

ESTRATEGIA DE INCLUSIÓN LABORAL VÍCTIMAS VBG: FMF

Estrategia pedagógica y de sensibilización a empresarios y empresarias para la inclusión laboral de mujeres víctimas de Violencias Basadas en Género desarrollada junto a la Fundación Mujer y Futuro en el marco de la Ley 1257 de 2008

María Camila González Espinosa y Diana Katherine Gutiérrez Roa

Trabajo de Grado para optar por el título de Trabajadoras Sociales

Directora:

Jenny Carolina Rodríguez

Trabajadora Social

Magíster en Ciencia Política

Universidad Industrial de Santander

Facultad de Ciencias Humanas

Escuela de Trabajo Social

Bucaramanga

2022

Agradecimientos

A Dios, porque sin su presencia nada hubiera sido posible.

A la Universidad Industrial de Santander, Alma Máter por la cual crecimos personal y profesionalmente.

A la Fundación Mujer y Futuro por permitirnos la oportunidad de hacer parte de un proyecto por y para las mujeres de forma vanguardista y constituyendo un referente sobre la reivindicación y género.

A nuestra directora Jenny Carolina Rodríguez, por su conocimiento y guía en este proyecto.

A nuestras familias y amigos/as por ser y estar en nuestras vidas.

Dedicatoria

*A Dios, por su misericordia desbordante y extender su bondad en mi día a día.
Al hombre y a la mujer que sacrificaron sus horas, días y años para entregármelos sin dudas en su corazón; a su tiempo, a su respiración y a su voluntad inquebrantable, mi admiración y respeto. Nunca seré capaz de pagar su incondicionalidad, pero, les entrego esta etapa, este proyecto y cada momento de mi carrera como de mi vida misma a ustedes, mi razón de ser:*

Mamá y Papá.

A cada persona que llegó a mi vida en forma de un miembro de la familia, amigo/a, docente, conocido/a, y me salvó sin saberlo: gracias.

María Camila González Espinosa

En los susurros del mar de la memoria y el agradecimiento...

A Dios por una segunda oportunidad en esta vida.

A mis padres por su esfuerzo, trabajo y sacrificio cada día para poder brindarme la oportunidad de llegar hasta aquí, siempre les admiraré su berraquera.

A mis amigas que me acompañaron sin petición e hicieron más ligero el camino entre risas y momentos, Ally, Camililla y Natha. A cada profesor/a comprometido/a con la formación profesional que fueron más allá y me brindaron una palabra de aliento.

A cada persona de la que aprendí y aprenderé en este recorrido que escogí.

Diana Katherine Gutiérrez Roa

Tabla de contenido

Introducción	12
1. Caracterización de la Institución	14
1.1 Identidad Organizacional	15
1.1.1 Misión	16
1.1.2 Visión	16
1.1.3 Principios	16
1.1.4 Líneas estratégicas	17
1.2 Organigrama	18
2. Contextualización de la Problemática Objeto de la Intervención.....	21
3. Marco Referencial	26
3.1 Referente Teórico-Conceptual	26
3.2 Marco Normativo.....	34
4. Objetivos.....	43
4.1 Objetivo General.....	43
4.2 Objetivos Específicos.....	43
4.2.1 Objetivo Específico 1.....	43
4.2.2 Objetivo Específico 2.....	43
4.2.3 Objetivo Específico 3.....	43
5. Justificación.....	44

ESTRATEGIA DE INCLUSIÓN LABORAL VÍCTIMAS VBG: FMM

6.	Proceso Metodológico	48
6.1	Fase 1. Exploración de experiencias de inclusión laboral y marco jurídico	49
6.2	Fase 2. Perspectiva del enfoque de género y de inclusión laboral a mujeres víctimas de violencias basadas en género.....	49
6.3	Fase 3. Diseño y entrega de la estrategia pedagógica para la sensibilización empresarial acerca de la inclusión laboral a mujeres víctimas de violencias basadas en género en Santander. 51	
6.4	Sujetos de Intervención.....	52
6.5	Aspectos Éticos.....	52
6.6	Cronograma.....	53
7.	Ejecución	57
7.1	Ejecución Objetivo 1.....	57
7.1.1	Línea de Trabajo 1.	57
7.1.2	Línea de Trabajo 2	71
7.2	Ejecución Objetivo 2.....	86
7.3	Ejecución 3.....	97
7.3.1	Objetivo general de la estrategia.....	99
7.3.2	Criterios de participación.....	99
7.3.3	Concepción metodológica.....	99
7.3.4	Componentes estratégicos.....	100

ESTRATEGIA DE INCLUSIÓN LABORAL VÍCTIMAS VBG: FMF

8. Conclusiones.....	114
9. Recomendaciones	115
Referencias Bibliográficas	119
Apéndice	127

Lista de Tablas

Tabla 1 Líneas estratégicas FMF	17
Tabla 2. Lineamientos legales en relación a derechos de la mujer y el trabajo	35
Tabla 3. Cronograma de Actividades.....	54
Tabla 4. Documentos de análisis para las experiencias de inclusión laboral en mujeres víctimas de VBG de España	59
Tabla 5. Estructura Metodológica Fase 1” Campaña de difusión”	103
Tabla 6. Estructura Metodológica Fase 2” Impulsando la Ley 1257 de 2008”	105
Tabla 7. Estructura Metodológica " Como ser beneficiario de la Ley 1257"	108
Tabla 8. Estructura Metodológica "Seguimiento y Evaluación"	112

Lista de Figuras

Figura 1. Logo institucional FMF.....	14
Figura 2. Principios institucionales FMF.....	17
Figura 3. Organigrama FMF.....	18
Figura 4. Componentes de Trabajo para el proceso metodológico de intervención.....	48
Figura 5. Elementos más valorados sobre el trabajo para la mujer víctima de VBG.....	62
Figura 6. Impacto del COVID-19 en la realización de contratos bonificados por mujeres víctimas de violencia de género.....	65
Figura 7. Grupo Focal "Una reflexión de Género con las mujeres".....	96
Figura 8. Participación Asesoría y Reuniones FMF.....	97
Figura 9. Componentes Estratégicos Estrategia de Sensibilización.....	101

Lista de Apéndices

Apéndice A. Modelo Entrevista a Empresarios/as	127
Apéndice B. Metodología Grupo Focal "Una Reflexión de Género con las Mujeres"	128
Apéndice C. Derechos de Petición.....	134
Apéndice D. Flyer a Empresarios/as de Santander.....	137
Apéndice E. Infografía Requisitos para ser beneficiario/a de la ley 1257 de 2008.....	138
Apéndice F. Infografía Sello Equipares.....	139
Apéndice G. Modelo de Perfil Laboral para Mujeres Víctimas de VBG.....	140

Resumen

Título: Estrategia pedagógica y de sensibilización a empresarios y empresarias para la inclusión laboral de mujeres víctimas de Violencias Basadas en Género desarrollada junto a la Fundación Mujer y Futuro en el marco de la Ley 1257 de 2008*

Autoras: María Camila González Espinosa y Diana Katherine Gutiérrez Roa**

Palabras Clave: Violencias Basadas en Género, Víctimas, Inclusión Laboral, Sector Empresarial, Enfoque de Género.

