

 CONCEJO DE BOGOTÁ D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GN-PR001- FO1
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 00
		FECHA: 04 DIC 2015

PROYECTO DE ACUERDO No. 046 DE 2018

"Por el cual se adoptan acciones afirmativas en favor de la equidad de la mujer en el Distrito"

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

1. OBJETO.

La presente iniciativa tiene como objeto adoptar acciones afirmativas a favor de las mujeres que prestan sus servicios a contratistas de la Administración Distrital¹, con el fin de avanzar hacia la consolidación de una cultura trascendente y transgeneracional de Equidad con la Mujer.

Lo anterior se concreta en dos medidas principalmente:

1. La inclusión de compromisos específicos en la cláusula de obligaciones de los contratos que suscriba la administración municipal, que concreten las acciones afirmativas en favor de la mujer.
2. La creación de un Sello de corresponsabilidad, que sería otorgado por la Secretaría de la mujer a los contratistas que cumplan con unos compromisos más exigentes en favor de la mujer. Este sello le daría prestigio al contratista que generaría un impacto social favorable para el posicionamiento de su marca.

2. ANTECEDENTES

Los antecedentes de la presente iniciativa son los siguientes:

Proyecto de Acuerdo	Ponentes	Sentido de la ponencia
P.A. N° 298 de 2016 <i>"Por el cual se adoptan acciones afirmativas en favor de la equidad de la mujer en el Distrito"</i>		Radicado y archivado

¹ Ver Acuerdo 257 de 2006, artículo 2°

 CONCEJO DE BOGOTÁ D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GN-PR001- FO1
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 00
		FECHA: 04 DIC 2015

P.A. N° 397 de 2016 <i>"Por el cual se adoptan acciones afirmativas en favor de la equidad de la mujer en el Distrito"</i>	H.C. Gloria Stella Díaz Ortiz H.C. Daniel Andrés Palacios Martínez H.C. Julio César Acosta Acosta	Positiva Positiva conjunta con pliego modificatorio
P.A. N° 013 de 2017 <i>"Por el cual se adoptan acciones afirmativas en favor de la equidad de la mujer en el Distrito"</i>	H.C. José David Castellanos H.C. Edward Arias H.C. César García	Positiva con modificaciones Positiva Positiva con modificaciones
P.A. N° 241 de 2017 <i>"Por el cual se adoptan acciones afirmativas en favor de la equidad de la mujer en el Distrito"</i>		Radicado y archivado
P.A. N° 364 de 2017 <i>"Por el cual se adoptan acciones afirmativas en favor de la equidad de la mujer en el Distrito"</i>	H.C. Jairo Cardozo Salazar H.C. José David Castellanos H.C. Andrés Eduardo Forero	Ponencia positiva conjunta con Pliego Modificadorio
P.A. N° 555 de 2017 <i>"Por el cual se adoptan acciones afirmativas en favor de la equidad de la mujer en el Distrito"</i>		Radicado y archivado

En este punto resulta pertinente indicar, que se han tenido en cuenta las propuestas presentadas por los diferentes ponentes asignados a los Proyectos de Acuerdo referenciados en el cuadro anterior y que se ven reflejadas en el presente articulado.

 CONCEJO DE BOGOTÁ D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GN-PR001- FO1
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 00
		FECHA: 04 DIC 2015

3. CONTEXTO.

Son múltiples y reiterados los acuerdos y las normas supranacionales sobre equidad de la mujer, la mayoría de las cuales todavía se encuentran en proceso de implantación en el país. Se mencionan a continuación algunas de las principales en breves apartes:

3.1. CONVENCION INTERAMERICANA PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER "CONVENCION DE BELEM DO PARA" que dispone:²

"Artículo 7 Los Estados Partes condenan todas las formas de violencia contra la mujer y convienen en adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia y en llevar a cabo lo siguiente:

(...)

b. actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer; c. incluir en su legislación interna normas penales, civiles y administrativas, así como las de otra naturaleza que sean necesarias para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer y adoptar las medidas administrativas apropiadas que sean del caso;".

3.2. CUARTA CONFERENCIA MUNDIAL SOBRE LA MUJER³, de Beijing, China en septiembre de 1995 en la declaración número 24, los gobiernos participantes manifestaron estar decididos a *"Adoptar las medidas que sean necesarias para eliminar todas las formas de discriminación contra las mujeres y las niñas, y suprimir todos los obstáculos a la igualdad de género y al adelanto y potenciación del papel de la mujer;*

(...)".

² Véase el siguiente link

<http://www.equidadmujer.gov.co/ejes/Documents/NormativaNacional/Convenci%C3%B3n%20Interamericana%20para%20Prevenir,%20Sancionar%20y%20Erradicar%20la%20Violencia%20contra%20la%20Mujer%20de%201994.pdf>.

³ Véase el siguiente link

<http://www.equidadmujer.gov.co/ejes/Documents/NormativaNacional/Cuarta%20Conferencia%20Mundial%20sobre%20la%20Mujer%20en%20Beijing%20de%201995.pdf>

 CONCEJO DE BOGOTÁ D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GN-PR001- FO1
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 00
		FECHA: 04 DIC 2015

3.3. XI CONFERENCIA REGIONAL SOBRE LA MUJER DE AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE⁴, realizada en Brasilia en julio de 2010, en la que se acordó:

"(...) 1. Conquistar una mayor autonomía económica e igualdad en la esfera laboral

f) Desarrollar políticas activas referidas al mercado laboral y el empleo productivo a fin de estimular la tasa de participación laboral de las mujeres, de la formalización del empleo y de la ocupación de puestos de poder y decisión por parte de las mujeres, así como la reducción de las tasas de desempleo, con particular atención a las mujeres afrodescendientes, de los pueblos indígenas y jóvenes afectadas por la discriminación racial, de sexo y orientación sexual, a fin de asegurar el trabajo digno para todas y garantizar igual salario por trabajo de igual valor;

(...)

g) Impulsar y hacer cumplir leyes de igualdad laboral que eliminen la discriminación y las asimetrías de género, raza, etnia y orientación sexual en el acceso y permanencia al mercado laboral, en la toma de decisiones y en la distribución de las remuneraciones, establezcan mecanismos de presentación de quejas y determinen sanciones para las prácticas de acoso sexual y otras formas de acoso en el espacio laboral;

(...)

o) Impulsar y profundizar, en el sector público y privado, en la adopción de sistemas de gestión de igualdad de género que promuevan la no discriminación de las mujeres en el empleo, la conciliación de la vida profesional, privada y familiar, y la prevención y erradicación de todas las formas de violencia de género en el ámbito laboral, principalmente el acoso sexual y otras formas de acoso en el espacio laboral;

2. Fortalecer la ciudadanía de las mujeres

q) Fomentar la ruptura de estereotipos de género a través de medidas dirigidas a los sistemas educativos, los medios de comunicación y las empresas;

⁴ Véase el siguiente link

<http://www.equidadmujer.gov.co/ejes/Documents/NormativaNacional/Consenso%20de%20Brasilia.%20XI%20Conferencia%20Regional%20sobre%20la%20Mujer%20de%20Am%C3%A9rica%20Latina%20y%20el%20Caribe%20de%202010.pdf>

 CONCEJO DE BOGOTÁ D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GN-PR001- FO1
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 00
		FECHA: 04 DIC 2015

3. Ampliar la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y en las esferas de poder

j) Promover medidas para incrementar la participación de las mujeres en los directorios de las empresas.

Así las cosas, se denota la importancia y relevancia del tema, lo cual, demanda una especial atención porque los retos aún son mayúsculos y no pueden pasar inadvertidos por el Estado, pues este ha sido quien se ha comprometido con un trabajo real y efectivo para resolver estas situaciones no deseadas.

En uno de sus últimos informes, el Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe en la publicación “Nota para la Igualdad” N°16 de Marzo de 2015, titulada “A 20 años de la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing”, señaló:

"En autonomía económica, la participación de las mujeres al mercado laboral ha aumentado en la región aunque con diferencias entre los países en intensidad y velocidad. En todos los países persisten las barreras inherentes a la estructura del mercado laboral, y a la luz de los datos sobre distribución del tiempo entre mujeres y hombres, se evidencia que los costos de la participación laboral son asumidos individualmente por las mujeres. Las mujeres subsidian el cuidado y la mayoría de quienes carecen de ingresos propios son mujeres. Mientras la mayoría de los países de la región ha reducido la pobreza, en el caso de las mujeres esto no es así; por el contrario el índice de feminidad de la pobreza ha aumentado."

Por lo anterior, el desafío que propone el observatorio es *"Superar las brechas en materia laboral y salarial, insistiendo en avances legislativos y en la generación de una cultura de la igualdad. (...)"*⁵

Ahora bien, la Secretaría Distrital de la Mujer en un documento digital publicado en su página web titulado **“Las mujeres en el mercado laboral en Bogotá”** señaló:⁶

"Con ocasión de la conmemoración del 8 de marzo, día internacional de los derechos de las mujeres, la Secretaría Distrital de la Mujer y la Secretaría de Desarrollo Económico, ponen a disposición de la ciudadanía un análisis conjunto, elaborado interinstitucionalmente a partir de las cifras en materia de mercado laboral y condiciones económicas de las mujeres en el Distrito Capital, esta nota editorial ofrece

⁵ Véase el siguiente link http://www.cepal.org/oig/noticias/noticias/9/54759/Notaligualdad_16.pdf

⁶ Véase el siguiente link <http://omsg.sdmujer.gov.co/OMEG/news/94-las-mujeres-en-el-mercado-laboral-en-bogota>



 CONCEJO DE BOGOTÁ D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GN-PR001- FO1
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 00
		FECHA: 04 DIC 2015

una aproximación al panorama y los avances del mercado laboral en la capital durante 2015, a partir de la lectura desde el enfoque de derechos de las mujeres y de género, con la finalidad de promover 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 a lo largo de la historia.”

