

Cartagena de Indias D.T y C junio 24 de 2022

Doctora:

Gloria Estrada Benavidez

Ciudad

REFERENCIA: PROYECTO DE ACUERDO “POR MEDIO DEL CUAL SE CREA Y SE DESARROLLA LA RUTA INTEGRAL DE EMPRENDIMIENTO PARA LA MUJER EN EL DISTRITO DE CARTAGENA: MUJER EMPRENDEDORA”

Cordial saludo,

En mi calidad de concejal distrital presento a consideración de la Honorable Corporación, la iniciativa de la referencia de conformidad con lo siguiente:

PROYECTO DE ACUERDO No ____ DE 2022

“POR MEDIO DEL CUAL SE CREA Y SE DESARROLLA LA RUTA INTEGRAL DE EMPRENDIMIENTO PARA LA MUJER EN EL DISTRITO DE CARTAGENA: MUJER EMPRENDEDORA”

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

1. OBJETO.

La Ruta Integral de Emprendimiento para la mujer del Distrito de Cartagena, es la estrategia institucional que integra de manera personalizada y conforme a las necesidades de la emprendedora, el proceso de acompañamiento para la validación, maduración, construcción de modelos de negocio sostenibles; a través de mentorías, asesorías, capacitaciones desde el nacimiento de la idea, la elaboración del plan de negocio, el acercamiento de las fuentes de financiación, la asesoría legal para su formalización y el acceso a plataformas y programas de formación en innovación.

2. CONTEXTO.

2.1 BRECHAS E INEQUIDAD DE GÉNERO

El mercado laboral colombiano, sigue evidenciando una continua recuperación luego de su fuerte caída en el primer semestre del año 2020, debido a la crisis sanitaria mundial ocasionada por el COVID-19. Los últimos meses han mostrado mejoras con relación al desempleo. Sin embargo, las diferencias entre grupos poblacionales que agudizó la pandemia, siguen manteniéndose significativas para las mujeres, “las personas no jefes de hogar, los jóvenes y los trabajadores con menor escolaridad”. Respecto a las

disparidades, las más notorias son las brechas de género, que se observan en ocupación, participación y desempleo (Bonilla, L. et al, 2021a. p. 2)¹.

Según datos del Ministerio del Trabajo, tomados de información del Departamento Nacional de Planeación (DANE) y la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) para diciembre de 2021 la brecha entre hombres y mujeres se intensificó. La tasa global de participación laboral estuvo en 1,9 p.p al pasar de 61,7% en diciembre de 2020 a 59,8% en diciembre de 2021, de este último porcentaje la participación de las mujeres se ubicó en un 48,1% mientras que la participación de los hombres estuvo en un 72%².

Gráfica 1.

Brecha laboral de hombres y mujeres 2019-2021



Fuente: Fuente de información laboral de Colombia (FILCO). Boletín Principales Resultados del Mercado Laboral diciembre de 2021

De acuerdo a cifras del Departamento Nacional de Planeación para el tercer trimestre de 2021 comparado con el mismo período del año inmediatamente anterior, la tasa de desempleo (TD) en Cartagena fue de un 8,9%, siendo una de las más bajas de las 13 principales ciudades del país entre Bogotá, Barranquilla, Bucaramanga, Cali, Cúcuta, Ibagué, Manizales, Medellín, Montería, Pasto, Pereira y Villavicencio ya que bajo 9,2 pp frente a las demás que lo hicieron en 6.6 pp. En cuanto a la tasa de ocupación (TO), Cartagena tuvo uno de los mejores comportamientos junto con Bucaramanga con un aumento del 21,1% en número de ocupados comparada con las otras ciudades que obtuvieron un aumento de 13,1%. En cuanto a la Tasa Global de Participación (TGP) pese que aumentó en 3.9 pp, alcanzando un valor de 56,2% es relativamente baja frente al comparativo con las 13 áreas que se ubica en un 64,3% (DNP,2021)³.

No obstante lo anterior, en la fase aguda de la crisis generada por la pandemia la población femenina fue la más afectada en el mercado laboral ocupando el mayor índice de desempleos, situación a la que

¹ Bonilla, L., Flórez, L. A., Hermida, D., Lasso, F., Morales, L. F., Pulido, K., & Pulido, J. D. (2021). Moderada recuperación del empleo en 2021 y dinámica de las vacantes en oficios automatizables durante la pandemia. *Reporte del Mercado Laboral No. 17 y 18*. <https://repositorio.banrep.gov.co/handle/20.500.12134/10013>
<https://repositorio.banrep.gov.co/handle/20.500.12134/9976>

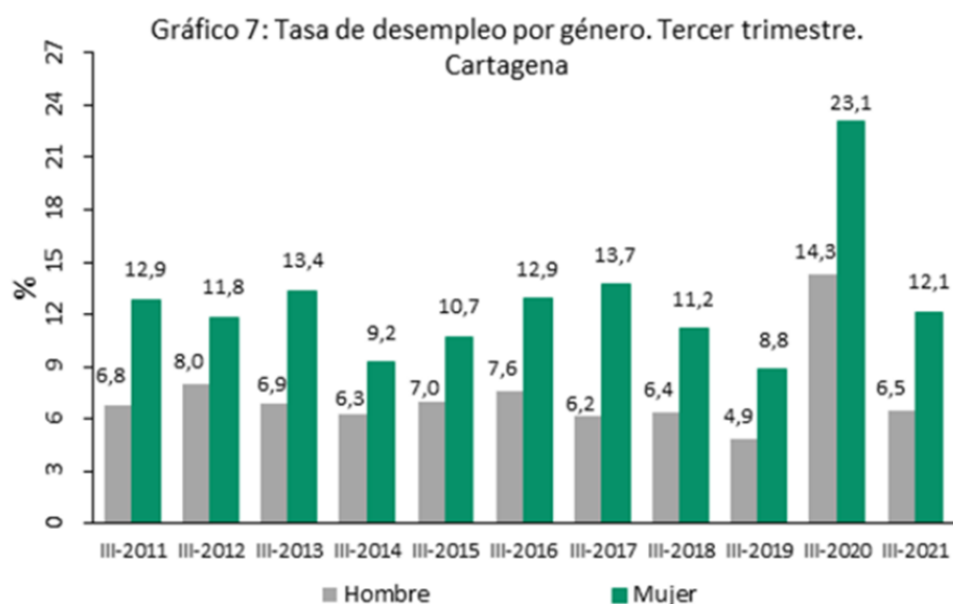
² Ministerio del Trabajo. (2021). Boletín Principales Resultados del Mercado Laboral diciembre 2021 y trimestre octubre - diciembre 2021 31 de enero de 2022 - Basado en DANE-GEIH. https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/62100259/20220131_BOLET%C3%8DN+PRINCIPALES+RESULTADOS+D+EL+MERCADO+LABORAL+diciembre+2021+y+trimestre+octubre++diciembre+2021.pdf/857910ec-6223-1d92-b205-85b8dfe2da0f?t=1646496548818&download=true

³ Departamento Nacional de Planeación (DNP). (2021). Informes de Mercado Laboral Urbano. Resultados al tercer trimestre de 2021. Dirección de Estudios Económicos. <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Estudios%20Economicos/Informe%20Mercado%20Laboral%20Urbano%20III%20trim%202021.pdf>

Cartagena no fue ajena ya que, la tasa de desempleo femenina incrementó 3.9 pp, respecto a la tasa masculina que se situó en un 1,6 pp. En lo corrido del último trimestre de 2019 al último trimestre de 2021 la tasa masculina pasó de 4,9% a 6,5% mientras que la femenina subió de 8,85 a 12,1%, es decir que, la brecha de género en materia de empleo en la ciudad pasó de estar en los 3.9 pp a los 5.6 pp (DNP,2021)⁴.

Gráfica 2

Tasa de desempleo por género. Tercer trimestre Cartagena 2021



Fuente: Dane-GEIH, Cálculos: DNP-DEE

Fuente: Departamento Nacional de Planeación (DNP) Informe de Mercado Laboral Urbano. Resultados al tercer trimestre de 2021.