Descripción: Las Violencias Basadas en Género se mantienen en la vida de las mujeres como una constante histórica que impacta en su autonomía económica, desarrollo individual, y, limita sus opciones para salir del ciclo de violencia. Por tanto, en el marco de la Ley 1257 de 2008 -como base legal para la garantía de una vida libre de violencias para las mujeres- y junto a la Fundación Mujer y Futuro, entidad feminista que contribuye al reconocimiento y empoderamiento de los derechos humanos de las mujeres con equidad y enfoque de género, se diseña una estrategia pedagógica que tiene como objetivo: Sensibilizar a empresarios y empresarias de Santander acerca de la inclusión laboral de mujeres víctimas de Violencias Basadas en Género de acuerdo a la Ley 1257 del 2008, para que así, las empresas adquieran interés en abrir la oferta laboral, así como, resaltar la difusión de la deducción tributaria a la cual pueden acceder dichas entidades tras formalizar la relación laboral contemplada en la Ley 1257. En consonancia, el presente se desarrolla en calidad de Practica Social dentro del proyecto de la Fundación titulado: “Derechos de las mujeres y equidad de género para la superación de los efectos de la pandemia COVID 19 en la vida de las mujeres y sus comunidades en el Nororiente Colombiano”.

*Trabajo de Grado

**Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Trabajo Social. Directora Jenny Carolina Rodríguez. Magíster en Ciencia Política.

Summary

Title: Pedagogical and awareness-raising strategy for businessmen and businesswomen for the labor inclusion of women victims of Gender-Based Violence developed beside with the Mujer y Futuro Foundation within the context of Law 1257 of 2008*

Authors: María Camila González Espinosa and Diana Katherine Gutiérrez Roa**

Keywords: Gender-Based Violence, Victims, Labor Inclusion, Business Sector, Gender Perspective.

Description: Gender-Based Violence remains in the lives of women as a historical constant that impacts their economic autonomy, individual development, and limits their options to get out of the cycle of violence. Therefore, within the context of Law 1257 of 2008 -as a legal basis for guaranteeing a life free of violence for women- and beside with the Mujer y Futuro Foundation, a feminist entity that contributes to the recognition and empowerment of human rights of women with equity and gender perspective, a pedagogical strategy is designed that has as its objective: To sensitize businessmen and businesswomen of Santander about the labor inclusion of women victims of Gender-Based Violence according to Law 1257 of 2008, so, that companies acquire interest in opening the labor opportunities; additionally, highlighting the promotion of the tax deduction to which these entities can access after formalizing the employment relationship contemplated in the Law. This is how the present is developed as a Social Practice within the Foundation's project entitled: "Women's rights and gender equity to overcome the effects of the COVID 19 pandemic on the lives of women and their communities in the Colombian Northeast.

*Degree Work

** Faculty of Human Sciences. School of Social Work. Director Jenny Carolina Rodríguez. Master in Politic Science.

Introducción

De acuerdo con diversos estudios y planteamientos en el marco de las políticas públicas de mujeres y equidad de géneros a nivel nacional y regional, se sostienen las diversas discriminaciones que viven las mujeres en su cotidianidad, que, entre otras cosas, profundizan la falta de acceso a opciones de vida que permitan su desarrollo personal y productivo dentro de la sociedad, lo cual, terminan agudizando en diversas violencias en razón del género. No obstante, en medio de este escenario, entidades como la *Fundación Mujer y Futuro (FMM)* con incidencia a la defensa y restauración de derechos de las mujeres, sobre todo de las más vulnerables, juegan un papel clave para generar impactos por la dignificación de sus vidas. Es así como, desde un ejercicio de concertación con la Fundación, se decide elaborar un trabajo activo para la intervención profesional a grupos de mujeres vulnerables, víctimas y sobrevivientes de violencias basadas en género (VBG) en Santander-Colombia.

De esta forma, tras un proceso de selección, el presente proyecto se aborda desde una línea estratégica de acción creada en la Fundación Mujer y Futuro, en sus siglas FMM, que se titula “Vida libre de violencias y construcción de paz” en el marco del proyecto “*Derechos de las mujeres y equidad de género para la superación de los efectos de la pandemia COVID 19 en la vida de las mujeres y sus comunidades en el Nororiente Colombiano*”, dentro del cual, se plantea el desafío de impactar sobre el sector empresarial y promover la disminución de las brechas de género con la integración laboral de estas mujeres vulneradas debido a los efectos de la violencia.

Por lo anterior, este proyecto asume el compromiso y objetivo basado en generar una estrategia de intervención profesional dirigida a empresarios/as, para que, por medio de ésta,

ESTRATEGIA DE INCLUSIÓN LABORAL VÍCTIMAS VBG: FMF

adquieran orientación y sensibilización acerca de los beneficios y contribuciones sociales que pueden recibir de la contratación laboral de mujeres víctimas de violencias basadas en género.

En consonancia, se plantea un compendio práctico académico que se compone por: en una primera parte, la ubicación institucional para referir los principios de la FMF y su trabajo con mujeres; el segundo apartado representa la contextualización del fenómeno de violencias basadas en género y su incidencia sobre la autonomía económica de mujeres víctimas; el tercer apartado se consolida en el plan de acción delimitado sobre este enfoque de género, teniendo entonces, objetivos, actividades y proceso metodológico; al que le sigue, el momento de ejecución de las actividades, las cuales, van desde la revisión bibliográfica a búsqueda de experiencias o estrategias documentadas en otros contextos sociales que se hayan interesado en hacer efectiva la contratación a mujeres víctimas de violencias basadas en género; además, se realiza un análisis de la mirada de empresarios y mujeres víctimas y retroalimentación con el equipo de FMF para tratar temas desde la Ley Nacional 1257/2008. Finalmente, y para el cumplimiento de todos los objetivos descritos, se entrega un documento que materializa una metodología de intervención profesional para la sensibilización empresarial acerca de este fenómeno y los beneficios de contribuir a la dignificación de vida de las mujeres víctimas por medio de un contrato laboral.

1. Caracterización de la Institución

La Fundación Mujer y Futuro (FMF) nace en el año 1989 en Bucaramanga-Santander, producto de la unión de un grupo de mujeres profesionales de diversas disciplinas que, debido a la identificación de condiciones de vida injustas y de exclusión social a las que se veían enfrentadas en su día a día, así como, la alta discriminación por género en el departamento, decidieron en forma proactiva, incidir en la vida de las mujeres del Nororiente Colombiano.

En ese sentido, se fundó la Fundación como Organización No Gubernamental (ONG) para contribuir a la realidad de las mujeres valorando el contexto y subjetividad individual de cada una, para así, como entidad -teniendo en cuenta tales aspectos-, lograr actuar de forma autónoma y aportar en sus procesos de cambio y dignificación, como una intervención independiente de partidos, militancias políticas, sindicales o religiosas (Fundación Mujer y Futuro, 2022a).

Figura 1.

Logo institucional FMF



Nota: Tomado de *Quiénes Somos*, Fundación Mujer y Futuro (FMF), 2022a, Página Web.

ESTRATEGIA DE INCLUSIÓN LABORAL VÍCTIMAS VBG: FMF

Desde entonces, la Fundación con principios feministas ha crecido y desarrolla acciones de carácter individual, comunitario y social con mujeres, principalmente en el departamento de Santander, además, desempeña labores de formación, asesoría jurídica, psicología e investigación, con el fin de “(...)contribuir en la construcción de nuevas identidades femeninas y masculinas desde una perspectiva de género para favorecer relaciones equitativas entre los géneros y fomentar la participación y el empoderamiento de las mujeres. De tal forma, la institución reconoce que al involucrarse en la vida de las mujeres espera cooperar en sus procesos de cambio, pero también, influir en la localidad aportando en las políticas públicas orientadas a la equidad de género (FMF, 2022b).

Así, la entidad se identifica como una “organización flexible con capacidad para intervenir en procesos de acompañamiento a organismos gubernamentales o de la cooperación internacional que agencia proyectos y programas de beneficio para las comunidades en las cuales las mujeres son el eje central de la intervención social (FMF, 2022a). Adicionalmente, se consolida como “(...) integrante del movimiento de mujeres en el país, (...) participa en la Red Nacional de Mujeres, la Ruta Pacífica de las Mujeres y la Red Colombiana por los Derechos Sexuales y Reproductivos.”, asimismo, “en Bucaramanga ha dinamizado los procesos de articulación de grupos de mujeres en Santander, mediante la conformación de la Red Metropolitana de Mujeres” FMF (2022a).

