

PROYECTO DE ACUERDO

(MES DE LA MUJER, MARZO DE 2022)

“POR EL CUAL SE INSTITUCIONALIZA LA CASA DE LA MUJER PARA LAS MUJERES DEL DISTRITO DE CARTAGENA DE INDIAS Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES”

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

“POR EL CUAL SE INSTITUCIONALIZA LA “CASA DE LA MUJER” PARA LAS MUJERES DEL DISTRITO DE CARTAGENA DE INDIAS Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES”

PRESENTACIÓN

La Política Pública Nacional de Equidad de Género, reconoce el aporte que las mujeres hacen a la producción y reproducción de nuestra sociedad. Las mujeres como sujetos sociales contribuyen al desarrollo del país en todos los ámbitos, sin embargo, aún persisten diversas formas de discriminación que aún las afectan y que impiden el ejercicio de sus derechos y la ampliación de sus capacidades. El objetivo global es contribuir a la disminución de los indicadores de violencia contra la mujer. Del mismo modo impulsar la inclusión de las agendas de mujeres, en los procesos de diálogo locales de carácter público y privado, participando activamente en los escenarios facilitadores del diálogo de construcción del desarrollo social y económico del territorio, acciones para exigir la aplicación simultánea y combinada de diferentes estrategias de acción, y la configuración de áreas temáticas para generar un espacio de cualificación interna en el ámbito temático, lo cual corresponde al interés de la Casa por consolidar sus aportes en el ámbito de la política pública de apoyo integral a la mujer, de la investigación aplicada y de la construcción de aportes feministas a la sociedad Cartagenera, la región y el país, especialmente desde y para las mujeres.

Se parte de la premisa de que construir paz es necesariamente complejo e implica una apuesta permanente por obtener logros para las mujeres con las que trabaja la Casa de manera articulada y conjunta, a la vez que es indispensable la tarea de defender las ganancias y derechos heredados por aquellas que estuvieron antes.

La Casa de la Mujer, también será el espacio para trabajar con mujeres organizadas o no, para esto, y hace parte de distintos escenarios de deliberación, debate y construcción conjunta con otros sectores de la sociedad, se revisará, repensará y se llevarán a cabo, acciones que les permita consolidar su apuesta feminista, buscando innovar para aportar a la construcción de una sociedad en la que las mujeres sean ciudadanas plenas y protagonistas de la construcción de su propio desarrollo.

El Empoderamiento social y productivo, es parte fundamental del crecimiento económico y social en cualquier ciudad del mundo, por esta razón, se deben diseñar rutas, estrategias o programas integrales con enfoque de género que permitan fomentar la creación de culturas emprendedoras, en las que aquellas mujeres que quieran dejar de ser empleadas, alcanzar autonomía integral en la solución de problemas sociales y deseen generar empleo y ambientes de pleno liderazgo e innovación social, tengan el apoyo suficiente del Distrito para sacar adelante negocios y soluciones sociales innovadoras, que podrán aportar beneficios significativos para nuestra ciudad.

Por otro lado, es preciso señalar que hoy día estamos viviendo en medio de una pandemia mundial, donde las mujeres son mayoría en los sectores productivos más afectados inicialmente por el distanciamiento social tales como el turismo, el comercio y sectores de servicios donde la atención al cliente la desarrolla la mujer.

El Distrito de Cartagena de Indias, necesita ser una ciudad competitiva económica y socialmente, que le brinde oportunidades de progreso y desarrollo integral a las mujeres con espíritu empresarial, de creación de empresa, y de defensa de sus derechos; toda vez que el fomento de mecanismos para crear empleo dinamiza la economía de nuestra ciudad y a través del apoyo a la propiedad intelectual, a la innovación de muchas mujeres, a la financiación y a las facilidades para acceder a créditos, estas podrán contar con un escenario seguro para surgir y desligarse de ciclos de violencia.

Los lineamientos del proyecto de acuerdo son las siguientes:

1. Objeto del Proyecto de Acuerdo
2. Objetivos específicos.
3. Marco Jurídico
4. Justificación y Consideraciones

1. OBJETO DEL PROYECTO DE ACUERDO.

El presente proyecto de acuerdo tiene como objeto crear la estrategia de Empoderamiento económico y social “CASA DE LA MUJER” en la cual se permitirá desarrollar capacidades de tipo organizativo para la defensa de sus derechos ciudadanos, de carácter social y productivo, con el fin de fortalecer la autonomía social e independencia económica, como una herramienta para mitigar los índices de violencia de género.