La brecha salarial es otra manifestación de la inequidad de género entre hombres y mujeres, muestra de ello es que en el mercado laboral colombiano una mujer recibe 82,4 pesos por cada 100 pesos que recibe un hombre, constituyendo una diferencia salarial cercana al 17,6% a nivel nacional⁵. Esta brecha persiste en Colombia y es un obstáculo para las mujeres y un desincentivo para la capacitación y la adquisición de más y mejores habilidades, que influye en el incremento del desempleo, la informalidad y la pobreza.

Según informe de Brecha Salarial de Género en Colombia del DANE de Noviembre 2020, establece que en Cartagena la brecha salarial está en un 18,2%, lo que quiere decir, que mientras un hombre gana 1.269.000, una mujer en las mismas condiciones gana 1.037.000, siendo el ingreso laboral promedio de las mujeres inferior al de los hombres. En cuanto a la brecha salarial por hora las mujeres en Cartagena ganan 10,6% menos que los hombres liderando la lista de ciudades principales, seguida por Montería, con 9,1% en el año 2019⁶.

⁴ *Ibidem*.

⁵ Partido Político MIRA. Boletines Institucionales.(18 de septiembre de 2020). *Brecha salarial entre hombres y mujeres persiste en Colombia*. <https://partidomira.com/brecha-salarial-entre-hombres-y-mujeres-persiste-en-colombia/>

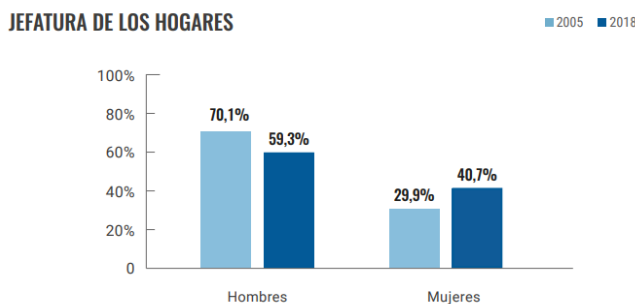
⁶ García Rojas, K., Ordoñez Herrera, J. S., García, S., Díaz, D. A., & Crespo Martín, D. (2020). *Brecha salarial de género en Colombia*. Bogotá. D.C. DANE. <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/notas-estadisticas/nov-2020-brecha-salarial-de-genero-colombia.pdf>

Con respecto a la distribución de hombres y mujeres por posición ocupacional en Colombia, se evidencia que el mayor número de mujeres ocupadas, cerca de 3.311.000 trabajaban por cuenta propia, 3.187.000 como empleada particular, y 554.000 como empleada doméstica (DANE, 2021)⁷. Demostrando así, que las mujeres se encuentran en un mayor grado de vulnerabilidad e informalidad laboral con respecto a los hombres; y que en su mayoría no cuentan con un ingreso estable y con vinculación a seguridad social.

En cuanto a la Jefatura de los Hogares en Colombia, según el Boletín del Departamento Nacional de Planeación, DNP, de 2019 “Familia y Brechas Regionales-Observatorio de Familias” se mostraba que tradicionalmente la cabeza es el hombre. Sin embargo en las últimas décadas, las dinámicas poblacionales han contribuido a que el género femenino tenga un rol cada vez más preponderante entre las familias colombianas. Lo anterior se evidencia también en el informe DANE del Censo Nacional de Población y Vivienda del año 2018, ya que en el año 2005 los hogares con jefatura femenina eran del 29,9%, mientras que a fecha del 2018 la jefatura de hogares femenino aumentó a un 40,7%.

Gráfico 3.

Índice de la jefatura de los hogares en Colombia 2015 - 2018.



Fuente: Informe DANE, Censo Nacional de Población y Vivienda 2018 comparado 2005.

2.2. EMPRENDIMIENTO EN LAS MUJERES EN LA CIUDAD DE CARTAGENA COMO HERRAMIENTA PARA DISMINUIR LAS BRECHAS DE GÉNERO

En la actualidad existen bajos indicadores de emprendimiento en el país para las mujeres asociados a factores culturales, así por ejemplo según el Global Entrepreneurship Monitor los expertos en materia de emprendimiento en Colombia tienen una percepción generalizada tendiente a que no existan apoyos para las mujeres en aspectos como el cuidado de niños, programas de cuidados a personas mayores o extracurriculares que permitan a las mujeres dirigir sus emprendimientos desde sus hogares o una vez iniciada una familia. Tampoco están de acuerdo con que existan regulaciones favorables para las mujeres al punto de que prefieran emprender que ser empleadas o que el teletrabajo haya mejorado el equilibrio entre la vida personal y laboral de las mujeres colombianas⁸.

Adicionalmente, existe una percepción de miedo a emprender por parte de las mujeres colombianas mientras que el 46,37% de los hombres afirmaron que no pondría en marcha un negocio el porcentaje

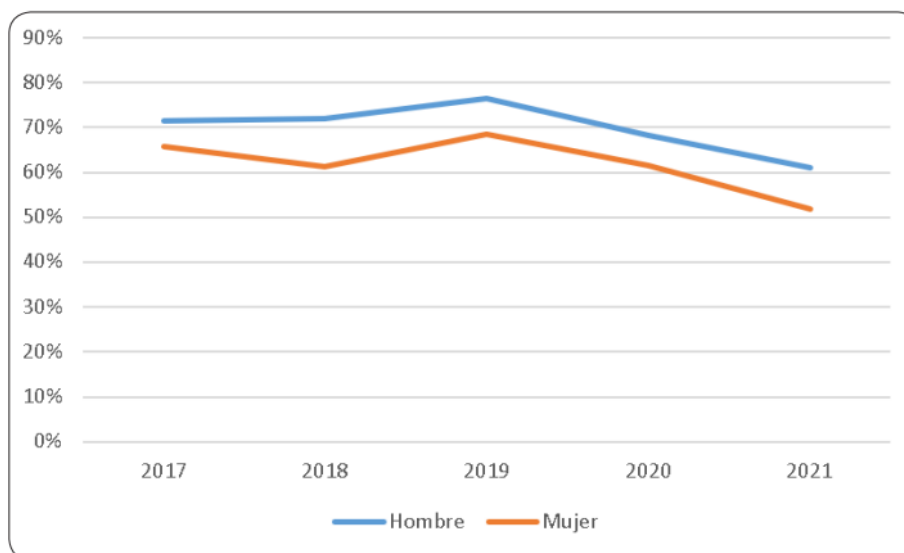
⁷ Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas. (2021). *Boletín Técnico Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH)* Enero - Marzo. https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_genero/boletin_GEIH_sex0_ene21_mar21.pdf

⁸ Global Entrepreneurship Monitor (GEM) (2021). *Nuestro Reto: Impactar la Dinámica Emprendedora Colombiana GEM 2021-2022* <https://www.gemconsortium.org/report/nuestro-reto-impacta-la-dinamica-emprendedora-colombiana-gem-colombia-2021-2022>

de mujeres que no lo haría fue de 48,77% por miedo a fallar, las mujeres consideran que tienen menos acceso a las oportunidades de financiación y menos probabilidades de éxito. Puesto que, el 51,84% de las colombianas no consideran tener los conocimientos, habilidades y experticia para emprender en contraste con un 61,03% de los hombres que sí se consideran aptos para hacerlo⁹.

Se evidencia también en esto una disparidad o brecha en la percepción de capacidades para emprender que depende de aspectos como la estima social, el potencial de la idea y los costos de oportunidad.

Gráfica 20. Percepción de capacidades (autoeficacia) por género en Colombia 2017-2021



Fuente: Global Entrepreneurship Monitor (GEM) 2021. Impactar la dinámica emprendedora colombiana

Es importante tener en cuenta que, existen investigaciones que mencionan que la presencia de violencia contra la mujer se relaciona con una menor probabilidad de emprendimiento femenino. Es relevante conocerlo porque se sabe que los emprendimientos de mujeres en Colombia y muchos países crecen a menor tasa que emprendimientos liderados por hombres; se plantea que ocurre porque las mujeres suelen emprender desde sus casas, les cuesta más obtener créditos, no delegan la responsabilidad y además del factor de violencia intrafamiliar al que se ven enfrentadas algunas de ellas¹⁰ (Ponce. J, 2012).