Finalmente, la FMF hoy cuenta con una sede ubicada en Calle 21 # 26-21 del Barrio San Francisco en Bucaramanga-Santander; además cuenta con canales de información pública como sus números de teléfono 6341589 o 3105765181, así como, su correo electrónico direccion@mujeryfuturo.org, además de sus redes sociales como Instagram, Twitter y Facebook.

1.1 Identidad Organizacional

ESTRATEGIA DE INCLUSIÓN LABORAL VÍCTIMAS VBG: FMF

Al revisar los parámetros que conforman la esencia y fines de la entidad, se presenta la perspectiva de la Fundación Mujer y Futuro a través de su misión, visión, principios y las líneas estratégicas en la cuales desarrollan todo su trabajo de intervención, tal como se ve a continuación:

1.1.1 Misión

“La Fundación Mujer y Futuro es una organización feminista que trabaja por la transformación de la vida de las mujeres desde el ejercicio de sus derechos. Desarrolla su acción principalmente con mujeres víctimas y vulnerables, en distintas etapas de su ciclo vital y en los ámbitos personal, económico, comunitario y político. Para ello, propicia relaciones con equidad de género e igualdad, propone estrategias para disminuir las violencias hacia las mujeres, propende por una sexualidad placentera, segura y autónoma, promueve la participación de las mujeres en sus distintas áreas de acción y fortalece la articulación con los actores con quienes se relaciona” (FMF, 2022a).

1.1.2 Visión

“En 2024, la Fundación Mujer y Futuro es una organización fortalecida política y administrativamente, consolidada ante sus aliados estratégicos y destinatarias, desde la creación de metodologías innovadoras integrales, el afianzamiento de su identidad corporativa y la apertura a nuevos escenarios de acción” (FMF, 2020a).

1.1.3 Principios

ESTRATEGIA DE INCLUSIÓN LABORAL VÍCTIMAS VBG: FMF

Por medio de la siguiente figura se exponen los siete principios que direccionan la identidad e intervención social de la Fundación:

Figura 2.

Principios institucionales FMF



Nota: Tomado de *Quiénes Somos*, Fundación Mujer y Futuro (FMF), 2022a, Página Web.

1.1.4 Líneas estratégicas

La Fundación divide sus líneas de trabajo en cinco (5) campos de acción con enfoque de género, así, por medio de la siguiente tabla se explica de mejor manera:

Tabla 1

Líneas estratégicas FMF

Líneas Estratégicas Institucionales	
Vida libre de violencias y construcción de paz	Se basa en contribuir en la disminución de las violencias contra las mujeres y sus efectos, a partir de acciones para la transformación cultural mediante procesos formativos, acompañamiento, asesoría, atención terapéutica, así como, de acciones de visibilización, divulgación, organización, movilización e incidencia política.
Derechos sexuales y reproductivos	Constituyen un pilar fundamental en el pensamiento y la acción de FMF, relevantes para el ejercicio autónomo de la sexualidad de las mujeres, el cuidado de la salud y del propio cuerpo, el autoconocimiento, el placer y el erotismo que humaniza y libera en cada etapa del ciclo vital.

ESTRATEGIA DE INCLUSIÓN LABORAL VÍCTIMAS VBG: FMF

Participación social y ejercicio de la ciudadanía	La participación social, ciudadana y política en la agenda feminista es una meta sustentada en la identificación de innumerables obstáculos en la vida de las mujeres como sujeto político.
Economía feminista y redistribución de los cuidados	A partir de una visión de la economía feminista como corriente de pensamiento preocupada por visibilizar las dimensiones de género de la dinámica económica y sus implicaciones para la vida de las mujeres, la FMF ha asumido en su trabajo esta perspectiva, sustentada en la desigualdad estructural existente entre hombres y mujeres y en la no valoración de las labores del cuidado y su distribución inequitativa con efectos económicos y sociales principalmente para la vida de las mujeres a quienes se les ha subvalorado el trabajo realizado en sus hogares y su importancia para el funcionamiento de la sociedad.
Gestión y comunicación	Esta línea reemplaza a la antes conocida como diálogo y articulación y recoge en su interior tres componentes fundamentales y transversales a las demás líneas: comunicación e incidencia, sostenibilidad financiera y fortalecimiento institucional.

Nota: Datos tomados de *Líneas Estratégicas*, Fundación Mujer y Futuro (FMF), 2022c, Página Web.

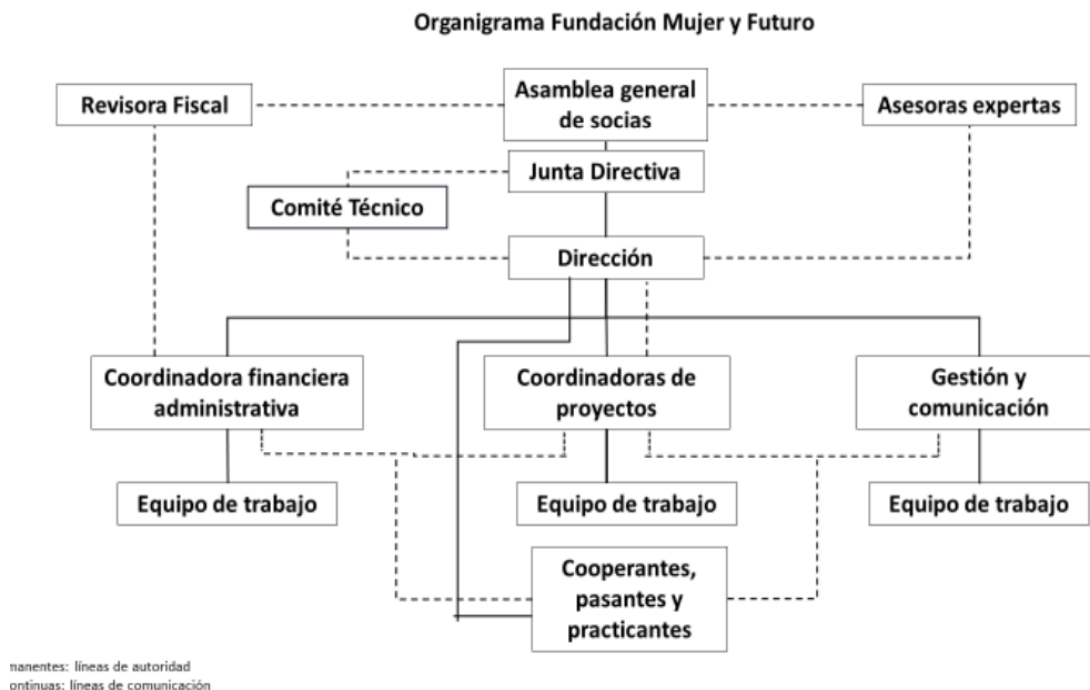
1.2 Organigrama

La FMF cuenta con un equipo transdisciplinar, que cuenta con profesionales de diversas áreas de las Ciencias Sociales y Humanidades, asimismo, se establece dentro de la entidad una estructura seccionada a través de cargos, posiciones y líneas de autoridad establecidas, tal como se ve a continuación:

Figura 3.

Organigrama FMF

ESTRATEGIA DE INCLUSIÓN LABORAL VÍCTIMAS VBG: FMF



Nota: Tomado de Plan Estratégico Institucional 2020-2024 “Por la transformación de la vida de las mujeres, desde el ejercicio de sus derechos” (p. 61), por FMF, 2022d.