(...)

Según el análisis hecho por la referida Secretaría con base en los datos del DANE, para Bogotá se puede sacar el siguiente diagnóstico:

1. En el 2015 el 50,5% de las mujeres se desempeñó como obrera o empleada de empresa particular, aumentando 2,7% respecto a 2014, es decir, 26 mil mujeres más en esta categoría.
2. Del total de mujeres que se encuentran laborando, el 32,1% está inconforme con su trabajo.
3. La mitad de las ocupadas laboran en empresa particular. Este dato es muy importante, pues demuestra el rol principal que ha jugado el sector privado el desarrollo económico de la ciudad.

Como autores de esta iniciativa, este tema es medular y deber darle desarrollo, pues la plataforma programática del Movimiento Político MIRA, recogida en parte por sus Estatutos reconoce la importancia de la mujer para nuestra sociedad, adoptó el siguiente principio:⁷

"Mujer: equidad de género. El Miraísmo asume el firme compromiso de resaltar y defender el protagonismo de las mujeres en los procesos de toma de decisiones, a fin de que se superen las barreras que aún existen en la vida económica, social, política y hasta cultural a nivel nacional e internacional. Es el poder de las mujeres el complemento superior de la democracia que lleva a la construcción de nuevos y mejores proyectos de sociedad.

Una medición importante es el Ranking de Equidad de Género en las Organizaciones, en su tercera edición **"PAR: III Ranking de Equidad de Género en las**

⁷ Información extraída de la siguiente página

http://extranet.movimientomira.com/images/Comunicaciones/Reforma_Estatutos_28_de_octubre_2014_sin_membrete.pdf



 CONCEJO DE BOGOTÁ D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GN-PR001- FO1
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 00
		FECHA: 04 DIC 2015

Organizaciones” conto con la participación de 164 organizaciones en Colombia, de ellas, el 80% pertenecen al sector privado y el 20% al público.

En esta convocatoria se logró evidenciar que tan solo el 12% de las empresas cuentan con mujeres en posiciones de liderazgo; lo que demuestra que todavía existe un largo camino por recorrer para cerrar las brechas de género en el tema laboral, allí se encontró que sólo el 37,6% de las empresas realiza una búsqueda equitativa de hojas de vida, teniendo en cuenta tanto a mujeres como a hombres y tan solo el 31.4 % de las entidades públicas tienen objetivos organizacionales para fomentar la equidad de género.

Otro dato que arrojó esta medición es que el 39.3% de las empresas han invertido parte de su presupuesto en gestiones para la equidad de género y/o diversidad, por ejemplo, el 10.2% de las empresas cuentan con servicio de guardería, y 18.8% cuentan con sala de lactancia en sus instalaciones.

Estas fueron las entidades más equitativas en temas de género:

En lo que respecta al sector privado, Pfizer Colombia obtuvo el primer puesto gracias a su programa ***Diversidad e inclusión*** que hace del tema de equidad de género una prioridad. Así las cosas, se convierte en un ejemplo de inclusión, no solo en su planta principal, sino también en su cadena de abastecimiento. Actualmente, de los 138 proveedores diversos con los que trabaja Pfizer, 25% son empresas propiedad de mujeres.

Por otra parte, en el sector público el IDIPRON ocupó el primer lugar, la Secretaría de Movilidad el segundo y la Personería de Bogotá el tercer puesto. La invitación es a que la Administración en su calidad de ente rector, se convierta en un modelo a seguir para todas las entidades públicas y privadas, en la aplicación de políticas y buenas prácticas de equidad de género, que fomenten el cierre de brechas salariales, posiciones de liderazgo, participación en procesos misionales y adecuaciones que garanticen la calidad de vida de las mujeres que laboren desde los escenarios base hasta los de alto nivel.

Adicionalmente, vemos con preocupación que en el Plan de Desarrollo 2016-2020 en su artículo 118, da Facultades Extraordinarias para la Fusión o Reorganización de Observatorios Distritales e Instancias de Coordinación, el cual incluye el Observatorio Distrital de Mujeres y Equidad de Género. El (OMEG) es una estrategia para recopilar, ordenar, analizar, e interpretar y difundir información concerniente a la situación de las mujeres que habitan en el Distrito Capital, en el marco del cual se realizan los procesos



 CONCEJO DE BOGOTÁ D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GN-PR001- FO1
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 00
		FECHA: 04 DIC 2015

conducentes al establecimiento del Observatorio Distrital de Mujeres y Equidad de Género (OMEG), a la puesta en marcha y operacionalización del Subsistema de Información, Seguimiento y Evaluación de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género y a la gestión y análisis de información que posibilite visibilizar los avances y retos de la ciudad frente a la garantía de derechos de las mujeres.

En virtud de lo anterior, y debido a la situación de aumento de las tasas de feminicidio y violencia contra la mujer, se hace necesario mantener este Observatorio para realizar una medición del avance de las acciones afirmativas en favor de la mujer en el Distrito Capital.

En un Estado Social y Democrático de Derecho como el Colombiano, la igualdad real, la equidad, la justicia y la paz, son fines en sí mismos del Estado, reconocidos desde el mismo Preámbulo de la Constitución, y se consiguen a través de la utilización de herramientas tales como las acciones afirmativas.

Dentro de estas acciones afirmativas están las contempladas para garantizar que mujeres y hombres sean tratados de forma equitativa a niveles social, económico, de educación y de capacidad en su trabajo.

Por ello, como se establece en esta ponencia, existe una pluralidad de normas, que tienden a lograr este fin de la equidad entre hombres y mujeres.

El empoderamiento de la mujer en la toma de sus decisiones, que a su vez se logra con su autosuficiencia económica, generará una disminución en los índices de la violencia contra la mujer, pues disminuirá el miedo a denunciar por la amenaza económica.

La Corte Constitucional (Sentencia C-539/16) ha realizado una radiografía de las causas históricas de subordinación y segregación de la mujer, pertinente para esta ponencia:

"28. La violencia contra la mujer, como problema estructural, surge en unas precisas condiciones sociales y culturales. Como lo ha señalado la jurisprudencia constitucional, es el producto de prejuicios y estereotipos de género, asociados al lugar que la mujer ha cumplido en la sociedad a través del tiempo. Los estereotipos acerca del papel y la situación de la mujer, debido a su carácter subordinante y a sus connotaciones excluyentes, han tenido históricamente un fuerte efecto discriminatorio, del cual se han seguido, a su vez, las prácticas de violencia contra la mujer.

29. Mientras que el hombre era distinguido por su presunta independencia, racionalidad, capacidad para la adopción de importantes decisiones, asunción de grandes



 CONCEJO DE BOGOTÁ D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GN-PR001- FO1
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 00
		FECHA: 04 DIC 2015

responsabilidades y el trabajo fuera de casa, la mujer era identificada por su supuesta debilidad, dependencia y una exclusiva aptitud de madre, cuidadora y ama de casa. Estas preconcepciones, estereotipos y, en general, asignación de identidades de marcada impronta asimétrica en perjuicio de la mujer dieron lugar a prácticas inicialmente familiares, y luego sociales, públicas, institucionales y legales de profundo acento discriminatorio.

En el hogar, la mujer fue etiquetada con la función reproductiva, las labores de limpieza y la crianza de los descendientes. No era reconocida como un eje de la familia, no tomaba parte de las decisiones trascendentales de la pareja, tampoco sobre la educación, el futuro y el quehacer de los hijos, sobre su propio futuro, ni en relación con el manejo y la administración del dinero y de los bienes. Su sexualidad y la de la pareja, la decisión de concebir hijos, el número, el momento y el intervalo de concepción entre uno y otro eran cuestiones también reservadas con exclusividad al hombre.

En la esfera personal, el hombre decidía sobre cuestiones individuales de la mujer como, por ejemplo, su modo de vestir, sus modales y modo de comportarse en público y en privado, sus amistades y tiempos para frecuentarlas y definía la manera y oportunidad para que ella alterara sus oficios y tareas domésticos con las visitas y relación con sus padres y familiares.

A nivel social, dada la situación en el contexto doméstico, la mujer era reconocida como económicamente dependiente, sin autonomía para asumir obligaciones financieras y sin capacidad para hacerse cargo de responsabilidades diferentes a las del hogar. Se le excluía en buena medida de participar del mercado laboral, lo que aseguraba su dependencia económica, y en particular se le impedía desempeñar determinados oficios y ocupar específicos puestos de trabajo, asociados a la fuerza física o a altas responsabilidades. Mucho menos se le permitía la formación académica y profesional o incursionar en el campo de las ciencias.

En el espacio público e institucional, a la mujer se le cerraban las puertas al ejercicio de cargos y funciones oficiales, en particular, de índole directiva. Así mismo, se le excluía de participar en el debate político del país y en el manejo del poder en las instituciones del gobierno, así como de tomar parte de la vida pública y de la discusión sobre los problemas relevantes de la nación.

El campo legal no solo reflejó con nitidez estereotipos de género y fue un espacio más de discriminación, sino que se convirtió en un poderoso escenario de reproducción, legitimación y garantía de continuación del sometimiento que experimentaba la mujer en los demás ámbitos. Las normas del derecho civil les obligaba a adoptar el apellido del cónyuge, con la adición al suyo de la partícula "de" como símbolo de pertenencia. Solo podían ejercer la patria potestad en caso de que faltara el esposo y se les equiparaba a los menores en la administración de sus bienes y el ejercicio de sus derechos, pues



 CONCEJO DE BOGOTÁ D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GN-PR001- FO1
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 00
		FECHA: 04 DIC 2015

estaban sujetas a la potestad marital, que eran las atribuciones concedidas al esposo sobre la persona y bienes de la mujer.