Se evidencia entonces que, es necesario generar diferentes estrategias que le permitan a las mujeres emprendedoras tener sostenibilidad en el tiempo con sus ideas de negocios, para que así, puedan enfrentar las distintas dificultades que se evidencian en el mercado laboral; y sean generadoras de empleo y oportunidades para más mujeres. Adicionalmente, generando la independencia económica necesaria para que en el caso que esté siendo violentada, no tenga miedo de denunciar.

⁹ Ibidem

¹⁰ Ponce . J. (2012) J Niveles de violencia contra la mujer emprendedora en el Perú: un análisis basado en la Encuesta Demográfica y de Salud familiar - ENDES 2011. *Revista de Ciencias Empresariales de la Universidad de San Martín de Porres*.2012, 3(1), 8 <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/1615>

Fortalecer el empoderamiento de la mujer en la toma de sus decisiones, a través del emprendimiento, para lograr la autosuficiencia económica generará una disminución en los índices de la violencia contra la mujer, pues disminuirá el miedo a denunciar por la amenaza económica.

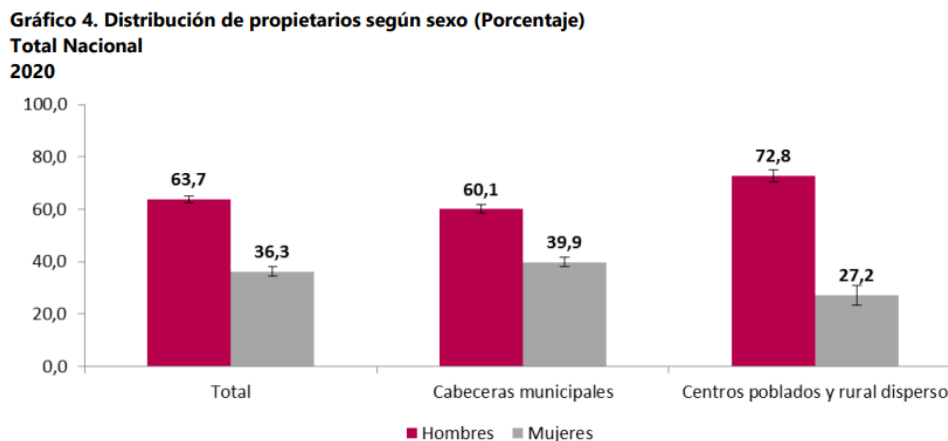
2.2.1 MICRONEGOCIOS Y MUJERES PROPIETARIAS.

Uno de los efectos negativos de la pandemia del COVID-19 es el impacto socioeconómico, mayoritariamente en las mujeres. En particular, el aumento en la tasa de desempleo y el riesgo en la estabilidad de sus negocios. Así lo evidencian diversos organismos multilaterales como el Banco Mundial, BID, ONU Mujeres, CEPAL y OCDE. En Colombia, para 2020 las propietarias de Micronegocios se redujeron un 10,6 % en comparación con el 2019. Para los micronegocios cuyos propietarios eran hombres, la contracción fue de 5,3 %¹¹ (Cabrera, A, 2021). Esto puede significar que una mujer en Colombia tiene más dificultades al abrir un negocio y son las que tienen mayor probabilidad de cerrar ante cualquier externalidad negativa.

Emprender se ha vuelto con más frecuencia una de las opciones al momento de quedar desempleado, pero también se mira como la forma de obtener mejores ingresos, libertad de tiempo y poder alternar con otras labores. El DANE en su informe de participación de la mujer en el mercado laboral del 2020, muestra que en Colombia, el 63,7% de los propietarios de micronegocios son hombres, en comparación con un 36,3% de las mujeres.

Gráfico 4.

Distribución de propietarios según sexo (Porcentaje) Total Nacional 2020.



Fuente: DANE, EMICRON.

Fuente: DANE, Boletín Técnico, Encuesta de Micronegocios - EMICROM 2020

Según el estudios del GEM por cada mujer emprendedora existen dos hombres emprendedores, por ello, trabajar en una estrategia de emprendimiento que le permita a las mujeres alcanzar su realización económica e independencia personal es de suma importancia y es lo que se pretende con este proyecto

¹¹ Cabrera, A. (2021). *Informalidad en Colombia sigue en franco crecimiento, mientras los micronegocios caen*. 14 de abril de 2021. Radio Santa Fe. <https://www.radiosantafe.com/2021/04/14/informalidad-en-colombia-sigue-en-franco-crecimiento/>

en el Distrito de Cartagena, crear escenarios propicios para el empoderamiento de las mujeres en el mercado empresarial y laboral.

3. MARCO NORMATIVO.

Hombres y mujeres desde el punto de vista formal son iguales ante la ley, no obstante, ese precepto dista mucho de la realidad, por ello el Estado debe acudir a proteger y a brindar a las mujeres mejores condiciones que les permitan superarse y avanzar, ya que históricamente se han encontrado en una situación de vulnerabilidad que ha dificultado su desarrollo equitativo en la sociedad.

3.1 NORMATIVIDAD INTERNACIONAL

Son múltiples los acuerdos, tratados y normas supranacionales sobre equidad y empoderamiento económico de la mujer, muchas de las cuales Colombia ha adoptado y otras se encuentran en vía de acogerse. Sin embargo, resta mucho por avanzar en el cambio de las realidades que limitan total o parcialmente a la mujer el reconocimiento, goce y ejercicio de tales derechos y libertades, de manera que dichas normas representan el compromiso de los Estados y sus gobiernos, pero falta aún aunar esfuerzos en su implementación para lograr reducir la brecha de inequidad que históricamente ha existido entre hombres y mujeres. Se mencionan a continuación algunas de las principales en breves apartes:

3.1.1 CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER DE 1979.

Esta Convención adoptada por la Asamblea General de la ONU en su resolución 34/180, de diciembre de 1979, fue de los primeros instrumentos que buscó equiparar en el plano económico los derechos laborales de la mujer y el hombre.

Artículo 1. A los efectos de la presente Convención, la expresión "discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera. (Subrayado fuera de texto)

Artículo 3. Los Estados Partes tomarán en todas las esferas, y en particular en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre. (Subrayado fuera de texto)

Artículo 11. 1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:

a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;

b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo;

c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico;

d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo;

3.1.2 CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER "CONVENCIÓN DE BELÉM DO PARÁ".

Esta convención llevada a cabo en junio de 1994 en la ciudad brasilera de Belém do Pará, fue uno de los primeros instrumentos jurídicos internacionales de Derechos Humanos en abordar la temática y la violencia contra las mujeres; reza el artículo 7°:

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".

3.1.3 CUARTA CONFERENCIA MUNDIAL SOBRE LA MUJER.

Realizada en Beijing, China en septiembre de 1995; en esta declaración, los gobiernos participantes manifestaron en diversos apartes su voluntad de lucha para erradicar la discriminación contra la mujer, y su compromiso por promover la independencia económica de la mujer:

24. 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.

26. Promover la independencia económica de la mujer, incluido su empleo, y erradicar la carga persistente y cada vez mayor de la pobreza que recae sobre las mujeres, combatiendo las causas estructurales de esta pobreza mediante cambios en las estructuras económicas (Subrayado fuera de texto)

3.1.4 CONFERENCIA REGIONAL SOBRE LA MUJER DE AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

Realizada en Brasilia en julio de 2010, en la cual los gobiernos de los países participantes en la undécima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, se reunieron para debatir los logros y desafíos para alcanzar la igualdad de género con énfasis en la autonomía y el empoderamiento económico de las mujeres, 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 (...)

j) Garantizar igual remuneración por trabajo de igual valor entre hombres y mujeres y entre las propias mujeres, de conformidad con los convenios internacionales ratificados, en particular los convenios 100, 111 y 112 de la Organización Internacional del Trabajo, y las normas internacionales en materia de derechos de las mujeres;

k) Promover la adopción de políticas y programas de formación profesional para las mujeres, urbanas y rurales, en áreas competitivas y dinámicas de la economía, para lograr el acceso a las tecnologías y el reconocimiento a las tecnologías tradicionales y una participación femenina más amplia, diversa y calificada en el mercado de trabajo, considerando además las limitaciones impuestas por la doble jornada de trabajo;

l) Garantizar el acceso de las mujeres a activos productivos, incluidos la tierra y los recursos naturales, y el acceso al crédito productivo, tanto urbano como rural;

(Subrayado fuera de texto)

3.1.5 OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

En el año 2015, con el propósito de buscar garantizar la sobrevivencia humana la ONU, acogió y aprobó una agenda de 17 puntos para el desarrollo al año 2030, llamados objetivos de desarrollo sostenible. Entre los cuales se encuentra la equidad de género, la cual, se recalcó en dicho instrumento, es fundamental para conseguir el desarrollo sostenible.