Así pues, como principal autoridad se encuentra la Asamblea General de Socias que, guarda comunicación directa con la Revisora Fiscal y las Asesoras expertas, a lo que le sigue la Junta Directiva y Dirección, en donde, el canal de comunicación se establece por medio del Comité Técnico. En cuanto a cada área en la Fundación, se encuentra liderada por la Coordinadora financiera administrativa, la Coordinadora de proyectos y Gestión y comunicación, interrelacionadas entre sí, a su vez, cuentan con sus respectivos equipos de trabajo. Por último, en la base de la división organizacional se posicionan los Cooperantes, pasantes y practicantes.

En adición a lo expuesto, cabe aclarar que la posición de las estudiantes dentro de la institución, -y de acuerdo con el organigrama institucional-, se establece dentro de la categoría de *cooperantes, pasantes y practicantes*, por tanto, se cuenta con el seguimiento y autoridad directos del equipo de trabajo de la entidad, en este caso el equipo instaurado en la línea de “Derechos y Equidad de Género” que tiene a cargo, de acuerdo al marco del plan estratégico institucional, la

ESTRATEGIA DE INCLUSIÓN LABORAL VÍCTIMAS VBG: FMF

incorporación e intervención del proyecto “Derechos de las mujeres y equidad de género para la superación de la pandemia COVID 19 en la vida de las mujeres y sus comunidades” apoyado por Brot Für die Welt, el cual, se convierte en una apuesta que aporta a la superación de los efectos diferenciados de la pandemia en la vida de las mujeres desde los derechos y la equidad de género durante el 2021 al 2025 en el Nororiente Colombiano. La población a la que se dirige el proyecto son mujeres lideresas, mujeres víctimas y sobrevivientes, empresarios/as y funcionarios/as públicos, en donde se establecen una serie de 17 actividades que involucran la atención a mujeres víctimas y sobrevivientes de violaciones a sus derechos, formación y visibilización en derechos de las mujeres, equidad de género y violencias basadas en género, gestión de alianzas, diseño e implementación de estrategias y planes para el restablecimiento económico en las mujeres y realización de acciones de incidencia, seguimiento, monitoreo y evaluación a la garantía de los derechos de las mujeres en la región. Y el cual, es precisamente el proyecto que enmarca la acción de la presente práctica social.

De esta manera, se trabaja de forma articulada a la FMF, entidad que, tras 33 años de trayectoria social y profesional por medio de acciones históricas de liderazgo en la organización y movilización social por las mujeres, además de un ejercicio de atención jurídica, ha llevado a que más de 13.000 mujeres se hayan beneficiado en la protección y restitución de sus derechos humanos, con cambios a través de la equidad de género, vida libre de violencias, salud sexual y reproductiva, participación y seguridad alimentaria; además, de ser precursora en la defensa de los derechos de las trabajadoras del hogar, contar con un modelo de atención integral a hombres que ejercen violencia y mujeres víctimas, así como, una participación e incidencia en las políticas públicas de mujer y género en Santander y Bucaramanga (FMF, 2022a).

2. Contextualización de la Problemática Objeto de la Intervención

Actualmente las mujeres son sujeto de discriminación social y violencia pese a los avances normativos y su traducción en políticas públicas y acciones gubernamentales orientadas a la garantía y protección de sus derechos. Como efecto de esta situación aún existe negligencia, falta de conocimiento e iniciativas articuladas para contrarrestar este fenómeno. Así pues, las mujeres se ven envueltas en inequidades desde las diferentes dimensiones de su cotidianidad, y, el ámbito laboral no escapa de esta situación.

El panorama se vuelve más crítico producto del pensamiento patriarcal que refuerza la violencia como un juego del poder y de preservación de la dominación, en donde su esencia más clara es mantener una posición desigual, ejerciendo control y sumisión sobre las mujeres reforzando así patrones culturales, sociales, políticos y económicos que la “validan”.

Según cifras, a nivel Nacional las violencias basadas en género se presenta mayormente en contextos que suponen un entorno seguro como son la familia, las relaciones de pareja y hacia las mujeres, así, de acuerdo con el Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses (2021), se registraron 40.058 casos de violencia intrafamiliar en mujeres del total de 51.610 casos, donde se presentó una dinámica en aumento del 9.40% con respecto al año anterior; por lo que se refiere al principal agresor, se alude a la pareja o expareja con 29.609 casos. A su vez, la violencia sexual, mostró 18.726 casos en mujeres de 21.436 con los exámenes medico legales por presunto delito sexual y un aumento del 18.79% con respecto al 2020. Con lo que refiere a Santander, este se ubicó en la tasa de casos con un total de 173.7 hasta 219. 5 casos por notificación de violencia de género e intrafamiliar por cada 100.000 habitantes (Instituto Nacional de Salud, 2021).

ESTRATEGIA DE INCLUSIÓN LABORAL VÍCTIMAS VBG: FMF

En relación con el tipo de violencia, se manifestó principalmente en un 50.7% violencia física, a lo que le sigue la violencia sexual con un 23.8% y violencia psicológica en un 8.7%, a través del Sistema de Vigilancia en Salud Pública (Instituto Nacional de Salud, 2021) , asimismo, la violencia económica registró un 31.1% en mujeres frente al 25.2% en hombres y la violencia patrimonial 4.4% en mujeres y hombres 2.2% (MINSALUD y Profamilia , 2015); finalmente en la categoría de feminicidios ocurrieron un total de 622 en el año 2021 según el Observatorio Feminicidios Colombia, 12 de estos ocurridos en Santander.

Por otro lado, de acuerdo con la Cuenta Satélite de Economía del Cuidado (CSEC) (DANE, 2020) del 2016 al 2019 con la distribución de la población en edad de laborar (PET) que se constituye por personas de 12 años y más en zonas urbanas y 10 años y más en las zonas rurales; representó en las mujeres 28.728 millones de horas anuales por el Trabajo Doméstico y de Cuidado no Remunerado (TDCNR), el cual agrupa funciones como suministro de alimentos, mantenimiento del vestuario, limpieza y mantenimiento del hogar, compras y administración del hogar, cuidado y apoyo de personas y voluntariado, además de 18.941 millones de horas dentro de la producción de Sistemas de Cuentas Nacionales (SCN) que corresponde al trabajo productivo remunerado, completando así un total de 47.669 millones de horas laboradas, en comparativa, los hombres dedicaron 7.829 millones de horas para trabajo doméstico y de cuidado, y, 32.147 millones de horas en labores remuneradas, siendo un total de 39. 976 millones de horas de trabajo.

Con lo anterior, las mujeres trabajaron 1.2 más veces que los hombres, ese total de horas laboradas por las mujeres se distribuyeron en un 60.3% al ámbito doméstico y de cuidado y 39.7% que correspondió a labores remuneradas en las cuentas nacionales, frente a los hombres que la mayoría del tiempo fue dedicado al trabajo compensado económicamente con un 80.4% y una participación en las labores domésticas y de cuidado con un porcentaje bajo del 19.6% (DANE,

ESTRATEGIA DE INCLUSIÓN LABORAL VÍCTIMAS VBG: FMF

2020). En ese sentido, se evidencia una falta de distribución equitativa de las labores domésticas y de cuidado.

De este modo, la sobrecarga del TDCNR en las mujeres es muy alta, donde mayoritariamente ellas terminan ocupando su tiempo en horas no remuneradas, lo que termina siendo, que el trabajo remunerado pase a un segundo plano para las mujeres. Entonces, las mujeres poseen menos horas para obtener entradas económicas y en consecuencia menos oportunidades para lograr su autonomía, ampliando cada vez más la brecha económica de género.