2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL PROYECTO DE ACUERDO.

- ✓ Promover y apoyar la autonomía económica a través del impulso de Empoderamiento e innovación existentes o en desarrollo y que son lideradas por mujeres, con el fin de contribuir al desarrollo empresarial de nuestra ciudad, creando un espacio de desarrollo de estrategias productivas de la mujer.
- ✓ Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de las mujeres con el impulso de estrategias para la mujer libre de violencia.
- ✓ Garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencias, en los ámbitos públicos y privados.
- ✓ Impulso de procesos para facilitar la participación política de la mujer.
- ✓ Impulso de la estrategia de mujeres constructora de paz, víctimas del conflicto armado.
- ✓ Fomento de estrategias de transformación sociocultural con enfoque de género.
- ✓ Disminuir las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres.
- ✓ Fortalecer las iniciativas de salud sexual y reproductiva.
- ✓ Contribuir a la disminución de los índices de violencia económica y violencia de género en general hacia las mujeres, orientando su capacidad de desarrollo y empoderamiento.
- ✓ Incluir en los enfoques de atención desde la Casa de la Mujer, el enfoque de derechos, migratorio, de género, de ciclo vital, interseccional, étnico, territorial, y el enfoque sistémico, que incluye el análisis de la situación de las mujeres teniendo en cuenta todas las áreas de atención psicosocial, Jurídica y socio afectiva.
- ✓ **Promover la creación de un observatorio de las mujeres, el cual de manera permanente desarrollara acciones afirmativas para la focalización de los proyectos y la investigación social.**

3. MARCO JURÍDICO

• MARCO INTERNACIONAL:

- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.
- Convención Internacional para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, suscrita en la ciudad de Belem Do Pará, Brasil, el 9 de junio de 1994.
- Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer.
- IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, realizada en 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.
- XI Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe,

realizada en Brasilia en julio de 2010, en la que se acordó: conquistar una mayor autonomía económica e igualdad en la esfera laboral y 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.

Es importante destacar que cada uno de estos protocolos y convenciones internacionales han sido ratificados por Colombia, y en cada una de las regiones se debe garantizar su efectivo cumplimiento.

- **MARCO CONSTITUCIONAL:**

La Constitución Política de Colombia, prescribe:

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.

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 este subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada. El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia.

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 (...) *Negrilla fuera del texto.*

- **MARCO LEGAL:**

- **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**". Colombia adoptó la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, 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**”. 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 590 de 2000** “*Por la cual se dictan disposiciones para promover el desarrollo de las micro, pequeñas y medianas empresa*” modificada por la ley 905 de 2004.
- **Ley 789 de 2002** “*Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo*” En su artículo 40, señala: créase el Fondo Emprender, FE, como una cuenta independiente y especial adscrita al Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, el cual será administrado por esta entidad y cuyo objeto exclusivo será financiar iniciativas empresariales que provengan y sean desarrolladas por aprendices o asociaciones entre aprendices, practicantes universitarios o profesionales que su formación se esté desarrollando o se haya desarrollado en instituciones que para los efectos legales, sean reconocidas por el Estado de conformidad con las Leyes 30 de 1992 y 115 de 1994 y demás que las complementen, modifiquen o adicionen.
- **Ley 1014 de 2006** “*De fomento a la cultura del Empoderamiento*”.
- **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 su artículo 2 señala :
“**ARTÍCULO 2. DEFINICIÓN DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER.** *Por violencia contra la mujer se entiende cualquier acción u omisión, que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado.*
Para efectos de la presente ley, y de conformidad con lo estipulado en los

Planes de Acción de las Conferencias de Viena, Cairo y Beijing, por violencia económica, se entiende cualquier acción u omisión orientada al abuso económico, el control abusivo de las finanzas, recompensas o castigos monetarios a las mujeres por razón de su condición social, económica o política. Esta forma de violencia puede consolidarse en las relaciones de pareja, familiares, en las laborales o en las económicas". (Subrayado fuera de texto).