El objetivo 5 se propone lograr la igualdad de género como condición necesaria para afianzar la democracia y la justicia social. En relación con los derechos económicos de las mujeres se destacan los siguientes numerales:

5.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.

5.5 Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.

5.a Emprender reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, así como acceso a la propiedad y al control de la tierra y otros tipos de bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales.

5.b Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres.

5.c Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles.

3.2 NORMATIVIDAD NACIONAL

3.2.1 Constitución Política de 1991

En el ámbito nacional la Constitución Política de 1991, consagra diversos derechos, libertades y la igualdad formal y jurídica de los hombres y mujeres colombianas. Pese a la Constitución haber sido expedida hace 20 años, aún persisten muchas condiciones que ponen en desventaja a la mujer para prepararse, capacitarse, desarrollar un emprendimiento, un negocio. Por ello es necesario que toda la institucionalidad en sus diferentes niveles, nacional, departamental y local continúe trabajando para avanzar en las garantías de sus derechos, particularmente de los económicos.

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.

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.

La Norma de normas es clara, contundente, taxativa y no deja lugar a dudas sobre el querer del constituyente primario, aunque actualmente no se cumple del todo (...).

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. (...)

3.2.2 Marco Legal

Son múltiples las leyes en Colombia encaminadas a proteger a la mujer de la violencia, y otro tanto que busca promover su emprendimiento, se traerán a colación algunas de ellas.

Normatividad Nacional para combatir la Violencia contra la mujer

3.2.3 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"

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.

3.2.4 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.

3.2.5 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”

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.

Normatividad de fomento a la cultura de emprendimiento.

3.2.6 Ley 590 de 2000 “Por la cual se dictan disposiciones para promover el desarrollo de las micro, pequeñas y medianas empresa”

Artículo 1°. Objeto de la ley. La presente ley tiene por objeto:

a) *Promover el desarrollo integral de las micro, pequeñas y medianas empresas en consideración a sus aptitudes para la generación de empleo, el desarrollo regional, la integración entre sectores económicos, el aprovechamiento productivo de pequeños capitales y teniendo en cuenta la capacidad empresarial de los colombianos;*

b) *<Literal derogado por el artículo 276 de la Ley 1450 de 2011>*

c) *Inducir el establecimiento de mejores condiciones de entorno institucional para la creación y operación de micro, pequeñas y medianas empresas;*

d) *Promover una más favorable dotación de factores para las micro, pequeñas y medianas empresas, facilitando el acceso a mercados de bienes y servicios, tanto para la adquisición de materias primas, insumos, bienes de capital y equipos, como para la realización de sus productos y servicios a nivel nacional e internacional, la formación de capital humano, la asistencia para el desarrollo tecnológico y el acceso a los mercados financieros institucionales;*

e) *<Literal derogado por el artículo 276 de la Ley 1450 de 2011>*

f) *Señalar criterios que orienten la acción del Estado y fortalezcan la coordinación entre sus organismos; así como entre estos y el sector privado, en la promoción del desarrollo de las micro, pequeñas y medianas empresas;*

g) *Coadyuvar en el desarrollo de las organizaciones empresariales, en la generación de esquemas de asociatividad empresarial y en alianzas estratégicas entre las entidades públicas y privadas de apoyo a las micro, pequeñas y medianas empresas;*

h) *Apoyar a los micro, pequeños y medianos productores asentados en áreas de economía campesina, estimulando la creación y fortalecimiento de Mipymes rurales,*

i) *Asegurar la eficacia del derecho a la libre y leal competencia para las Mipymes;*

j) *Crear las bases de un sistema de incentivos a la capitalización de las micro, pequeñas y medianas empresas.*

3.2.7 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 del Trabajo”

Artículo 40. 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.

En el caso de las asociaciones estas tendrán que estar compuestas mayoritariamente por aprendices.

El Fondo Emprender se regirá por el Derecho privado, y su presupuesto estará conformado por el 80% de la monetización de la cuota de aprendizaje de que trata el artículo 34, así como por los aportes del presupuesto general de la nación, recursos financieros de organismos de cooperación nacional e internacional, recursos financieros de la banca multilateral, recursos financieros de organismos internacionales, recursos financieros de fondos de pensiones y cesantías y recursos de fondos de inversión públicos y privados.

3.2.8 Ley 1014 de 2006 “De fomento a la cultura del emprendimiento”.

Artículo 2°. Objeto de la Ley. La presente ley tiene por objeto:

a) Promover el espíritu emprendedor en todos los estamentos educativos del país, en el cual se propenda y trabaje conjuntamente sobre los principios y valores que establece la Constitución y los establecidos en la presente ley;

b) Disponer de un conjunto de principios normativos que sienten las bases para una política de Estado y un marco jurídico e institucional, que promuevan el emprendimiento y la creación de empresas;

c) Crear un marco interinstitucional que permita fomentar y desarrollar la cultura del emprendimiento y la creación de empresas;

d) Establecer mecanismos para el desarrollo de la cultura empresarial y el emprendimiento a través del fortalecimiento de un sistema público y la creación de una red de instrumentos de fomento productivo;

g) Propender por el desarrollo productivo de las micro y pequeñas empresas innovadoras, generando para ellas condiciones de competencia en igualdad de oportunidades, expandiendo la base productiva y su capacidad emprendedora, para así liberar las potencialidades creativas de generar trabajo de mejor calidad, de aportar al sostenimiento de las fuentes productivas y a un desarrollo territorial más equilibrado y autónomo;

h) Promover y direccionar el desarrollo económico del país impulsando la actividad productiva a través de procesos de creación de empresas competentes, articuladas con las cadenas y clusters productivos reales relevantes para la región y con un alto nivel de planeación y visión a largo plazo;

i) Fortalecer los procesos empresariales que contribuyan al desarrollo local, regional y territorial;

j) Buscar a través de las redes para el emprendimiento, el acompañamiento y sostenibilidad de las nuevas empresas en un ambiente seguro, controlado e innovador.

Artículo 4°. Obligaciones del Estado. Son obligaciones del Estado para garantizar la eficacia y desarrollo de esta ley, las siguientes:

1. Promover en todas las entidades educativas formales y no formales, el vínculo entre el sistema educativo y el sistema productivo para estimular la eficiencia y la calidad de los servicios de capacitación.

2. Buscar la asignación de recursos públicos para el apoyo a redes de emprendimiento debidamente registradas en el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo. (Subrayado y negrilla fuera del texto original)

3. Buscar la asignación de recursos públicos periódicos para el apoyo y sostenibilidad de las redes de emprendimiento debidamente registradas en el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo. (Subrayado y negrilla fuera del texto original)

4. Buscar acuerdos con las entidades financieras para hacer que los planes de negocios de los nuevos empresarios sirvan como garantía para el otorgamiento de créditos.

3.2.9 Ley 1429 de 2010 “Por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo”

Artículo 3°. Focalización de los programas de desarrollo empresarial. Dentro de los seis (6) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley, el Gobierno Nacional, bajo la coordinación del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, deberá:

a) Diseñar y promover programas de microcrédito y crédito orientados a empresas del sector rural y urbano, creadas por jóvenes menores de 28 años Técnicos por competencias laborales, técnicos profesionales, tecnólogos o profesionales, que conduzcan a la formalización y generación empresarial, y del empleo, para lo cual utilizará herramientas como: incentivos a la tasa, incentivos al capital, periodos de gracia, incremento de las garantías financieras que posee el Estado y simplificación de trámites.