En razón de lo ya expuesto, en el año 2020 según la CEPAL (como se citó en Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer et al. 2021), las mujeres se vieron expuestas durante el confinamiento a raíz de la pandemia de COVID-19 al aumento de la sobrecarga laboral, o, imposibilitadas de seguir productivamente activas debido a la emergencia de desempeñarse en tareas de cuidado sobre el hogar. Así, en Latinoamérica, la tendencia de la tasa de desocupación de las mujeres fue mayor a la de los hombres; y, “(...) en particular se destacó el caso de Colombia, donde la tasa de desocupación femenina aumentó 8 puntos porcentuales entre el 2019 y 2020, siendo superada solo por Costa Rica con 10,5 puntos” Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer et al. (2021) (p. 4). En lo referente a Santander, la tasa de desempleo (TD), en las mujeres en el 2019 alcanzó un 11.9% con respecto al 7.8% de los hombres siendo la brecha del 4.1% (DANE, Gran Encuesta Integrada de Hogares GEIH 2019 como se citó en DANE et al., 2020).

En cuanto a la ocupación laboral, las mujeres entran en el mayor porcentaje de informalidad con un 60% del total nacional respecto al 59.3% en hombres, además, aún con nivel educativo técnico, profesional y tecnológico, superior o postgrado se mantienen porcentajes como 35.3%, 18.4% y 7.2% respectivamente y en hombres, 29.9% en las dos primeras categorías y 9.6% en postgrado, situaciones que incluyen en la vida de las mujeres la carencia de prestaciones sociales,

ESTRATEGIA DE INCLUSIÓN LABORAL VÍCTIMAS VBG: FMF

acceso a servicios de salud, pensión, licencias de maternidad o subsidios, al igual que, ingresos bajos y condiciones inseguras que a la larga generan afectaciones en sus vidas, (DANE, GEIH 2018 como se citó en DANE et al., 2020).

Cabe señalar, otro punto que afecta a las mujeres, la economía, y más precisamente las entradas económicas, así pues, de acuerdo al DANE, GEIH (2018) (como se citó en DANE et al., 2020), el porcentaje de mujeres de 15 años en adelante sin ingresos propios representó el 27.5% del total nacional, donde el 10.2% fue en hombres, generó una brecha del 17.3%, cuestión que “además de ser un indicativo de pobreza, también lo es de autonomía económica, de esta manera, gozar de un mayor nivel de autonomía económica permite tener opciones de salida ante situaciones de violencia, por lo que se relaciona también con una mayor autonomía física” DANE et al., (2020) (p. 42). De acuerdo con la misma encuesta, Santander presentó un total del 29.4% de mujeres sin ingresos y hombres 10.0% superando así, la brecha nacional con un 19.4%.

Por último, se expone el índice de feminidad de la pobreza con año del 2018, el cual, representa el número de mujeres en pobreza con respecto a cada 100 hombres en hogares pobres, el total nacional es de 118 superando en un 18% a los hombres pobres, en donde Santander no queda atrás con 111 mujeres por cada 100 hombres (DANE, Gran Encuesta Integrada de Hogares GEIH, 2018 como se citó en DANE et al., 2020).

Con lo ya expuesto anteriormente, se comprende que, el reconocimiento económico legal es un medio fundamental para generar la capacidad de suplir necesidades, autonomía y empoderamiento personal, entonces, es clave que se implementen acciones que velen por promover y abrir espacios de empleabilidad justos, libres del estigma y que estimulen el desarrollo y autonomía de mujeres víctimas de violencias basadas en género. Dicha finalidad se contempla en la parte normativa con la Ley 1257 de 2008 "Por la cual se dictan normas de sensibilización,

ESTRATEGIA DE INCLUSIÓN LABORAL VÍCTIMAS VBG: FMF

prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres" en su Artículo 23, donde se dispone un incentivo de deducción tributaria a empleadores que contraten mujeres víctimas de violencias basadas en género. Sin embargo, pese a la vigencia de dicha iniciativa, al pasar de los años no se encuentran grandes avances a nivel gubernamental y proyectos de las organizaciones no gubernamentales y civiles orientadas a este propósito.

3. Marco Referencial

A continuación, se expone de manera descriptiva la selección de referencias bibliográficas compiladas para definir la fundamentación teórica, enfoque de intervención, así como, los tratados internacionales y lineamientos normativos que tienen competencia dentro del fenómeno social del presente trabajo.

3.1 Referente Teórico-Conceptual

Históricamente se han establecido e incluso validado diferencias entre los hombres y las mujeres que han conllevado a múltiples discriminaciones y violencias en razón del género. Ello, se ha producido -entre otros aspectos- en el marco de la construcción social y cultural que se ha hecho de lo masculino y femenino teniendo como base asimetrías de carácter sexual-biológico. Lo cual, ha generado que, particularmente las mujeres en mayor medida sean afectadas por violencias en razón del género, y que, a partir de allí se validen relaciones de poder.

Así pues, se devela un problema histórico que rechaza el trato equitativo, vulnera la existencia de una justicia real y somete en últimas a un grupo social bajo la dominación patriarcal y la exclusión (Beltrán et al., 2008).

Dichos espacios de desigualdad, opresión y “naturaleza” en las relaciones e interacciones de los hombres y las mujeres, son expuestas por parte de Kate Millet (1970) desde su teoría a partir de lo que llamó la “Política Sexual”, lo que significa que, a través de la diferencia de las características -sexuales/biológicas se establece el dominio de un grupo sobre otro, esta dominación y subordinación en las relaciones sociales se encuentran condicionadas por un modelo de sistema universal profundamente interiorizado por la cultura de la sociedad, de todas las civilizaciones históricas y fuertemente colonizador, llamado *patriarcado*.

ESTRATEGIA DE INCLUSIÓN LABORAL VÍCTIMAS VBG: FMF

Es así como, el patriarcado se integra a nivel estructural, donde dictamina que, -el macho es quien debe dominar a la hembra-, y, se convierte en una constante social que determina la sociedad en todas las formas políticas, sociales y económicas con una gran diversidad tanto histórica como geográfica. Asimismo, para el respaldo de este modelo o política globalizadora que analiza Millet (1970), se establece por medio de las relaciones de poder a través del “consenso” y/o imposición de la violencia.

Para empezar, a diferencia de la imposición, el falso consenso constituye el condicionamiento a determinada ideología, que se aprueba mediante la socialización de ambos sexos según normas del patriarcado mediante tres grandes categorías, a su vez dependientes entre sí. Por un lado, Millet (1970) señala el temperamento que corresponde a un componente psicológico, derivado de estereotipos característicos de la diferencia sexual, que enmarcan las necesidades y valores del grupo dominante y se formulan por cada miembro en función de la apreciación de sí mismo y la conveniencia de exigir al subordinado, en este caso la agresividad del “macho” y la pasividad de la “hembra”.

A lo que le sigue, desde el componente sociológico, en donde se desarrolla el papel sexual, que agrupa un código de conducta, gestos y actitudes, siendo así, a la mujer se le asigna al servicio doméstico y el cuidado, mientras que al hombre se le abren infinitas posibilidades a realizarse según sus intereses y ambición, así, Millet (1970) expone que la mujer cumple con un papel biologista que detiene su progreso en la actividad humana, esto último dejado preferiblemente al hombre. Con respecto al último componente, lo político, el cual, las personas que gozan de la posición superior llevan un papel representativo a raíz del desarrollo de un temperamento dominante.

ESTRATEGIA DE INCLUSIÓN LABORAL VÍCTIMAS VBG: FMF

Es así como, el patriarcado constituye la forma política en la que se encuentra sometida la mayoría de la población, por un lado, las mujeres y por otro siendo la representación del modelo de propiedad y los intereses tradicionales.

A lo anterior, se enmarcan las formas de representación del patriarcado para subsistir en la estratificación social y puede opacar la situación que tienen las mujeres. Es así, como dentro de las clases sociales privilegiadas los conceptos de amor romántico y amor cortés cobran relevancia, debido a la atribución de las mujeres como seres virtuosos irreales para encarnar una “vida ejemplar” y ser instrumentos de manipulación emocional para mantener la posición sexual solo dentro de los mismos, encubriendo el papel femenino mandado a desempeñar y la dependencia económica a la que se le obliga (Millet, 1970).