La ley 1257 del año 2008 cuenta con decretos reglamentarios que establecen lineamientos de atención por sectores, es así, que los decretos incluyen acceso a la justicia, a la educación, a la salud y el respaldo

Decreto 4463 de 2011, Tiene por objeto definir las acciones necesarias para promover el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres, implementar mecanismos para hacer efectivo del derecho a la igualdad salarial y desarrollar campañas de erradicación de todo acto de discriminación y violencias contra las mujeres en el ámbito laboral._

Decreto 2733 de 2011, Tiene por objeto establecer los requisitos necesarios para hacer efectiva la deducción de impuestos sobre la renta y complementarios a empresas y personas naturales que en su condición de empleadores ocupen trabajadoras mujeres víctimas de violencia comprobada._

Decreto 4799 de 2011. Tiene por objeto reglamentar las leyes 294 de 1996, 575 de 2000 y 1257 de 2008, en relación con las competencias de las Comisarias de Familia, la Fiscalía General de la Nación, los Juzgados Civiles y los Jueces de Control de Garantías, de manera que se garantice el efectivo acceso de las mujeres a los mecanismos y recursos que establece la Ley para su protección, como instrumento para erradicar todas las formas de violencia contra ellas.

Decreto 4798 de 2011, Por el cual el Ministerio de Educación Nacional, las entidades Territoriales y las instituciones educativas en el ámbito de sus competencias se comprometen a implementar acciones para la prevención, atención y protección de violencias contra las mujeres.

Decreto 4796 de 2011, Tiene por objeto definir las acciones necesarias para detectar, prevenir y atender integralmente a través de los servicios que garantiza el Sistema General de Seguridad Social en Salud a las mujeres víctimas e implementar mecanismos para hacer efectivo el derecho a la salud.

- **Ley 1429 de 2010** "Por la cual se expide la Ley de Formalización y

Generación de Empleo”.

- **Decreto 810 de 2020** *“Por el cual se crea el patrimonio autónomo para el Empoderamiento, la formalización, y el fortalecimiento empresarial de las mujeres con el fin de mitigar los efectos de la Emergencia Social, Económica y Ecológica”.*

- **ACUERDOS MUNICIPALES**

4. JUSTIFICACIÓN Y CONSIDERACIONES.

En América Latina, muchas organizaciones promocionan el Empoderamiento de las mujeres, especialmente de mujeres de grupos desfavorecidos, cuyo objetivo es la generación de ingresos, la reducción de la pobreza y el empoderamiento de las mujeres. Sin embargo, los materiales de formación existentes para mujeres empresarias tienen a menudo un enfoque asistencial, el nivel de los contenidos es muy alto y no tienen en cuenta las limitaciones y necesidades específicas de género, por lo que se tiende a desestimar o ignorar los problemas específicos que enfrentan las mujeres microempresarias cuyo objetivo es la subsistencia.

En muchas ocasiones, la formación empresarial convencional no aborda las limitaciones específicas de género que tienen las mujeres empresarias porque se dirige principalmente a aspectos sobre cómo establecer, administrar o hacer crecer una empresa. Esto es una desventaja para las mujeres ya que esos servicios tienden a desarrollarse con una “perspectiva masculina”.

La formación en desarrollo empresarial se centra a menudo en mejorar los conocimientos en contabilidad de quienes tienen formación suficiente para comprender y utilizar números. En estos casos, las mujeres con niveles bajos de formación suelen sentirse abrumadas ya que su nivel inicial no es suficiente, por lo tanto, es importante desarrollar una “mentalidad empresarial” que, a su vez, las motive a adquirir otras destrezas a medida que lo necesiten.

Además, antes de aprender a leer, escribir y realizar cálculos para saber “cómo hacer”, deben entender el sentido de administrar las finanzas personales, y familiarizarse con los principios más básicos del cálculo de costos y fijación de precios.

Según el Global Entrepreneurship Monitor, Colombia ocupa la posición 44 a nivel mundial y el tercer puesto en Latinoamérica, en calidad y dinámica de los ecosistemas de Empoderamiento, después de Chile y Puerto Rico, superando a referentes regionales como Brasil, Costa Rica y Argentina. En el informe GEM 2018, en Colombia el 17,8% de las mujeres adultas se encuentran fundando empresas en etapa temprana, en esta categoría sobresale Guatemala con 24,5%, la mayor de la región. Además, hay 7,2 mujeres emprendedoras por cada 10 emprendedores

hombres, es decir en nuestro país la proporción de mujeres emprendedoras es menor que la de hombres.