(...)

Parágrafo 3°. El Gobierno Nacional expedirá el reglamento para que el Fondo Nacional de Garantías otorgue condiciones especiales de garantía a empresas creadas por jóvenes menores de veintiocho (28) años tecnólogos, técnicos o profesionales, que conduzcan a la formalización y generación empresarial y del empleo, por el ochenta por ciento (80%) del valor del crédito requerido.

Parágrafo 5°. Estos programas de formación y capacitación tendrán prioridad para los jóvenes discapacitados.

3.2.10 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”

La presente ley tiene como objeto garantizar la igualdad salarial y de cualquier forma de retribución laboral entre mujeres y hombres, fijar los mecanismos que permitan que dicha igualdad sea real y efectiva tanto en el sector público como en el privado y establecer los lineamientos generales que permitan erradicar cualquier forma discriminatoria en materia de retribución laboral.

3.2.11 Ley 1434 de 2011

“Por la cual se modifica y adiciona la Ley 5ª de 1992, se crea la Comisión Legal para la Equidad de la Mujer del Congreso de la República de Colombia y se dictan otras disposiciones.”

La presente ley tiene por objeto fomentar la participación de la mujer en el ejercicio de la labor legislativa y de control político a través de la creación de la Comisión Legal para la Equidad de la Mujer del Congreso de la República.

3.2.12 Ley 2069 de 2020

“Por medio de la cual se impulsa el emprendimiento en Colombia.”

La presente Ley tiene por objeto establecer un marco regulatorio que propicie el emprendimiento y el crecimiento, consolidación y sostenibilidad de las empresas, con el fin de aumentar el bienestar social y generar equidad.

3.3 PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2018-2022 “PACTO POR COLOMBIA, PACTO POR LA EQUIDAD” . LEY 1955 DE 2019.

A través del Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2018-2022 “Pacto por Colombia-Pacto por la Equidad” en el artículo 222 y en las bases del Plan, Colombia se ha propuesto garantizar la equidad de género, razón por lo cual creó el Sistema Nacional de las Mujeres, el cual está dirigido a beneficiar diversos grupos poblacionales de mujeres para avanzar en las garantías de sus derechos.

Artículo 222. SISTEMA NACIONAL DE LAS MUJERES. Créase el Sistema Nacional de las Mujeres como un conjunto de políticas, instrumentos, componentes y procesos con el fin de incluir en la agenda de las diferentes ramas del poder público los temas prioritarios en materia de avance y garantía de los derechos humanos de las mujeres, con especial énfasis en el impulso de la transversalidad del enfoque de género y étnico para las mujeres en las entidades del orden nacional y en la definición de políticas públicas sobre equidad de género para las mujeres.

3.4 NORMATIVIDAD DISTRITAL

3.4.1 Acuerdos Distritales

Acuerdo No. 029 de 2020 “Por medio del cual se crea la Comisión Legal para la Equidad de la Mujer en el Concejo Distrital de Cartagena de Indias y se dictan otras disposiciones” cuyo objeto es

*Fomentar la participación de la mujer en el ejercicio de la labor normativa y de control político, buscando contribuir en la eliminación de cualquier situación de desigualdad y discriminación que se presente en el ejercicio de la ciudadanía por parte de las mujeres, luchar contra la violencia de género, **promover el empoderamiento de la mujer y la equidad de género en el Distrito de Cartagena de Indias.***

Acuerdo No. 0011 de 2019 “Por la cual actualiza la Política Pública “Cartageneras en pleno goce de nuestros derechos” para la igualdad de género de las mujeres del área urbana, corregimientos y territorio insular del Distrito de Cartagena de Indias”

Artículo Séptimo: **El Gobierno Distrital debe garantizar la autonomía económica y metas de desarrollo de las mujeres, para ello debe en cabeza de la Secretaría de Participación y el PES crear estrategias, planes y programas permanentes para:**

(...) Fomentar el compromiso del sector privado empresarial para alcanzar la igualdad de género en el Distrito de Cartagena.

*Promover e incrementar la garantía de los derechos económicos de las mujeres, en **igualdad de condiciones para que las mujeres tengan autonomía económica** y puedan tener así sus ingresos propios, que controlen sus bienes materiales, recursos intelectuales y decidan sobre los ingresos y activos de su familia (...)*

4. REFERENTES INTERNACIONALES y NACIONALES

Buenas prácticas y casos de éxito a nivel internacional y nacional

En la implementación de programas sobre emprendimiento femenino en otros países, se han evidenciado resultados positivos en las mujeres gozan de autosuficiencia económica gracias al emprendimiento, traemos a colación el caso del Programa IMAGE desarrollado África del sur, el cual combina microfinanzas para mujeres y educación participativa sobre igualdad de género; entre sus resultados se destaca la reducción en un 55% de la violencia por la pareja en el último año (Heise, L, 2011).

Otra de las ventajas que arroja para la mujer alcanzar un mayor grado independencia económica, es el de la reducción de la tasa de embarazos a temprana edad y en adolescentes, así lo demostró el Programa Juventud y Empleo de República Dominicana, en el que por medio de capacitaciones para el empleo con contenido de habilidades para la vida, redujo el embarazo de adolescentes. Con la evaluación del programa se demostró que en promedio hay un 45% menos de probabilidad de salir embarazadas (BID y PLENUS (2017).

En Colombia encontramos un emprendimiento familiar femenino exitoso, se trata de Grupo Empresarial Solanco, fundado por dos hermanas gemelas, que adicional de convertirse en esa fuente de ingreso, autonomía, generación de empleo, ha permitido también gracias a su trabajo contribuir al medio ambiente en la recuperación de suelos y fuentes hídricas afectadas por derrame de petróleo, ayudando en la recuperación de más de 50.000 metros cúbicos afectados por las contaminaciones con petróleo en varios Departamentos de Colombia, la recuperación de la quebrada Cristalina y la Ciénaga de Palagua en Puerto Boyacá, siendo este una muestra del impacto positivo que los emprendimientos femeninos generan en la sociedad.

En Colombia se han presentado varias iniciativas de índole privada y públicas como la existente entre la Vicepresidencia de la República y las Cámaras de Comercio del país denominado Ruta de Mujer emprendedora, implementado en ciudades como Bogotá con gran éxito beneficiando a mujeres de 20 localidades de esta ciudad.

5. CONVENIENCIA Y PLAN DE DESARROLLO

La Honorable Corte Constitucional, a través de la Sentencia C-539 de 2016, realizó un recuento de las causas históricas de subordinación y segregación de la mujer, pertinente para este análisis. Al respecto, expresó:

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. 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.

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”.

De lo expresado con anterioridad por la Corte Constitucional, es claro que al Estado en todos sus niveles le compete proponer, y buscar estrategias que redunden en la reducción de las condiciones de discriminación económica de la Mujer y mecanismos que permitan su pleno desarrollo. En el ámbito local, el gobierno distrital en el Plan de Desarrollo “Salvemos Juntos a Cartagena 2020-2023” dejó plasmado como uno de sus enfoques el “ENFOQUE DIFERENCIAL Y DE GÉNERO”, este pretende reconocer las problemáticas específicas que afectan a las mujeres y la necesidad de adoptar políticas públicas, que permitan garantizar de manera efectiva los derechos humanos de la población en el territorio.

También quedó plasmado en el Plan de Desarrollo programas para apoyar el emprendimiento y la generación de ingresos, como el programa transversal “5.1.5 INGRESOS Y TRABAJO PARA LA SUPERACIÓN DE LA POBREZA EXTREMA Y DESIGUALDAD” a cargo del PES, que tiene por objetivo entre otros promover la generación de ingresos con estrategias de emprendimiento y empresarismo; de igual manera el programa enfocado “9.1.2 MUJERES CON AUTONOMÍA ECONÓMICA”, a cargo de la Secretaría de Participación, el cual busca poner en funcionamiento acciones y garantizar los derechos económicos y laborales de las mujeres, la meta es que 1.010 mujeres participen en procesos de emprendimiento y actividades comerciales incorporando el enfoque diferencial.