Las reglas civiles establecían que el "marido" tenía derecho a obligar a "su mujer" a vivir con él y seguirlo a donde trasladara su residencia, mientras la mujer solo tenía derecho a que el hombre la recibiera en su casa. Así mismo, el "marido" debía "protección" a la mujer, al paso que la mujer debía obediencia al "marido". En lo laboral, la posibilidad de trabajar de toda mujer casada se encontraba sometida a la autorización del marido. Por otra parte, la mujer no alcanzó el estatus de ciudadana sino en 1945 y tuvo restringidos sus derechos políticos hasta comienzos de los años cincuenta.

30. Como se observa con claridad, los estereotipos de género han dado lugar a condiciones históricas de discriminación contra la mujer en varias facetas, las cuales solo hace pocas décadas y de manera muy paulatina han comenzado a ser modificadas, en especial, a partir del derecho, de las políticas públicas y de prácticas culturales orientadas a ese fin. Pese a esto y a la igualdad formal de género, la Corte ha reconocido que se trata de una realidad cultural de carácter estructural, aún hoy extendida, que persiste con especial fuerza en algunos ámbitos y bajo ciertas condiciones socioeconómicas.

31. La discriminación contra la mujer es, por otro lado, una de las más insidiosas formas de exclusión y segregación, pues, a diferencia de otras, originadas también en prejuicios, es ciertamente silenciosa, en la medida en que las condiciones y estereotipos que la hacen posible están de tal manera extendidos en los ámbitos público y privado, que inhiben la capacidad de rechazo de la sociedad o, por lo menos, en la misma intensidad con que se manifiesta contra inequidades que afectan otros grupos, lo que, además, favorece su continuidad.

Aunado a lo anterior, en ciertos casos en que el fenómeno experimenta especial rigor, particularmente en el hogar, la discriminación tiende a ser normalizada por la mujer que sufre sus efectos, de manera que la percepción del daño es sustancialmente disminuida y esta circunstancia se convierte en el primer obstáculo para que la situación escape del ámbito doméstico y sea identificada como un auténtico problema de violación de derechos fundamentales.

32. Ahora, la discriminación a la que es sometida la mujer como consecuencia de los arraigados estereotipos de género, ha dicho la Corte, conduce a presunciones sobre ella, "como que es propiedad del hombre, lo que, a su vez, puede desencadenar prohibiciones de conducta y violencia física y psicológica". Más específicamente, en la familia, pero también en otros espacios, si la mujer desconoce los estereotipos que le han sido forzosamente asignados o asume comportamientos incompatibles con los esperados de su estado generalizado de sujeción, esto puede generar repercusiones negativas como el rechazo y las agresiones a su integridad física, moral y sexual."

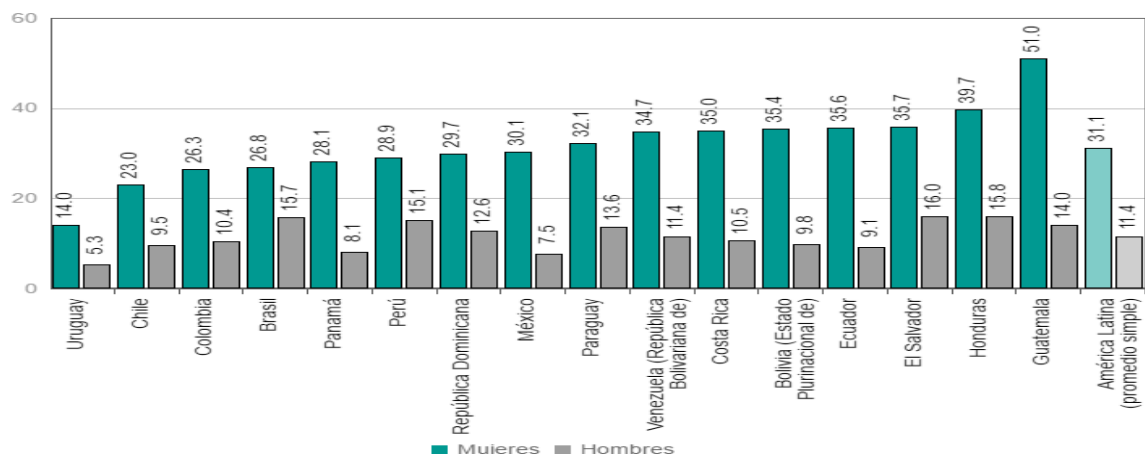


 CONCEJO DE BOGOTÁ D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GN-PR001- FO1
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 00
		FECHA: 04 DIC 2015

Colombia no es ajena al fenómeno de la desigualdad de la mujer, tal como lo estableció el Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe, analizando las estadísticas latinoamericanas:

POBLACIÓN SIN INGRESOS PROPIOS POR SEXO

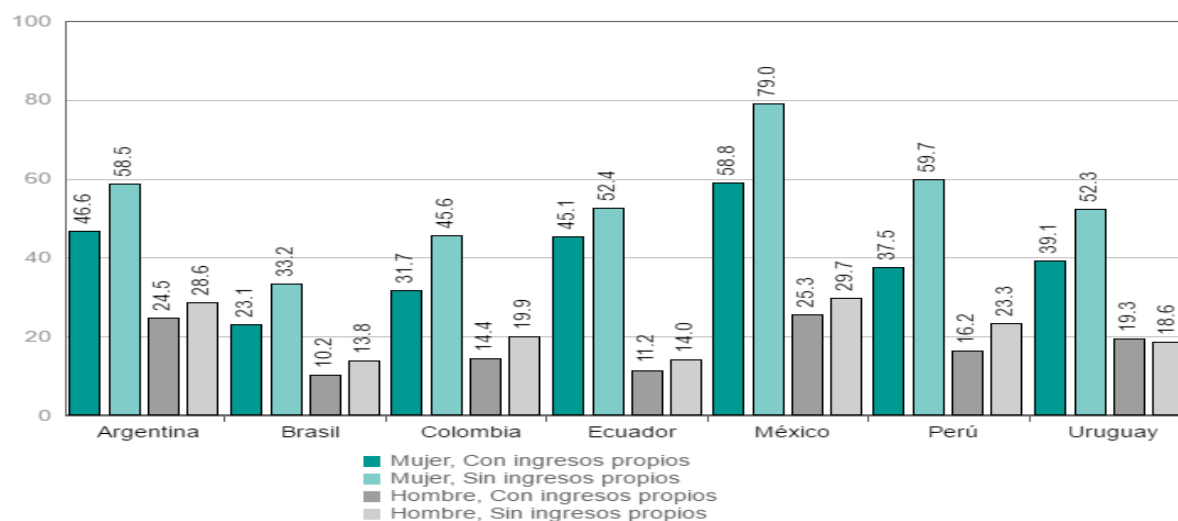
América Latina (16 países): Población sin ingresos propios por sexo, alrededor de 2014 (En porcentajes)



Fuente: Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe. Naciones Unidas - CEPAL: <http://oig.cepal.org/es/indicadores/poblacion-sin-ingresos-propios-sexo>

TIEMPO DE TRABAJO NO REMUNERADO SEGÚN INGRESOS PROPIOS POR SEXO AMÉRICA LATINA (7 PAÍSES): TIEMPO DE TRABAJO NO REMUNERADO DE LA POBLACIÓN DE 20 A 59 AÑOS DE EDAD SEGÚN INGRESOS PROPIOS POR SEXO, ÚLTIMO PERÍODO DISPONIBLE (HORAS SEMANALES)

 CONCEJO DE BOGOTÁ D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GN-PR001- FO1
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 00
		FECHA: 04 DIC 2015



Empoderar a las mujeres para que participen plenamente en todos los sectores y a todos los niveles de la actividad económica resulta fundamental para construir economías fuertes, establecer sociedades más estables y justas, alcanzar los objetivos de desarrollo, sostenibilidad y derechos humanos acordados internacionalmente y mejorar la calidad de vida de las mujeres y de las sociedades en general.

Si bien Colombia es un país de renta media, el 51,6% de pobres en Colombia son mujeres. Adicionalmente las mujeres siguen teniendo peores indicadores que los hombres en aspectos como empleo, desempleo, subempleo, así mismo las colombianas trabajan 10.8 horas más que los hombres (trabajo remunerado y no remunerado). Sin embargo, ganan en promedio 20% menos que los hombres cuando desempeñan la misma actividad. Según la PPNEGPM (Política Pública Nacional de Equidad de Género para las mujeres) la presencia femenina en los altos cargos directivos no sobrepasa el 20%, mientras que en las gerencias se eleva a un 40%, para llegar a una relativa paridad en los niveles medios profesionales, y dominar con un 60% los cargos de apoyo y de base.⁸

Según la información suministrada por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), la población de Bogotá alcanzó un total de 7.862.243 personas, de las cuales, el 51,7% son mujeres y 48,3% son hombres.

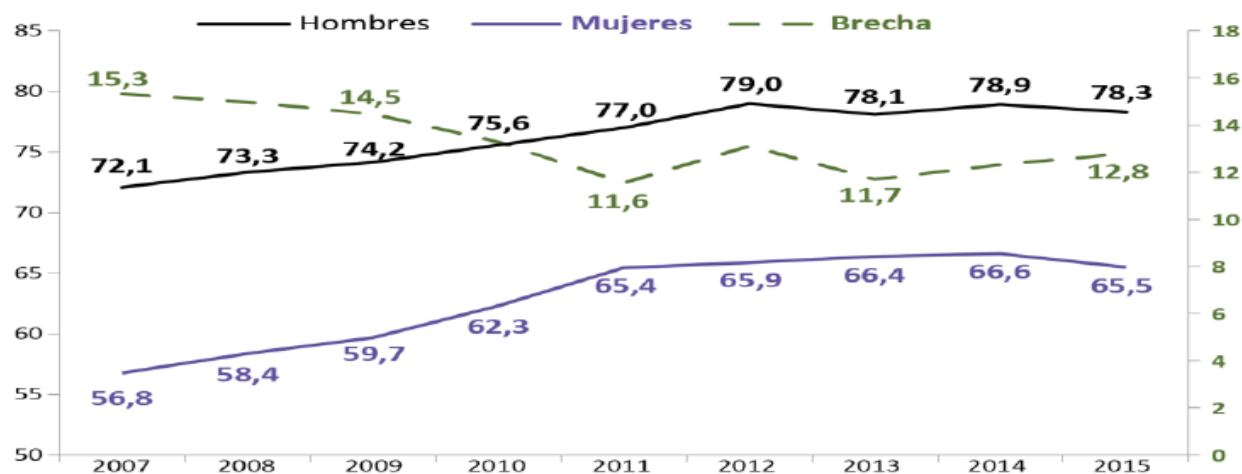
⁸ Información extraída del siguiente link: <http://colombia.unwomen.org/es/como-trabajamos/empoderamiento-economico#sthash.alo2aAm6.dpuf>

 CONCEJO DE BOGOTÁ D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GN-PR001- FO1
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 00
		FECHA: 04 DIC 2015

Desde el punto de vista de las personas que podrían pertenecer a la fuerza laboral, se encuentran más mujeres que hombres con edad suficiente para trabajar. De las 4.061.060 mujeres capitalinas, 3.360.675 eran mayores de doce años, lo que significa que el 82,8% de las bogotanas tenían la edad mínima para trabajar, según el criterio de la OIT. Esta proporción fue mayor a la de los hombres (80,6%).

Pese a estas cifras demográficas donde las mujeres superan a los hombres tanto en población total, como en personas con la edad de trabajar, las mujeres participan menos que los hombres en el mercado laboral. El 65,5% de las mujeres mayores de doce años manifestaron tener un puesto de trabajo o encontrarse buscando uno, porcentaje notablemente inferior al observado en los hombres (78,3%). En este sentido se puede señalar que la tasa global de participación (TGP), ha crecido 8,7 puntos en los últimos ocho años, aunque las brechas de sexo se hayan reducido solamente 2,5 puntos porcentuales en el mismo periodo⁹

Tasa global de participación en Bogotá según sexo (%) 2007-2015



Fuente: DANE – GEIH. Cálculos Observatorio de Desarrollo Económico de Bogotá y Observatorio de Mujeres y Equidad de Género de Bogotá – OMEG

En el análisis de la tasa global de participación, entre 2014 y 2015 ésta cayó para los dos géneros, siendo mayor la disminución en las mujeres que en los hombres (1,1 puntos porcentuales menos, frente a 0,6 puntos menos). Además, la brecha entre los dos sexos aumentó levemente entre 2014 y 2015, pasando de 12,3 a 12,8 puntos, lo

⁹Información extraída del siguiente link:

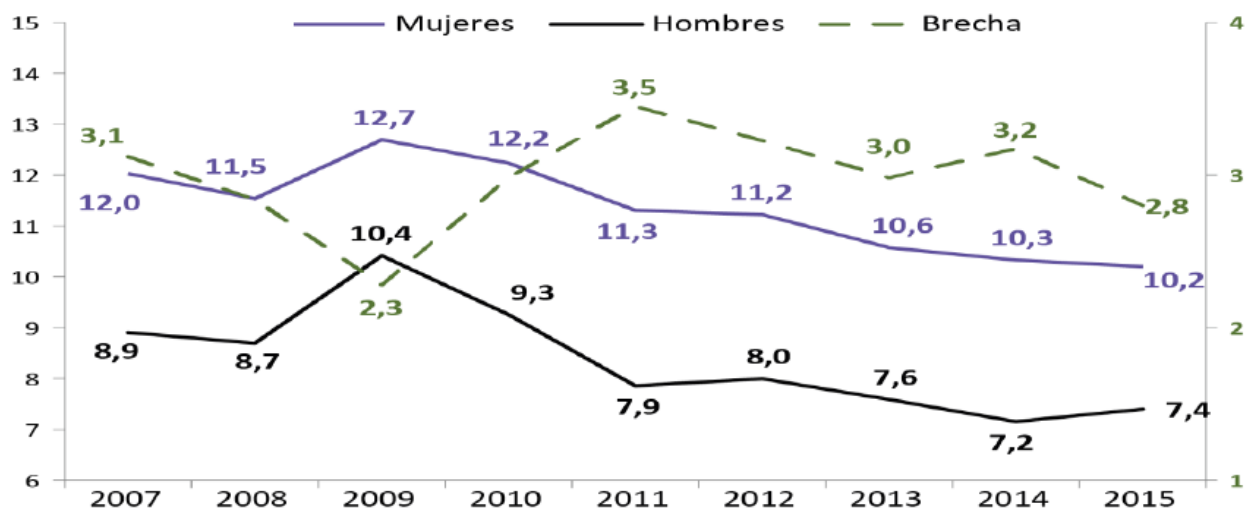
<http://observatorio.desarrolloeconomico.gov.co/base/lectorpublic.php?id=823#sthash.NIY4dwmd.dpbs>

 CONCEJO DE BOGOTÁ D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GN-PR001- FO1
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 00
		FECHA: 04 DIC 2015

que indica que los hombres ganaron más espacio en la presión que ejerce la población sobre el mercado laboral.

De igual manera es importante mencionar que la cifra de desempleo de Bogotá para el año 2015 fue de 8.7% estando ubicada como la quinta más baja de las trece áreas metropolitanas del país, si bien es cierto este panorama general va a la pena mencionar que la tasa de desempleo de las mujeres es superior a la de los hombres según cifras del DANE en 2015, la tasa de desempleo para las mujeres se ubicó en 10,2%, levemente inferior a la observada en 2014 (10,3%). Por el contrario, la tasa de desempleo de varones pasó de 7,2% a 7,4%.

Aunque el desempleo de las mujeres continúa siendo más alto que el de los hombres, Bogotá se encuentra en el 2015 como la segunda ciudad con menor desempleo femenino después de ciudad de Bucaramanga (9,1%). La capital de Santander y su área metropolitana es la única que alcanza un solo dígito en este indicador. De forma contraria, la ciudad con mayor desempleo femenino del país fue Quibdó, donde el 20,3% de las mujeres económicamente activas se encuentran desempleada.



Fuente: DANE – GEIH. Cálculos Observatorio de Desarrollo Económico de Bogotá y Observatorio de Mujeres y Equidad de Género de Bogotá – OMEG

Si bien se evidencia la diferencia entre el acceso al mercado laboral entre hombres y mujeres es importante mencionar que en Bogotá se han presentado avances en la tasa de ocupación de las mujeres en Bogotá se encuentra posicionada como una de las más bajas es así como en Bogotá es la más alta del país dentro del grupo de trece ciudades principales, que en promedio registraron un nivel de ocupación del 53,8%. La ciudad

 CONCEJO DE BOGOTÁ D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GN-PR001- FO1
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 00
		FECHA: 04 DIC 2015

con la menor tasa de ocupación femenina es Quibdó (41,7%), indicador que, junto con otras estadísticas, muestra la difícil situación social y económica de la capital del Chocó.¹⁰

Otro aspecto que vale la pena mencionar es la remuneración que perciben, aunque las mujeres manifiestan sentirse conformes con el ingreso devengado el cual se estima en promedio mensual fue de \$ 1.048.607, se registra una que el ingreso fue menor en comparación al devengado por los hombres el cual fue de \$1. 305.083 lo cual denota la brecha entre hombres y mujeres.

A pesar de esta brecha que aún existe entre hombres y mujeres vale la pena precisar que Bogotá es una ciudad que ofrece múltiples oportunidades para el acceso al mercado laboral con ofertas de calidad y buena remuneración lo que la convierte a la capital en un atractivo para las personas provenientes de otras ciudades, es así como las mujeres conforman una gran parte de la fuerza laboral de la ciudad igualmente se han anudado esfuerzos desde la Administración Distrital a favor de la inclusión y garantía de los derechos de las mujeres.

Colombia no ha sido ajena en la búsqueda de garantizar la equidad de género, razón por la cual formulo la Política Pública Nacional de Equidad de Género para las Mujeres, que fue un compromiso consagrado en el **Plan Nacional de Desarrollo** (PND) 2010-2014 “Prosperidad para todos”. El PND consagra en los artículos 177 y 179 la obligación de construir de manera participativa, bajo la coordinación de la Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer (ACPEM), una Política nacional integral de Equidad de Género para garantizar los derechos humanos integrales e interdependientes de las mujeres y la igualdad de género. La adopción de estos artículos fue posible por la incidencia política de las redes y organizaciones nacionales de las mujeres en el Consejo Nacional de Planeación.

Atendiendo a lo establecido en el Plan Nacional de Desarrollo, en septiembre de 2012, el Gobierno Nacional lanzó los Lineamientos de la política pública nacional de equidad de género para las mujeres y del Plan integral para garantizar una vida libre de violencias, constituyéndose en el referente para el diseño y puesta en marcha de acciones sostenibles para la superación de brechas y la transformación cultural, que en el horizonte de los próximos 10 años, contribuyan al goce efectivo de los derechos de las mujeres en nuestro país. Estos lineamientos fueron contruidos a través de un proceso participativo en diálogo con las redes y organizaciones nacionales de mujeres y con el apoyo y acompañamiento de la comunidad internacional.

¹⁰ Ibídem

 CONCEJO DE BOGOTÁ D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GN-PR001- FO1
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 00
		FECHA: 04 DIC 2015

Con fundamento en los principios, objetivos y ejes desarrollados en los mencionados lineamientos, fue construido el documento **CONPES Social 161 de 2013** que presenta la Política Pública Nacional de Equidad de Género y precisa el plan de acción indicativo para el período 2013-2016. Las problemáticas abordadas y priorizadas en este documento, reflejan aspectos centrales de las desigualdades que afectan a las mujeres en nuestro país, evidenciando la pertinencia de su tratamiento intersectorial en forma articulada por parte del Estado. Esto, se logrará a través de la puesta en marcha de este Plan de Acción Indicativo que precisa objetivos, alcances y acciones de las entidades involucradas, para avanzar en la superación de las brechas de inequidad. Para la operativización del Plan de Acción Indicativo del **CONPES 161**, se creó una Comisión Intersectorial mediante **Decreto 1930 de 2013**, que también adoptó la Política. La Comisión es la máxima instancia rectora de la Política Nacional de Equidad de Género para las mujeres, y está integrada por los representantes de las entidades involucradas. Actualmente el Plan indicativo se encuentra en implementación para su primer año.

Asimismo, la Administración Distrital expidió el Decreto 166 de 2010 (Mayo 04), cuyo objeto se enmarca en adoptar la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género en el Distrito Capital y se dictan otras disposiciones.

Estas consideraciones hacen necesario que el Distrito Capital, como abanderado de las políticas de inclusión, tome acciones afirmativas para garantizar la igualdad material de la mujer.

La Corte Constitucional (Sentencia T-878 de 2014) indicó:

"... esta Corporación ha advertido que la igualdad material de género aún constituye una meta, ya que subsisten realidades sociales desiguales. Por ello, ha sostenido que "la mujer es sujeto constitucional de especial protección y en esa medida no sólo sus derechos generales sino igualmente los específicos, requieren de atención fija por parte de todo el poder público, donde se incluyen los operadores jurídicos".

En esa medida, la Corte ha reconocido distintas prerrogativas a favor de las mujeres, bien sea como una manifestación del derecho a la igualdad o mediante el establecimiento de acciones afirmativas y medidas de protección especial, entre ellas:

- Declaró constitucional el sistema de cuotas para garantizar la participación de la mujer en la vida política y pública del Estado;

- Prohibió la utilización del género como factor exclusivo o predominante para decidir el ingreso al trabajo y ha protegido el derecho al libre desarrollo de la personalidad cuando una mujer quiere desempeñar oficios tradicionalmente desarrollados por hombres;



 CONCEJO DE BOGOTÁ D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GN-PR001- FO1
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 00
		FECHA: 04 DIC 2015

- Ha establecido la igualdad de protección entre niñas y niños en relación con el matrimonio precoz;

- Ha garantizado la atención en salud durante el embarazo y después del parto a todas las mujeres y a todos los niños menores de un año, sin periodos de espera y sin diferenciar entre regímenes de afiliación;

- Consideró que la norma del Código Civil que declaraba nulo el matrimonio entre "la mujer adúltera y su cómplice", pero no asignaba la misma consecuencia civil para el hombre, perpetuaba "la histórica discriminación que ha sufrido la mujer, al reproducir un esquema patriarcal en el que el hombre debía gozar de mayores prerrogativas y reconocimiento".

Determinó la inconstitucionalidad de la norma que imponía a la mujer la condición de permanecer en estado de soltería o de viudedad, so pena de perder asignación testamentaria.

- Ha reconocido el derecho a la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada, sin importar el tipo de vinculación, con el fin de evitar su despido injustificado como consecuencia de los "eventuales sobre costos o incomodidades que tal fenómeno puede implicar para las empresas".¹¹

4. COMPETENCIA

Decreto Ley 1421 de 1993

Artículo.- 8. *Funciones generales. El Concejo es la suprema autoridad del Distrito Capital. En materia administrativa sus atribuciones son de carácter normativo. También le corresponde vigilar y controlar la gestión que cumplan las autoridades distritales.*

Artículo 12º. *Atribuciones. Corresponde al Concejo Distrital, de conformidad con la Constitución y a la ley:*

1. *Dictar las normas necesarias para garantizar el adecuado cumplimiento de las funciones y la eficiente prestación de los servicios a cargo del Distrito.*

(...)

25. *Cumplir las demás funciones que le asignen las disposiciones vigentes.*

¹¹ Información extraída de la consideración de la ponencia al Proyecto de Acuerdo 397 de 2016.

 CONCEJO DE BOGOTÁ D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GN-PR001- FO1
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 00
		FECHA: 04 DIC 2015

Artículo 145º. *Selección objetiva de contratistas. La selección de los contratistas se hará mediante licitación, concurso público o cualquier otro procedimiento reglado de selección que reglamente el Concejo y que garantice los principios de transparencia, economía, responsabilidad y selección objetiva dispuestos en el Estatuto general de la contratación pública. (...)*

La Corte Constitucional ha reconocido la facultad normativa del Concejo de Bogotá en materia de contratación administrativa en casos como la Sentencia T-724 de 2003 del Magistrado Ponente Jaime Araujo Rentería en la que dispuso textualmente que

*"se EXHORTARÁ al Concejo de Bogotá en lo que respecta a su territorio, **para que incluya acciones afirmativas en el proceso de contratación administrativa, a favor de aquellos grupos que por sus condiciones de marginamiento y discriminación requieran de una especial protección** por parte del Estado, puesto que la Ley 80 de 1993, no contiene ningún desarrollo del artículo 13 de la Constitución, en el sentido de que las autoridades públicas en los procesos de contratación administrativa adopten medidas afirmativas a favor de tales grupos, lo que redundaría en su perjuicio, pues, como sucedió, en este caso, **las autoridades se limitan a dar cumplimiento a lo preceptuado en el Actual Estatuto de la Contratación Administrativa, que al no consagrar medidas de esa especie, conduce a que se desconozca el mandato previsto en el segundo inciso del artículo 13 Superior**". (Negrilla fuera de texto)*

5. CONSTITUCIONALIDAD Y LEGALIDAD.

Hombres y mujeres son iguales ante la ley, no obstante, el estado debe acudir a proteger a las mujeres en este caso porque se encuentran en una situación desfavorable derivada de las instituciones no formales que sin estar escrita orientan las conductas y comportamientos de nuestra sociedad, en detrimento de la dignidad y los derechos de la mujer.

➤ **Constitución Política de 1991**

Artículo 1º. *Colombia es un Estado social de derecho, organizado en forma de República unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general.*



 CONCEJO DE BOGOTÁ D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GN-PR001- FO1
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 00
		FECHA: 04 DIC 2015

Artículo 2º. *Son fines esenciales del Estado: servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución; facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan y en la vida económica, política, administrativa y cultural de la Nación; defender la independencia nacional, mantener la integridad territorial y asegurar la convivencia pacífica y la vigencia de un orden justo.*

Las autoridades de la República están instituidas para proteger a todas las personas residentes en Colombia, en su vida, honra, bienes, creencias, y demás derechos y libertades, y para asegurar el cumplimiento de los deberes sociales del Estado y de los particulares.

Artículo 13. *Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica*

El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados.

El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.” (Negrillas fuera de texto)

La Norma de normas es clara, contundente, expresa y no deja lugar a dudas sobre el querer del constituyente primario, no obstante, que actualmente no se cumplen del todo. Señala el artículo 43 de la Carta:

Artículo 43. *La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada.*

El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia. (...)

No puede desconocerse que el régimen laboral colombiano ha velado por avanzar en el camino hacia la protección especial a la mujer, no obstante, es claro que estas normas



 CONCEJO DE BOGOTÁ D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GN-PR001- FO1
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 00
		FECHA: 04 DIC 2015

pueden y deben ser apalancadas desde otros ámbitos que se encuentran bajo el control del Estado, como la contratación administrativa.

Artículo 53. *El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:*

*Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; **protección especial a la mujer**, a la maternidad y al trabajador menor de edad.*

El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales.

Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna.

La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.

Artículo 313. *Corresponde a los concejos:*

1. Reglamentar las funciones y la eficiente prestación de los servicios a cargo del municipio.

Artículo 322. Modificado por el Acto Legislativo No. 01 de 2000. *El nuevo texto es el siguiente:*

(...)

A las autoridades distritales corresponderá garantizar el desarrollo armónico e integrado de la ciudad y la eficiente prestación de los servicios a cargo del Distrito; a las locales, la gestión de los asuntos propios de su territorio. (...)"



Leyes



“EN EL CONCEJO, BOGOTÁ TIENE LA PALABRA”



 CONCEJO DE BOGOTÁ D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GN-PR001- FO1
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 00
		FECHA: 04 DIC 2015

Son múltiples las leyes que protegen a la mujer, pero se traerán a colación solo unas cuantas, con énfasis en aquellas que obligan al país con compromisos internacionales que aún se encuentran en desarrollo

Ley 51 de 1981 "Por medio de la cual se aprueba la "Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer"¹²

La República de Colombia adoptó la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), mediante la cual los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas y convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar tal discriminación.