En este mismo informe, se menciona que el Empoderamiento en Colombia se basa en mayor medida en actividades consumo en comparación con actividades mercantiles de innovación; además una de las mayores diferencias de género en el análisis de GEM es que el 64,5% de las empresas de las mujeres que hacen parte de la Tasa de Actividad Emprendedora (TEA) y el 61,2% de las que pertenecen a los Emprendimientos establecidos están clasificadas dentro del sector de servicios de consumo. Las empresas de los hombres también presentan en mayor medida esta clasificación y es en este sector donde está la mayor brecha de género con un 17,4% para la TEA y un 13,8% para las establecidas. (MONITOR, 2018-2019)

A su vez, solo el 3,0% de las mujeres que pertenecen de la TEA y el 2,0% de las que pertenecen a los Emprendimientos establecidos consideran que sus negocios presentan nueva tecnología, es decir, tecnología entre 1 y 5 años en el mercado, en comparación con el 3,3 % y 6,3% de los hombres, respectivamente. La brecha de género en los Empoderamientos establecidos en el uso de nueva tecnología (4,3%) es mayor comparado con la TEA en el uso de tecnología de punta (3,3%). (MONITOR, 2018-2019)

Así mismo, referente a la continuidad empresarial en razón de género; en 2018 las mujeres presentan una tasa de discontinuidad más alta que los hombres en los emprendimientos establecidos (8%) que en la TEA (5,5%), sugiriendo que las mujeres tienen menos probabilidades de mantener negocios a lo largo del tiempo, lo que también contrasta con la baja intención de ellas para iniciar un nuevo negocio dentro de los siguientes tres años. La brecha de género por discontinuidad es mayor en los Empoderamientos establecidos (1,7%) que en la TEA (0,6%) (MONITOR, 2018-2019)

Cifras de la Federación Nacional de Comerciantes (FENALCO), indican que el 21% de los negocios en el país corresponden a tiendas de barrio. En ese sentido, se destaca que el 56% de las tiendas pertenecen a mujeres, el 64% de las dueñas de tienda son mujeres cabeza de familia y la mayoría toma como prioridad la educación de sus hijos y la vivienda familiar dentro de sus metas, y tan solo el 40% de estas mujeres han terminado su bachillerato.

Es preciso señalar que hoy día estamos viviendo en medio de una pandemia mundial y el impacto del COVID-19 en las mujeres, de acuerdo con los análisis elaborados por los principales organismos multilaterales y centros de pensamiento, tales como el Banco Mundial, el BID, ONU Mujeres, CEPAL y la OCDE, así como las medidas para mitigarlo tiene un impacto diferenciado y supondrá mayores costos y efectos negativos para las mujeres que para los hombres. La Organización para la Cooperación y el Desarrollo en su artículo publicado el 20 de marzo de 2020 "Women at the core of fight of COVID-19 crisis" señala los canales a través de los cuáles la pandemia del COVID-19 y las medidas tomadas por los gobiernos para

mitigarla afecta diferencialmente a la población de mujeres a través de los siguientes canales:

Impacto en el sistema de cuidado: A nivel mundial alrededor de dos tercios de la fuerza laboral del sector salud son mujeres (OCDE,2020). Estas mujeres enfrentan hoy un incremento desproporcionado de trabajo producto de las consecuencias de la pandemia sobre los sistemas de salud que incrementa las jornadas laborales, lo que repercute sobre la estabilidad emocional y física de estas mujeres.

Cuidado no remunerado: A nivel de los países de la OCDE las mujeres dedican, en promedio, dos horas más que los hombres en labores no remuneradas dentro del hogar (OCDE, 2020).