A pesar de todos los esfuerzos anteriores, aún no existe en la ciudad una ruta clara de emprendimiento para las mujeres en el Distrito, la cual sea un instrumento de navegación que les ayude a identificar cada una de las etapas de la cadena de valor del emprendimiento. Asimismo, que puedan contar con un acompañamiento integral en el proceso de creación de empresa y comercialización de producto.

Lo que se busca y propone por medio de este proyecto de acuerdo es que todos estos esfuerzos se articulen e integren y potencialicen a través de la creación de la “Ruta Integral de Emprendimiento de la mujer en el Distrito de Cartagena” la cual pretende que se apoye a las mujeres desde las etapas más tempranas, desde la mera idea del proyecto de emprendimiento hasta la formalización y constitución de la empresa y su sostenibilidad en el tiempo.

La mujer Cartagenera, se caracteriza por ser pujante, dedicada y trabajadora y lo que se busca es maximizar esas capacidades, y que el sector público de la mano del privado, le brinde oportunidades de progreso y desarrollo a todas esas mujeres con espíritu empresarial, toda vez que el fomento e implementación de mecanismos que propicien el emprendimiento para la generación de empleo, como lo es el apoyo a la mujer en innovación, el acceso a la financiación y a las facilidades para acceder a créditos, dinamiza la economía de la ciudad además de ser una oportunidad que genera un escenario más seguro para el desarrollo de la mujer.

En consecuencia, vemos la necesidad de una ruta integral de emprendimiento que incluya, la creación de nuevas empresas, la formalización, la asesoría para las ya conformadas o formalizadas en mejora del producto y la comercialización; en otras palabras, que articule en una sola ruta toda la oferta institucional del orden Nacional y Distrital con un enfoque territorial.

Como autores de esta iniciativa, la consideramos estructural y necesaria pues la plataforma programática del Partido Político MIRA, recogida en parte por sus Estatutos, reconoce la importancia de la mujer para nuestra sociedad y por ello adoptó el siguiente principio:30

“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.”

6. COMPETENCIA DEL CONCEJO

Acuerdo 014 de 2018 Reglamento interno del Concejo

Conforme al Acuerdo 014 de 2018 "POR MEDIO DEL CUAL SE ESTABLECE EL REGLAMENTO INTERNO DEL CONCEJO DE CARTAGENA" es competencia del Concejo votar los proyectos de acuerdo que se sometan a su consideración. Entre otras son atribuciones de las bancadas y los concejales las siguientes:

ARTÍCULO 12: FACULTADES DE LAS BANCADAS. Sin perjuicio de las facultades o atribuciones que por virtud de la Ley y del presente reglamento se les confiere de manera individual a los Concejales, las bancadas tendrán los siguientes derechos:

(...)

8. Presentar Proyectos de Acuerdo.

(...)

ARTÍCULO 15: FACULTADES QUE SE CONFIEREN DE MANERA INDIVIDUAL A LOS CONCEJALES.

8

Presentar Proyectos de Acuerdo.

7. IMPACTO FISCAL

De conformidad con el artículo 7 de la Ley 819 de 2003 “*En todo momento, el impacto fiscal de cualquier proyecto de ley, ordenanza o acuerdo, que ordene gasto o que otorgue beneficios tributarios, deberá hacerse explícito y deberá ser compatible con el Marco Fiscal de Mediano Plazo. Para estos propósitos, deberá incluirse expresamente en la exposición de motivos y en las ponencias de trámite respectivas los costos fiscales de la iniciativa y la fuente de ingreso adicional generada para el financiamiento de dicho costo*”. Para tales efectos se solicitará certificación de impacto fiscal a la Secretaría de Hacienda, dependencia competente para certificar lo anterior.

Este proyecto tiene relación directa con el Acuerdo 027 de 2020 “Plan de Desarrollo Distrital de Cartagena, Salvemos juntos a Cartagena 2020 -2023” en los programas relacionados con apoyo al emprendimiento a cargo de la Secretaría de Participación y Desarrollo Social, PES, y Secretaría de Hacienda.

8.1.5. INGRESOS Y TRABAJO PARA LA SUPERACIÓN DE LA POBREZA EXTREMA Y DESIGUALDAD. A CARGO DEL PES

9.1.2. MUJERES CON AUTONOMÍA ECONÓMICA.

8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Bonilla, L., Flórez, L. A., Hermida, D., Lasso, F., Morales, L. F., Pulido, K., & Pulido, J. D. (2021). Moderada recuperación del empleo en 2021 y dinámica de las vacantes en oficios automatizables durante la pandemia. *Reporte del Mercado Laboral No. 18*. <https://repositorio.banrep.gov.co/handle/20.500.12134/10013>

Bonilla, L., Flórez, L. A., Hermida, D., Lasso, F., Morales, L. F., Pulido, K., & Pulido, J. D. (2021). Recuperación de la ocupación y dinámica reciente de la participación laboral. *Reporte del Mercado Laboral-No. 17*. <https://repositorio.banrep.gov.co/handle/20.500.12134/9976>

BID y PLENUS (2017). Marco conceptual y operativo del Programa de Servicios Integrados para el Empoderamiento de la Mujer. Serie: Servicios Integrados para el Empoderamiento de la Mujer. Banco Interamericano de Desarrollo y la Fundación PLENUS Estrategias para la Inclusión Social y el Desarrollo. [http://www.codajic.org/sites/default/files/sites/www.codajic.org/files/Marco-conceptual-y-operativo-del-Programa-de-Servicios-Integrados-para-el-Empoderamiento-de-la-Mujer\(1\).pdf](http://www.codajic.org/sites/default/files/sites/www.codajic.org/files/Marco-conceptual-y-operativo-del-Programa-de-Servicios-Integrados-para-el-Empoderamiento-de-la-Mujer(1).pdf)

Cabrera, A. (2021). *Informalidad en Colombia sigue en franco crecimiento, mientras los micronegocios caen*. 14 de abril de 2021. Radio Santa Fe. <https://www.radiosantafe.com/2021/04/14/informalidad-en-colombia-sigue-en-franco-crecimiento/>

Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas. (2021). *Boletín Técnico Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) Enero - Marzo*. https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_genero/boletin_GEIH_sex0_ene21_mar21.pdf

Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas. (2020). *Boletín Técnico Encuesta de Micronegocios (EMICRON) 2020*. file:///C:/Users/usuario/Downloads/bol-micronegocios-2020.pdf. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/micronegocios>

Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas. Participación de las Mujeres colombianas en el mercado laboral. *Comisión Legal para la Equidad de la Mujer abril 2020*. <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/informes/Informe-participacion-mujer-mercado-laboral.pdf>

Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas.(2018). Censo Nacional de Población y Vivienda del año 2018.

Departamento Nacional de Planeación. (2019). *Familias y Brechas Regionales. Boletín No. 13*. Observatorio de familias. <https://observatoriodefamilia.dnp.gov.co/Documents/Boletines/Boletin%2013.pdf>

García Rojas, K., Ordoñez Herrera, J. S., García, S., Díaz, D. A., & Crespo Martín, D. (2020). *Brecha salarial de género en Colombia*. Bogotá. D.C. DANE. <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/notas-estadisticas/nov-2020-brecha-salarial-de-genero-colombia.pdf>

Heise, L. L. (2011). What works to prevent partner violence: An evidence overview. UK: STRIVE Research Consortium.