Ley 248 de 1995 "Por medio de la cual se aprueba la Convención Internacional para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, suscrita en la ciudad de Belem Do Para, Brasil, el 9 de junio de 1994"

La República de Colombia adoptó la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belém Do Pará", la cual define la violencia contra la mujer como cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como en el privado.

Ley 581 de 2000 "Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución"

Artículo 9º. Promoción de la participación femenina en el sector privado. La Presidencia de la República, en cabeza de la Dirección Nacional para la Equidad de la Mujer, el Ministerio de Educación Nacional, los gobernadores, **alcaldes y demás autoridades del orden** nacional, departamental, regional, provincial, **municipal y distrital, desarrollarán medidas tendientes a promover la participación de las mujeres en todas las instancias de decisión de la sociedad civil.**

Ley 1257 de 2008 "Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las

¹² adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979 y firmada en Copenhague el 17 de julio de 1980

 CONCEJO DE BOGOTÁ D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GN-PR001- FO1
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 00
		FECHA: 04 DIC 2015

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

Tiene por objeto la adopción de normas que permitan garantizar a las mujeres una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado, el ejercicio de los derechos reconocidos en el ordenamiento jurídico interno e internacional, el acceso a los procedimientos administrativos y judiciales para su protección y atención, así como la adopción de las políticas públicas necesarias para su realización.

Ley 1450 de 2011 "Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo, 2010-2014”,

Artículo 179. Política pública nacional de prevención, sanción y erradicación de la violencia contra la mujer. El Gobierno Nacional adoptará una política pública nacional para prevenir, sancionar y erradicar todas las formas de violencia y discriminación contra las mujeres, que deberá acoger las recomendaciones de los organismos internacionales de protección de los DD.HH. y las obligaciones contenidas en la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer y en la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer". Esta política deberá ser concertada con las organizaciones de mujeres.

A partir de la entrada en vigencia de la presente ley, el Gobierno Nacional reglamentará en un plazo máximo de seis (6) meses, la Ley 1257 de 2008, "por la cual se dictan normas de sensibilización prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones".

En aras de propender por la efectiva y eficaz aplicación de las mencionadas normas, se hace necesario definir acciones de Gobierno para promover el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres, en coordinación con las entidades o instancias que tienen competencias complementarias con el propósito de garantizar la real protección de los derechos de este grupo poblacional.

Ley 1496 DE 2011 "Por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones”, dispone:

(...)



 CONCEJO DE BOGOTÁ D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GN-PR001- FO1
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 00
		FECHA: 04 DIC 2015

Artículo 2°. El artículo 10 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

Artículo 10°. Igualdad de los trabajadores y las trabajadoras. Todos los trabajadores y trabajadoras son iguales ante la ley, tienen la misma protección y garantías, en consecuencia, queda abolido cualquier tipo de distinción por razón del carácter intelectual o material de la labor, su forma o retribución, el género o sexo salvo las excepciones establecidas por la ley.

Artículo 7°. El artículo 143 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

Artículo 143. A trabajo de igual valor, salario igual.

1. A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual, comprendiendo en este todos los elementos a que se refiere el artículo 127.

2. No pueden establecerse diferencias en el salario por razones de edad, género, sexo, nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales.

3. Todo trato diferenciado en materia salarial o de remuneración, se presumirá injustificado hasta tanto el empleador demuestre factores objetivos de diferenciación.

Artículo 6°. Auditorías. El Ministerio del Trabajo implementará auditorías a las empresas de manera aleatoria y a partir de muestras representativas por sectores económicos que permitan verificar las prácticas de la empresa en materia de igualdad salarial o de remuneración.

Para los fines del cumplimiento de esta disposición, el funcionario encargado por el Ministerio para realizar la vigilancia y control, una vez verifique la transgresión de la disposiciones aquí contenidas, podrá imponer las sanciones señaladas en el numeral 2 del artículo 486 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo.

Parágrafo. En todo caso de tensión entre la igualdad de retribución y la libertad contractual de las partes, se preferirá la primera.

Artículo 8°. El artículo 5° de la Ley 823 de 2003 quedará así:

Artículo 5°. Con el fin de promover y fortalecer el acceso de las mujeres al trabajo urbano y rural y a la generación de ingresos en condiciones de igualdad, el Gobierno Nacional deberá:



 CONCEJO DE BOGOTÁ D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GN-PR001- FO1
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 00
		FECHA: 04 DIC 2015

1. Desarrollar acciones y programas que aseguren la no discriminación de las mujeres en el trabajo y la aplicación del principio de salario igual a trabajo de igual valor. El incumplimiento de este principio dará lugar a la imposición de multas por parte del Ministerio del Trabajo, conforme a lo dispuesto en la legislación laboral.

➤ **Decretos del orden Nacional**

Decreto 4463 de 2011 "Por medio del cual se reglamenta parcialmente la Ley 1257 de 2008"

Artículo 3°. Acciones. Las acciones para dar cumplimiento al objeto del presente decreto son:

(...)

p) Trazar e implementar una política nacional con el objeto de incentivar a los empleadores de las entidades públicas y empresas privadas para la contratación de mujeres en cargos de dirección y coordinación;

(...)

➤ **Acuerdos Distritales**

Acuerdo 091 de 2003 "Por el cual se establece el plan de igualdad de oportunidades para la equidad de género en el Distrito Capital"

Artículo 4. Líneas de acción. El plan de igualdad de oportunidades, define a título enunciativo las siguientes líneas de acción:

(...)

2. Promoción y fomento del desarrollo integral a través de la formación, participación, inclusión e integración de las mujeres, en igualdad de oportunidades, en el desarrollo económico, social, educativo y cultural del Distrito Capital.

Mediante acciones dirigidas a buscar la eliminación de la discriminación laboral de las mujeres, el cuestionamiento y cambio de los modelos sexistas predominantes en el sistema educativo y el cumplimiento de la normatividad nacional e internacional en favor de los derechos y desarrollo integral de las mujeres.



 CONCEJO DE BOGOTÁ D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GN-PR001- FO1
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 00
		FECHA: 04 DIC 2015

Acuerdo 490 de 2012 "Por el cual se crean el Sector Administrativo Mujeres y la Secretaría Distrital de la Mujer y se expiden otras disposiciones".

Artículo 5º. Naturaleza, Objeto y Funciones Básicas de la Secretaría Distrital de la Mujer. La Secretaría Distrital de la Mujer es un organismo del Sector Central con autonomía administrativa y financiera. Tiene por objeto liderar, dirigir, coordinar, articular y ejecutar las etapas de diseño, formulación, implementación, seguimiento y evaluación de políticas públicas para las mujeres, a través de la coordinación intra e intersectorial, territorial y poblacional de estas políticas públicas, así como de los planes, programas y proyectos que le corresponda para el reconocimiento, garantía y restitución de los derechos y el fomento de las capacidades y oportunidades de las mujeres.

Además de las atribuciones generales establecidas para las Secretarías en el artículo 23 del Acuerdo Distrital 257 de 2006, la Secretaría Distrital de la Mujer tendrá las siguientes funciones básicas:

(...)

b. Promover la eliminación de cualquier forma de discriminación de sexo-racismo y violencias contra las mujeres en sus diversidades étnicas raciales y culturales. Para tal fin propenderá por la participación con organizaciones e instancias de la sociedad civil.

(...)

n. Brindar atención y asesoría oportuna a las mujeres que sean objeto de cualquier tipo de discriminación y/o violencia en orden a restablecer los derechos vulnerados.

Acuerdo 584 de 2015 "Por medio del cual se adoptan los lineamientos de la política pública de mujeres y equidad de género en el Distrito Capital y se dictan otras disposiciones"

Artículo 7º. Líneas de acción. A continuación, se describen las líneas de acción para el desarrollo de los lineamientos de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género.

(...)

f. Desarrollar políticas orientadas al ejercicio pleno de los derechos económicos de las mujeres en los ámbitos del empleo formal y no formal, remunerado y no remunerado, así como al reconocimiento social, económico y simbólico del trabajo que realizan las



 CONCEJO DE BOGOTÁ D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GN-PR001- FO1
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 00
		FECHA: 04 DIC 2015

mujeres, destacando las potencialidades y saberes que han acumulado en las actividades de producción y reproducción.

➤ **Decretos del orden Distrital**

Decreto Distrital 166 04 de mayo de 2010 "Por el cual se adopta la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género en el Distrito Capital y se dictan otras disposiciones"

Artículo 2º. Concepto. *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.*

Artículo 5º. Principios. *La Política Pública de Mujeres y Equidad de Género en el Distrito Capital se fundamenta en los siguientes principios:*

a. Igualdad de oportunidades. *Igual acceso y control por parte de mujeres y hombres sobre los bienes, servicios y recursos del Distrito Capital, teniendo en cuenta las diferencias de género en cuanto a intereses, necesidades y demandas.*

b. Igualdad de trato. *Protección de la dignidad humana de las mujeres contra toda forma de discriminación, en los distintos ámbitos de las relaciones y la convivencia familiar, social, política, educativa y cultural.*

c. Equidad de género. *Ejercicio pleno de los derechos, y disfrute equitativo entre mujeres y hombres, de los bienes, servicios y recursos del Distrito Capital.*

d. Justicia de género. *Las autoridades de la Administración Distrital emprenden las acciones necesarias para contribuir a la disminución y eliminación de las barreras que enfrentan las mujeres para denunciar los hechos de violencia y discriminación, garantizando una oportuna, eficaz e idónea atención y reparación.*

e. Diversidad. *Reconocimiento y valoración de las diferencias generacional, cultural, étnica, identidad campesina, religiosa, ideológica, socioeconómica, territorial,*



 CONCEJO DE BOGOTÁ D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GN-PR001- FO1
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 00
		FECHA: 04 DIC 2015

orientación sexual y las originadas en la condición de discapacidad, de las mujeres que habitan en el Distrito Capital.

f. Autonomía. Reconocimiento de las capacidades y libertades de las mujeres para definir y actuar en consonancia con sus proyectos individuales y colectivos de vida y de organización social.

g. Solidaridad. Compromiso del Estado y de la sociedad, de brindar atención prioritaria a las mujeres que se encuentran en desventaja frente al ejercicio de sus derechos.

h. Participación. Reconocimiento de las mujeres como actoras políticas y sujetas de derechos, como condición para el ejercicio pleno de su ciudadanía.

i. Sororidad. Potenciación de las buenas prácticas relacionales de confluencia entre mujeres, basadas en la confianza y en la valoración mutua, que fortalezcan los procesos de reconocimiento, garantía y restablecimiento de sus derechos.

Artículo 6°. Objetivo general. 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.

Artículo 7°. Objetivos específicos. La Política Pública de Mujeres y Equidad de Género en el Distrito Capital, tiene los siguientes objetivos específicos:

a) Ejercicio de derechos. Garantizar el ejercicio efectivo de los derechos de las mujeres que habitan en el Distrito Capital, con el fin de superar la discriminación, la subordinación y la exclusión social, económica, política y cultural en razón al género, en la ciudad de Bogotá, Distrito Capital.

b) Transformación de las condiciones socioeconómicas, políticas y culturales de las mujeres. Avanzar en la transformación progresiva y sostenible de las condiciones sociales, económicas, culturales y políticas, necesarias para lograr la efectiva igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y la equidad de género en el Distrito Capital.



 CONCEJO DE BOGOTÁ D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GN-PR001- FO1
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 00
		FECHA: 04 DIC 2015

c) Disminución de las condiciones de pobreza y pobreza extrema que afectan a las mujeres en el Distrito Capital. Avanzar progresiva y sosteniblemente en la disminución de las condiciones de pobreza y pobreza extrema que afecta a las mujeres, realizando las acciones necesarias para que accedan y controlen bienes, servicios y recursos de la ciudad.

(...)

➤ **Convenios**

Convenio 100 de la OIT “*Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor (Entrada en vigor: 23 mayo 1953)*”

Convenio 111 de la OIT “*Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)”* *Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación (Entrada en vigor: 15 junio 1960)*

Conpes 161 de 2013 “Política Pública Nacional de equidad de género para las mujeres y del Plan integral para garantizar una vida libre de violencias”

6. CONVENIENCIA

Es conveniente que la administración distrital asuma un rol más activo aún y haga mayores esfuerzos para generar transformaciones en los comportamientos de quienes residen en la ciudad, orientados al respeto de la dignidad de la mujer y a mejorar su calidad de vida.

La contratación más allá de un proceso de origen legal, es una poderosa herramienta de gestión y sobretodo de intervención en las dinámicas económicas y sociales de la ciudad. De la misma forma que el régimen de seguridad social se ha visto ampliamente beneficiado con la supervisión que se hace de su cumplimiento, no sería extraño ni impertinente que su cobertura incluyera estas acciones afirmativas que concretan derechos de la mujer ampliamente reconocidos por normas de todos los niveles, pero que hasta ahora no han sido completamente incorporados en la cultura bogotana.

Conviene que el distrito asuma este liderazgo y lo demuestre con acciones que se expresen en la cotidianidad de su funcionamiento, como se espera que suceda con otros actores de la ciudad.



 CONCEJO DE BOGOTÁ D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GN-PR001- FO1
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 00
		FECHA: 04 DIC 2015

Las obligaciones que se incorporarían en el clausulado de los contratos no son novedosas ni generan cargas adicionales a los empresarios pues ya existen normas que las contemplan, por lo que se trata es de contribuir a que efectivamente se apliquen.

Las medidas sancionatorias que puede adoptar el Ministerio de Trabajo se ven seriamente limitadas por la baja capacidad instalada de esta entidad, por lo que es conveniente que todos los supervisores e interventores se activen y verifiquen estos aspectos de forma tal que se incremente de forma exponencial la probabilidad de detectar las posibles violaciones a la ley.

Desde otro punto de vista, la conveniencia de este proyecto se puede establecer a partir de la aplicación de tres principios; la veracidad, la coherencia y la practicidad, tal y como lo exponemos a continuación:

1. La veracidad porque es evidente por la percepción y lo confirman los estudios y estadísticas, que lamentablemente y para vergüenza del Distrito, persisten prácticas discriminatorias en perjuicio de la mujer, que deben ser modificadas.
2. La coherencia porque no son pocos los convenios internacionales, las disposiciones constitucionales, las leyes, decretos nacionales y normas distritales que comprometen a la administración a adoptar medidas que desarrollen en acciones administrativas este profuso marco normativo.
3. La practicidad porque esta iniciativa complementa el amplio catálogo de derechos abstractos para adoptar acciones que transformen esta inaceptable realidad que padecen muchas mujeres en Bogotá.

Como complemento, esta iniciativa obedece a la aplicación de unos valores de alta estima en las sociedades democráticas como son la solidaridad, la justicia, la lealtad y la integridad, así:

1. La solidaridad porque está dirigido a ayudar a una población que ha visto desconocidos muchos de sus derechos de forma sistemática.
2. La justicia porque la base de los derechos es la igualdad, por lo tanto es nuestro deber restablecer ese equilibrio nominal que tienen las mujeres para que lo puedan disfrutar en todas las dimensiones de su cotidianidad.



 CONCEJO DE BOGOTÁ D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GN-PR001- FO1
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 00
		FECHA: 04 DIC 2015

- La lealtad porque la administración distrital debe cumplir el programa de gobierno del señor Alcalde Mayor Enrique Peñaloza Londoño¹³ en el que se comprometió a que:

"Esta Bogotá dará el lugar que le corresponde a las mujeres, les garantizará sus derechos, las protegerá de agresiones y las hará protagonistas". (pág. 8)

(...)

"Los delitos contra las mujeres y el maltrato intrafamiliar no serán tolerados. Implementaremos estrategias de prevención promoviendo el respeto de los derechos de las mujeres. Trabajaremos de la mano con las autoridades judiciales para que el agresor sea sancionado de manera efectiva. Garantizaremos apoyo psicosocial y jurídico para las mujeres que han sido maltratadas y promoveremos la no violencia, el 22) buen trato y la convivencia, a través de diversas estrategias transversales comunes a todos los sectores de la Administración. (pág. 21) La integridad porque el comportamiento de los contratistas que apoyan el logro de las metas del Distrito ha de ser intachable e irreprochable, comenzando con brindar un trato digno a las mujeres que hacen parte de su equipo de trabajo."

Analizado desde el punto de vista de los criterios de efectividad¹⁴, este proyecto cumple seis de estos criterios:

- Convivencia: Implica lograr una identidad compartida, la mutua confianza y cooperación, la generación de oportunidades, y la construcción y realización de los derechos, no sólo en el discurso sino en la realidad. Son muchas las normas que establecen derechos en favor de la mujer pero es necesario que la administración distrital contribuya aún más en este proceso de transformación de la realidad. Las acciones afirmativas y los aspectos adicionales para alcanzar el sello de corresponsabilidad irán generando poco a poco una cultura de convivencia con respeto en la que la mujer no sea nunca más víctima de ningún tipo de violencia.

¹³ Véase el siguiente link http://www.registraduria.gov.co/IMG/pdf/PROGRAMA_DE_GOBIERNO_Enrique_Penalosa.pdf

¹⁴ Véase el siguiente link <http://miraismo.org/index.php/que-es-el-miraismo/2012-03-07-02-56-35/criterios-de-efectividad-para-la-toma-de-decisiones-desde-el-miraismo-por-la-renovacion-absoluta>

 CONCEJO DE BOGOTÁ D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GN-PR001- FO1
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 00
		FECHA: 04 DIC 2015

2. **Equidad:** Es la esencia misma del proyecto pues es inadmisibile que a las mujeres se les desconozcan sus derechos por causa de su sexo. La dignidad humana demanda por sí misma un trato equitativo ente hombre y mujeres reconociendo sus similitudes y sus diferencias que finalmente son las que hacen complementarios al hombre y la mujer.
3. **Competitividad:** Sobre la competitividad se destacan dos connotaciones. La primera, con sentido productivo, y la segunda, con un enfoque más general de generación de bienestar. Estudios como el adelantado por Aequales señalan que cuando las mujeres tienen mayor participación en los niveles decisorios incrementa la rentabilidad de las empresas.
4. **Sostenibilidad:** Se refiere a las condiciones propias o internas de los sistemas que les permiten existir. Se parte de la base que los empresarios que participan de los procesos de contratación del distrito están comprometidos con la equidad con la mujer y este interés se incrementaría con la motivación que genera aumentar el prestigio, el reconocimiento, el posicionamiento, el *"Good will"*, que se lograría al obtener el sello de corresponsabilidad Las dinámicas internas de las mujeres empleadas de los contratistas y la sensibilización lograda en los hombres que trabajan en las mismas derivarán en un círculo virtuoso.
5. **Sustentabilidad:** Se refiere a las condiciones externas a los sistemas que les permiten existir. En este caso no solo se espera que las empresas contratistas tengan un alto compromiso sostenido en el tiempo sino que la participación de otros actores ajenos a sistema de las empresas influirán positivamente en la consolidación de esa cultura de equidad con la mujer, pues desde sus competencias crearán un entorno favorable y de control. La participación de la secretaría de la mujer, la veeduría, el ministerio de trabajo y del Consejo Consultivo de la Mujer, contribuirá sustancialmente a la sustentabilidad de la propuesta.
6. **Gobernabilidad.** Entendida como el respeto de los ciudadanos y del Estado hacia las instituciones que gobiernan las interacciones económicas y sociales entre ellos, es evidente que el proyecto presentado aporta a este fin. Si las mujeres se consideran respetadas, valoradas, apoyadas y tratadas con la dignidad que merecen se incrementará el respeto de las ciudadanas por el Estado y sus instituciones, situación que es deseable y necesaria en un escenario de posconflicto.



