



ANALES DEL CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C. PROYECTOS DE ACUERDO

AÑO II N°. 3126 DIRECTOR: NEIL JAVIER VANEGAS PALACIO MARZO 16 DEL AÑO 2021

TABLA DE CONTENIDO	Pág.
PROYECTO DE ACUERDO No. 126 DE 2021 PRIMER DEBATE “POR MEDIO DEL CUAL SE CREAN ESTRATEGIAS PARA PROMOVER, FINANCIAR Y APOYAR EL EMPRENDIMIENTO, LA FORMALIZACIÓN Y EL FORTALECIMIENTO EMPRESARIAL DE LAS MUJERES EN BOGOTÁ”.....	2586

PROYECTO DE ACUERDO No. 126 DE 2021

PRIMER DEBATE

“POR MEDIO DEL CUAL SE CREAN ESTRATEGIAS PARA PROMOVER, FINANCIAR Y APOYAR EL EMPRENDIMIENTO, LA FORMALIZACIÓN Y EL FORTALECIMIENTO EMPRESARIAL DE LAS MUJERES EN BOGOTÁ”

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

1. OBJETO DEL PROYECTO

Promover la implementación de estrategias que servirán de vehículo para incentivar, financiar y apoyar el emprendimiento, la formalización y el fortalecimiento empresarial de las mujeres en Bogotá mediante la ampliación de la capacidad instalada en la Administración Distrital para facilitar el acceso a crédito, financiación y subsidio, la creación de un distintivo para la promoción y comercialización de servicios y productos elaborados por mujeres, la consolidación de un portal y línea de atención para mujeres emprendedoras, acceso a la contratación pública a través de convocatorias limitadas, seguimiento a la información sobre la informalidad laboral y de subsistencia, la promoción de mecanismos de asociatividad, el fortalecimiento del Sistema Distrital de Cuidado y alternativas para superar la dependencia económica y habitacional de las mujeres.

Por tratarse de estrategias que involucran la participación de entidades tanto del ámbito Nacional como Distrital, distintas fuentes de recursos y una gran capacidad técnica y operativa para su desarrollo, es necesario establecer un arreglo institucional que identifique roles, obligaciones, mecanismos de ejecución y coordinación, dando cumplimiento a los siguientes objetivos específicos:

- Tener un plan de acción de corto, mediano y largo plazo para promover, financiar y apoyar el emprendimiento, la formalización y el fortalecimiento empresarial de las mujeres en Bogotá.

- Generar condiciones adecuadas en la atención de las mujeres emprendedoras, atendiendo estándares técnicos mínimos.
- Gestionar, optimizar y administrar los recursos financieros de diversas fuentes.
- Mejorar los sistemas de información y estadística en relación con los emprendimientos femeninos y la situación económica de las mujeres.
- Estandarización y estructuración de proyectos.
- Propiciar una institucionalidad que articule la lucha contra la feminización de la pobreza.
- Fortalecer la relación y articulación con diferentes sectores públicos y privados.
- Contar con procesos de planeación, ejecución, seguimiento, control y evaluación para la toma de decisiones.
- Implementación de esquemas de contratación y ejecución de proyectos acorde a las necesidades.

2. JUSTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DE CONVENIENCIA DE LA INICIATIVA

En años recientes se han realizado diversos esfuerzos para cerrar las brechas entre hombres y mujeres en materia laboral, salarial, económica y social, buscando contrarrestar sus efectos en la feminización de la pobreza. Sin embargo, los datos nos mostrarán la persistencia de estos problemas, planteando un gran desafío para que Bogotá pueda resolverlos. En consecuencia, se hace necesaria la implementación de estrategias con vocación de permanencia, realizar inversiones y asegurar que éstas tengan el mayor impacto, sean pertinentes y eficientes, teniendo como soporte el siguiente contexto:

2.1. Feminización de la pobreza

La feminización de la pobreza ha estado constante durante mucho tiempo y es un tema de gran relevancia, por lo cual necesita ser visibilizado. Permite analizar la situación de desigualdad de género en toda su magnitud y poder interpretar las desigualdades que las mujeres tienen en comparación de los hombres en sus usos del tiempo, ingresos, en obtener trabajo y demás factores que se expondrán más adelante.

Según el Observatorio de Igualdad y Empleo, la feminización de la pobreza se refiere a las barreras sociales, económicas, judiciales y culturales que generan que las mujeres se encuentren más expuestas al empobrecimiento de su calidad de vida (Observatorio de Igualdad y Empleo, 2020). En la misma línea de discusión, en el *Tomo I: Bogotá Cuidadora, hacia la Territorialización del Sistema del Cuidado, Estructura Funcional y de Servicios de los documentos diagnósticos del Plan de Ordenamiento Territorial*, se define la feminización de la pobreza como “el porcentaje de hogares pobres con jefatura femenina versus el porcentaje de hogares pobres con jefatura masculina” (SDP, 2020).

Uno de los factores que más influye en la condición de pobreza y que afecta de manera más negativa a las mujeres es la distribución de su tiempo y las connotaciones que conlleva. Las mujeres dedican la mitad de su tiempo en labores no remuneradas; labores del cuidado de sus familiares (hijos,

personas mayores, personas con discapacidad y animales domésticos), poniéndole una barrera extra a la preparación de las competencias de las mujeres en el mercado laboral y el acceso de las mujeres a trabajos bien remunerados, lo cual implica que las mujeres estén en una situación de inequidad frente a los hombres.

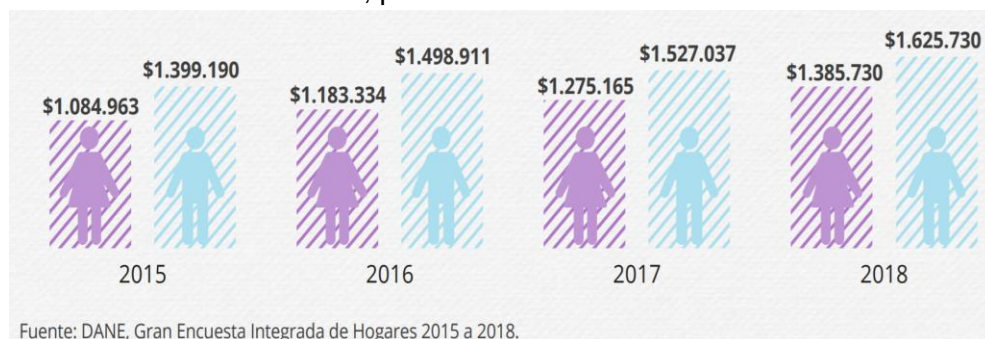
En la agenda 2030 para el desarrollo sostenible de ONU Mujeres, respecto a la igualdad de género, se menciona que, por cada 122 mujeres en el mundo, entre 25 y 34 años, que se encuentran en situación de pobreza extrema, hay 100 hombres en el mismo grupo etario. El caso de América Latina y el Caribe es más crítico, pues por cada 132 mujeres hay 100 hombres en la misma situación. Es una problemática mundial.

Bogotá

Como se mencionará a continuación, Bogotá no es ajena a este fenómeno. Las cifras, gráficas y la cartografía sobre la feminización de la pobreza y el aumento del porcentaje de la jefatura femenina expuesta por *Info Mujeres* de la Secretaría Distrital de la Mujer y los Documentos Diagnósticos 2020 del Plan de Ordenamiento Territorial así lo demuestran.

El 49% de los hogares con jefatura femenina pertenecen a estratos 1 y 2. El 48% están conformados por tres o más personas y el 3,3% se encuentran en situación de pobreza extrema. Se menciona además que mientras el 2,1% de hogares de jefatura masculina se encuentran en situación de pobreza multidimensional, la cifra casi se triplica en el caso de los hogares con jefatura femenina a un porcentaje de 5,3% (SDM, 2020).

En la siguiente gráfica se evidencia la diferencia de los promedios de ingresos laborales entre hombres y mujeres entre el 2015 y el 2018. En 2015 los hombres tenían un promedio de ingresos un 22,4% superior al de las mujeres. En 2016 era de 21%, en 2017 de 16,5% y en el 2018 de 14,8%. Se evidencia una disminución de la brecha, pero no es suficiente.

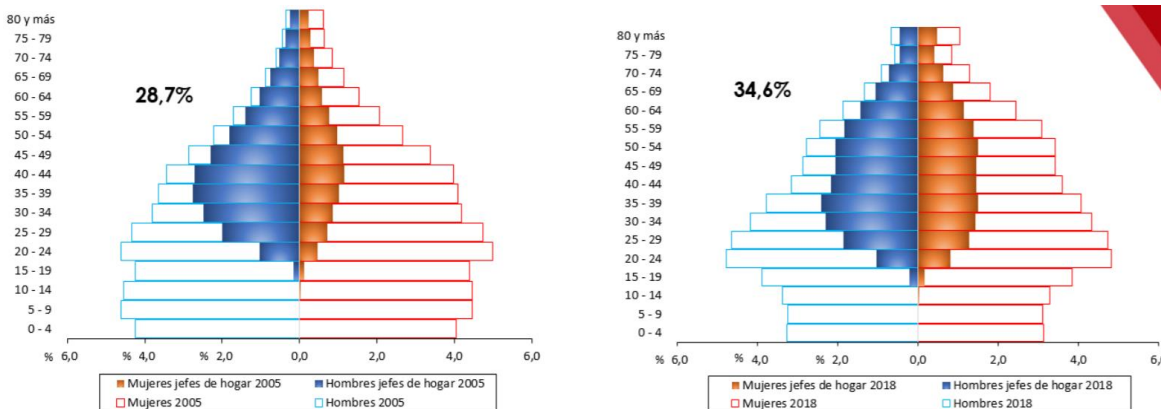


Fuente: Secretaría Distrital de la Mujer, 2020

En los últimos años ha habido un aumento considerable de la jefatura femenina en Bogotá, como lo evidencia el tomo de población del documento diagnóstico, se menciona que entre 2005 y 2018 ha aumentado 9,9 puntos porcentuales y que “por localidades los principales cambios se presentan en

Bosa, Usme, San Cristóbal, Ciudad Bolívar, Rafael Uribe Uribe y Suba, con prevalencias superiores al promedio de Bogotá.” (SDP, 2020).

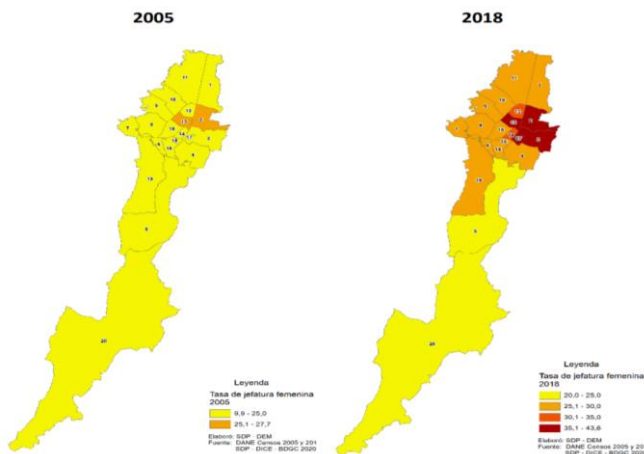
Lo anterior se puede evidenciar en la siguiente gráfica:



Fuente. Censo 2005 y 2018 DANE. Elaboró SDP-DEM-DICE - Equipo de población POT

Fuente: Secretaría Distrital de Planeación, 2020

Según los mismos datos del censo de 2005 y 2018 del DANE, territorialmente la jefatura femenina y sus cambios en los últimos años se refleja de esta manera:



Fuente: Secretaría Distrital de Planeación, 2020

A nivel nacional la feminización de la pobreza aumentó entre el 2008 y el 2017 en un 15%. Según Anadolu Agency, Colombia pasó de 102.5 mujeres pobres entre los 20 y 59 años por cada 100 hombres, a 120.3 mujeres en las mismas condiciones. Y se dice que esto sucedió “cuando el país redujo sus tasas totales de pobreza” (AA, 2018).

La situación de las ciudades colombianas, en comparación con Bogotá, incrementa. Respecto a la feminización de la pobreza en Medellín hay 127 mujeres pobres frente a 100 hombres en las mismas

condiciones, en Cali son 125, en Bucaramanga 116 y en Barranquilla 109 mujeres. En el caso de la feminización de la pobreza extrema hay una variación: en Medellín hay 146 mujeres por cada 100 hombres, en Cali 152, en Barranquilla 145 y en Bucaramanga hay 116.

En los términos anteriores se expuso la problemática de la feminización de la pobreza, de qué manera esta influye en nuestra ciudad y los cambios que ha tenido a lo largo de los años. Es un tema que requiere de atención y acción para atender la situación de miles de mujeres que son jefas de hogar y se encuentran en situación de pobreza.

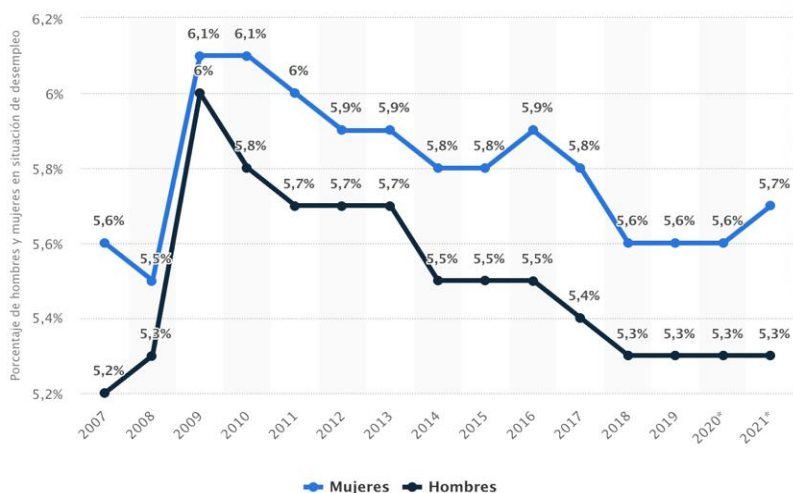
A continuación, se presentan los fenómenos que evidencian formas de desigualdad entre hombres y mujeres, con efectos sobre la feminización de la pobreza:

2.2. Desempleo femenino en el mundo

La crisis del Coronavirus ha puesto en jaque la participación femenina en el mercado laboral. Según un informe del *McKinsey Global Institute*, “las mujeres representan el 54% de la pérdida de trabajos en el mundo y empleo de las mujeres es 1.9 veces más vulnerable que el de los hombres” (Madgavkar, White, Krishnan, Mahajan, & Azcue, 2020).

No obstante, con o sin COVID-19, el desempleo femenino y la brecha salarial de género son retos en los que tenemos que trabajar de manera incisiva para superar en el menor tiempo posible.

La siguiente gráfica muestra la tasa de desempleo a nivel mundial entre 2007 y 2021, por género:



Fuente: Statista, 2021

En 2019, “la tasa global de desempleo femenino era aproximadamente 0,3 puntos porcentuales superior a la masculina, que se mantenía estable en un 5,3% desde 2018. Las previsiones para 2021

indican un crecimiento en la tasa de desempleo entre las mujeres a corto plazo, hasta situarse en un 5,7%” (Fernández, 2021).

2.3. Desempleo femenino en Colombia

Según una publicación del Banco de la República de Colombia y Banco Interamericano de Desarrollo, “las mujeres presentan resultados laborales desventajosos en muchos aspectos frente a los hombres. En efecto, ellas registran menor ocupación, menor participación, salarios más bajos y mayores tasas de desempleo”. (Arango, Castellani, & Lora, 2016)

Según el DANE, para el trimestre móvil septiembre - noviembre 2020 la tasa de desempleo para las mujeres fue 19,6% y para los hombres 10,9%. Las mujeres jóvenes desocupadas de 14 a 28 años de edad, corresponden al 46,4% de las desocupadas; mientras que, los hombres jóvenes representan el 40,5% de los desocupados.

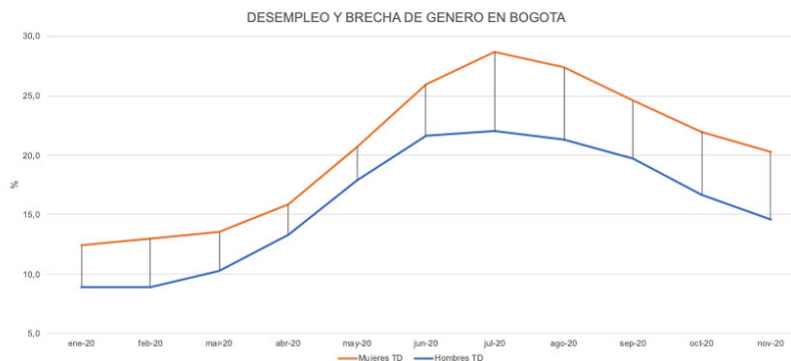
Además, la crisis económica a causa del Coronavirus ha afectado gravemente a los sectores económicos que empleaban a más mujeres. En un artículo de El Espectador titulado *El peso del desempleo contra las mujeres* (31 de agosto del 2020), se cita a Juan Daniel Oviedo, director del DANE, quien afirmó que: “en julio, los sectores que más pesaron en la destrucción de puestos de trabajo fueron comercio; actividades artísticas, entretenimiento, recreación y otros servicios (en donde se cuenta, por ejemplo, a las trabajadoras domésticas); alojamiento y servicios de comida e industrias manufactureras”.

2.4. Desempleo femenino en Bogotá

Según el DANE – GEIH, la tasa de desempleo de mujeres en Bogotá entre noviembre del 2020 y enero del 2021, en promedio, fue de 20.4%, en comparación con la tasa de desempleo para hombres, que fue del 15.2%. (DANE, 2021).

Considerando estas cifras, es imprescindible adelantar acciones que apunten a reducir el desempleo femenino de la ciudad, mucho más allá de la ejecución de obras civiles, que no están orientadas a la generación de empleo a corto plazo y tampoco están enfocadas hacia las mujeres. De hecho, según un informe del Banco Interamericano de Desarrollo (Waziers & Morales, 2020), en el caso del sector de la construcción la tasa de ocupación de las mujeres es en promedio de la región (América Latina y el Caribe) menor al 10%, mientras que en el caso del sector transporte en promedio es menor al 15%.

En la siguiente tabla, elaborada por el Concejal Diego Cancino, a partir de datos el DANE, podemos observar la relación entre el desempleo y la brecha de género en Bogotá:



Fuente: Construcción propia. Datos: DANE.

Fuente: Beck RTV

2.5. Brecha salarial en el mundo

Según Nieto, Ospina, Polanía, Helfer y Ramírez (2020), la brecha salarial de género es un indicador que evidencia una de las formas de desigualdad entre hombres y mujeres, además de tener efectos sobre la feminización de la pobreza.

Según ONU Mujeres (2020), “la brecha salarial de género en el mundo es del 16%, lo que significa que las trabajadoras ganan en promedio el 84% de lo que ganan los hombres. En el caso de las mujeres de color, las inmigrantes y las mujeres madres, la diferencia es incluso mayor.”. Cabe agregar que gran parte de la brecha salarial de género se debe a desigualdades sistémicas, además de que el sector informal está representado ampliamente por mujeres. Para la OIT (2018) “las mujeres están más expuestas que los hombres al empleo informal en más del 90% de los países del África Subsahariana, el 89% de los países de Asia Meridional y casi el 75% de los países latinoamericanos.”

¿Cuánto nos tardará llegar a la paridad económica? Según un informe del Foro Económico Mundial sobre la brecha global de género (World Economic Forum, 2019), si seguimos al ritmo que vamos (0.5 puntos porcentuales por año), el mundo necesitaría 257 años más para cerrar la brecha salarial de género.

Es nuestro deber generacional adelantar acciones que nos ayuden a acelerar este cierre.

2.6. Brecha salarial en Colombia

Según la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) del DANE, en Colombia, la brecha salarial general entre hombres y mujeres, según la media, es de 12,9% para el año 2019. Esto indica que por cada 100 pesos que recibe un hombre por concepto de ingresos laborales totales, una mujer gana 87,1 pesos.

Los menores niveles de salario afectan a las mujeres tanto de salarios altos, como bajos. De hecho, según publicación de la Razón Pública “las mujeres de elevados salarios tienen mayores brechas de

ingreso laboral, al compararlas con hombres con similares niveles de potencial productividad” (Torres & Lleras, 2020). Los autores agregan que, “como consecuencia, incluso aunque trabajen en el mismo sector económico, las mismas horas, en el mismo cargo, con los mismos niveles de escolaridad y experiencia, las mujeres reciben menores niveles de remuneración que los hombres”.

2.7. Brecha salarial en Bogotá

Según un informe realizado por la Veeduría Distrital, donde se tomó como referencia los ingresos mensuales que perciben hombres y mujeres ocupadas que viven en cada una de las Unidades de Planeamiento Zonal UPZ de Bogotá, “las mujeres en la ciudad ganan entre 16 % y 36 % menos que los hombres.” (Veeduría Distrital, 2019)

En el mismo documento se estableció que “al analizar el nivel educativo de los hombres y las mujeres ocupados, las mujeres cuentan con un promedio de 17 años de educación, mientras que los hombres, un promedio de 16 años”, así que por más estudios que realicen las mujeres, la brecha salarial parece no cerrarse.

Hasta aquí podemos evidenciar como en el mundo, en Colombia y en Bogotá, la feminización de la pobreza conlleva a una situación de desigualdad de género. Si bien se presentan avances en la lucha por cerrar estas brechas, son muchos los desafíos que permanecen.

Para los fines del presente proyecto de acuerdo, analizaremos a continuación los esfuerzos de las mujeres por generar fuentes de ingreso y empleo, sus dificultades y posibles alternativas:

2.8. Emprendimiento femenino en Bogotá

Como podemos ver, hoy en día continúan presentes muchas barreras a las que se deben enfrentar las mujeres, no solo en temas de empleabilidad, también en el acceso a la educación, en equidad salarial y en temas culturales que llevan a una gran brecha de género en la sociedad. Poder promover mejores condiciones para las mujeres y un mejor acceso a las herramientas que se encuentran disponibles en la sociedad como son el acceso a créditos, a una educación de calidad y a nuevos campos laborales, nos permite tener un contexto mucho más equitativo para acceder a más oportunidades y mejores condiciones de vida.

Bogotá juega un rol fundamental en el desarrollo económico del país al ser la ciudad capital, que conecta principalmente el escenario internacional con un escenario nacional y local, así como con los principales centros de negocio de la región; cuenta además con la presencia del Gobierno Nacional, con una gran presencia de instituciones, entidades, organizaciones nacionales e internacionales, multinacionales, así como de grandes, pequeñas, medianas y microempresas.

Un Boletín de Invest in Bogotá (2019), deja ver como la ciudad se está consolidando como el ecosistema de emprendimiento más dinámico del país, haciéndola una ciudad ideal para la llegada de inversión y para la llegada de talentos. Datos encontrados por Invest in Bogotá, nos dejan ver que la capital viene obteniendo cifras muy positivas en cuanto al levantamiento de capital de riesgo,

ocupando el segundo puesto entre las principales ciudades de América Latina, con un monto de USD \$1.760 millones, superado solo por Sao Paulo que obtuvo un monto de USD \$3.689 millones.

La diversidad de actores en el ecosistema de emprendimiento en Bogotá también es un factor clave, pues se encuentra más de la tercera parte de todos los actores que integran el ecosistema del emprendimiento de Colombia de acuerdo a las consultas realizadas por

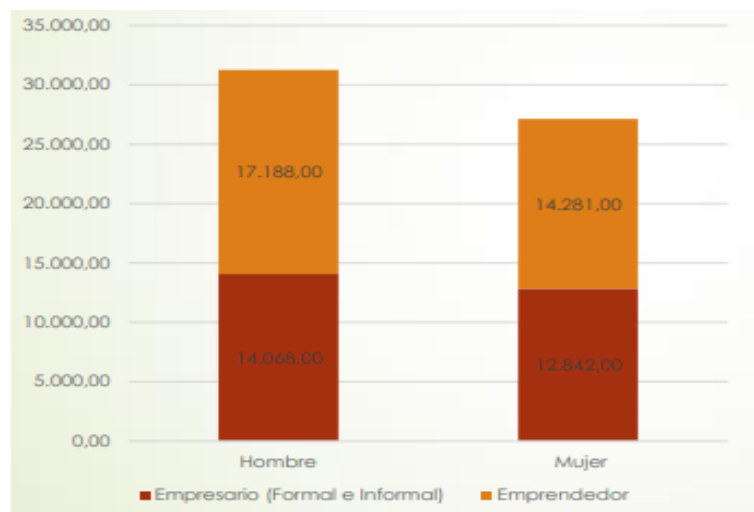
Invest in Bogotá. La ciudad cuenta con al menos 21 fondos y bancas de inversión de riesgo, 15 incubadoras de emprendimiento, alrededor de 12 aceleradoras y se han establecido aproximadamente 40 espacios de co-working donde se pueden encontrar una gran cantidad de emprendedores (2019).

Otro aspecto que destaca este boletín es que en la ciudad existe un clima de negocios adecuado. Frente a la apertura de una empresa, el indicador Doing Business, ubica a Bogotá en una posición competitiva respecto a otras ciudades de América Latina, con unos costos del 14% sobre el ingreso per cápita de abrir una empresa y 11 días que se tardarían en abrir una empresa.

Además, señala que, en la próxima década, el PIB de las ciudades centros de emprendimiento podría aumentar un 36%, frente a una tasa promedio de las demás ciudades de un 19% (Invest in Bogotá, 2019)

Lo anterior nos muestra un reto y una oportunidad gigante a la hora de prepararnos para construir nuestros propios talentos y liderazgos y para garantizar una formación, capacitación y acompañamiento pertinente, que cuente con las herramientas necesarias con el fin de promover un alto potencial de crecimiento y consolidar en el tiempo estos talentos y liderazgos, así como el ecosistema de emprendimiento en la ciudad.

El Observatorio de la Mujer Emprendedora en Bogotá nos presenta cifras muy positivas, pues de las 58,379 personas que se han vinculado a los servicios empresariales de la CCB, 27.123 (45%) son mujeres, de las cuales el 54% son emprendedoras (14.281) y hay una clara tendencia al crecimiento de las mujeres emprendedoras, pasando de 804 mujeres emprendedoras vinculadas a los servicios empresariales en la CCB en el 2013 a 6,835 en 2016 (Observatorio de la Mujer Emprendedora en Bogotá, 2017).



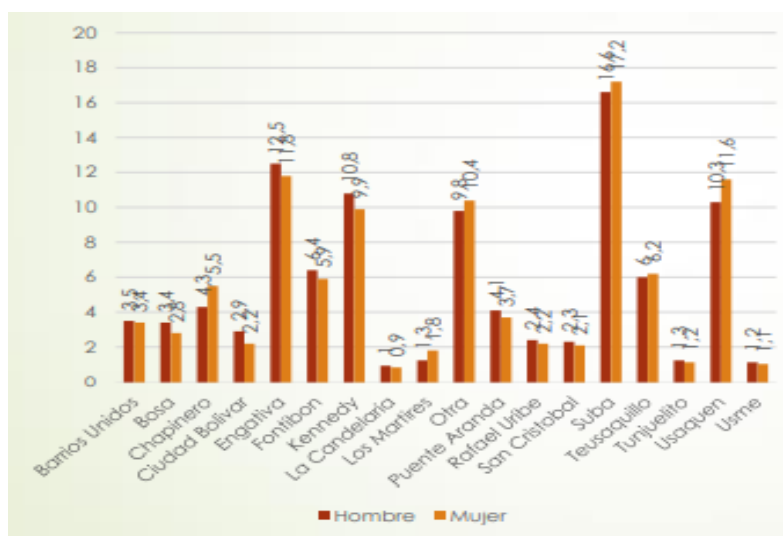
Fuente: Observatorio de la Mujer Emprendedora en Bogotá (febrero 2017).

Sin embargo, en Bogotá Región, continúan teniendo un rol predominante a la hora de emprender los hombres con una participación del 72,2%, mientras que la participación de las mujeres representa el 27,8% de los emprendimientos (Invest in Bogotá, 2020).

Según datos del estudio de la actividad emprendedora y empresarial de la ciudad (GEM, 2018), el 32,5% de las mujeres bogotanas dicen tener miedo al fracaso, pues su decisión de emprender o no, depende de su situación laboral. Las mujeres al tener un ingreso o un empleo estable van a tener un riesgo de emprender mucho mayor, caso contrario de las mujeres que no cuentan con un empleo o un ingreso estable y tendría un costo de oportunidad mucho más bajo.

Si bien las mujeres en general perciben menos oportunidades de emprender, una vez toman la decisión de emprender indican que lo hicieron debido a una oportunidad que identificaron en el mercado para emprender. Según este mismo estudio, de la actividad emprendedora y empresarial de la ciudad, el 12,2% de las mujeres en Bogotá emprenden porque encuentran una oportunidad de negocio y el 3,9% porque era la única opción para generar ingresos.

En Bogotá, en las localidades de Suba y Usaquén, están las mujeres que lideran el emprendimiento con 17.2% y 11.6% respectivamente. La mitad de las mujeres emprendedoras se encuentran en Suba, Usaquén, Engativá y Kennedy, como se puede ver en la siguiente gráfica, según información del Observatorio de la Mujer Emprendedora en Bogotá (2017).



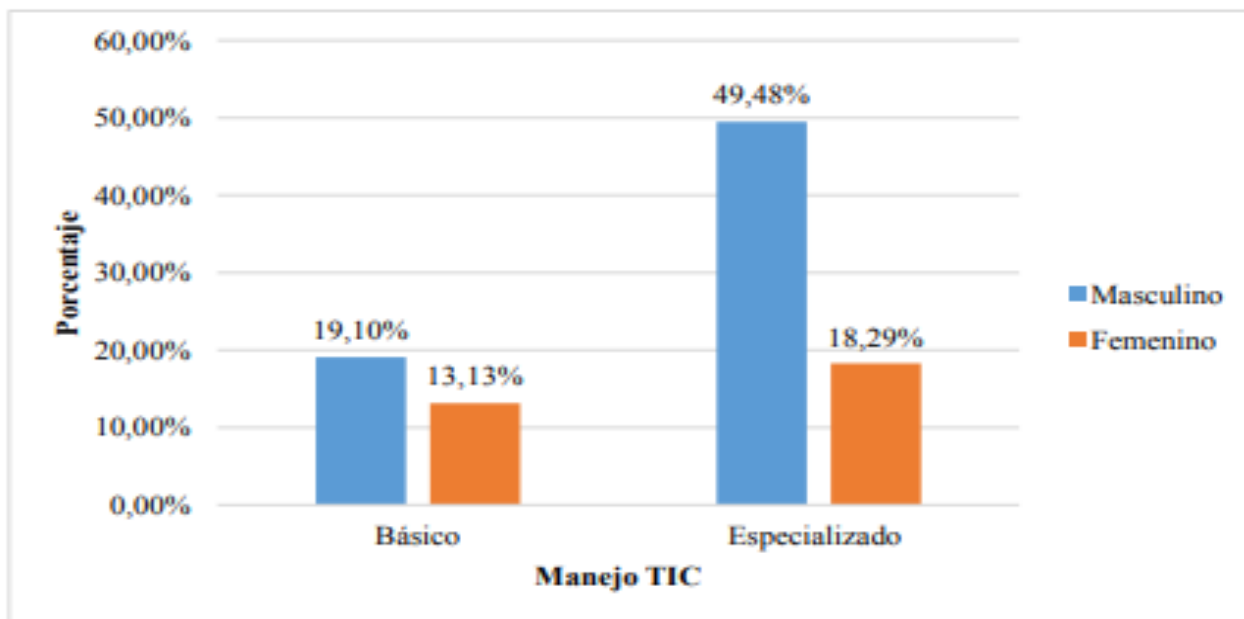
Fuente: Observatorio de la Mujer Emprendedora en Bogotá (febrero 2017).

Según datos de INNPULSA (INNPULSA, s.f.) obtenidos del mapeo y caracterización del ecosistema de emprendimiento en Colombia, la edad de emprender de las mujeres se encuentra en un rango de 25 a 35 años, con un 15,9%, el cual es igual al de los hombres que también está entre los 25 y 35 años con un 33,3% de participación.

En cuanto al nivel de escolaridad, citando este mismo estudio de INNPULSA, se observa que las mujeres representan el 27,6% de la población emprendedora con grados universitarios y posgrado, muy inferior al de los hombres que es de 60,7%. El título obtenido por los emprendedores es en mayor medida en ciencias económicas, administrativas y financieras (32,5%), seguido de áreas de informática, sistemas y comunicaciones (17,8%), quienes deciden innovar de manera significativa en el sector en servicios (57,5%) y productos principalmente (21,7%).

Es importante resaltar, que quienes han recibido educación enfocada al emprendimiento, señalan haberlo hecho a través de instituciones como aceleradoras, la Cámara de Comercio de Bogotá, Fondo Emprender, APPS.co y MinTic, pocos mencionan haberlo hecho en instituciones de educación superior, según información encontrada por Invest in Bogotá en su primera caracterización del emprendimiento de Bogotá Región (2020).

Respecto al uso de las TIC, vemos una tendencia muy similar en su uso básico para innovar tanto en hombres como en mujeres, pero en el manejo especializado de las TIC hay una gran brecha, lo cual representa un importante espacio para fortalecer. Esta información la podemos corroborar en la siguiente tabla:

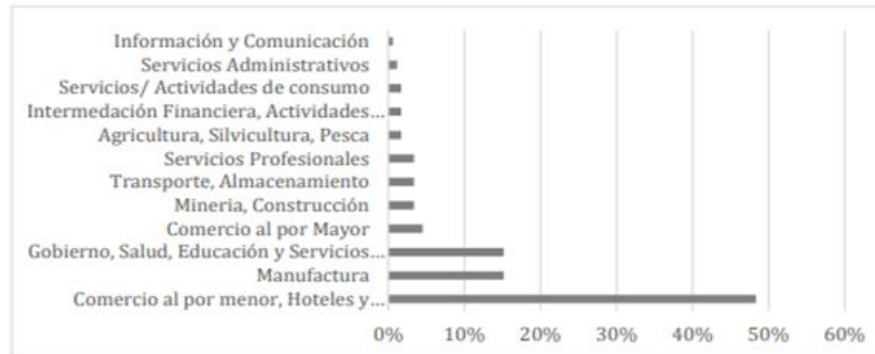


Gráfica 17. Anejo TIC contra Género. Elaboración del autor

Fuente: INNPULSA. Mapeo y caracterización del ecosistema de emprendimiento en Colombia

El sector económico en el que se desenvuelven las emprendedoras bogotanas es principalmente el comercio al por menor, hoteles y restaurantes con el 48%, seguido por el sector manufactura, Gobierno, salud, educación y servicios sociales con un 15% y el resto un 22%. Grupos que se encuentran más alejados de un proceso de diversificación y especialización, y son sectores de menor productividad en relación al promedio de los emprendimientos en la ciudad (GEM, 2018).

Gráfica 55. Distribución de emprendedoras según subsector económico, Bogotá 2018



Fuente: Informe GEM Bogotá – 2018. Estudio de la actividad emprendedora y empresarial de la ciudad

Estos sectores además de ser los principales emprendimientos femeninos, son los que más emplean a las mujeres. Las mujeres en Bogotá se ocupan principalmente en servicios sociales, comunales y personales (660.215) y actividades de comercio, restaurante y hoteles (607.691) según datos tomados del Observatorio de la Mujer Emprendedora en Bogotá de la Cámara de Comercio de Bogotá (2017).

Como hemos mencionado anteriormente la pandemia ha afectado en mayor medida a las mujeres, y este sector productivo también ha sido de los más afectados por la pandemia al no ser un sector de primera necesidad y/o esencial, lo que ha implicado mayores niveles de desempleo femenino y de pérdida de ingresos.

Otro factor que nos lleva a plantear una herramienta para poder continuar cerrando las brechas de género, es que las mujeres se caracterizan por un escaso control de sus finanzas. Condiciones que ya hemos descrito en el presente documento, como su baja ocupación laboral, su alta informalidad laboral, su dedicación al hogar, y que en muchos casos el control del gasto en los hogares está a cargo del hombre -por mencionar algunos ejemplos- traen consigo que las mujeres tengan un menor acceso al sistema financiero.

Según la Banca de las Oportunidades, el 51% de las mujeres entre los 18 y 25 años cuenta con algún servicio financiero, y se puede explicar porque un producto financiero se abre, en gran parte, cuando se da una oportunidad laboral formal (Banca de las Oportunidades, s.f.).

Por lo tanto, es importante continuar generando espacios en donde las mujeres puedan continuar fortaleciendo las capacidades, habilidades y oportunidades mediante un emprendimiento, encontrar un sustento económico y brindarles las herramientas para que se empoderen y poder fortalecer este tejido empresarial.

2.9. Redes y mesas locales de mujeres productivas y productoras en Bogotá

Actualmente existen en Colombia y en el Distrito Capital diferentes redes de apoyo a emprendimientos femeninos con el fin de fortalecer sus negocios y reducir las brechas de género. Por ejemplo “iNNpulsa Empodera” busca generar instrumentos que potencialicen el emprendimiento innovador a través del fortalecimiento de capacidades, habilidades y conocimientos para equipos heterogéneos (Innovamos, 2018).

Según notas de prensa publicadas en Confidencial Colombia, el Banco BBVA ha sido pionero a la hora de apoyar al emprendimiento femenino y ha realizado diversos foros de emprendimiento femenino que han impactado a más de 5.000 mujeres emprendedoras, logrando así fortalecer sus negocios.

Por otro lado, la Secretaría de la Mujer ha realizado diferentes estrategias para promover el empoderamiento femenino mediante foros, cursos, talleres como fue “ella aprende, ella emprende” orientado a fortalecer las habilidades en el uso de plataformas virtuales e impulsar diferentes negocios e ideas productivas (Secretaría Distrital de la Mujer, 2018).

Así mismo, la Secretaría de Desarrollo Económico lanzó en el año 2020 el programa “Creo en mí” con el fin de potenciar el liderazgo de las mujeres, así como su creatividad y autonomía y construir una sociedad más incluyente y equitativa, a través de herramientas de innovación, plataformas colaborativas y espacios de conexión (Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, 2020).

El carácter de estos programas, cursos, foros y ferias que se han venido realizando en diferentes administraciones no han tenido un carácter de permanencia y no se han proyectado a ser programas a largo plazo dedicados a fortalecer las competencias para empoderar a las mujeres, sino que se ha apostado a crear estos programas y estrategias a corto plazo y con metas y recursos mínimos. Estos son programas que deberían retroalimentarse, fortalecerse y proyectarse bajo una experiencia previa de debilidades y fortalezas del programa, de una focalización adecuada que permita a las mujeres emprendedoras saber a dónde y a qué estrategia pueden recurrir en caso de querer y /o necesitar este tipo de apoyos. En línea con esta conclusión sobre las acciones institucionales, se presenta a continuación una breve relación sobre los factores que inciden en la no continuidad de los emprendimientos femeninos:

2.10. ¿Por qué fracasan los emprendimientos femeninos?

Es importante señalar las implicaciones que tiene este contexto de desempleo, segregación, inequidad e informalidad al que se enfrentan las mujeres, además de tener que desempeñar trabajo de cuidado y realizar trabajo doméstico que conlleva a que muchas mujeres continúen sin poder desarrollar y aportar su talento y potencial, a pesar de representar un poco más de la mitad de la población, y que hoy contribuyen menos de la mitad en el crecimiento de la actividad económica del país y de la ciudad, situación que nos convoca en este proyecto de acuerdo.

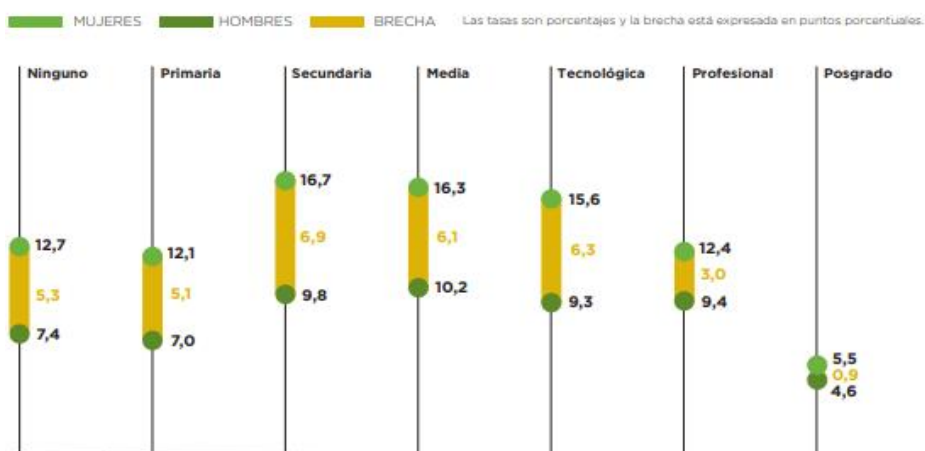
A pesar de los avances logrados respecto a equidad de género y acceso a educación y mercado laboral por parte de las mujeres, todavía hay grandes condiciones de desventaja.

Un informe realizado por el Centro de Investigación de Negocios de Mujeres (Buitrago) menciona los principales retos a los que deben enfrentarse las mujeres emprendedoras que son:

1. Sus empresas comienzan con un menor capital que el de los hombres emprendedores, lo que se traduce en un bajo desempeño en términos de activos, ingresos, rentabilidad, capacidad de contratación y supervivencia.
2. Suelen tener prevención a la hora de solicitar y tomar préstamos, normalmente porque creen que su petición será rechazada y porque consideran que la cantidad otorgada por los préstamos no es suficiente para hacer crecer sus negocios.
3. La demanda del trabajo y la vida personal les afecta en mayor medida.
4. Las mujeres son más susceptibles a operar sus proyectos sin empleados.
5. No cuentan con asesoría especializada para hacer crecer sus empresas.

Además, hemos evidenciado en las cifras de desempleo de las mujeres frente a la cifra de los hombres y frente a los niveles educativos sucede lo mismo. Según cifras del DANE, las cifras de desempleo según sexo y nivel educativo son mayores en la escolaridad secundaria, media y tecnológica. La menor brecha se da en el nivel de posgrado, en donde además se presenta el menor desempleo en ambos sexos (DANE, 2020)

COLOMBIA. TASA DE DESEMPLEO (TD) POR NIVEL EDUCATIVO SEGÚN SEXO, 2019.



Fuente: DANE. Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEH) 2019. Información provista por el DANE para fines de esta publicación.

Fuente: DANE (2020) Mujeres y hombres: Brechas de género en Colombia

La participación de las mujeres en diferentes actividades económicas también refleja grandes sesgos, representando la mayor participación en trabajo sin remuneración, en empleo doméstico y en servicios personales y de cuidados. Sumado a las diferencias de ingresos ya mencionadas donde,

vale la pena recordarlo, las mujeres sin escolaridad perciben un 37.5% menos que los hombres con el mismo nivel educativo y las mujeres con niveles educativos más altos reciben un 18.8% menos que los hombres según el DANE.

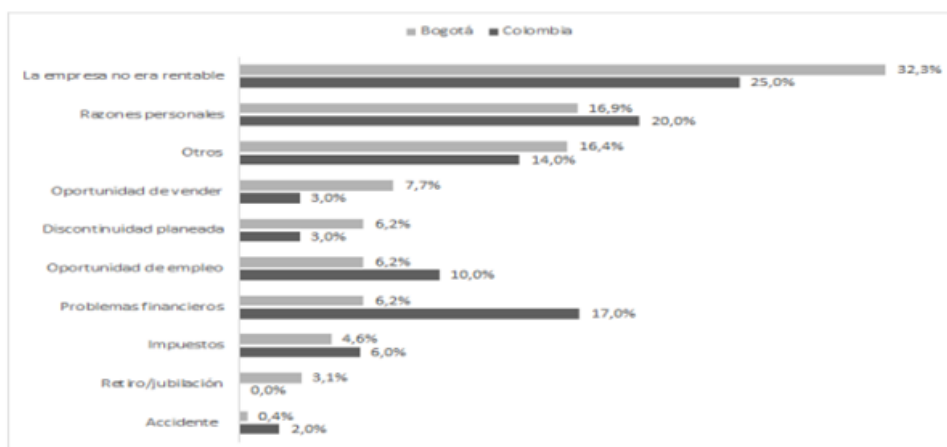
Por estos motivos principalmente es que algunas mujeres deciden emprender, buscando poder desarrollar su potencial, lograr mejores ingresos, crecer profesionalmente y poder dedicar tiempo a su hogar.

Sin embargo, en Bogotá el emprendimiento femenino es jalonado por emprendedoras nacientes con un 11,6%, seguido por nuevas empresarias con un 3,5% y finalmente empresarias establecidas con un 5,5%. Reflejando que las tasas en las primeras etapas del emprendimiento son más altas que en las fases siguientes, pues la perdurabilidad de las empresas se va reduciendo conforme se avanza en el ciclo empresarial y quien aporta una mayor cifra a la fase del valle de la muerte para los emprendedores han sido las mujeres (GEM, 2018).

Sumado a lo anterior, la percepción de oportunidades y de capacidades de las mujeres para emprender es muy baja. Datos de la GEM Bogotá 2010 – 2018 (GEM, 2018) nos muestran que la autopercepción de capacidades de las mujeres es de 60,5% y la autopercepción de oportunidades de 42,0% para el 2018. Aspectos que son fundamentales para tener en cuenta a la hora de buscar fortalecer el emprendimiento femenino, de la mano de diferentes herramientas, programas y proyectos orientadas a fortalecer las capacidades, la cualificación y las oportunidades, que permita mejorar la autopercepción que tienen las mujeres a la hora de emprender.

Al indagar por los motivos o razones por las cuales no continúan los emprendimientos femeninos en Bogotá, según el estudio de la actividad emprendedora y empresarial de la ciudad (GEM, 2018), los principales motivos fueron: rentabilidad de la empresa y razones personales.

Gráfica 54. Razones de discontinuidad empresarial de las emprendedoras de Bogotá en 2018



Fuente: Informe GEM Bogotá – 2018. Estudio de la actividad emprendedora y empresarial de la ciudad

Adicional a lo anterior, según información recopilada por la Organización Internacional del Trabajo - OIT- (FEDESARROLLO, 2019) evidencia que los programas que involucran financiamiento y acceso a créditos tienen impactos positivos sobre la creación y sobrevivencia de los emprendimientos femeninos, pero hay poca evidencia de su impacto en el crecimiento. También pudieron evidenciar que el impacto que tiene el acceso a financiación es diferente en emprendimientos femeninos y masculinos, debido a que generalmente las empresas lideradas por las mujeres se encuentran localizadas en sectores de baja productividad y las brechas en educación son altas.

Se requieren acciones para mejorar las posibilidades de éxito de las iniciativas femeninas, razón por la cual analizamos a continuación algunas medidas que pueden contribuir en su atención:

2.11. Informalidad femenina

La revisión de las estadísticas de informalidad laboral de la ciudad permite corroborar que el fenómeno presenta sesgo de género hacia las mujeres. De acuerdo con los resultados de la Gran encuesta integrada de hogares, entre 2019-2020 las tasas de informalidad laboral para las mujeres en Bogotá se ubicaron en el 43%¹ a la par del nivel de informalidad laboral de la ciudad (42.3%). El 70%² de las mujeres informales no tienen educación o han llegado hasta bachillerato en su ciclo educativo, mientras que el 30% tiene educación técnica o universitaria. Este patrón revela que la capacidad de superar el emprendimiento de subsistencia posiblemente no supere a ese 30% de mujeres que podrían tener mejores herramientas y habilidades derivadas de la mayor educación.

Las labores de cuidado pueden ser una de las razones del rezago educativo en las mujeres, que además refuerzan la informalidad femenina. De hecho, el 62.3% de los *ninis*³ en Bogotá, son mujeres. Esto se debe principalmente a que las mujeres retrasan sus proyectos personales desde la juventud asociado al trabajo doméstico (Secretaría Distrital de Integración social, 2019). Además, en 2017, el 60%⁴ de las mujeres informales vivían en pareja o estaban casadas, lo que les generaba cargas adicionales y límites al tiempo disponible para emprender.

Una de las alternativas, para promover el tránsito desde la informalidad a la formalidad de los emprendimientos femeninos es la promoción de la asociatividad (Politécnico Colombiano y la Gobernación de Antioquia, 2016). Los emprendimientos informales femeninos generan empresas muy débiles en recursos financieros y habilidades con altas probabilidades de fracasar con el tiempo. Las estrategias de asociatividad podrían generar economías de escala como compartir experiencias, efectos de conocimiento, fortalecer los vacíos en la formación, establecer canales colaborativos para el incremento de recursos y habilidades empresariales que hagan crecer los negocios liderados por mujeres.

¹ Cifra obtenida a partir de la Gran Encuesta Integrada de Hogares 2020.

² *Ibíd.*

³ Personas que ni estudian ni trabajan.

⁴ Cifra obtenida de la Encuesta Multipropósito 2017 de Bogotá.

En este sentido, una de las experiencias más exitosas de asociatividad sobre la cual se pueden obtener aprendizajes es la de Argentina con el programa “Ellas Hacen”, ejecutado por el Ministerio de Desarrollo Social de la Nación, cuyo objetivo era promover la inserción laboral de las destinatarias a través del trabajo autogestionado en cooperativas de trabajo (Yamila, 2013). A través de estas formas de asociación, las mujeres, en particular, con 3 hijos o más y/o al menos un hijo discapacitado y/o sean víctimas de violencia, podían obtener capacitación, acceso a la educación formal y el desarrollo de capacidades sociales, como vías para el acceso al empleo. A través de la conformación de las cooperativas de trabajo, no solo se accede a la capacitación, sino que estas mujeres pueden asociarse para llevar a cabo trabajos en obras de construcción, mantenimiento de la red vial, trabajo comunitario en espacios recreativos, deportivos, culturales de la comunidad entre otros.

Según cita Arcidiácono et al (2005) es frecuente encontrar literatura de cooperativismo y género que señalan los beneficios que las cooperativas aportan a las mujeres: en primer lugar, la flexibilidad de los trabajos y la posibilidad de balancear su participación en cooperativas con los compromisos y responsabilidades del cuidado, la posibilidad de ejercer roles de liderazgo, de recibir capacitación y obtener ingresos.

Lo anterior justifica que se desarrollen actividades económicas o de insumos que puedan ser provistos por asociaciones de mujeres para acompañarlas en su fortalecimiento productivo. Por tanto, es necesario promover, desde la Administración Pública, mecanismos de asociatividad que permitan superar las situaciones de trabajo por cuenta propia y así fortalecer su proceso económico.

2.12. El Sistema Distrital de Cuidado como soporte para la garantía del derecho al trabajo en condiciones de igualdad y dignidad

La conformación de un Sistema Distrital de Cuidado en Bogotá hace parte de la lucha por el reconocimiento económico de las actividades de reproducción social. La frontera establecida entre el trabajo productivo y reproductivo, así como entre lo público y lo privado, ha dado lugar “al mito de la domesticación femenina como mecanismo de desvalorización de las tareas asignadas a las mujeres y su reclusión al espacio privado-doméstico” (Campana, 2020)

En Bogotá las acciones de política para el cierre de brechas relacionadas con el derecho al trabajo de las mujeres han sido insuficientes. Según datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares, mientras que en 2013 la tasa global de participación de las mujeres era del 66,4% y 78,1% en los hombres, para el año 2019 fue de 62,8% y 75,1% respectivamente. Adicionalmente, para el año 2019 el 40,2% de personas ocupadas pertenecientes a hogares con jefatura femenina derivaban sus ingresos de actividades informales (Bogotá, 2019) advirtiendo la importancia del diseño de mecanismos que superen la distinción entre formal/informal y permitan su abordaje integral.

En el mismo sentido, se ha evidenciado que la sobrecarga de las tareas del cuidado sobre las mujeres es una de las principales barreras para la garantía del derecho al trabajo. En el año 2019 se evidenció que las mujeres destinan en promedio 25 horas a la semana para realizar actividades de cuidado,

mientras que los hombres destinan en promedio 10 horas. Lo anterior impacta directamente en la posibilidad de ocupar ese tiempo en actividades remuneradas, en el año 2019 las mujeres destinaron en promedio 43,8 horas a actividades remuneradas, los hombres 50,1 horas (Observatorio de mujeres y equidad de género, 2019).

En este sentido vale la pena recordad que, según (Campana, 2020):

“Adquiere así importancia el análisis de la organización social del cuidado sobre la cual se asientan las diferentes respuestas y estrategias colectivas y comunitarias de cuidados en el marco de la EP, es decir, el modo en que los cuidados se producen y distribuyen entre los distintos actores sociales, ya sean Estado, familias, mercado, y ámbitos comunitarios (Rodríguez Enriquez y Marzonetto, 2015).

El análisis desde una perspectiva relacional de este diamante de cuidados (Razavi, 2007) da cuenta de una vinculación conflictiva entre estos actores, evidenciando un déficit en la provisión estatal (Pautassi y Zibecchi, 2010) y, fundamentalmente, una mercantilización de los cuidados que impacta más profundamente en los sectores populares y poblaciones de menores ingresos, profundizando su exclusión y perjudicando fundamentalmente a las mujeres, que son quienes asumen estas tareas en su hogar.

Esto genera, a su vez, una mayor carga sobre las familias y una reducción en los hogares de las posibilidades de generar ingresos, toda vez que las mujeres asumen estas responsabilidades de cuidados en el ámbito doméstico.”

Es por eso que la consolidación del Sistema Distrital de Cuidado como garantía de la redistribución de las tareas del cuidado, está en el corazón de la garantía del derecho al trabajo de las mujeres. Su fortalecimiento implica no solo el esfuerzo continuo de inversión por parte de las entidades distritales, sino una estrategia de focalización que permita llevar la oferta del sistema a aquellos hogares con jefatura femenina que hoy se ocupan en el sector informal de la economía.

2.13. Fondos para el financiamiento del emprendimiento femenino

Como se evidencia anteriormente, se requieren acciones para mejorar el acceso de las mujeres al financiamiento y generar fuentes de recursos que permitan atender esta necesidad. Según datos de la Cámara de Comercio de Bogotá, después del fortalecimiento de su capacidad empresarial las emprendedoras le dan prioridad a la búsqueda de recursos para llevar a cabo su emprendimiento, así un 41,4% le da prioridad a la estrategia empresarial seguido en un 14,4% a la del financiamiento (Cámara de Comercio de Bogotá, 2017).

Entre los mecanismos de financiamiento más populares para el emprendimiento femenino se encuentran: los programas de iniciativa pública para el financiamiento empresarial femenino, alianzas público-privadas para otorgar financiamiento, capital semilla de iniciativa pública, la conformación de

Bancos de capital privado pro-mujer, Fondos para la igualdad de género y constitución de patrimonio autónomos.

En lo relacionado con los programas de iniciativa pública se encuentran el programa '*Creo En Mí*', desarrollado por la Secretaría de Desarrollo Económico, en alianza con Social Colectivo, diseñado para potenciar el fortalecimiento de 600 emprendimientos femeninos e ideas de negocio (Secretaría de desarrollo económico, 2020).

A nivel nacional, se encuentran el programa *iNNpulsa Empodera*, el programa del Ministerio de Comercio Industria y Turismo e *iNNpulsa Colombia* que busca apoyar emprendimientos con menos de siete años de operación, que tengan mujeres fundadoras y/o directivas. Esto como parte de la creación de condiciones para que las líderes empresarias se empoderen y crezcan (Innpulsa Colombia y MinComercio, 2020). El enfoque de estos programas es el del fortalecimiento y capacitación emprendedora no es un vehículo de financiamiento.

En lo relacionado con programas de financiamiento público, se cuenta con el del gobierno nacional a través de Bancóldex con la *línea de crédito Empresarias Empoderadas*, cuyo cupo total de \$100.000 millones de pesos, dirigida a dueñas de pequeños negocios que quieran impulsar sus proyectos, desarrollarse como empresarias, generar empleo y potenciar su competitividad. Durante el 2020, la meta de Bancóldex es que el 45% de los desembolsos a microempresas sean adjudicados a mujeres a través de todo su portafolio de crédito (Bancóldex, 2020). Los mecanismos públicos de financiamiento son escasos para la ciudad.

Otra de las iniciativas son las de la Cámara de Comercio de Bogotá mediante el programa Tech orientado a emprendimientos en industrias como Tecnologías de la Información (TI) en mujeres, un campo donde solo del 6% frente a casi 13% de los hombres (Alcaldía de Bogotá, 2020).

Una mirada a las experiencias internacionales muestra otros mecanismos alternativos para conseguir financiamiento femenino. En el caso de Chile, la conformación de un fondo de recursos entre el Banco Estado de Chile y Servicio nacional de turismo quienes entregan el financiamiento, cuyos recursos provienen del Banco estatal. Este fondo nació en 2015 y busca pre-acelerar proyectos, con al menos una mujer como fundadora. Es posible obtener hasta \$15.000.000 de pesos chilenos de financiamiento (aprox. USD \$20.000). Se abre dos veces al año y participan de 20 a 30 *startups*⁵, la mayor parte corresponde a áreas como desarrollo tecnológico y softwares, salud y biotecnología, educación, cultura, agricultura y recursos naturales (Comunidad-Empresas, 2020).

Desde las iniciativas privadas en Colombia, ha sido la Fundación WWB Colombia quienes conformaron el Banco W, que, en alianza con otros accionistas minoritarios, ofrece productos y servicios financieros enfocados a mujeres principalmente cabeza de hogar. El banco también ha instalado sucursales con salas de lactancia. El actuar del Banco W en alianza con la Fundación WWB,

⁵ El término startups hace referencia a empresas que aún son jóvenes o recién creadas y tienen grandes posibilidades de crecimiento. Entran al mercado para buscar capital y utilizan tecnologías digitales para crecer y encontrar financiamiento.

incluye programas como “Voy de la Mano”, un acompañamiento de 4 a 6 meses en donde los negocios participantes aumentan sus ingresos hasta en un 40% (CAF, 2018, pág. 28).

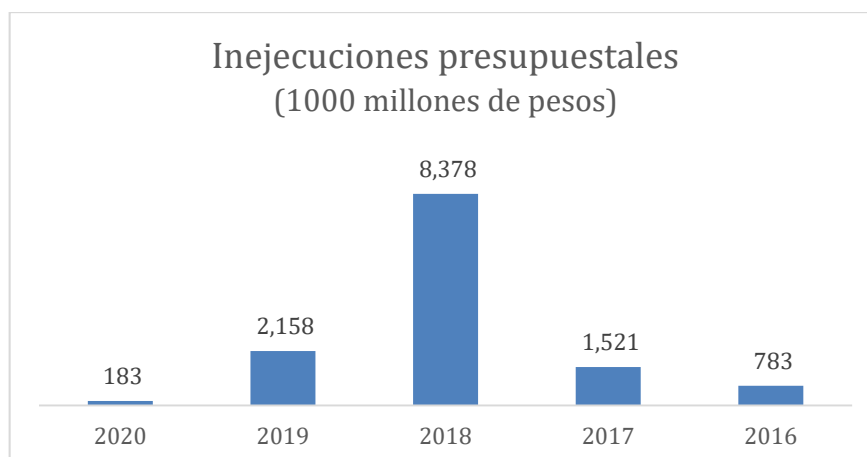
2.14. Patrimonios Autónomos

Otra de las recientes experiencias en Colombia, es la creación de un patrimonio autónomo para apoyar el emprendimiento femenino por efectos de la pandemia establecido mediante el Decreto Nacional 810 de junio de 2020. Este es un fondo de patrimonio administrado por una sociedad fiduciaria de naturaleza pública. Los recursos de este patrimonio se utilizan para la financiación, la inversión y la asistencia técnica destinada a promover, financiar y apoyar el emprendimiento, la formalización y el fortalecimiento empresarial de las mujeres.

Se alimenta con aportes del gobierno nacional, de aportes de las entidades territoriales, donaciones del sector público o privado, las personas naturales y jurídicas, nacionales o extranjeras, los organismos internacionales y las personas jurídicas de derecho público internacional. Además, este fondo, permite articular con entidades financieras de primer o segundo piso y con fondos de inversión, la estructuración y colocación de productos y servicios financieros. Existe además un Consejo Directivo del patrimonio autónomo será la máxima instancia en la toma de decisiones (Decreto 810 de 2020).

Dada las pocas líneas destinadas al crédito para las mujeres en Bogotá, y la necesidad apremiante del establecimiento de fondos de recursos para mujeres el establecimiento de un fondo de recursos alimentado por donantes de diferentes fuentes sería un instrumento que permita contribuir a solucionar los problemas de acceso al financiamiento de los emprendimientos de mujeres.

Para el caso de Bogotá, este Fondo podría alimentarse entre otras fuentes de un porcentaje de castigo a las inejecuciones tributarias en cada vigencia fiscal. Por ejemplo, para aquellos proyectos cuyo nivel de ejecución presupuestal fue inferior al 70%, se encuentra que en 2018 se dejaron de ejecutar más de \$8 billones de pesos en la Administración Distrital, lo que respaldaría 10 veces las oportunidades de crédito de reactivación económica de Bancóldex. Si se estableciera una “penalidad” del 10% podrían entrar cerca de \$837.000 millones de pesos al año.



Fuente: Cálculos propios basados en información corte SEGPLAN-Secretaría Distrital de Planeación

2.15. Sellos “hecho por mujer”

Alrededor del mundo hay diferentes casos de sellos “hecho por mujer”, con el fin de reconocer a aquellas mujeres emprendedoras y promover sus productos (sean bienes o servicios) quienes contribuyen al desarrollo y fortalecimiento económico de su entorno. Aquel emprendimiento que lleve el sello es un soporte de calidad de los productos que a su vez permite su identificación y ser más visibles al momento de ser comercializados, promoviendo así mejorar las prácticas para promover la calidad de los productos y el crecimiento individual y colectivo de las mujeres.

Por mencionar algunos ejemplos, en Perú, Bolivia, Panamá, Chile, Guatemala, existen estos sellos que buscan crear sistemas productivos que se fundamenten en la equidad de género y en crear nuevas alternativas para que mejoren las condiciones de vida de cada una de las cadenas productivas en general. En Chile por ejemplo el sello busca identificar las empresas que son lideradas por mujeres y que los compradores puedan privilegiarlas al momento de cerrar un contrato y ser por ejemplo proveedoras del Estado (Crece Mujer, s.f.).

En Colombia también tenemos varios casos en diferentes regiones, está por ejemplo el “Café sello Mujer” en Caicedonia, Valle del Cauca, que busca promover un café de excelente calidad y diversificar los productos ofrecidos y poder exportarlos, otro ejemplo de ello sellos es en el departamento del Meta con el sello “hecho por mujer metense” que tiene como objetivo reconocer a aquellas mujeres emprendedoras cuyos productos han sobresalido.

Por lo expuesto, se hace necesario crear estrategias para el cierre de brechas existentes, la feminización de la pobreza y los efectos de la pandemia en la calidad de vida de las mujeres, que atiendan los principales problemas presentados.

Referencias:

- ACTEC. (s.f.). Obtenido de <https://actec-ong.org/en/project/bancos-comunales>
- Aguilar, P. L. (2011). La feminización de la pobreza: conceptualizaciones actuales y potencialidades analíticas. *Katálisis*, 126-133.
- Alcaldía de Bogotá. (2020). Mujer emprendedora, esta es la oportunidad de impulsar tu negocio. Obtenido de <https://bogota.gov.co/mi-ciudad/desarrollo-economico/oportunidad-para-impulsar-negocios-de-mujeres-emprendedoras>
- Arango, L. E., Castellani, F., & Lora, E. (2016). Desempleo Femenino en Colombia. Banco de la República de Colombia y Banco Interamericano de Desarrollo.
- Comunidad-Empresas (2020). 8 programas de financiamiento para emprendimientos femeninos. Bogotá. Obtenido de <https://ce.entel.cl/pymes/finanzas-y-fondos/articulos/programas-financiamiento-femeninos/>

ARCIDIACONO, Pilar and BERMUDEZ, Ángeles. “Ellas hacen”. Programas sociales y exigencias a las mujeres en Argentina. *Rev. Estud. Fem.* [online]. 2018, vol.26, n.2 [cited 2021-03-08], e45297.

Available from: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-026X2018000200207&lng=en&nrm=iso>. Epub June 11, 2018. ISSN 1806-9584.
<http://dx.doi.org/10.1590/1806-9584-2018v26n245297>.

Banca de las Oportunidades. (2017). Obtenido de <https://bancadelasoportunidades.gov.co/es/programas/programa-de-asistencia-tecnica-banca-comunal>

Banco Mundial. (05 de marzo de 2020). ¡Se necesitan estadísticas sobre las mujeres emprendedoras! Obtenido de <https://blogs.worldbank.org/es/datos/se-necesitan-estadisticas-sobre-las-mujeres-emprendedoras>

Bancóldex. (2020). Gobierno lanza primer crédito exclusivo para mujeres microempresarias, a través de bancóldex. Bogotá. Obtenido de <https://www.bancoldex.com/noticias/gobierno-lanza-primer-credito-exclusivo-para-mujeres-microempresarias-traves-de-bancoldex-3539>

Bogotá, O. d. (2019). Características del trabajo remunerado de mujeres y hombres. Buitrago, T. (s.f.). PYMAS. Obtenido de LA HORA DE LAS MUJERES EMPRENDEDORAS EN COLOMBIA: <https://www.pymas.com.co/ideas-para-crecer/crecimiento-empresarial/desafios-mujeres-emprendedoras-en-colombia>

Cámara de Comercio de Bogotá. (2017). Observatorio de la mujer emprendedora Bogotana. Bogotá. Obtenido de

<https://bibliotecadigital.ccb.org.co/bitstream/handle/11520/24046/Observatorio%20de%20la%20mujer%20emprendedora%20Bogotana.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Cámara de Comercio de Bogotá (2020) Perfil de las localidades de Bogotá. Obtenido de: <https://bibliotecadigital.ccb.org.co/bitstream/handle/11520/25980/23%2010%202020%20Perfil%20de%20las%20localidades%20de%20Bogot%C3%A1%20VF.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

CAF-Banco de Desarrollo de América Latina (2018). Inclusión financiera de las mujeres de América Latina. Serie Políticas públicas y transformación productiva.

Campana, J. (2020). Economía Popular y Feminismo: articulaciones y nuevas demandas emergentes. Otra Economía, 13, 246-263.

Crece Mujer. (s.f.). ¡Solicita tu Sello Empresa Mujer y conviértete en Proveedora del Estado! Obtenido de <https://www.crecemujer.cl/noticia/solicita-tu-sello-empresa-mujer-y-conviertete-en-proveedora-del-estado>

DANE. (septiembre de 2020). Mujeres y hombres: Brechas de género en Colombia. Obtenido de <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/publicaciones/mujeres-y-hombre-brechas-de-genero-colombia-informe.pdf>

DANE. (2020). Participación de las Mujeres Colombianas en el Mercado Laboral. Obtenido de Informes DANE: <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/informes/Informe-participacion-mujer-mercado-laboral.pdf>

(s.f.). Decreto 810 de 2020. Bogotá. Obtenido de

<https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20810%20DEL%204%20DE%20JUNIO%20DE%202020.pdf>

Díaz, & Silva. (2017). Retos de las políticas públicas para el fomento del emprendimiento femenino en Colombia. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/110/11054032004/html/index.html>

FEDESARROLLO. (octubre de 2019). EMPLEO Y EMPRENDIMIENTO EN BOGOTÁ. Obtenido de Elaborado por Fedesarrollo para la Cámara de Comercio de Bogotá: https://www.repository.fedesarrollo.org.co/bitstream/handle/11445/3893/Repor_Octubre_2019_Fern%C3%A1ndez.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Fundefir . (s.f.). Obtenido de <https://www.fundefir.org/que-son-los-bankomunales/>

Hernández, S. F. (Octubre de 2018). Anadolu Agency . Obtenido de Colombia pasó de tener 102 a 120 mujeres pobres por cada 100 <https://www.aa.com.tr/es/mundo/colombia-pas%C3%B3-de-tener-102-a-120-mujeres-pobres-por-cada-100-hombres/1278319>

GEM. (2018). Global Entrepreneurship Monitor. Obtenido de INFORME GEM BOGOTÁ – 2018. ESTUDIO DE LA ACTIVIDAD EMPRENDEDORA Y EMPRESARIAL DE LA CIUDAD: <https://www.gemconsortium.org/file/open?fileId=50430>

Innovamos. (Noviembre de 2018). iNNpuls Colombia - "iNNpuls Empodera" apoyo al emprendimiento femenino. Obtenido de <https://www.innovamos.gov.co/instrumentos/innpulsa-empodera>

Innpulsa Colombia y MinComercio. (2020). 'iNNpuls Empodera', el programa que fortalece el emprendimiento femenino abre nueva convocatoria. Bogotá. Obtenido de <https://innpulsacolombia.com/innformate/innpulsa-empodera-el-programa-que-fortalece-el-emprendimiento-femenino-abre-nueva>

INNPULSA. (s.f.). MAPEO Y CARACTERIZACIÓN DEL ECOSISTEMA DE EMPRENDIMIENTO EN COLOMBIA, CON ÉNFASIS EN LA LOCALIZACIÓN DE LAS START UPS. Obtenido de https://innpulsacolombia.com/sites/default/files/documentos-recursos-pdf/1.2._analisis_y_descripcion.pdf

Invest in Bogotá . (23 de noviembre de 2020). Invest in Bogotá. Obtenido de Emprendimiento bogotano, un sector liderado por mujeres: <https://es.investinbogota.org/noticias/emprendimiento-bogotano-un-sector-liderado-por-mujeres>

Madgavkar, A., White, O., Krishnan, M., Mahajan, D., & Azcue, X. (2020). COVID-19 and gender equality: Countering the regressive effects. McKinsey Global Institute.

Nieto, C. A., Opsina, A. J., Polanía, D. F., Helfer, P. M., & Ramírez, D. P. (2020). Brecha Salarial De Género: Estudio De Caso De Los Contratistas Independientes Del Estado En Colombia. Dirección de Estudios Económicos, Departamento Nacional de Planeación. Obtenido de Dirección de estudios Económicos: <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Estudios%20Economicos/507.pdf>

OIT. (2018). Mujeres y hombres en la economía informal: Un panorama estadístico. Ginebra: Tercera Edición.

Politécnico Colombiano y Gobernación de Antioquia. (2016). Programa Mujeres Emprendedoras. Obtenido de <https://www.politecnicojic.edu.co/images/downloads/docs/boletin-mujeres-emprendedoras-n-1.pdf>

Propaís. (28 de febrero de 2018). Colombia, ejemplo en emprendimiento femenino. Obtenido de <https://propais.org.co/colombia-ejemplo-en-emprendimiento-femenino/>

Reynald, W. (s.f.). Socioeco. Obtenido de http://www.socioeco.org/bdf_fiche-document-1602_en.html

Secretaría de desarrollo económico. (2020). Creo En Mí: una apuesta por el emprendimiento de las mujeres de Bogotá. Bogotá. Obtenido de <http://www.sdmujer.gov.co/noticias/creo-m%C3%AD->

apuesta-emprendimiento-las-mujeres-

bogotá#:-:text=Creo%20en%20mi%20es%20un,y%20de%20g%C3%A9nero%20con%20oportunidades

Secretaría Distrital de la Mujer. (junio de 2018). Curso “Ella aprende ella emprende” para mujeres emprendedoras. Obtenido de <http://www.sdmujer.gov.co/noticias/curso-%E2%80%9CCella-aprende-ella-emprende%E2%80%9D-mujeres-emprendedoras>

Secretaría Distrital de la Mujeres. (2020). Info Mujeres. Bogotá.

Secretaría Distrital de Planeación. (2020). Tomo: Población. Bogotá.

Secretaría Distrital de Planeación. (2020). Tomo I: Bogotá Cuidadora. Bogotá.

Secretaría Distrital de Desarrollo Económico. (04 de diciembre de 2020). Creo En Mí: una apuesta por el emprendimiento de las mujeres de Bogotá. Obtenido de

<http://www.desarrolloeconomico.gov.co/noticias/creo-mi-apuesta-emprendimiento-las-mujeres-bogota>

Secretaría Distrital de Integración social. (2019). Bogotá. Obtenido de

http://old.integracionsocial.gov.co/anexos/documentos/2019documentos/22102019_Libro%20Los%20Ninis%20en%20Bogotá.pdf

Torres, R. M., & Lleras, D. M. (27 de enero de 2020). La brecha salarial afecta a las mujeres de bajos y altos ingresos. Razón Pública.

Veeduría Distrital. (2019). ¿Qué tan grande es la brecha salarial de género? Notas técnicas.

Obtenido de Veeduría Distrital: <https://veeduriadistrital.gov.co/noticias/%C2%BFQu%C3%A9-tan-grande-la-brecha-salarial-g%C3%A9nero>

Yamila, N. (2013). Programa “ellas hacen”: tensiones entre las exigencias y el fortalecimiento de la autonomía en mujeres/madres. Flacso. Obtenido de

<https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/bitstream/10469/15480/2/TFLACSO-2018YSN.pdf>

Waziers, B. d., & Morales, O. (2020). ¿Cómo integrar el enfoque de género en el sector de la infraestructura? Obtenido de Inter-American Development Bank:

<https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Como-integrar-el-enfoque-de-genero-en-el-sector-de-infraestructura-Numero-especial-de-Infraestructura-para-el-desarrollo.pdf>

World Economic Forum. (2019). Global Gender Gap Report 2020. Ginebra.

3. ANTECEDENTES DE LA INICIATIVA

Este proyecto de acuerdo **es presentado por primera vez** al Concejo de Bogotá.

4. MARCO JURÍDICO Y COMPETENCIA DEL CONCEJO DE BOGOTÁ

El compendio de normas resaltadas a continuación soporta la competencia y viabilidad del presente proyecto de acuerdo, evidenciando mandatos claros para el Estado, La Administración Distrital y el Concejo de la Ciudad de desarrollar acciones para cerrar las brechas de género que dan lugar a la feminización de la pobreza:

4.1. MARCO CONSTITUCIONAL

- Artículo 1. El cual establece que *“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 2. El cual consagra dentro de los 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.”*

Así mismo consagra este artículo que *“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. Frente al particular y para los fines del presente proyecto de acuerdo, establece que *“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”*

Señalando de forma expresa que *“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 25. Señala que el trabajo *“es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”.*
- Artículo 43. Superior establece que *“La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación; y que el Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia”.*

- Artículo 53. Establece los principios mínimos fundamentales sobre las disposiciones laborales en el País:

“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.”

- 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. *“(...) 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. (...)”*
- Artículo 333. Sobre Libertad Económica consagra *“La empresa, como base del desarrollo, tiene una función social que implica obligaciones. El Estado fortalecerá las organizaciones solidarias y estimulará el desarrollo empresarial.”*

4.2. DISPOSICIONES INTERNACIONALES

- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra La Mujer "Convención De Belem Do Para":

“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”.

- Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, realizada en Beijing, China en septiembre de 1995; en la declaración número 24, los gobiernos participantes manifestaron: *“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, 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 (...)”

4.3. 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”:*

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

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

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

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

(...)

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;

(...)

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.

- 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”:*

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

- Ley 905 de 2004. “Por medio de la cual se modifica la Ley 590 de 2000 sobre promoción del desarrollo del micro, pequeña y mediana empresa colombiana y se dictan otras disposiciones.”
- Ley 1014 de 2006. “Por la cual se dictan normas para el fomento a la cultura de emprendimiento empresarial en Colombia.” Que entre otras cosas establece:

“Las mencionadas políticas consideran acciones conducentes a la consolidación de un ecosistema que apoye en emprendimiento en sus diferentes etapas, desarrollando instrumentos y generando condiciones regulatorias que conduzcan a generar capacidades en los emprendedores, así como promoviendo el desarrollo de mecanismos de financiamiento para las etapas tempranas. Todo esto enfocado a promover emprendimientos de valor agregado, que favorezcan la satisfacción y diversificación de los productos y servicios ofrecidos por los emprendedores, de manera que se creen nuevas empresas con mayores posibilidades de sobrevivencia en el mediano y largo plazo”

Así mismo, contempla las siguientes disposiciones acordes a los objetivos del presente proyecto de acuerdo:

“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.

5. Establecer acuerdos con las entidades financieras para hacer que los planes de negocios de los nuevos empresarios sirvan como garantía para el otorgamiento de crédito, con el aval, respaldo y compromiso de seguimiento de cualquiera de los miembros que conforman la Red Nacional para el Emprendimiento.

6. Generar condiciones para que en las regiones surjan fondos de inversionistas ángeles, fondos de capital semilla y fondos de capital de riesgo para el apoyo a las nuevas empresas.”

- Ley 1780 de 2016. *“Esta Ley tiene por objeto impulsar la generación de empleo para los jóvenes entre 18 y 28 años de edad, sentando las bases institucionales para el diseño y ejecución de políticas de empleo.”*
- Conpes 3866 de 2016. *“Política Nacional de Desarrollo Productivo.”*
- Ley 1429 de 2010 *“Por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo”,* la cual consagra las siguientes disposiciones que demandan de una institucionalidad para su continuidad y mejor aplicación en la ciudad:

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. (Subrayado y negrilla fuera del texto original)

Para el desarrollo de lo contenido en el anterior literal, la Superintendencia Financiera de Colombia o la entidad que corresponda facilitará y simplificará los trámites a los que se encuentren sujetos los establecimientos de crédito y demás operadores financieros.

c) Diseñar y promover programas de formación, capacitación, asistencia técnica y asesoría especializada, que conduzcan a la formalización y generación empresarial, del empleo y el teletrabajo.

(...)

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.”

- Ley 1955 de 2019 *“Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2019-2022 “Todos por un nuevo país”:*

“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.

El Sistema estará integrado por representantes del Gobierno nacional, la Comisión Legal para la Equidad de la Mujer del Congreso de la República, la Comisión de Género de la Rama Judicial, la Procuraduría General de la Nación y la Defensoría del Pueblo. Podrán asistir como invitados representantes de organismos internacionales, de las secretarías de la mujer del nivel territorial, representantes de la academia y representantes de organizaciones de la sociedad civil que cuenten con conocimiento y experticia sobre los derechos de las mujeres. El sistema también estará integrado por el Observatorio de Asuntos de Género (OAG), a cargo de la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, con el fin de que este último suministre a sus integrantes la información cuantitativa y cualitativa relevante para el análisis y discusión en torno a la garantía de derechos de las mujeres.

El Sistema Nacional de las Mujeres dará insumos para la formulación de la Política de Equidad de Género para las Mujeres y realizará seguimiento a la implementación del Plan de acción de dicha política. En la construcción de esta política se hará énfasis en las mujeres rurales teniendo en cuenta un enfoque interseccional.

Así mismo, el Sistema realizará seguimiento a la política pública de cuidado que se construirá bajo la coordinación de la Comisión Intersectorial del Sistema de Cuidado, teniendo en cuenta los enfoques de género e interseccional para el reconocimiento, reducción y redistribución del trabajo doméstico y de cuidado remunerado y no remunerado.”

4.4. DECRETOS DEL ORDEN NACIONAL

- Decreto 4463 de 2011 *“Por medio del cual se reglamenta parcialmente la Ley 1257 de 2008”:*

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

(...)

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

(...)

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

4.5. NORMATIVA DISTRITAL

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

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

(...)

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

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

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

Artículo 2°. Concepto. La Política Pública de Mujeres y Equidad de Género en el Distrito Capital es el marco de acción social, político e institucional que, desde el reconocimiento, garantía y restitución de los derechos de las mujeres que habitan el territorio, contribuye a modificar las condiciones evitables de desigualdad, discriminación y subordinación que, en razón al género, persisten aún en los ámbitos social, económico, cultural y político de la sociedad.

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

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

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

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

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

Artículo 6°. Objetivo general. Reconocer, garantizar y restablecer los derechos de las mujeres que habitan en el Distrito Capital, de manera que se modifiquen de forma progresiva y sostenible, las condiciones injustas y evitables de discriminación, subordinación y exclusión que enfrentan las mujeres en los ámbitos público y privado, promoviendo la igualdad real de oportunidades y la equidad de género en el Distrito Capital.

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

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

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

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

(...)"

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

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

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

(...)

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

(...)

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

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

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

(...)

f. Desarrollar políticas orientadas al ejercicio pleno de los derechos económicos de las mujeres en los ámbitos del empleo formal y no formal, remunerado y no remunerado, así como al reconocimiento social, económico y simbólico del trabajo que realizan las mujeres, destacando las potencialidades y saberes que han acumulado en las actividades de producción y reproducción.”

5. COMPETENCIA

De conformidad con el numeral 1 del artículo 12 del Decreto Ley 1421 de 1993-Estatuto Orgánico de Bogotá D.C. el Concejo de Bogotá D.C. es competente para:

“Artículo. - 12°. Atribuciones. Corresponde al Concejo Distrital, de conformidad con la Constitución y a la ley:

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

*(...) 25. Cumplir las demás funciones que le asignen las disposiciones vigentes.
(Negrilla fuera de texto)*

Siguiendo el artículo 23 del Decreto Ley 1421 de 1993 Estatuto orgánico de Bogotá:

*(...) 23. Ejercer de conformidad con lo dispuesto en el **artículo 7o.** del presente estatuto, las atribuciones que la Constitución y las leyes asignen a las asambleas departamentales. (Negrilla fuera de texto)*

Teniendo en cuenta el artículo 7 del decreto ley 1421 de 1993:

ARTÍCULO 7o. Autonomía. *Las atribuciones administrativas que la Constitución y las leyes confieren a los departamentos se entienden otorgadas al Distrito Capital, en lo que fuere compatible con el régimen especial de este último, y sin perjuicio de las prerrogativas políticas, fiscales y administrativas que el ordenamiento jurídico concede al departamento de Cundinamarca.*

Las disposiciones de la Asamblea y de la Gobernación de Cundinamarca no rigen en el territorio del Distrito, salvo en lo que se refiere a las rentas departamentales que, de conformidad con las normas vigentes, deban recaudarse en el Distrito.

Las normas contenidas en el presente estatuto se entenderán sin perjuicio de las rentas consagradas en la Constitución y la ley en favor del departamento de Cundinamarca.

6. IMPACTO FISCAL

De conformidad con el artículo 7 de la Ley 819 de 2003, la presente iniciativa **no genera un impacto fiscal** que implique una modificación en el marco fiscal de mediano plazo, teniendo en cuenta que no se incrementará el presupuesto del Distrito, ni ocasionará la creación de una nueva fuente de financiación. Las medidas a adoptar deberán ser financiadas con el presupuesto de las entidades pertinentes.

El Artículo 7 de la Ley 819 de 2003, estableció:

“Artículo 7°. Análisis del impacto fiscal de las normas. 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”

Es relevante mencionar, para el caso en concreto, que no obstante lo anterior, la Corte Constitucional en Sentencia C-911 de 2007, puntualizó que el impacto fiscal de las normas, no puede convertirse en obstáculo para que las corporaciones públicas ejerzan su función legislativa y normativa, afirmando:

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

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

Así mismo, es de precisar que en el actual Plan de Desarrollo 2020-2024 se cuenta con componentes relacionados directamente con metas que comparten el objetivo de las estrategias propuestas en el presente proyecto de acuerdo para la promoción del emprendimiento en la ciudad. A lo largo del

cuatrienio se han programado recursos totales por \$653.120 millones de pesos, que representan el 1% de la inversión del Plan de Desarrollo, como se detalla a continuación:

Recursos programados en el Plan de Desarrollo 2020-2024:

Proyectos relacionados con emprendimiento	2.020	2.021	2.022	2.023	2.024	Total recursos programados
Construir Bogotá Región con gobierno abierto, transparente y ciudadanía consciente	835	4.669	4.335	3.301	2.638	15.779
Hacer un nuevo contrato social con igualdad de oportunidades para la inclusión social, productiva y política	54.690	165.455	156.327	111.208	73.281	560.961
Inspira confianza y legitimidad para vivir sin miedo y ser epicentro de cultura ciudadana, paz y reconciliación	6.030	15.848	18.924	17.851	17.728	76.381
Total general	61.555	185.972	179.586	132.360	93.647	653.120
(b) Total recursos del Plan de Desarrollo	11.425.313	21.141.179	20.450.035	19.333.651	16.039.948	88.390.126
Peso de a/b	1%	1%	1%	1%	1%	1%

Fuente: Calculado a partir de SEGPLAN- Secretaría Distrital de Planeación. Cifras en millones de pesos. Enero de 2020.

Así mismo, el cupo de endeudamiento aprobado en 2020, se solicitaron otros \$354.572 millones de pesos en crédito para el endeudamiento en proyectos relacionados con emprendimiento. Los recursos para el emprendimiento corresponden al 3% de los recursos solicitados por crédito. Los proyectos de emprendimiento de la ciudad que van por cupo permitirán financiar en promedio el 50% de tales proyectos.

Recursos programados del Cupo de endeudamiento 2020-2024 (pesos):

Entidad	Sector Administrativo	Nombre del proyecto	Valor total del Plan de Desarrollo	Valor de los recursos provenientes del cupo de endeudamiento
117 - Secretaría Distrital de Desarrollo	Desarrollo Económico, Industria y Turismo	Fortalecimiento de la competitividad, como vehículo para el desarrollo del ecosistema empresarial de la Bogotá	112.675.974.372	94.307.200.000

Económico				
117 - Secretaría Distrital de Desarrollo Económico	Desarrollo Económico, Industria y Turismo	Fortalecimiento del crecimiento empresarial en los emprendedores y las mipymes de Bogotá	63.077.922.758	47.053.600.000
117 - Secretaría Distrital de Desarrollo Económico	Desarrollo Económico, Industria y Turismo	Fortalecimiento de la productividad, competitividad e innovación del tejido empresarial de Bogotá	80.429.272.888	59.907.200.000
118 - Secretaría Distrital del Hábitat	Hábitat	Mejoramiento de Vivienda – Modalidad de Habitabilidad mediante Asignación e implementación de subsidio	70.265.000.000	50.736.000.000
118 - Secretaría Distrital del Hábitat	Hábitat	Generación de mecanismos para facilitar el acceso a una solución de vivienda a hogares vulnerables de Bogotá.	141.459.873.000	56.000.000.000
121 - Secretaria Distrital de la Mujer	Mujeres	Fortalecimiento a la implementación del Sistema Distrital de Protección integral a las mujeres víctimas de violencias - SOFIA en Bogotá Casas Refugio	26.805.000.000	8.221.000.000
121 - Secretaria Distrital de la Mujer	Mujeres	Fortalecimiento a la implementación del Sistema Distrital de Protección integral a las mujeres víctimas de violencias - SOFIA en Bogotá Línea Púrpura	57.401.000.000	35.411.000.000
121 - Secretaria Distrital de la Mujer	Mujeres	Fortalecimiento a la implementación del Sistema Distrital de Protección integral a las mujeres víctimas de violencias - SOFIA en Bogotá Estrategia Prevención Riesgo Femicidio	16.806.000.000	1.745.000.000
200 - Instituto para la Economía Social – IPES	Desarrollo Económico, Industria y Turismo	Fortalecimiento oferta de alternativas económicas en el espacio público en Bogotá	17.203.888.082	441.000.000
200 - Instituto para la Economía Social – IPES	Desarrollo Económico, Industria y Turismo	Implementación de estrategias de organización de zonas de uso y aprovechamiento económico del espacio público en Bogotá	44.233.898.263	750.000.000

(a) Total	630.357.829.363	354.572.000.000
(b) Total cupo de endeudamiento	19.136.541.973.333	10.797.761.520.210
Peso de a/b	3%	3%

Fuente: Cupo de endeudamiento-Secretaría Distrital de Hacienda-Versión 23 de septiembre de 2020.

Por último, el presente proyecto de acuerdo promueve dentro de sus estrategias la gestión de alianzas que permitan articular las diferentes fuentes de recursos dispersas para la consolidación de una ruta clara para promover, financiar y apoyar el emprendimiento, la formalización y el fortalecimiento empresarial de las mujeres en Bogotá.

Por lo expuesto, someto a consideración del honorable Concejo Distrital la presente iniciativa.

7. TÍTULO – ATRIBUCIONES – CONSIDERANDOS:

PROYECTO DE ACUERDO No. 126 DE 2021**PRIMER DEBATE****“POR MEDIO DEL CUAL SE CREAN ESTRATEGIAS PARA PROMOVER, FINANCIAR Y APOYAR EL EMPRENDIMIENTO, LA FORMALIZACIÓN Y EL FORTALECIMIENTO EMPRESARIAL DE LAS MUJERES EN BOGOTÁ”****EL CONCEJO DE BOGOTÁ D.C.**

En ejercicio de sus atribuciones constitucionales y legales y, en especial de las que le confiere el numeral 1 y 25 del artículo 12 del Decreto Ley 1421 de 1993.

ACUERDA**Capítulo I.****Creación de Patrimonio Autónomo para el acceso a financiación, promoción, fortalecimiento y subsidio a los emprendimientos realizados por mujeres**

Artículo 1. Creación de Patrimonio Autónomo. La Administración Distrital creará un Patrimonio Autónomo cuyo objeto es la centralización de los recursos de las diversas fuentes previstas para promover, financiar, subsidiar el emprendimiento, servir de garantía para el acceso a crédito, promover la formalización, el fortalecimiento empresarial de las mujeres en Bogotá y la asistencia técnica, el cual será administrado por una sociedad fiduciaria de naturaleza pública que designe la Alcaldía Mayor de Bogotá.

Artículo 2. Finalidades del Patrimonio Autónomo. El Patrimonio Autónomo podrá:

1. Recibir aportes del Gobierno Distrital, del Gobierno Nacional, de las Alcaldías locales, donaciones del sector privado nacional o internacional para otorgar financiación y/o subsidios a los proyectos que apoyen el emprendimiento, la formalización y el fortalecimiento empresarial de las mujeres en Bogotá.
2. Constituir una sociedad gestora de inversiones que adopte las decisiones de inversión, realice todas las funciones de administración, así como la gestión, canalización de los recursos públicos, privados o mixtos que ingresen al patrimonio autónomo, para estructurar y gestionar productos y servicios financieros, esquemas de apoyo, soporte, promoción y financiación para promover el emprendimiento, la formalización y el fortalecimiento empresarial de las mujeres en Bogotá.
3. Estructurar y colocar líneas de financiamiento en entidades financieras, cooperativas, Fintech y otros fondos de inversión, así como a través de instrumentos no financieros para el segmento empresarial de las mujeres, que garantice su acceso y la inclusión en sistema

financiero, así como el acceso de recursos subsidiados que promueva el emprendimiento, la formalización y el fortalecimiento empresarial de las mujeres.

4. Efectuar el giro de las sumas de dinero que serán individualizadas como subsidios al emprendimiento de mujeres, en un número equivalente a la totalidad de los cupos definidos por las entidades competentes de la Alcaldía Mayor, que a su vez estén sustentados en el establecimiento de criterios de vulnerabilidad del acceso al subsidio, priorizando aquellos modelos de negocio de mujeres que tuvieron mayor afectación por la pandemia causada por el COVID-19.
5. Brindar formación y asistencia técnica integral para la creación de modelos empresariales viables y el desarrollo productivo de emprendimientos femeninos.
6. Efectuar labores de control y seguimiento sobre el giro de los recursos otorgados en financiación mediante mecanismos financieros o no financieros, avances en metas sobre proyectos de emprendimientos, según el cronograma presentado para conceder la viabilidad del proyecto y sobre la ejecución de los emprendimientos subsidiados total o parcialmente.

Artículo 3. Recursos. El patrimonio autónomo estará integrado por los siguientes recursos:

1. Recursos provenientes de mínimo 10% de las inejecuciones presupuestales de las vigencias en curso de las entidades distritales a nivel central y adscritas.
2. Recursos provenientes del Presupuesto Distrital.
3. Recursos aportados por las entidades nacionales, internacionales, locales o por particulares a través de convenios.
4. Aportes de las Alcaldías Locales para el fortalecimiento de acciones en su territorio.
5. Recursos de cooperación nacional o internacional que se gestionen a su favor.
6. Donaciones.
7. Rendimientos financieros generados por los recursos entregados, los cuales se reinvertirán de pleno derecho en el Patrimonio Autónomo.

Parágrafo: Los recursos del patrimonio autónomo destinados a subsidiar los emprendimientos de mujeres deberán ser superiores al 30% de los recursos totales.

Artículo 4. Reglamentación del patrimonio autónomo para el emprendimiento femenino en Bogotá. La Administración Distrital reglamentará la dirección, estructura y funcionamiento, la priorización de los proyectos, la gestión y suscripción de los convenios o acuerdos necesarios para la gestión y canalización de aportes de recursos en dinero o en especie y los procesos de contratación.

Parágrafo 1: La reglamentación comprenderá la creación de productos financieros innovadores no existentes en el mercado, que sean viables, con requisitos flexibles desde el enfoque interseccional, para que mujeres que no tengan la calificación viable de los bancos para desembolso de productos

logren efectivamente obtener capital para apalancar de manera flexible y afirmativa las ideas de negocio.

Parágrafo 2: El Patrimonio Autónomo no discriminará, ni se abstendrá de apoyar, a mujeres en condición de informalidad. Por el contrario, las apoyará y acompañará en su transición hacia la formalidad en todas las fases del proceso.

Capítulo II

Portal y línea de atención para el apoyo al emprendimiento, la formalización y el fortalecimiento empresarial de las mujeres en Bogotá

Artículo 5. Portal y línea de atención al emprendimiento femenino. La Administración Distrital implementará una herramienta tecnológica intersectorial de la Administración Distrital, para:

1. Brindar atención, orientación, acompañamiento, asesoría al emprendimiento, la formalización y el fortalecimiento empresarial de las mujeres en Bogotá.
2. La divulgación de emprendimientos femeninos a través de un directorio o vitrina digital.
3. Prestar servicios de venta en línea de bienes y servicios ofrecidos por emprendimientos femeninos.

Parágrafo 1: El funcionamiento de estas tres herramientas será reglamentada y administrada por la Administración Distrital.

Parágrafo 2: La atención, los contenidos y demás información utilizada para orientar a las mujeres deberá garantizarse en formatos y medios accesibles de fácil comprensión y entendimiento para poblaciones vulnerables o con diversidad de acceso a la información.

Capítulo III

Sello como estrategia de comercialización para la sostenibilidad

Artículo 6. Sello hecho por mujeres. La Administración Distrital desarrollará un distintivo que permita identificar la oferta de productos desarrollados por mujeres, el cual podrá acompañar el etiquetado de los bienes y servicios desarrollados en las iniciativas y empresas acompañadas en el marco de las estrategias del presente acuerdo, así como, aquellas empresas existentes, según los procedimientos que reglamente la Administración Distrital, con el objetivo de promover su comercialización.

Capítulo IV

Acceso a la contratación pública

Artículo 7. Acceso a la contratación pública. La Administración Distrital, en cumplimiento del artículo 2.2.1.2.4.2.3. del Decreto No. 1082 de 2015 o disposiciones que sustituyan su contenido,

realizará convocatorias limitadas a Mipymes nacionales domiciliadas en Bogotá cuya principal actividad sea desarrollada por mujeres.

Artículo 8. Identificación de ámbitos para la inclusión de mujeres en la prestación de bienes o servicios: La Administración Distrital identificará aquellas actividades, requerimientos de bienes o servicios, ligados a los planes de compra y proyectos de inversión de las entidades, que puedan ser provistos bajo esquemas de asociatividad de mujeres reglamentados por la Administración Distrital.

Artículo 9: Plan de inclusión contractual y laboral de mujeres: La Administración Distrital diseñará un plan de inclusión contractual y laboral de mujeres en la provisión de bienes o servicios requeridos por las entidades distritales, que permita generar alternativas de empleabilidad pública, el cual incluirá procesos de formación para el acceso a la contratación pública.

Capítulo V

Sobre la feminización de la informalidad

Artículo 10. Información y seguimiento a la informalidad laboral y de subsistencia: La Administración Distrital incorporará dentro de sus operaciones estadísticas o procesos de caracterización poblacional enfocadas en el sector informal de la economía, un componente de información relacionado con la situación económica, social y habitacional de las mujeres.

Artículo 11. Promoción de mecanismos de asociatividad: La Administración Distrital promoverá mecanismos de asociatividad para las mujeres, que faciliten su emprendimiento y formalización económica.

Artículo 12. Fortalecimiento del Sistema Distrital de Cuidado. La Administración Distrital incorporará un trazador presupuestal sobre el Sistema Distrital de Cuidado, que permita el seguimiento de la inversión pública asociada a su fortalecimiento en cada ejercicio de programación presupuestal anual.

Parágrafo: La Secretaría Distrital de la Mujer y la Secretaría de Desarrollo Económico definirán acciones de focalización que permitan atender las necesidades de cuidado, capacitación y acompañamiento de las mujeres vinculadas a la economía informal.

Artículo 13. Alternativas para superar la dependencia económica y habitacional de las mujeres: La Administración Distrital diseñará mecanismos enfocados en la superación de la dependencia económica y habitacional de las mujeres, con énfasis en aquellas mujeres que han sido víctimas de alguna situación de violencia intrafamiliar.

Capítulo VI Otras disposiciones

Artículo 14. Participación. Las disposiciones del presente proyecto de acuerdo se desarrollarán y reglamentarán mediante procesos amplios de participación de las mujeres de las 20 localidades del Distrito Capital, incluyendo las instancias de participación de mujeres vigentes.

Artículo 15. Acciones afirmativas. Los beneficios y la implementación de lo contemplado en el presente acuerdo incorporarán acciones afirmativas para incluir de manera prioritaria a mujeres con discapacidad y a mujeres cuidadoras. Así mismo se contemplarán acciones afirmativas con enfoque interseccional, sin distinción de raza, etnia o religión.

Parágrafo: Las mujeres transgénero, cisgénero y las personas no binarias podrán participar de todas las estrategias contempladas en el presente acuerdo, sin discriminación por la identidad de género.

Artículo 16. Informe de impacto. La Administración Distrital presentará al Concejo Distrital un informe anual, en el marco de la conmemoración del Día Internacional de la Mujer, que dé cuenta de la información de diagnóstico y las acciones adelantadas para disminuir las brechas de ingresos y productividad de las mujeres en Bogotá. Este informe incluirá un capítulo sobre el impacto de la implementación de las estrategias contempladas en el presente acuerdo.

Artículo 17. Vigencia. El presente Acuerdo rige a partir de su publicación y deroga las demás disposiciones que le sean contrarias.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Atentamente,

MARTÍN RIVERA ALZATE
Concejal de Bogotá
Partido Alianza Verde

ANDREA PADILLA VILLARRAGA
Concejala de Bogotá
Partido Alianza Verde

DORA LUCÍA BASTIDAS UBATE
Concejala de Bogotá
Partido Alianza Verde

MARIA FERNANDA ROJAS
Concejala de Bogotá
Partido Alianza Verde

MARÍA CLARA NAME

Concejala de Bogotá
Partido Alianza Verde

DIEGO CANCINO

Concejal de Bogotá
Partido Alianza Verde

DIEGO GUILLERMO LASERNA

Concejal de Bogotá
Partido Alianza Verde

JULIAN ESPINOSA ORTÍZ

Concejal de Bogotá
Partido Alianza Verde

EDWARD ANIBAL ARIAS RUBIO

Concejal de Bogotá
Partido Alianza Verde

JULIAN RODRÍGUEZ SASTOQUE

Concejal de Bogotá
Partido Alianza Verde

ANDRÉS ONZAGA

Concejal de Bogotá
Partido Alianza Verde