<http://strive.lshtm.ac.uk/system/files/attachments/What%20works%20to%20prevent%20partner%20violence.pdf>

Ministerio de Salud y Protección Social. (25 de noviembre de 2020). *Todos podemos poner fin a la violencia contra la mujer*. <https://www.minsalud.gov.co/Paginas/Todos-podemos-poner-fin-a-la-violencia-contra-la-mujer.aspx#:~:text=El%20Registro%20%20C3%9Anico%20de%20V%20C3%ADctimas,de%20las%20v%20C3%ADctimas%20son%20mujeres>

Marchán, D. (2019). La violencia contra la mujer y el emprendimiento femenino: Un estudio empírico para el Perú en el periodo 2005-2018 (Tesis para optar el título de Economista). *Universidad de Piura. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Programa Académico de Economía*. <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/4406>

Marchán, D. (2019). La violencia contra la mujer y el emprendimiento femenino: Un estudio empírico para el Perú en el periodo 2005-2018 (Tesis para optar el título de Economista). *Universidad de Piura. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Programa Académico de Economía*. <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/4406>

Ponce . J. (2012) J Niveles de violencia contra la mujer emprendedora en el Perú: un análisis basado en la Encuesta Demográfica y de Salud familiar - ENDES 2011. *Revista de Ciencias Empresariales de la Universidad de San Martín de Porres*.2012, 3(1), 8 <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/1615>

Revista Semana. Liderazgo Femenino. (10 de septiembre de 2020) *¿Qué tanto emprenden las mujeres en América Latina y el mundo?* <https://www.semana.com/emprendimiento/articulo/emprendimiento-femenino-en-america-latina-y-el-mundo/292027/#:~:text=Las%20cifras%20de%20liderazgo%20femenino,fundados%20o%20cofundados%20por%20mujeres>.

9. REFERENCIAS NORMATIVAS

Constitución Política de Colombia [Const]. Art. 1, 2,13, 53, 313, 322, de julio de 1991 (Colombia). http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html

Corte Constitucional (julio 24, 2016). Sentencia C-539-16 (Luis Ernesto Vargas Silva, M. P) [https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2016/C-539-16.htm#:~:text=Feminicidio.,a%20quinientos%20\(500\)%20meses](https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2016/C-539-16.htm#:~:text=Feminicidio.,a%20quinientos%20(500)%20meses).

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", adoptada por la Asamblea General de la Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979 y firmado en Copenhague el 17 de julio de 1980. 7 de julio de 1981. Diario Oficial No 35.79. https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/ley_0051_1981.htm

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. Diciembre 29 de 1995. Diario Oficial No. 42.171.
https://www.defensoria.gov.co/public/Normograma%202013.html/Normas/Ley_248_1995.pdf

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. 4 de diciembre de 2008. Diario Oficial No. 47.193. http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1257_2008.html

Ley 590 de 2000. Por la cual se dictan disposiciones para promover el desarrollo de las micro, pequeñas y medianas empresas. 12 de julio 2000. Diario Oficial No. 44.078. http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0590_2000.html

Ley 1014 de 2006. De fomento a la cultura del emprendimiento. 27 de enero de 2006. Diario Oficial No. 46.164. http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1014_2006.html

Ley 1429 de 2010. Por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo. 29 de diciembre de 2010. Diario Oficial No. 47.937. http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1429_2010.html

Ley 1955 de 2019. Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022. “Pacto Por Colombia, Pacto Por la Equidad. Artículo 222. 25 de mayo 2019. Diario Oficial No. 50.964. http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1955_2019.html

Organización de las Naciones Unidas. (1979). Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Artículos 1,3 y 11. https://www.ohchr.org/sites/default/files/cedaw_SP.pdf

Organización de las Naciones Unidas. (1995). Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer. <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20report%20S.pdf>

Organización de las Naciones Unidas. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2010). Informe de la Undécima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/2011_221_crm_11_informe.pdf

Organización de las Naciones Unidas. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Objetivos de Desarrollo Sostenible. Agenda 2030. (2020). https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40155/24/S1801141_es.pdf

Organización de los Estados Americanos. (1994). Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer “Convención Belém Do Pará”. Artículo 7. <http://www.equidadmujer.gov.co/ejes/Documents/Convencion-Interamericana-Prevenir-Sancionar-Eradicar-Violencia-contra-Mujer-Belem-do-Para-1994.pdf>

CLAUDIA ARBOLEDA TORRES

Concejala Partido MIRA

PROYECTO DE ACUERDO No. _____

"POR MEDIO DEL CUAL SE CREA Y SE DESARROLLA LA RUTA INTEGRAL DE EMPRENDIMIENTO PARA LA MUJER EN EL DISTRITO DE CARTAGENA Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES: MUJER EMPRENDEDORA"

EL CONCEJO DISTRITAL DE CARTAGENA

En uso de sus facultades constitucionales y legales, en particular las conferidas por el artículo 313 de la Constitución Política, el Acuerdo 014 de 2018 y demás normas que le sean aplicables.

A C U E R D A:

TITULO I

DISPOSICIONES GENERALES, OBJETIVOS, DEFINICIÓN Y ETAPAS

ARTÍCULO PRIMERO. OBJETO. La presente iniciativa tiene por objeto crear y desarrollar la "Ruta Integral de Emprendimiento para la mujer en el Distrito de Cartagena", que le permita desarrollar capacidades de tipo productivo y comercial, con el fin de fortalecer la autonomía e independencia económica de la mujer y su capacidad de administrar los recursos.

ARTÍCULO SEGUNDO. DEFINICIÓN. La Ruta Integral de Emprendimiento para la mujer del Distrito de Cartagena, es la estrategia institucional que integra de manera personalizada y conforme a las necesidades de la emprendedora, el proceso de acompañamiento para la maduración, validación, construcción de modelos de negocio sostenibles; a través de mentorías, asesorías, capacitaciones desde el nacimiento de la idea, la construcción del plan de negocio, el acercamiento de las fuentes de financiación, la asesoría legal para su formalización y el acceso a plataformas y programas de formación en innovación en la que se incluyen actividades como rueda de negocios, networking y ferias de comercialización.

ARTÍCULO TERCERO. OBJETIVOS DE LA RUTA INTEGRAL DE EMPRENDIMIENTO PARA LA MUJER DEL DISTRITO DE CARTAGENA. La ruta tiene los siguientes objetivos:

- a. Fortalecer la autonomía e independencia económica de la mujer en el Distrito de Cartagena de Indias D.T y C y su capacidad de administrar los recursos, como una estrategia para contribuir en la equidad género y la mitigación de los índices de pobreza.
- b. Mejorar la calidad de vida de las mujeres cabezas de hogar y sus familias, a través de la generación de emprendimientos que les permitan obtener los recursos necesarios para mantener el sustento del hogar, y que con la consolidación de sus emprendimientos, aporten a la generación de empleo en la ciudad.

c. Avanzar en el cumplimiento en la ciudad de Cartagena de Indias D.T y C de la Política Pública de Emprendimiento consagrada en la Ley 1014 de 2006, la ley 20169 de 2020 que impulsa el emprendimiento en el país y la Política Pública de Equidad de Género, en consonancia con su lineamiento de Fortalecimiento de las capacidades de las mujeres y fomento al emprendimiento.

ARTÍCULO CUARTO: ETAPAS DE LA RUTA INTEGRAL DE EMPRENDIMIENTO PARA LA MUJER

Inicial: En esta etapa el Distrito brindará el acompañamiento en la evaluación de la idea de negocio, validación y estudios del producto en el mercado, elaboración del plan de negocio, análisis de la rentabilidad y sostenibilidad de la idea de negocio de la mujer emprendedora con el fin de que genere un modelo de negocio propio. Así mismo, garantizará su participación en convocatorias públicas y privadas que faciliten la obtención de financiación.

Adicionalmente, en esta etapa el Distrito proporcionará conocimientos de gestión empresarial, liderazgo, educación financiera y alfabetización digital, creación de estrategias de negocio y aprovechamiento de oportunidades empresariales a la mujer emprendedora.

Formalización: En la etapa de formalización el Distrito de Cartagena se encargará de brindar asesoría legal y reglamentaria, así como en temáticas societarias, de facturación y tributación, contractuales, licencias, marcas y patentes para la constitución de una empresa en materia de derecho comercial y civil para el registro y la formalización del emprendimiento de la mujer tanto de aquellos que se encuentren constituidos como los que están constituyéndose.

Consolidación: En esta etapa el Distrito brindará asesoría y acompañamiento a la mujer emprendedora con el fin de impulsar el fortalecimiento y la sostenibilidad del mismo, a través de la creación de estrategias de marketing y marketing digital. Para ello, el Distrito propiciará su participación en ferias, en redes de negocios y/o networking, para la comercialización de sus productos y relacionamiento con inversionistas para facilitar la maduración del negocio y la generación de empleo.