 CONCEJO DE BOGOTÁ D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GN-PR001- FO1
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 00
		FECHA: 04 DIC 2015

El presente proyecto ha sido elaborado aplicando preceptos fundamentales de la administración, mundialmente reconocidos como el ciclo PHVA, que es una de las bases más importantes de las normas de calidad de la familia de las ISO 9000.

1. Planear: Esta fase estaría a cargo de la Secretaría de la Mujer en ejercicio de sus competencias.
2. Hacer: A cargo de las entidades que se encuentran dentro del alcance del presente acuerdo, pues son ellas las que generarán un incentivo adicional a los contratistas para que aporten a esta cultura de equidad de la mujer.
3. Verificar: Esta fase la ejecutarán los supervisores e interventores, la veeduría distrital y el ministerio de trabajo, detectando los comportamientos atípicos que demanden ser intervenidos y generando acciones correctivas oportunas y eficaces.
4. Actuar: Esta fase la impulsaría el Consejo Consultivo de la Mujer con el apoyo institucional, quienes procesarán las lecciones aprendidas para proponer acciones que impulsen un círculo virtuoso de mejora continua.

7. ALCANCE

El alcance de este proyecto es incidir en las instituciones no formales que rigen la cultura de las empresas que contratan o aspiran a contratar con el distrito para que exista una verdadera equidad de género.

Para este fin, el presente proyecto de acuerdo establece medidas para que las entidades públicas del Distrito incorporen en los clausulados de sus contratos una serie de obligaciones en favor de la equidad de la mujer, de forma tal que sea para ellos vinculante dar cumplimiento a tan estimados objetivos que por diferentes razones no han permeado completamente el sector privado en el Distrito Capital.

De otro lado, se instruye a la administración distrital en cabeza de la Secretaría de la Mujer para que cree un sello de corresponsabilidad que se otorgue a los contratistas que cumplan altos estándares de equidad género, que demandan esfuerzos organizacionales superiores, de manera tal que les dé un mayor reconocimiento social y se conviertan en un ejemplo para las demás empresas en Bogotá, Colombia y el Mundo.



 CONCEJO DE BOGOTÁ D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GN-PR001- FO1
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 00
		FECHA: 04 DIC 2015

8. IMPACTO FISCAL

De conformidad con el Artículo 7º de la Ley 819 de 2003, el Proyecto de Acuerdo en estudio, tiene impacto fiscal. Los gastos que genere la presente iniciativa se entenderán incluidos en los presupuestos y en el Plan Operativo Anual de Inversión de las entidades competentes.

Es relevante mencionar, para el caso en concreto, la Sentencia C-911 de 2007 de la Corte Constitucional, en la cual se puntualizó que el impacto fiscal de las normas, no puede convertirse en óbice, para que las corporaciones públicas ejerzan su función legislativa y normativa de la siguiente manera:

“En la realidad, aceptar que las condiciones establecidas en el art. 7º de la Ley 819 de 2003 constituyen un requisito de trámite que le incumbe cumplir única y exclusivamente al Congreso reduce desproporcionadamente la capacidad de iniciativa legislativa que reside en el Congreso de la República, con lo cual se vulnera el principio de separación de las Ramas del Poder Público, en la medida en que se lesiona seriamente la autonomía del Legislativo”.



 CONCEJO DE BOGOTÁ D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GN-PR001- FO1
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 00
		FECHA: 04 DIC 2015

“Precisamente, los obstáculos casi insuperables que se generarían para la actividad legislativa del Congreso de la República conducirían a concederle una forma de poder de veto al Ministro de Hacienda sobre las iniciativas de ley en el Parlamento. Es decir, el mencionado artículo debe interpretarse en el sentido de que su fin es obtener que las leyes que se dicten tengan en cuenta las realidades macroeconómicas, pero sin crear barreras insalvables en el ejercicio de la función legislativa ni crear un poder de veto legislativo en cabeza del Ministro de Hacienda”.

Atentamente,

BANCADA MOVIMIENTO POLÍTICO MIRA

GLORIA STELLA DÍAZ ORTÍZ

Concejala de Bogotá
Partido Político MIRA

JAIRO CARDOZO SALAZAR

Concejal de Bogotá
Partido Político MIRA

Proyectó: JRA BTC
Revisó: LVA

PROYECTO DE ACUERDO N° DE 2017



“EN EL CONCEJO, BOGOTÁ TIENE LA PALABRA”



 CONCEJO DE BOGOTÁ D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GN-PR001- FO1
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 00
		FECHA: 04 DIC 2015

"Por el cual se adoptan acciones afirmativas en favor de la equidad de la mujer en el Distrito"

EL CONCEJO DE BOGOTÁ, DISTRITO CAPITAL

En uso de sus facultades constitucionales y legales, en particular las conferidas por los Artículos 313 y 322 de la Constitución Política y el Artículo 12 numeral 1 del Decreto Ley 1421 de 1993.

A C U E R D A:

ARTÍCULO PRIMERO. OBJETO: El presente Acuerdo tiene por objeto adoptar acciones afirmativas en favor de la equidad de la mujer, en particular quienes prestan sus servicios como contratistas de manera directa o como empleadas de los contratistas que proveen bienes o prestan servicios al Distrito Capital.

PARÁGRAFO: El presente Acuerdo aplica a los organismos y entidades Distritales que conforman los Sectores de Organización Central, Descentralizado y de las Localidades y, en lo pertinente, a los particulares que desempeñen funciones administrativas distritales.

ARTÍCULO SEGUNDO. ACCIONES AFIRMATIVAS: Los organismos y entidades Distritales, dentro de sus funciones, dispondrán lo necesario para que se pacten disposiciones contractuales que garanticen la adopción de los lineamientos y medidas dados por el Ministerio del Trabajo dentro del Programa Nacional de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial de Género para las Mujeres, de acuerdo a la ley 1257 de 2008, la ley 1639 de 2013 y el Decreto 4463 de 2011, así como la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género en el Distrito Capital, consagrada en el Decreto Distrital 166 04 de mayo de 2010, o normas que las modifiquen o sustituyan.

PARÁGRAFO: Las disposiciones contractuales de que trata el presente artículo, serán consensuadas con el contratista y no podrán desbordar el objeto del contrato.

ARTÍCULO TERCERO. RECONOCIMIENTO DE CORRESPONSABILIDAD CON LA EQUITAD DE LA MUJER: La Administración Distrital, publicará en la página web de la Secretaría Distrital de la Mujer y en la de la entidad contratante, el listado de los contratistas que se destaquen por su labor en favor de la equidad laboral de la mujer.



 CONCEJO DE BOGOTÁ D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GN-PR001- FO1
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 00
		FECHA: 04 DIC 2015

PARÁGRAFO: La Secretaría Distrital de la Mujer diseñará los protocolos para el reconocimiento de los contratistas.

ARTÍCULO CUARTO. SEGUIMIENTO: Los supervisores o interventores de los contratos deberán hacer seguimiento al cumplimiento de estas obligaciones del contratista y adoptarán las medidas necesarias para tal fin.

PARÁGRAFO: La Secretaría de la Mujer tomará las medidas necesarias para incluir estas acciones afirmativas como objeto de análisis en el Observatorio Distrital de Mujeres y Equidad de Género (OMEG) o quien haga sus veces, como una forma de contribuir a los objetivos de identificar, describir y analizar la situación de las mujeres que habitan en el Distrito Capital con el fin de generar conocimiento estratégico y difundirlo entre el público en general y entre las instancias y autoridades correspondientes con miras a informar, cualificar y hacer seguimiento a las políticas públicas destinadas a mejorarla.

ARTÍCULO QUINTO. REPORTE DE INCIDENTES: En caso de incumplimiento reiterado de alguna de estas obligaciones por parte el contratista el supervisor o interventor informará a las siguientes autoridades para que tomen las medidas respectivas conforme a sus competencias:

1. La Secretaría Distrital de la Mujer, para los fines establecidos en el Acuerdo 490 de 2012 artículo 5, literal n.
2. El Ministerio del Trabajo, para que adopten las medidas correspondientes según lo establecido en la ley 1486 de 2011 artículos 6º y 8º, numeral 1.
3. La Veeduría Distrital, en aplicación del artículo 121, numeral 3º del Decreto Ley 1421 de 1993.

ARTÍCULO SEXTO. INFORMES Y ACCIONES DE SEGUIMIENTO: La Secretaría de la Mujer elaborará un informe anual con los avances en la implementación del presente acuerdo y lo presentará para su análisis en el seno del Consejo Consultivo de Mujeres, creado por el decreto 224 de 2015, con el fin de que se formulen propuestas y recomendaciones para elaborar un plan de acción que resuelva las dificultades detectadas y se promuevan las buenas prácticas identificadas.



 CONCEJO DE BOGOTÁ D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GN-PR001- FO1
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 00
		FECHA: 04 DIC 2015

ARTÍCULO SÉPTIMO. VIGENCIA: El presente Acuerdo rige a partir de su publicación y deroga las disposiciones que le sean contrarias.



“EN EL CONCEJO, BOGOTÁ TIENE LA PALABRA”