Adicionalmente, se instituye un antagonismo sobre la diferencia entre papeles sociales y características que poseen las mujeres, para desencadenar, la enemistad entre ambos sexos y tomar como un privilegio ese contraste, tal como sucede cuando se menciona ser una profesional y una ama de casa, “las virtudes”, la belleza y la edad (solo por mencionar algunas).

Otra forma de subyugación y supremacía entre sexos que ha preponderado, (Millet, 1970) se analiza en la existencia de una dominación económica, pues, si bien antes las mujeres no figuraban en la ley como “personas” civiles, cuestión que las llevaba a no recibir sueldo o tener bienes propios, la cuestión radica actualmente en: la retribución económica, realizar labores del hogar y el cuidado que no se consideran trabajo, no es remunerado y suponen otra carga que ni las guarderías e instituciones pueden liberar, además, posiciones económicas de dependencia, brechas salariales con un mismo puesto de trabajo y nivel educacional, empleos a los cuales aspirar, que, en su mayoría son mal remunerados, y, ser consideradas una mano de obra de reserva en tiempos de guerra y expansión económica.

ESTRATEGIA DE INCLUSIÓN LABORAL VÍCTIMAS VBG: FMF

Incluso, dentro de los desafíos sociales para superar los efectos del sistema patriarcal sobre las mujeres, Millet, (1970) expone que tener la autonomía económica es un verdadero reto porque sectores como la tecnología y la producción no son espacios de participación directa de las mujeres, problemática casi sistémica de una ignorancia impuesta por el patriarcado y que llega hasta una diferencia cualitativa entre la enseñanza que reciben ambos sexos no sólo al comienzo de su socialización, sino inclusive en la etapa avanzada de la educación superior. Así pues, la socialización del patriarcado por un falso consenso es preciso, ya que la aceptación de los valores es firme y posee una trayectoria histórica y universal.

Para finalizar con la imposición de la violencia, en el análisis histórico entonces que plantea Millet (1970), se encarna principalmente como una medida de excepcionalidad y una herramienta de intimidación constante, en donde la violencia, es percibida en un componente colectivo al hombre como único ser psicológico y técnicamente preparado para ejercer el acto brutal y la mujer por medio de la socialización constante ante un acto de este tipo debe ser física y emocionalmente indefensa.

Otro medio de materialización de este sistema de poder es de carácter sexual con la violación (Millet, 1970), por la cual, se contempla -tradicionalmente como una ofensa de hombre a hombre en la profanación de la mujer de otro-, la agresividad, el desprecio y el deseo de destruir la personalidad ajena se manifiestan como ejemplo claro de la Política Sexual, además de la relación de crueldad con sexualidad, pecado y poder enmarcadas en las fantasías sexuales del psicoanálisis, la pornografía y la ambivalencia de las reacciones frente a estos actos en indignación pero también con efervescencia placentera.

En adición a lo ya expuesto, los aspectos antropológicos aciertan en manifestar el beneficio político de las convicciones patriarcales (Millet, 1970), de atribuir como norma humana al hombre

ESTRATEGIA DE INCLUSIÓN LABORAL VÍCTIMAS VBG: FMF

y que la mujer es el otro, un extraño. Por tanto, el concepto de ser mujer queda convertido en una carga, que se le atribuye el estigma del sexo de tipo pecaminoso, sucio y debilitante como una maldad omnipresente que posee y trae consigo calamidades a la que le cabe una humillación justa ante la sociedad, con un ejemplo: el pecado original.

Por lo anterior señalado, se comprende pues que el sistema de dominación patriarcal -que denuncia el feminismo- es razón por la cual la violencia se refuerza y subsiste: es porque la desigualdad sexual se mantiene y obliga -en la mujer- a subyugarse a una relación de poder. En definitiva, desde esta teoría se pone en evidencia los riesgos de las mujeres, la magnitud del fenómeno de la violencia en la vida individual y su repercusión para la vida social. Por tanto, las mujeres, sujetos de vulnerabilidad y amenazas para alcanzar un desarrollo social integral pleno, deben reconectar con un trabajo colectivo que implica el estudio de género, y, de reconstrucción sobre la ideología social normalizada y legitimada, para identificar lo que es “natural” o una “construcción cultural.”

Es preciso aclarar, que el sistema de dominación patriarcal se expresa a través del género, dicha categoría analítica Fernández (2010) “permite comprender las asignaciones, expectativas y relaciones socioculturales que se construyen simbólicamente con respecto a las diferencias sexuales como: las actividades y creaciones de las personas, el hacer en el mundo, la intelectualidad y la afectividad, el lenguaje, concepciones, valores, el imaginario, las fantasías, los deseos, la identidad, la autopercepción corporal y subjetiva, el sentido de mismidad, los bienes materiales y simbólicos, los recursos vitales, el poder, la capacidad para vivir, posición social, estatus, oportunidades, el sentido de la vida y los límites propios” (p. 80). Por ello se incluye la perspectiva de género, ya que, se plantea visibilizar las cuestiones, imposiciones y brechas que imposibilitan las posibilidades de desarrollo, justicia e igualdad entre los géneros.

ESTRATEGIA DE INCLUSIÓN LABORAL VÍCTIMAS VBG: FMF

En materia, la perspectiva de género se configura a raíz de la teoría de género y se inscribe en el paradigma teórico-histórico, con una visión crítica, analítica, política y alternativa creada desde el feminismo, en la cual una de las finalidades es contribuir a la construcción subjetiva y cultural a partir de la resignificación histórica, la sociedad, la cultura y la política, reconociendo que la dominación produce la opresión de género e imposibilita la construcción de una humanidad diversa y democrática.

Al igual, dicha perspectiva permite analizar y comprender las características de las mujeres y hombres, junto a los medios vitales, las relaciones sociales que se dan entre ambos, así como los conflictos institucionales y cotidianos, el acceso a los recursos, la capacidad de acción con que cuentan y así establecer correlaciones entre las oportunidades de vida los tipos de sociedad, las épocas históricas, la diversidad cultural y los modelos de desarrollo en que viven, (Lagarde, 1996). Es necesario destacar la contribución de la perspectiva de género a la conceptualización de la violencia, en este caso, las *violencias basadas en género*, por lo cual refiere a:

“Cualquier acción o conducta, basada en el género y agravada por la discriminación proveniente de la coexistencia de diversas identidades (clase, identidad sexual, edad, pertenencia étnica, entre otras), que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a una persona, tanto en el ámbito público como en el privado. Se trata de aquella violencia que ocurre en un contexto de discriminación sistemática y contra aquellos que confrontan el sistema de género... al margen de su sexo, que no se refiere a casos aislados, esporádicos o episódicos de violencia, sino que están referidos al sistema de género imperante, que remite a una situación estructural y a un fenómeno social y cultural enraizado en las costumbres y mentalidades de todas las sociedades y que se apoya en concepciones referentes a la inferioridad y subordinación”, (MIMP, 2016, p. 23).

ESTRATEGIA DE INCLUSIÓN LABORAL VÍCTIMAS VBG: FMF

Así pues, estas violencias en razón del género que se pueden presentar en cualquier ámbito de la vida cotidiana de las mujeres, se pueden clasificar en: *a) violencia psicológica*, que implica la acción u omisión encaminada a degradar o controlar las acciones, comportamientos, creencias y decisiones de las otras personas ocasionando un perjuicio en la salud psicológica, la autodeterminación o el desarrollo personal; *b) violencia física*, aquel daño o provocación de riesgo que genere un deterioro corporal; *c) violencia sexual*, actos que obliguen a una persona a mantener contacto físico o verbal sexualizado, donde, se limita o anula su voluntad personal; *d) violencia económica*, como coerción o abuso en materia de finanzas, recompensas o castigos monetarios y *e) violencia patrimonial*, que involucra cualquier pérdida, transformación, destrucción, retención o distracción de objetos, bienes, valores, derechos o económicos personales destinados a satisfacer las necesidades propias de la persona, (Ley 1257 de 2008).