Parágrafo Primero: Para el desarrollo de cada una de las etapas de la Ruta Integral de Emprendimiento de la Mujer, el Distrito gestionará, vinculará, desarrollará y articulará estrategias con el sector académico, el SENA, la Cámara de Comercio de Cartagena, y otras organizaciones afines del nivel local, nacional e internacional, para llevar a cabo con personal técnico y profesional especializado las capacitaciones e instrucciones en marketing digital, talleres y mentorías encaminadas a favorecer el desarrollo de las habilidades de las mujeres de las localidades de la ciudad de Cartagena de Indias D.T y C en emprendimiento con el fin de que estos últimos tengan un adecuado desarrollo.

Parágrafo Segundo: La Administración promoverá el acceso a conectividad para el fortalecimiento e impulso de los negocios de las mujeres emprendedoras que se encuentren dentro de la “Ruta Integral de Emprendimiento para la Mujer en el Distrito de Cartagena D.T y C”.

TITULO II

DE LAS ENTIDADES COORDINADORAS, DE COOPERACIÓN Y FINANCIACIÓN DE EMPRENDIMIENTOS

ARTÍCULO QUINTO. ENTIDADES COORDINADORAS: Se entiende por Entidades Coordinadoras aquellas dependencias, instituciones, oficinas y entidades del Distrito de Cartagena encargadas de direccionar, dirigir y gestionar la elaboración, desarrollo e implementación de los proyectos y programas para cumplir con el objetivo de la Ruta Integral de Emprendimiento de la Mujer.

La Ruta Integral de Emprendimiento para la Mujer será coordinada por la Secretaría de Participación y Desarrollo Social, Oficina de la Mujer o quien tenga a su cargo los asuntos relacionados con este grupo poblacional en articulación con la Secretaría de Hacienda Distrital, la Secretaría General Distrital y las demás que tengan injerencia en el desarrollo de esta Ruta. También serán entidades coordinadoras las Alcaldías Locales del Distrito de Cartagena de Indias D.T y C.

ARTÍCULO SEXTO. ENTIDADES DE COOPERACIÓN: Se entiende por entidades cooperadoras, aquellas instituciones, organizaciones, organizaciones sin ánimo de lucro, empresas con responsabilidad social que dentro de sus programas de trabajo y políticas desarrollen iniciativas de emprendimiento para la mujer, que colaboran, y ayudan con el desarrollo de la Ruta Integral de Emprendimiento.

Para el desarrollo de la Ruta Integral de Emprendimiento para la mujer, el Distrito de Cartagena por medio de sus Entidades Coordinadoras podrán trabajar articuladamente mediante convenios o alianzas con Universidades, Consultorios Jurídicos, Cámara de Comercio y otras entidades e instituciones del sector público y privado que dentro de sus programas trabajen el emprendimiento en favor de la mujer en cualesquiera de las etapas antes mencionadas.

ARTÍCULO SÉPTIMO. FINANCIACIÓN. La Ruta Integral de Emprendimiento para la Mujer en el Distrito de Cartagena D.T y C podrá contar con recursos del Distrito y otras entidades del sector público. En especial, se podrá disponer de los recursos que en el marco de los planes de desarrollo se destinen a atender programas relacionados con la generación de ingresos para las mujeres y el emprendimiento femenino. También podrá contar con recursos de Cooperación Internacional y entidades del sector privado.

ARTÍCULO OCTAVO. ACCIONES A IMPLEMENTAR POR PARTE DE LAS ENTIDADES COORDINADORAS: La Administración Distrital, a través de las entidades coordinadoras, implementará las siguientes acciones para dar cumplimiento a los objetivos de la estrategia "Ruta Integral de Emprendimiento para la Mujer en el Distrito de Cartagena D.T y C:

a. Caracterizar, desde el enfoque de género, las condiciones físicas, psicológicas, económicas y nivel de escolaridad de las mujeres que deseen formar parte de la Ruta Integral de

Emprendimiento para la mujer en el Distrito de Cartagena de Indias D.T y C. con el fin de orientar las acciones atendiendo al perfil de cada mujer emprendedora.

b. Realizar un diagnóstico que permita identificar en qué etapa de la cadena de valor se encuentran el emprendimiento de la mujer para vincularlas en el nivel apropiado de la ruta.

c. Desarrollar las disposiciones de emprendimiento y empoderamiento para las Mujeres en el Distrito, garantizando la adopción de los lineamientos dados por el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo a través de la Política de Emprendimiento y de la Política Nacional de Desarrollo Productivo, así como por el Programa Nacional de Equidad Laboral para las Mujeres y demás normas que regulan la materia.

d. Disponer de un equipo interdisciplinario de Contacto Activo que garantice la vinculación de las mujeres a la Ruta Integral de Emprendimiento para la Mujer en el Distrito de Cartagena de Indias D.Ty C en las diferentes localidades del Distrito.

e. Organizar ferias donde las mujeres presentarán y darán a conocer sus productos y servicios. Aquellas mujeres que logren destacarse y desarrollar exitosamente sus emprendimientos y proyectos productivos se les hará un reconocimiento en el marco del Día Internacional del Emprendimiento, celebrado a nivel mundial el 16 de abril, con el propósito de incentivar, fomentar y promocionar el emprendimiento de la Mujer en el Distrito.

f. Socializar la “Ruta de Emprendimiento para la Mujer”, los servicios y beneficios de la misma, a la comunidad académica de las Universidades del sector público y privado del Distrito. Esta actividad podrá realizarse durante una (1) semana por semestre.

Las actividades anteriormente descritas estarán encaminadas a garantizar la implementación y cobertura de la Ruta Integral de Emprendimiento para la Mujer en el Distrito de Cartagena de Indias D.T y C con un enfoque territorial, promoviendo la participación de las Alcaldías Locales.

ARTÍCULO NOVENO. ACTIVIDADES A IMPLEMENTAR POR PARTE DE LAS ENTIDADES DE COOPERACIÓN. Las entidades de cooperación con las cuales el Distrito realice convenios, alianzas o acuerdo para cumplir con el objetivo de la Ruta Integral de Emprendimiento para la Mujer desarrollaran las actividades que dentro de su objeto social y programas de trabajo beneficien a las mujeres emprendedoras en cualquiera de las etapas en las que se encuentren sus emprendimientos en articulación con las entidades coordinadores.

ARTÍCULO DÉCIMO. FINANCIACIÓN PARA EMPRENDIMIENTOS. Como componente fundamental de la ruta, el Distrito desarrollará mecanismos tendientes a informar a las beneficiadas de la Ruta Integral de Emprendimiento para la mujer en el Distrito de Cartagena de Indias sobre oportunidades de crédito para el emprendimiento femenino.

En la estructuración de los subsiguientes Planes de Desarrollo del Distrito, se tendrá en cuenta la inclusión de iniciativas para que las mujeres emprendedoras de la Ruta Integral de

Emprendimiento de la Mujer tengan el acceso a recursos y capital semilla para la financiación de proyectos de emprendimiento. Dichas iniciativas podrán realizarse en alianza con el sector privado.

ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO. FUNCIONAMIENTO. El Distrito garantizará la implementación y funcionamiento permanente de la Ruta de Emprendimiento de la Mujer en Cartagena y el acceso a la información de los servicios que ofrece, para lo cual, establecerá los criterios técnicos, estrategias y demás mecanismos para la difusión y publicidad de dichos servicios y la oferta institucional para las mujeres emprendedoras en el Distrito de Cartagena.

ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO. INFORMES: La Administración Distrital, a través de las entidades coordinadoras, entregará anualmente al Concejo de Cartagena un informe que muestre el avance de la “Ruta Integral de Emprendimiento para la mujer en el Distrito de Cartagena de Indias D.T y C” para fortalecer el emprendimiento en la Mujer . En este informe también deberá evidenciarse el aporte realizado por la “Ruta Integral de Emprendimiento para la Mujer en el Distrito de Cartagena de Indias D.T y C” en materia de generación de empleo, nuevos emprendimientos femeninos, y mujeres capacitadas y lo presentará ante la Comisión de Equidad para la Mujer del Concejo Distrital, con el fin de formular propuestas y recomendaciones para la formulación de iniciativas que ayuden a resolver las dificultades y promueva las buenas prácticas identificadas.

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

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE