiciones de vida en la candelaria.**

### **CAUSAS**

1. La maternidad en la adolescencia de las mujeres.
2. No hay lugares adecuados y de calidad para el cuidado de los hijos e hijas y personas dependientes de cuidado.
3. No hay créditos blandos para las mujeres de candelaria
4. A las mujeres solo se les ofrece cursos, diplomados, educación técnica y no superior.
5. Ausencia de valores en la casa y educación.
6. Los horarios de estudio no son acordes con la situación de vida de las mujeres
7. La educación superior excluye a mujeres mayores de treinta años y mujeres cabezas de hogar
8. Falta de programas de becas para las mujeres diversas de la candelaria.
9. Carencia de escuela de padres y madres.
10. La distribución de roles en la familia y las triples jornadas para las mujeres.
11. Costos muy altos en la educación y pocas universidades públicas
12. No hay Sena ni jardín de integración social en La Candelaria.
13. Acceso a las TIC'S
14. La educación no es de calidad que ayude al proyecto de vida de las mujeres y a su autonomía.

<p>15. Falta de documentos para las mujeres extranjeras.</p> <p>16. Las mujeres lideresas y productoras no pueden acceder a la educación técnica y superior</p> <p>17. La educación busca estandarizar a las personas y no desarrolla la creatividad.</p>
<p><b>EFFECTOS</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Exclusión laboral por ser mujer: barreras que excluyen del mercado laboral incluso cuando se tienen los mismos estudios</li><li>2. Mujeres pobres y sin pensión</li><li>3. Se estigmatiza a las mujeres por su trabajo y pensamiento.</li><li>4. Poco empoderamiento de las mujeres.</li><li>5. Las mujeres más vulnerables y violentadas: mujeres poco empoderadas.</li><li>6. Barreras que excluyen del mundo laboral incluso cuando se tienen los mismos estudios.</li></ol>
<p><b>SE PROPONE</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Potencializar la educación alternativa para los hijos e hijas.</li></ol>

### Localidad de Chapinero

Localidad de Chapinero
<b>DERECHO A LA EDUCACIÓN CON EQUIDAD</b>
<b>PROBLEMA</b> <b>Persiste la desarticulación entre la familia y la escuela y se repiten los estereotipos y roles machistas en los programas académicos.</b>
<b>CAUSAS</b> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Falta de recursos para acceder a la educación superior.</li><li>2. Falta una educación con enfoque de género y con enfoque diferencial</li><li>3. No hay educación en inteligencia emocional.</li></ol>

4. Falta de programas académicos en modalidades y horarios flexibles.
5. Se colocan sexo a las carreras.
6. Poco acceso a la tecnología e información para las mujeres.
7. Poca educación rural y para las mujeres mayores con enfoque de género.
8. No hay educación diferencial para las mujeres. Se repiten micromachismos en programas académicos.
9. Violencias sexuales hacia las mujeres por parte de los docentes en los contextos educativos.
10. Nos educan para que nuestros cuerpos sean la única forma de valor social y profesional.
11. Discriminación de parte de los docentes hacia la inteligencia y capacidad de las mujeres.
12. Aun se educa a las mujeres para los cuidados de la casa y el cuidado de la familia.
13. Poco apoyo en casa para continuar los estudios.
14. Falta de articulación entre la escuela y la familia, se reproducen esquemas machistas que culpan a la mujer de las violencias.
15. Una cultura de amor romántico en la educación tanto escolar, como familiar.
16. Esquemas machistas y estereotipos de género en la casa y escuela. \*\*
17. La educación sexual no potencializa en las mujeres sus derechos sexuales, solo se tiene en cuenta lo reproductivo.
18. Nos educan a las mujeres para ser competencia de las otras mujeres.
19. No se realizan charlas sobre acoso sexual desde pequeñas en el colegio.
20. Educación sexual limitada a los genitales, método de planificación y ETS.
21. Falta de oportunidades para madres y/o gestantes.
22. Ausencia de un proyecto educativo institucional con enfoque de género, diferencial y de derechos.