En épocas de confinamiento el cierre de escuelas y centros de cuidado incrementa la carga de cuidado no remunerado que recae sobre las mujeres que cuidan no solo a niños, sino también a abuelitos y familiares en condiciones de discapacidad. si no hacemos nada por reconocer y redistribuir las labores del cuidado dentro del hogar a medida que avanza la crisis esto tendrá unos efectos físicos, psicológicos y económicos sobre las mujeres

Impacto en el empleo: De acuerdo con cifras de la OCDE, las mujeres son mayoría en los sectores afectados inicialmente por el distanciamiento social tales como Hotelería (60%), el Comercio (62%) y los servicios de restaurante (53%).

Mujeres y pequeños negocios: Los micro y pequeños negocios, mayoritariamente manejados por mujeres están en fuerte riesgo de quiebra. Por lo anterior es preciso diseñar mecanismos que ayuden a la supervivencia de estos negocios.

Según cálculos del Banco Mundial realizados para colaborar con la serie de publicación de "Mujeres y COVID en el marco del a emergencia" del Observatorio Colombiano de la Mujer, se estima que alrededor de 6 millones de mujeres en los sectores afectados por la emergencia están en riesgo de perder sus empleos. Lo anterior significaría para Colombia que 1,381,256 de mujeres adicionales caerían en condiciones de pobreza, lo que se traduce en un aumento de la tasa de pobreza femenina en 3.3 puntos porcentuales con respecto a la situación pre COVID.

De acuerdo con los últimos resultados de la Gran Encuesta Integrada de Hogares para abril de 2020 se perdieron 1.583.448 empleos en el país, de los cuales el 54% corresponde a mujeres. Es decir que 862.599 mujeres perdieron sus empleos en el mes de abril 2020 en comparación a 720.850 hombres.

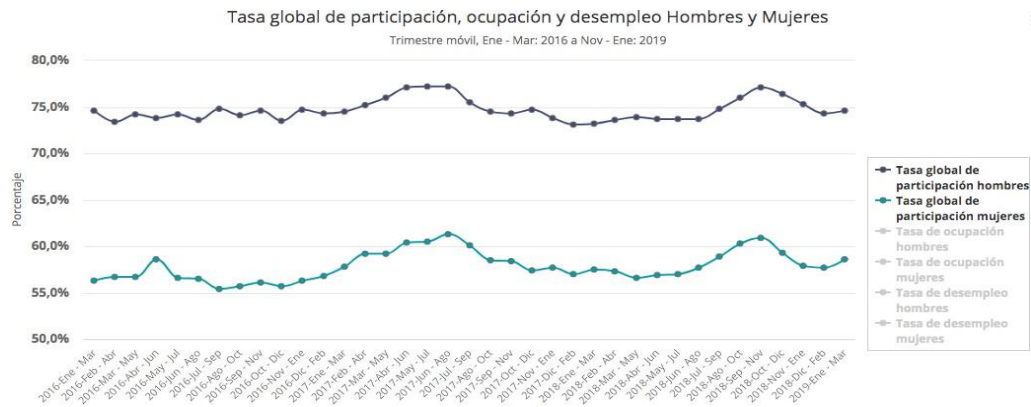
En este escenario, las mujeres tendrán un mayor reto para lograr la equidad de género, pues existen condiciones que conllevan un mayor grado de vulnerabilidad:

- i) Los efectos económicos de esta crisis.
- ii) El incremento en la carga de trabajo no remunerado.
- iii) El aumento de violencias.

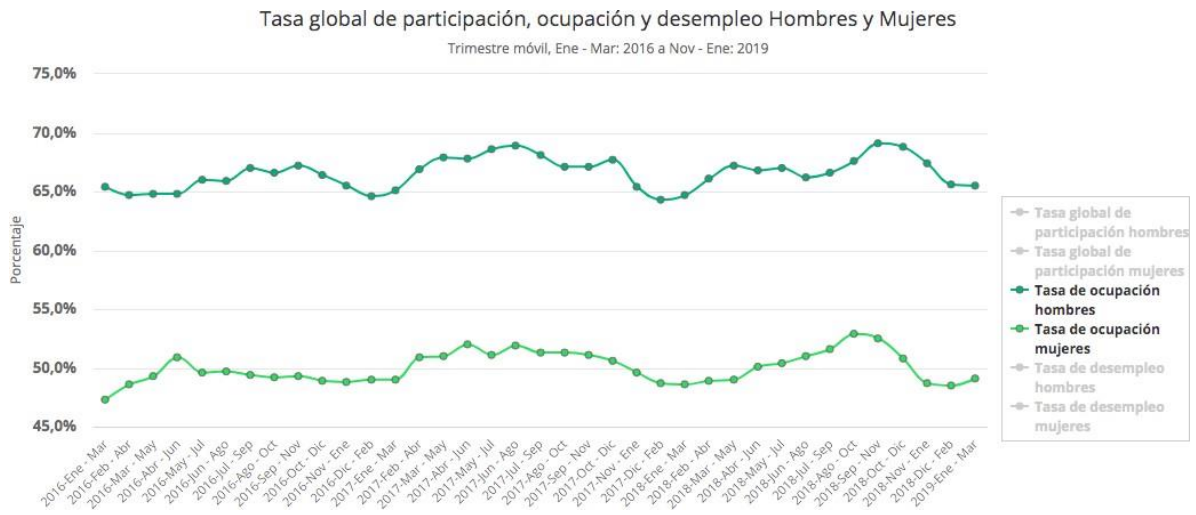
iv) Los desafíos tecnológicos que enfrentan las mujeres para aprovechar las ventajas de la digitalización de la economía.

Según información del DANE, de los 9.2 millones de mujeres ocupadas en Colombia: 5.4 millones se encuentran en la informalidad (58.9%); dentro de la población de mujeres informales ocupadas, alrededor de 1,9 millones son madres cabeza de hogar; el 70% de las mujeres ocupadas se ubican en los sectores comercio y servicio, sectores especialmente afectados por el confinamiento.

Teniendo en cuenta las recomendaciones de la CEPAL, se debe prestar especial atención a la población de mujeres en la medida en que las condiciones de pobreza y desigualdad para este grupo poblacional se agudizarán, dejando como saldo a más de 107 millones de mujeres en condiciones de pobreza y 82 millones en condiciones de pobreza extrema a lo largo, del continente (CEPAL, 2020).



Fuente: DANE. Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), 2020.



Fuente: DANE. Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), 2020.

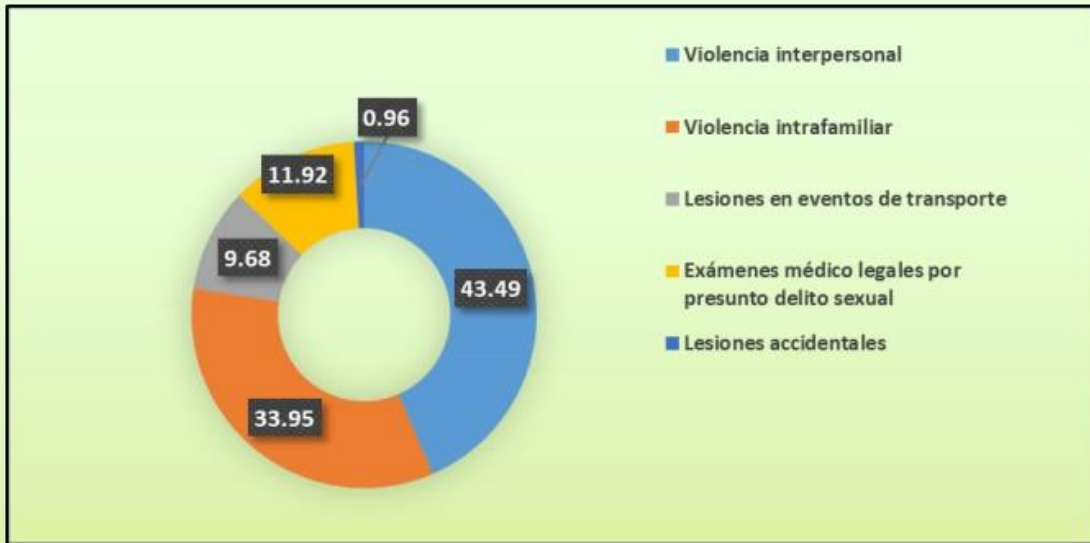
Violencia Económica

En Colombia se define la violencia económica hacia la mujer en la Ley 1258 de 2008, por medio de la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres; la cual ata la definición de violencia económica a la presión económica ejercida en el hogar con los bienes comunes o la apropiación de bienes de la pareja y por ende, desde esta perspectiva, puede decirse que el cónyuge responsable de esta conducta ejerce presión a través de los alimentos, generando en su pareja dependencia económica, lo que hace que la mujer víctima de violencia económica esté en mayor riesgo que las mujeres víctimas de otros tipos de violencias cuando se atreve a denunciar los hechos o transitar hacia su independencia. (GARCÍA).