### **EFFECTOS**

1. Aumento de idea suicida en las mujeres.
2. Aumento de embarazos adolescentes.
3. Menosprecio a las capacidades de las mujeres.

4. No se reconocen los aportes científicos y tecnológicos de las mujeres
5. Labores no equitativas entre hombres y mujeres (Diferencias salariales)
6. Limitaciones en los derechos sexuales de las mujeres.
7. Las mujeres no acceden a la oferta educativa.
8. Desempleo para las mujeres madres.
9. Aumento de las violencias sexuales en espacios educativos y laborales.
10. Falta una educación hacia la autoestima y autocuidado del cuerpo.
11. Muchas mujeres se quedan en casa y no continúan sus estudios.
12. Continuidad de la pobreza en la vida de las mujeres.
13. Falta de atención en los aspectos psicológicos y emocionales de mujeres y de hombres.

Localidad de Chapinero

**DERECHO A LA ECONOMÍA DEL CUIDADO (Propuesta de nuevo derecho)**

**PROBLEMA**

**Nula retribución y garantía de los derechos de las mujeres en la economía del cuidado que limitan su calidad de vida y naturalizan las relaciones de subordinación. Por el hecho de ser mujer ya se tiene la obligación de ser quienes cuidan a otras personas. (Trabajo invisibilizado)**

**CAUSAS**

1. No existen programas asertivos de formación en autocuidado
2. No existen capacitadores docentes desde la infancia. (Para poder cuidar a una persona se requiere de un conocimiento mínimo)
3. Falta de voluntad de la Política Pública para el reconocimiento de la mujer en su hogar.
4. Falta estudio para lideresas
5. Falta concientización sobre una necesaria alimentación saludable.

**EFFECTOS**



1. Aumentan índices de suicidio en mujeres.
2. Enfermedades causadas por una mala alimentación.
3. Desconocimiento sobre el autocuidado de las mujeres.

### Localidad de Engativá

Localidad de Engativá
<b>DERECHO AL TRABAJO EN CONDICIONES DE IGUALDAD Y DIGNIDAD</b>
<b>PROBLEMA</b>
<b>Las mujeres de Engativá enfrentan discriminación y limitaciones en el trabajo formal e informal por las normas laborales, la educación para el trabajo y el rol de cuidadoras, limitando las oportunidades de trabajo digno y el posicionamiento y venta de sus productos.</b>
<b>CAUSAS</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Salarios desiguales. En espacios de trabajo formal el pago del salario es desigual entre hombres y mujeres.</li> <li>2. Falta de representación de los problemas reales de las mujeres en Engativá para regular leyes y normas. (Tipo de normas que se establecen en el mundo del trabajo: trabajadoras ambulantes, mujeres en el mercado laboral. Son normas que no recogen las condiciones reales de las mujeres para acceder dignamente al mercado laboral.)</li> <li>3. La falta de educación y capacitación gratuita y de calidad a las mujeres emprendedoras.</li> <li>4. La falta de conocimiento de las normas que favorecen para poder ejercer su labor.</li> <li>5. Falta de experiencia para ingresar al trabajo formal, limitaciones para realizar los trabajos por falta de tiempo debido al trabajo de cuidado del hogar.</li> <li>6. No a la discriminación de las mujeres por la edad.</li> <li>7. Falta de apoyo a las industrias del sector de Engativá or llegada de productos de bajo precio, no valoran la calidad de los productos de las mujeres.</li> <li>8. Falta de recursos económicos para el emprendimiento.</li> <li>9. Discriminación en el trabajo por la identidad de género y la orientación sexual</li> <li>10. La falta de valoración del trabajo doméstico (Trabajo doméstico y de cuidado no remunerado)</li> <li>11. Segregación laboral.***</li> </ol>

Segregación laboral (horizontal), siempre ofrecen los mismo cargos y en las mismas actividades. Segregación laboral (vertical)

### **EFFECTOS**

1. Dependencia económica
2. Falta lugares y espacios para la distribución de los productos, debido a las leyes y normativas del código de policía.

### **Localidad de Teusaquillo**

Localidad de Teusaquillo

### **DERECHO AL TRABAJO EN CONDICIONES DE IGUALDAD Y DIGNIDAD**

#### **PROBLEMA**

**Las mujeres en Teusaquillo enfrentamos discriminación por nuestra edad, nuestra experiencia laboral (se tenga o no), enfermedad o discapacidad y el rol reproductivo, es decir ser madres y presencia de hijos, persiste barreras de acceso a información y oportunidades que responden a intereses y necesidades de las mujeres, siendo difícil ser trabajadora independiente y emprendedora porque no nos permiten la autonomía económica.**

#### **CAUSAS**

1. Con el tema de inmigración hay falta de respuesta institucional que permita el control y la garantía que trabajadoras y trabajadores tengan condiciones de regulación. (Condiciones de formalidad)
2. El tema de la labor de las mujeres en el trabajo doméstico: en el caso de las mujeres campesinas o desplazadas no hay una respuesta institucional que permita reconocer y valorar ese trabajo que se presta \_ \_ \_ hay una cosa que se llama transversalización de la PP, eso significa que todos los 15 sectores del distrito tienen que generar acciones y dar respuesta a los procesos misionales para transformar esas barreras y esas realidades que viven las mujeres . Aquí la crítica es que esa respuesta de transversalización de la PP no está siendo efectiva.
3. Existe discriminación por género, o sea por el hecho de ser mujer, y adicionalmente porque somos estrato 4, muchas mujeres de Teusaquillo. Eso qué genera \_ \_ \_ que se piense que no necesitamos o que ya tenemos todo solucionado.

4. En relación con el trabajo reproductivo, ese rol de cuidadoras o madres: “ hay una competencia entre, quiero ser madre o quiero desarrollar mi carrera profesional, y compatibilizar las dos es muy difícil para las mujeres.” Y cuando se salen del mercado laboral para ir a cuidar a sus hijos, luego volver es muy complicado, entonces no hay garantías . Además hay una carga mayor hacia las mujeres, tanto en las labores de cuidado como en el hecho de generar oportunidades que les permita desarrollarse
5. EMPRENDIMIENTO: Las capacitaciones que se dirigen a las mujeres no son lo suficientemente productivas y la oferta institucional es limitada, además es insuficiente para que esas iniciativas productivas de las mujeres realmente logren generarles autonomía económica, es decir toma de decisiones sobre los recursos que genera ella. Ese apoyo no existe en relación a las emprendedoras.
6. La oferta institucional no responde a los intereses y necesidades de las mujeres y a su capacidad económica. \_ \_ \_ la localidad de Teusaquillo es estrato 4, hay gente formada, con educación y les ofrecen cosas que no responden a sus expectativas de un mayor nivel, o que les permita continuar con su proceso de desarrollo personal y profesional.
7. Esta oferta institucional no tiene en cuenta la capacidad productiva y la capacidad de pago de las mujeres.

#### **EFFECTOS**

1. Quedan mujeres adultas en total estado de vulnerabilidad.
2. Hay dependencia de terceros. Reducción de la oferta de empleo, entonces como no hay regulación ni garantía para el acceso al trabajo, y quienes acceden a espacios laborales se encuentran en condiciones precarias salarialmente hablando.
3. No hay seguridad económica: no contamos con una estabilidad que nos permita el acceso a una pensión.
4. Hay un efecto en nuestra salud mental, casos de baja autoestima, depresión, desánimo, rechazo, ansiedad, pobreza avergonzante, porque como se es estrato 4 entonces no se prioriza la zona, entonces nos da pena decir que somos estrato 4 pero no tenemos para comer, etc.
5. Hay mujeres campesinas y amas de casa que no reciben ningún tipo de reconocimiento ni económico ni simbólico, ese trabajo no se valora.

Localidad de Teusaquillo

**DERECHO A LA EDUCACIÓN CON EQUIDAD**

**PROBLEMA**

**Los modelos educativos actuales no contemplan los desafíos generacionales, las diversidades, ni las habilidades de las mujeres como tampoco metodologías que desarrollen el pensamiento crítico, la autoestima, el liderazgo, la independencia; que permitan reducir las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres ya que no las reconocen como sujetas de derechos con múltiples capacidades humanas, que puedan transmitir valores, conocimiento y trabajar en colectivo.**

### **CAUSAS**

1. Educación sin valores humanos y respeto.
2. Modelos educativos obsoletos.
3. No le enseñan a las mujeres ser lideresas independientes, fuertes, valientes, a quererse a sí mismas.
4. No se educa a las mujeres para desaprender los estereotipos inducidos.
5. Los tomadores de decisiones del sector educación no están presentes en los espacios de participación de las mujeres
6. Costos altos de la educación.
7. Se castran y cohíben las capacidades de las mujeres.
8. Demasiados criterios de elegibilidad en las universidades públicas.
9. Las labores del cuidado impiden a las mujeres dedicar tiempo para el estudio (Truncadas)
10. Educación sexista impartida en las escuelas y familia que pone en desventaja ( subordinación de las mujeres ante los hombres)
11. Irreconocimiento de las capacidades de las mujeres por los hombres.
12. Asignación de roles estereotipados de género impide a las mujeres desarrollar proyectos de vida educativos,
13. No existe educación sexual y reproductiva para mujeres en planteles educativos.
14. Las mujeres no tienen acceso a las tecnologías de la información y comunicación.
15. Creación de prejuicios, estigmas y falta de imaginarios colectivos para que haya rivalidad y falta de sororidad entre mujeres.

### **EFFECTOS**

1. Que se incluya en los curriculums educativos la meditación y el yoga, y que la cultura y la educación se integren.
2. SE demoniza a las mujeres que ejercen libremente su sexualidad
3. Se truncan proyectos de vida diferentes a la reproducción, la crianza, el cuidado.
4. No se desarrollan las capacidades para manejar los medios tecnológicos
5. Imposición de roles estereotipados de género desde la familia
6. No se aprovechan las múltiples y diversas capacidades de las mujeres
7. Hay una deserción educativa en los niveles de esta.
8. Debilidad, depresión, falta de liderazgo, apatía, estancamiento, estigmas, miedo, dependencia emocional.
9. Inaccesibilidad a la educación pública superior.

**10.** Inseguridad, baja autoestima, depresión y dependencia económica.

Localidad de Teusaquillo

**\*\* PROPUESTA DE NUEVO DERECHO \*\* mesa adicional, mesa 9**

**PROBLEMA**

**Las mujeres mayores de la localidad de Teusaquillo sufren pobreza avergonzante porque no existe una política de atención integral a esta población .**

**CAUSAS**

1. Existe un problema en entender el concepto de dignidad en las mujeres.
2. Políticas que no garantizan seguridad alimentaria
3. Las mujeres mayores de la localidad no cuentan con seguridad social -pensión diferencial-
4. Discriminación a las mujeres por edad, no importa si tiene formación universitaria.
5. Pobreza avergonzante en estrato 4
6. Pensiones que no permiten vivir en dignidad a las mujeres
7. Un nuevo derecho a tener prestación económica diferencial (Cuidadoras)

**EFFECTOS**

1. Suicidios de adultos mayores.
2. Depresión en aumento galopante
3. Injusticia social.
4. Alcoholismo, baja autoestima, no futuro, incertidumbre, hambre, estrés, inseguridad, impotencia y vergüenza.

**Participación de las mujeres jefas de hogar monoparental en la PPMYEG**

**Veronica Klusman**

	<b>Nombre:</b> Veronica Klusman Vieira <b>Localidad:</b> La Candelaria
<b>ANTES</b>	
Características educativas (Nivel educativo)	Inicios académicos en enfermería (En Perú)
Conocimientos previos	Gastronomía (autodidacta) Elaboración de artesanías
Trabajo (trabajaba? En qué?)	Artesana Joyería

Trayectorias laborales de mujeres jefas de hogar monoparental-PPMYEG

	Chef
Familia (hijos, esposo)	Violencia intrafamiliar Dos hijos + una hija
Quién entrada económica	Verónica y esposo: ambos eran proveedores económicos del hogar. El esposo proporcionaba únicamente el costo del arriendo.
Autonomía económica (uso del dinero)	Verónica contaba con su propia entrada económica y hacia manejo de él. Se disponía el dinero para las necesidades del hogar y la familia.
Responsabilidades dentro del hogar (roles)	Cuidado de los hijos. Limpieza del hogar. Alimentación. Toma de decisiones respecto al uso del dinero. Ella a disposición del hogar y el sostenimiento de la familia.
estudio-trabajo	Dificultades para dar continuidad a sus estudios. Estatus ilegal No logró hacer homologación de estudios
Trabajo-maternidad	Se encargaba del cuidado de los niños en sus primeros años de vida.
<b>ENTRADA</b>	
Por qué entran a la CIOM	Yo tengo una amiga que ella duró muchos años golpeada por el marido, la diferencia es que el marido era un drogadicto y ella también, y el señor murió. Me dijo que allá me podían dar apoyo. Y yo dije 'Dios mío, pues yo voy a ir porque no tengo qué darle de comer a mis hijos'
Primeros acercamientos con la PPMYEG/CIOM	Apoyo psicosocial. Entonces yo iba , le contaba mis problemas, conversábamos, y me pedían almuerzos, me pedían refrigerios
Red de mujeres	Reuniones para conversar y compartir. Participación en ferias de intercambio de alimentos semanales o mensuales
<b>AHORA</b>	
Autonomía económica	-

Trayectorias laborales de mujeres jefas de hogar monoparental-PPMYEG

Cursos que ha tomado	Contabilidad Artesanías Sistemas
Participación en la Red de Mujeres Productoras	Participación activa en la Red de Mujeres Productoras
Continuidad educativa	-
Aportes de la CIOM	Conocer sus derechos. Apoyo psicosocial. Autoreconocimiento-Amor propio
CIOM + TRABAJO (red)	Participación de las ferias mensuales de emprendimiento realizadas en la localidad
Dinámica laboral y \$ fuera de la PPMYEG Y CIOMS	Comercialización de gastronomía peruana
Acceso al trabajo (barreras, dificultades)	-Edad (48 años) -No cuenta con título profesional -Fragmentación de red de contactos laborales a raíz de un cáncer.
Uso del tiempo libre	No cuenta con mucho tiempo libre por su trabajo. Pasar tiempo en familia. Realiza sus actividades favoritas.
Sueños/proyecciones	Viajar por Sur América. Realizar voluntariados

**María**

	<b>Nombre:</b> María <b>Localidad:</b> Engativá
<b>ANTES</b>	
Características educativas (Nivel educativo)	Estudió Belleza
Conocimientos previos	Encuadernación Patronaje Corsetería Computación Manejo del paquete de Office
Trabajo (trabajaba? En qué?)	Salón de belleza
Familia (hijos, pareja)	-
Quién entrada económica	María y su pareja
Autonomía económica (uso del dinero)	-

Trayectorias laborales de mujeres jefas de hogar monoparental-PPMYEG

Responsabilidades dentro del hogar (roles)	Cuidado del Hogar Cuidado de las hijas Limpieza Alimentación
Maternidad-estudio-trabajo	-
Dificultades para el trabajo	Depresión Enfermedad física Edad No cuenta con educación superior.
<b>ENTRADA</b>	
Por qué entran a la CIOM	Interes por tomar cursos: Razones económicas
Primeros acercamientos con la PPMYEG/CIOM	Patronaje
Red de mujeres	-
<b>AHORA</b>	
Autonomía económica	María: principal y única entrada económica
Roles	Cuidado del Hogar Cuidado de las hijas Limpieza Alimentación
Cursos que ha tomado	Patronaje
TRABAJO	Cuidadora Servicios generales Belleza Pijamas (lo que salga)
Participación en la Red de Mujeres Productoras	Desconoce la existencia de la Red de Mujeres
Continuidad educativa	-
Aportes de la CIOM	Acompañamientos psicosocial Conocer sus derechos
CIOM + TRABAJO (red)	Cursos para practicar sus conocimientos previos.
Dinámica laboral y \$ fuera de la PPMYEG Y CIOMS	Autogestión
Acceso al trabajo (barreras, dificultades)	Condición de mujer madre cabeza de familia
Uso del tiempo libre	No tiene tiempo libre.
Sueños/proyecciones	Tener Microempresa de Pijamas

**Johanna Rodríguez**

	<b>Nombre:</b> Johanna Rodriguez <b>Localidad:</b> Engativá
<b>ANTES</b>	
Características educativas	Técnico judicial



Trayectorias laborales de mujeres jefas de hogar monoparental-PPMYEG

(Nivel educativo)	Técnico industrial(jabones)
Conocimientos previos	Bisutería Elaboración de productos para el cuidado
Trabajo (trabajaba? En qué?)	Trabajo ocasional Sector de servicios Operaria de maquina plana
Familia (hijos, esposo)	-
Quién entrada económica	-
Autonomía económica (uso del dinero)	Entrada económica propia
Responsabilidades dentro del hogar (roles)	Cuidado de la madre Entrada económica
estudio-trabajo	Dificultades para acceso a la educación(temas económicos)
Dificultades para el trabajo	Edad NO Capacitación o especialización
<b>ENTRADA</b>	
Por qué entran a la CIOM	Acceso a los proyectos de la Alcaldía local, posteriormente nacen las CIOM y se vincula
Primeros acercamientos con la PPMYEG/CIOM	Creación de la RED junto a otras compañeras artesanas
Red de mujeres	Participación en la RED, desempleada
<b>AHORA</b>	
Autonomía económica	Principal entrada económica del hogar
Cursos que ha tomado	Bisutería Crochet Macramé
Actividad económica	Tejido
Responsabilidades dentro del hogar (roles)	Cuidadora
Participación en la Red de Mujeres Productoras	Participación en ferias mensuales de la localidad
Continuidad educativa	Capacitaciones de emprendimiento Dificultades para acceso a la educación(temas económicos)
CIOM + TRABAJO (red)	Participación en ferias mensuales de la localidad Conocer sus derechos Autoreconocimiento
Dinamica laboral y \$ fuera de la PPMYEG Y CIOMS	Trabajo informal-red de contactos para la distribución de los productos elaborados Búsqueda independiente de ferias de emprendimiento
Acceso al trabajo (barreras, dificultades)	No cuenta con registros INVIMA
Uso del tiempo libre	No tiene tiempo libre
Sueños/proyecciones	Quiere tener un trabajo fijo

	Estudiar patronaje
--	--------------------

### **Petición a Secretaría Distrital de la Mujer**

**¿Cómo se lleva a cabo la veeduría para garantizar el acceso al trabajo digno de mujeres en relación con la Transversalización de la Política Pública don la Secretaría de Desarrollo?**



Bogotá D.C.,

**\*1-2018-005902\***

Al responder cite este Nro.

1-2018-005902

miércoles, 12 de diciembre de 2018

Señora  
**LAURA SOFÍA MARÍN**  
[mp.laurasofia@gmail.com](mailto:mp.laurasofia@gmail.com)  
Ciudad

**ASUNTO:** Atención de Petición N°. 2912882018. Radicada el 03 de diciembre de 2018 bajo el N° 18495

Reciba un cordial saludo,

En respuesta a su pregunta *¿Cómo se lleva a cabo la veeduría para garantizar el acceso al trabajo digno de mujeres en relación con la transversalización de la PP con la Secretaría de Desarrollo?*, nos permitimos confirmar que: Desde los lineamientos dados por el Plan de Igualdad de Oportunidades y Equidad de Género PIOEG y, el Plan Sectorial de Transversalización PSTG, se busca ampliar las comprensiones de las entidades y generar acciones dirigidas a lograr la garantía de los derechos de las mujeres diversas en el Distrito Capital, en el marco de las competencias sectoriales y de las metas del Plan de Desarrollo Distrital "Bogotá Mejor para Todos", y así contribuir a la eliminación de la discriminación, la desigualdad y la subordinación de las mujeres en Bogotá.

Desde el componente institucional desde el PSTG, se busca incorporar los enfoques de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género PPMYEG en el quehacer institucional y misional de las entidades, aumentando su capacidad para avanzar en la equidad e igualdad de género. Nuestra labor como Secretaría Distrital de la Mujer más que de veeduría se orienta a brindar una asistencia técnica que permita hacer seguimiento y fortalecer el desarrollo de las acciones propuestas en los procesos de concertación logrados en los PSTG.

Sin embargo, cabe precisar que las entidades distritales siempre cuentan con el acompañamiento de la Veeduría Distrital, quienes con representantes de la sociedad civil contribuyen a mejorar la gestión de las entidades brindando recomendaciones, cualificando a la ciudadanía en el cuidado de lo público, buscando garantizar que se tomen mejores decisiones con base en argumentos técnicos y procesos transparentes desde la misionalidad de cada entidad. También acompaña la gestión administrativa la Personería Distrital, que junto a la ciudadanía defiende los intereses del Distrito Capital y de la sociedad en general verificando el comportamiento de los servidores y el cumplimiento de las leyes, acuerdos y órdenes en Bogotá.

La Veeduría Distrital lidera la aplicación de la herramienta ISO 18091, que hace posible el control social para vigilar la gestión de los gobiernos locales. Permite así dirigir las actividades gubernamentales para satisfacer las necesidades de la ciudadanía, y garantizar el respeto de los derechos

Dirección: Av el Dorado, Calle 26 No. 69-76 Torre. 1 piso. 9  
Código Postal 111071  
PBX 3169001  
Página WEB: [www.sdmujer.gov.co](http://www.sdmujer.gov.co)  
Presente su Petición, Queja, Reclamo o Sugerencia al correo electrónico:  
[servicioalciudadania@sdmujer.gov.co](mailto:servicioalciudadania@sdmujer.gov.co)



**BOGOTÁ  
MEJOR  
PARA TODOS**  
SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER

12/12/18



humanos. Cuenta con el Sistema Integral de Diagnóstico, Evaluación, Verificación y Seguimiento para el Desarrollo de Gobiernos Locales Confiables, que actúa como punto de partida de los Observatorios Ciudadanos en las localidades de Bogotá, a través de una herramienta de verificación que evalúa las acciones de gobierno para diagnosticar problemas, proponer acciones de mejora y avanzar en la construcción de confiabilidad entre el Gobierno y la ciudadanía

Dado que la Secretaría de Desarrollo Económico-SDDE, tiene la competencia directa para *formular, orientar y coordinar las políticas para la generación de empleo digno e ingresos justos, y estimular el emprendimiento económico y el desarrollo de competencias laborales*, como parte de la asistencia técnica la Secretaría distrital de la mujer ha promovido una articulación con las entidades del Sector Desarrollo Económico para visibilizar sus servicios y ampliar las oportunidades en el campo laboral para las mujeres.

La Secretaría de Desarrollo Económico SDDE, realiza Rutas de empleo para las mujeres facilitando su registro, orientación, formación e intermediación laboral a través de la plataforma del Servicio Nacional de Empleo. Esta entidad a través la *Agencia Pública de Empleo*, brinda atención continua de lunes a viernes de 8 am a 4 pm en la Carrera 60 No. 63A – 52, Plaza de Artesanos. La SDMujer desde las Casas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres CIOM, direcciona a ciudadanas interesadas en conocer dicha oferta institucional en el Distrito Capital, atención de la cual trimestralmente la entidad nos envía el reporte de las mujeres atendidas.

Así mismo, dicha Secretaría tiene un convenio con el Servicio Nacional de Aprendizaje, para promover la cualificación de quienes buscan empleo, por lo cual además de brindar formación en competencias transversales y laborales que respondan a las necesidades del tejido productivo de la ciudad en su Ruta de empleo, busca fortalecer la capacidad productiva del recurso humano a través de la oferta gratuita de formación para el trabajo, donde las participantes son certificadas y orientadas acerca de las oportunidades disponibles de acuerdo con su perfil ocupacional.

También en el marco de la asistencia técnica para la transversalización de la PPMYEG, se inició la sensibilización sobre el Decreto 2733 de 2012 con el equipo de gestión empresarial de la SDDE, encargado de identificar vacantes en el mercado laboral que puedan ser ofertadas desde la agencia pública de empleo que funciona en el Distrito Capital con la plataforma [www.bogotatrabaja.gov.co](http://www.bogotatrabaja.gov.co). A ellos se le han brindado herramientas para socializar los beneficios tributarios de dicho Decreto, en concordancia con lo establecido en el artículo 23 de la Ley 1257 de 2008, que establece un beneficio para los empleadores que ocupen trabajadoras mujeres víctimas de la violencia comprobada y que estén obligados a presentar declaración de impuesto sobre la renta y complementarios, asociado a la deducción en un 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el año o periodo gravable, siempre que exista relación laboral hasta por un periodo de tres (3) años en dichos impuestos.

Se ha ampliado la comprensión sobre el principio de corresponsabilidad y reconocimiento de las empresas que facilitan la vinculación laboral de las mujeres, como parte del accionar de la SDDE desde la *Política Pública de trabajo decente y digno de Bogotá* que ella lidera. Allí se incluyó una categoría en el *Galardón "Bogotá Trabaja"*, que busca visibilizar a los empleadores que ofrecen oportunidades laborales con garantías para acceder a un trabajo formal en Bogotá, y que se han gestionado a través de la Agencia pública de empleo.

Dirección: Av el Dorado, Calle 26 No. 69-76 Torre. 1 piso. 9  
Código Postal 111071  
PBX 3169001  
Página WEB: [www.sdmujer.gov.co](http://www.sdmujer.gov.co)  
Presente su Petición, Queja, Reclamo o Sugerencia al correo electrónico:  
[servicioalaciudadania@sdmujer.gov.co](mailto:servicioalaciudadania@sdmujer.gov.co)

(29 de 31)



## Trayectorias laborales de mujeres jefas de hogar monoparental-PPMYEG



Reconocemos el reto que representa la generación de oportunidades para las mujeres en el campo laboral, por ello continuamos con nuestro compromiso de lograr a través de un trabajo articulado con el Sector Desarrollo Económico, mejorar el acceso a empleo de calidad para las mujeres, buscando una mayor sincronía entre la oferta y la demanda de trabajo, y posicionando a la Secretaría Distrital de la Mujer, a través de las Casas de Igualdad de Oportunidades como un punto de referencia la oferta institucional en el Distrito Capital.

En cada una de las Casas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres-CIOM, contamos con una serie de espacios y actividades gratuitas orientadas a fortalecer los procesos de empoderamiento de las mujeres, así como la posibilidad de conocer en la oferta institucional del Distrito Capital, aquellos servicios que promueven la garantía de sus derechos y el mejoramiento de su calidad de vida. Estas actividades son realizadas por nuestros equipos de acompañamiento psicosocial, en articulación con otras entidades que tienen como misionalidad los procesos de empleabilidad y el fortalecimiento de la autonomía económica de las mujeres. Para mayor información puede consultar nuestro directorio en el siguiente enlace <http://www.sdmujer.gov.co/inicio/683-directorio-casas-de-igualdad-de-oportunidades-para-las-mujeres>, donde encuentra la ubicación y los datos de contacto de cada una de las CIOM, ubicadas en las 20 localidades de Bogotá.

Agradecemos su amable atención,

Cordialmente,

**ANA PAOLA TINOCO COTE**  
Directora de Derechos y Diseño de Política

Elaboró: Damaris Carolina Gómez, Contratista Transversalización PPMYEG  
Revisó: María del Pilar Carmona Suárez, Contratista Apoyo a la supervisión Transversalización PPMYEG ME  
Aprobó: Ana Paola Tinoco Cote, Directora de Derechos y Diseño de Política

Dirección: Av el Dorado, Calle 26 No. 69-76 Torre. 1 piso. 9  
Código Postal 111071  
PBX 3169001  
Página WEB: [www.sdmujer.gov.co](http://www.sdmujer.gov.co)  
Presente su Petición, Queja, Reclamo o Sugerencia al correo electrónico:  
[servicioalaciudadania@sdmujer.gov.co](mailto:servicioalaciudadania@sdmujer.gov.co)

GA-FO-01