Dentro de las diferentes formas de violencia que enfrentan las mujeres, una de las menos estudiadas y denunciadas es la violencia económica. Por violencia económica se entiende aquella acción u omisión que causa un daño o sufrimiento económico a las mujeres por su género. De esta forma, la violencia económica incluye las acciones que controlan o limitan el acceso a bienes por parte de las mujeres tanto al interior del hogar como en el mercado, las ocasionadas por la desigualdad económica, así como las acciones dentro del hogar encaminadas a limitar el dinero, esconder los recursos o controlar el ingreso monetario de las mujeres. (GARCÍA).

De acuerdo con los boletines estadísticos mensuales que presenta el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses, con el fin de reducir tanto las lesiones fatales como las no fatales producidas en el territorio colombiano, se evidencia que una de las causas más altas es la violencia intrafamiliar con 33.95% como se relaciona a continuación:

**Porcentaje lesiones no fatales según contexto. Colombia, año 2020
(enero a mayo)**



En este orden de ideas, el presente proyecto de acuerdo será un instrumento de navegación empresarial que les ayudará a identificar cada una de las etapas de la cadena de valor del Empoderamiento Social y productivo y así mismo se podrá contar con un acompañamiento integral en el proceso de creación de empresa y comercialización de producto, creación de organizaciones en todas las localidades y fortalecimiento de las existentes; todo ello con el fin de contribuir a la disminución de los índices de violencia económica y violencia de género en general hacia las mujeres, orientando su capacidad de desarrollo, empoderamiento y emprendimiento social y productivo.

Finalmente, es preciso señalar que de conformidad con lo establecido en el artículo 7 de la ley 813 del 2003, el presente proyecto de acuerdo no requiere erogación fiscal.

Con fundamento en los argumentos expuestos, ponemos a consideración del Honorable Concejo Distrital de Cartagena de Indias la presente iniciativa.

Cordialmente,

(ORIGINAL FIRMADO)
XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
Autor y Ponente
Partido ASI

(ORIGINAL FIRMADO)
XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
Autor y Ponente
Partido ASI.

(ORIGINAL FIRMADO)
LILIANA SUAREZ
Autor y Ponente
Partido de la U

ACUERDO xxx DE 2022

(Marzo xxxx)

"POR MEDIO DEL CUAL SE INSTITUCIONALIZA LA CASA DE LA MUJER EN EL DISTRITO TURISTICO Y CULTURAL DE CARTAGENA DE INDIAS “

EL CONCEJO DE BOGOTÁ DISTRITO CAPITAL

En uso de sus facultades constitucionales y legales, en especial las conferidas por el Decreto ley 1421 de 1993 en su artículo 12, numerales 1 y 10

ACUERDA:

ARTÍCULO 1°. Institucionalizar la Casa de la Mujer en el Distrito turístico y cultural de Cartagena de Indias, en cabeza de la Alcaldía Local Industrial de la Bahía.

ARTÍCULO 2°. Definición: La Casa de la Mujer es un espacio de encuentro entre mujeres para el conocimiento de sus derechos y el desarrollo de procesos orientados al empoderamiento social y político, promotores del liderazgo, la autonomía y el ejercicio pleno de derechos. Constituyen el mecanismo privilegiado para incluir acciones de política pública para las mujeres en el territorio.

ARTÍCULO 3°. Objetivos de la Casa de la Mujer:

- a. Difundir los derechos de las mujeres y los mecanismos para la exigibilidad de los mismos, con el fin de garantizar el ejercicio pleno de su ciudadanía.
- b. Avanzar en la implementación de un plan territorial para las mujeres en esta localidad, y de manera articulada con otras instancias que representen los diferentes sectores de intervención.
- c. Fortalecer desde el enfoque de derechos de las mujeres y de género a: grupos, redes, colectivos y organizaciones sociales de mujeres en este territorio, en aras de avanzar en su empoderamiento e incidencia en los procesos de desarrollo local.
- d. Promover con diferentes actores locales el desarrollo de acciones colectivas de corresponsabilidad con los derechos de las mujeres.
- e. Promover la participación y representación social y política de las mujeres en la localidad industrial de la bahía.
- f. Apoyar a las demás Alcaldías Locales en la implementación del Plan de Igualdad de Oportunidades para la equidad de género y la Política pública de mujeres y equidad de género.
- g. Desarrollar acciones y estrategias socio-jurídicas para fomentar la denuncia y cultura de cero tolerancia a las violencias de género contra las mujeres.

- h. Propiciar en el ámbito local la articulación interinstitucional y transectorial con autoridades administrativas competentes para garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencias.
- i. Brindar servicios de formación en oficios, y desarrollar acciones de emprendimientos sostenibles en la localidad industrial de la bahía.
- j. Conformar un comité de prevención de violencias hacia las niñas y mujeres en la localidad, éste debe apoyar las acciones del mecanismo articulador para la atención de las violencias hacia las mujeres y niñas.
- k. Establecer un presupuesto para la operatividad de la Casa de la Mujer en el territorio.
- l. Gestionar apoyo de la cooperación internacional para avanzar en la búsqueda de recursos para su sostenibilidad.
- m. Promover acciones de promoción y defensa de los derechos de la población de mujeres provenientes de Venezuela.

ARTÍCULO 4°. La Casa de la Mujer deberá prestar, desde el enfoque de derechos de las mujeres, diferencial y de género, migratorio, los siguientes servicios:

- a. Orientación y asesoría jurídica a mujeres víctimas de violencias.
- b. Orientación Psicosocial
- c. Información y sensibilización sobre las políticas públicas transversales para la protección de los derechos de las mujeres.
- d. Fortalecimiento a grupos, redes y organizaciones de mujeres.
- e. Acciones de formación para la autonomía económica
- f. Gestión de acciones para mejorar su proyección.

ARTÍCULO 5°. El Distrito de Cartagena de Indias, a través de la Alcaldía Local Industrial de la bahía, desarrollará las acciones necesarias para garantizar la sostenibilidad en el tiempo de la Casa de la Mujer, mediante la adopción de un mecanismo de gestión pública, que permita su operación y cumplimiento de objetivos en las localidades de Cartagena.

ARTÍCULO 6°. El modelo de operación de la Casa de la Mujer se articulará teniendo en cuenta los siguientes componentes:

- a. Empoderamiento de las mujeres en el ejercicio de sus derechos. Busca fortalecer las capacidades y habilidades de las mujeres para la exigibilidad de sus derechos.
- b. Fortalecimiento a grupos, redes y organizaciones de mujeres. Fortalecer desde el enfoque de derechos de las mujeres y de género las capacidades técnicas, administrativas, jurídicas y de gestión de las organizaciones de mujeres para su empoderamiento e incidencia en los procesos de desarrollo local.
- c. Prevención y atención de violencias contra las mujeres: Orientar a las mujeres de Cartagena, y sus corregimientos, víctimas de violencias, sobrevivientes, para que

puedan acceder a la administración de justicia, propendiendo por el reconocimiento, garantía y restablecimiento de sus Derechos.

d. Orientación y acercamiento a la oferta institucional. Articular la oferta institucional de servicios para las mujeres y orientar con calidad y eficacia a las mujeres que solicitan información sobre programas, proyectos y servicios de las entidades del Distrito de Cartagena de Indias.

e. Territorialización, elaborar un Plan territorial de acciones afirmativas para las mujeres en la localidad industrial de la bahía, con un diagnóstico previo sobre la situación de las mujeres en esta localidad. Implementar acciones afirmativas para las mujeres en el nivel local, de acuerdo con las competencias de la Alcaldía Local.

f. Transversalización de la igualdad de género en el nivel local. Incorporación progresiva del enfoque de derechos de las mujeres en los desarrollos normativos, programas y proyectos de los Fondos de Desarrollo Local.

ARTÍCULO 7°. El presente Acuerdo rige a partir de la fecha de su publicación.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Presidente

Secretario General de Organismo de Control

Alcalde Distrital de Cartagena de Indias, D. T y C.