Por lo anterior, el *feminismo*, toma un papel clave, en tanto, concede una ruta histórica y estructural a las violencias basadas en género, así como, establece un juicio y posicionamiento claro por la defensa de las mujeres, sus derechos, en medio de un plano de opresión de género, limitantes para su emancipación como individuos autónomos y empoderadas en todas sus ramas de la vida, sea privada o pública (Beltrán et al., 2008).

Ahora bien, para efectos de este trabajo se toma como paradigma la perspectiva del *feminismo interseccional*, ya que, de forma complementaria, desde la interseccionalidad se logra poner de manifiesto las herramientas de análisis sobre las múltiples discriminaciones que experimentan las mujeres sin importar su ámbito de desarrollo, permitiendo así, que desde su postura se elaboren acciones integrales que no se olviden de las diferencias individuales sobre las mujeres víctimas de la subyugación y violencias en el desenvolvimiento de cotidianidad.

ESTRATEGIA DE INCLUSIÓN LABORAL VÍCTIMAS VBG: FMF

En este sentido, “como paradigma teórico, la interseccionalidad nos permite entender situaciones de opresión, de privilegio y de derechos humanos en todas partes del mundo. Nos ayuda a construir planteamientos en favor de una igualdad sustantiva a partir de historias de mujeres o de estudios de casos de colectividades (mujeres que hablan o escriben desde la experiencia de sus identidades específicas y la intersección de estas), mediante la aplicación de sus lineamientos teóricos y de sus amplios principios. Ello nos permite ver que el reclamo de las mujeres a favor de la igualdad de derechos no es la expresión egoísta de cierto sector que sólo busca promover sus propios intereses, sino que es fundamental para que los derechos humanos plenos, como promesa, pasen a ser una realidad para todos” (Asociación para los Derechos de la Mujer y el Desarrollo AWID, 2009, p. 3).

Así bien, este paradigma abre el análisis de factores que inciden en la vida de las mujeres y afectan la posibilidad de vivir una vida libre de violencias, no obstante, sin generalizar, este paradigma procura valorar las experiencias únicas de opresión o de privilegio que puede existir en cada una de las mujeres, tomando en cuenta que, cada hecho depende de la forma en que viven y los sectores de la vida pública y privada a los que hacen parte; así, las personas pueden “experimentar opresiones y privilegios de manera simultánea” (AWID, 2009, p. 2), además, comprende que las mujeres pueden ser sujetos vulnerados en diferentes espacios en los que pueden experimentar algún tipo de violencia y discriminación de género. De esta manera, la interseccionalidad abarca que, independientemente de la posición que ocupe una mujer en el trabajo, en su familia, o las relaciones sociales, entre otros, cada ámbito puede revelar una victimización o privilegio sobre la garantía de sus derechos humanos (AWID, 2009).

Siendo así se plantea, junto al enfoque de derechos, aportar en la búsqueda de la creación de acciones en donde los derechos humanos son los medios para garantizar a las personas, en este

ESTRATEGIA DE INCLUSIÓN LABORAL VÍCTIMAS VBG: FMF

caso las mujeres, el acceso, las capacidades y el ejercicio de la igualdad, la libertad y el bienestar, además, la satisfacción de las necesidades materiales y subjetivas de todas ellas y colectividades, sin excepción alguna, para constituir una obligación jurídica y social (Güendel, 2000) y (Güendel, et al., 2004). Y, principalmente en la satisfacción de la necesidad laboral de las mujeres vulnerables, víctimas y sobrevivientes de las violencias basadas en género mediante la inclusión laboral en condiciones dignas, a través de un *trabajo decente*, que les permita acceder a la oportunidad de una labor productiva que represente un ingreso justo y alineado a las aspiraciones personales, en igualdad y trato, a su vez que, se garantice la seguridad y protección social; de esta manera, satisfacer las necesidades básicas para su desarrollo personal, integración social, la representación y el diálogo en decisiones que pueden afectar sus vidas (OIT, s.f).

Por lo ya expuesto, se concluye que la elaboración de este proyecto se sustenta desde la postura feminista bajo la interseccionalidad y la perspectiva de género con enfoque de autonomía económica, los cuales contribuyen a la elaboración de un proceso de práctica en Trabajo Social enfatizado en la población de las mujeres sin olvidar sus raíces históricas, margen de violencias y el contexto político y realidad dinámica para el acceso y garantías de autonomía económica que se afronta desde el lugar de ejecución: Colombia-Santander.

3.2 Marco Normativo

A continuación, se desarrolla la base normativa en el ámbito internacional, nacional y local con relación directa al enfoque de mujeres, por la equidad laboral y de derechos a víctimas de VBG, por tanto, a partir de la siguiente tabla se exponen los lineamientos legales, que, tienen influencia y justifican los fines del presente proyecto en pro de las mujeres y la dignificación de sus derechos, tal como se ve de la siguiente forma:

Tabla 2.*Lineamientos legales en relación a derechos de la mujer y el trabajo*

Tipo de documento	Año de Emisión	Aspecto que se regula	Descripción
Declaración Universal de los Derechos Humanos	1948	Derechos Universales de todos los seres humanos como ideal común de derechos y libertades	Resalta el Art. 2 toda persona tiene acceso a los derechos y libertades sin importar la raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole (Organización de las Naciones Unidas, 1948).
Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres (CEDAW)	1979	Discriminación contra la mujer	Se menciona la discriminación en todas sus formas contra la mujer viola los principios de igualdad de derechos y el respeto por la dignidad humana que impide su participación a nivel político, social, económico y cultural en las mismas condiciones que el hombre, constituyendo un obstáculo para el desarrollo de las posibilidades de la mujer dentro de la sociedad (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1979).
Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer	1993	Violencia contra las mujeres	Se expone que la violencia contra las mujeres es una violación a los derechos humanos y las libertades fundamentales de las mujeres que impide el ejercicio de los mismos, así como la manifestación histórica de las relaciones de poder desiguales entre hombres y mujeres, constituyen uno de los mecanismos sociales que fuerza a la mujer a una situación de subordinación y la existencia de grupos de mujeres particularmente vulnerables a la misma. Además de aportar la definición de la violencia contra la mujer con su tipología como física, sexual y psicológica en los diferentes ámbitos privados y públicos y exigir a todos los Estados a establecer medidas que eliminen la violencia

			contra las mujeres (Organización de las Naciones Unidas, 1994).
Declaración y Plataforma de Beijing (Cuarta conferencia mundial sobre la mujer)	1995	Perspectiva de Género en Políticas y Programas	Por medio de la cual se establecen los objetivos de igualdad, desarrollo y paz para las mujeres, la potenciación del papel de la mujer y su independencia económica y la inclusión de una perspectiva de género en políticas y programas que ejecuten los Estados (Organización de las Naciones Unidas, 1996).
Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Convención de Belem do Para)	1994	Violencia contra las mujeres en los Estados Americanos	Adopta lo establecido en la Declaración contra la Eliminación de la Violencia contra la mujer a nivel Interamericano, se resalta en esta convención que “la violencia trasciende todos los sectores de la sociedad sin importar clase, grupo étnico, nivel de ingresos, nivel educacional, edad o religión”, al igual que se menciona en el Art. 6 -el derecho a toda mujer a vivir una vida libre de violencia- y en adoptar los Estados parte políticas, planes y programas para prevenir, sancionar y erradicar toda forma de violencia contra las mujeres (Organización de los Estados Americanos, 1994).
Constitución Política de Colombia	1991	Derechos de los Colombianos	Resalta el Art. 13. “Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, 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”, y el Art. 43. “Las mujeres y los hombres tienen iguales derechos y oportunidades, la mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación”.
Ley 51	1981	Adopción de la CEDAW	Se aprueba la Convención para eliminar todas las formas de discriminación contra la mujer de las Naciones Unidas.
Ley 82	1993	Mujeres Cabeza de Familia	Corresponde a una serie de normas para apoyar a las mujeres cabeza de familia en cuanto al fortalecimiento de

ESTRATEGIA DE INCLUSIÓN LABORAL VÍCTIMAS VBG: FMF

			<p>sus derechos económicos, sociales y culturales en materia educativa, desarrollo empresarial, organizaciones sociales de mujeres para acceso a vivienda y apoyo crediticio, además de incentivos, según el Art. 10, al sector privado que promoció o desarrolle programas de salud, educación, vivienda, seguridad social, crédito y empleo.</p>
Ley 248	1995	Adopción de la Convención Belem Do Para	Se acoge a la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer.
Ley 731	2002	Equidad en las Mujeres Rurales	Con la cual se propone mejorar la calidad de vida de las mujeres rurales priorizando las de bajos recursos y medidas específicas para acelerar la equidad entre el hombre y la mujer rural, que incluyen, entre otras, la eliminación de obstáculos, divulgación y capacitación de fondos y planes que las favorezcan, creación de cupos y líneas de crédito, acceso al fondo agropecuario de garantías, creación del fondo para el fomento de las mujeres rurales FOMMUR y la igualdad de remuneración para trabajo en el sector rural.
Ley 823	2003	Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres	Establece un marco institucional, políticas y acciones con criterios de género para garantizar la equidad y la igualdad de oportunidades de las mujeres, tanto en los ámbitos público y privado y en especial el Art. 5 con "la incorporación de mujeres al empleo en sectores económicos como agropecuario, transporte, minas y energía, intermediación financiera, servicios públicos, construcción, ciencia, tecnología e innovación mediante la sensibilización, la capacitación y el reconocimiento de incentivos a los empresarios del sector".
Ley 1257	2008	Violencia contra las Mujeres	Establece medidas para sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, de las que se incluyen en la definición de violencia contra la mujer tipologías de violencia como económico y patrimonial, principios, derechos de las mujeres y las

			<p>victimas, medidas educativas, medidas laborales que respectan al Art. 12 en el párrafo que obliga a empleadores y/o contratantes a "hacer efectivo el derecho a la igualdad salarial de las mujeres y tramitar las quejas de acoso sexual y de otras formas de violencia contra la mujer contempladas en esta ley", en la salud, deberes de la familia, obligaciones de la sociedad, medidas de protección, medidas de atención en especial el Art. 23 que señala a empleadores que ocupen mujeres víctimas "que estén obligados a presentar declaración de renta y complementarios, tienen derecho a deducir de la renta el 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el año o período gravable, desde que exista la relación laboral, y hasta por un período de tres años" y sanciones"</p>
Ley 1413	2010	Economía del Cuidado	<p>Hace inclusión de la economía del cuidado en el sistema de cuentas nacionales para medir la contribución de las mujeres al desarrollo económico y social del país, definiciones como economía del cuidado, trabajo de hogar no remunerado, encuesta de uso de tiempo y cuenta satélite y clasificación de actividades que se pueden incluir en trabajo de hogar.</p>
Ley 1496	2011	Igualdad Salarial	<p>Fija mecanismos para garantizar la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, en cuanto a definiciones que señalen cualquier forma de discriminación, factores de valoración salarial, el registro de perfil y asignación de cargos por sexo, funciones y remuneración, discriminando clase o tipo y forma contractual y modificaciones en el código sustantivo del trabajo.</p>
Ley 1542	2012	Violencia Intrafamiliar	<p>Se establece el carácter no querrelables y desistibles, no conciliable, la violencia intrafamiliar y la inasistencia alimentaria.</p>

ESTRATEGIA DE INCLUSIÓN LABORAL VÍCTIMAS VBG: FMF

			como delito no conciliable
Ley 1595	2012	Garantías Laborales para Trabajadoras y Trabajadores Domésticos	Aprueba el “Convenio sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, 2011 (número 189)”, adoptado en Ginebra" para regularizar la labor domestica con los derechos fundamentales en el trabajo para garantizar condiciones dignas.
Ley 1719	2014	Violencia Sexual	Serie de medidas para garantizar el acceso a la justicia de víctimas de violencia sexual en especial dentro de conflicto armado, al igual medidas de protección, la debida atención en salud y medidas de reparación.
Ley 1761	2015	Feminicidio	Se crea el delito de feminicidio como delito autónomo para garantizar la sanción de violencias contra las mujeres por motivos de género y discriminación.
Ley 1773	2016	Agresiones con Agentes Químicos	Esta es la ley de víctimas de ataques con agentes químicos, ácido y sustancias similares, donde tipifica el delito como autónomo, aumentan la sentencia y se quita beneficios a los agresores.
Decreto 4463	2011	Reconocimiento del trabajo de las mujeres, igualdad salarial y erradicación de discriminación y violencia contra las mujeres en el ámbito laboral a raíz del Art. 12 de la ley 1257 de 2008.	Define acciones para promover el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres, implementar mecanismos para hacer efectivo el derecho a la igualdad salarial y desarrollar campañas de erradicación de todo acto de discriminación, que incluye: el diseño de un Programa de Equidad laboral con Enfoque Diferencial y de Género para las Mujeres, el cual entre otros temas, tiene el objetivo de hacer difusión y sensibilización a los empresarios para la contratación de mujeres víctimas de violencia, garantía de la confidencialidad, directrices e inclusión de enfoque diferencial y de género en sus políticas y la implementación del Sello de Compromiso Social con las Mujeres que reconoce a las empresas garantes de la igualdad salarial y la equidad de género.

ESTRATEGIA DE INCLUSIÓN LABORAL VÍCTIMAS VBG: FMF

Decreto 2733	2012	Requisitos para hacer efectivo los beneficios por contratación de mujeres víctimas de violencia de género del Art. 23 de la ley 1257 de 2008	Amplia la descripción y requisitos de empleadores para acceder a la deducción de la declaración de impuesto sobre la renta y complementarios al 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados contemplado en el Art. 23 de la ley 1257 de 2008 por contratación de trabajadoras víctimas de violencia comprobada, se establecen definiciones como violencia comprobada, obligatoria confidencialidad de las situaciones de violencia y procedencia de la deducción.
Decreto 1930	2013	Política Pública Nacional de Equidad y Género	Con el cual se adopta la Política Pública Nacional de Equidad y Género, que se direcciona en seis ejes de acción, los cuales componen: Transformación Cultural y Construcción de Paz; Autonomía económica y acceso a activos; Participación en escenarios de poder y toma de decisiones; Salud y Derechos Sexuales y Reproductivos; Enfoque de Género en la Educación y el Plan para garantizar una vida libre de violencias, este último, con la finalidad de prevención y atención a mujeres víctimas (DNP, 2013).
Ordenanza 28	2010	Política Publica de Mujer y Equidad de Género en Santander	Por medio de la cual se adopta la Política Publica de Mujer y Equidad de Género en Santander para reconocer, garantizar y restituir los derechos de las mujeres santandereanas, al igual que promover acciones que creen condiciones de igualdad, no discriminación y autonomía de las mujeres que se agrupan en ocho ejes: Educación de Calidad para el reconocimiento de los derechos de las mujeres y la equidad de género; Autonomía económica e igualdad de género en la esfera laboral y del cuidado; Participación política para la representación, autonomía y empoderamiento de las mujeres; Santander libre de violencias contra las mujeres y las niñas; Derechos sexuales y reproductivos para la autonomía, la diversidad y el

			empoderamiento; Practicas comunicativas, culturales y deportivas para la equidad de género; Construcción de paz para la vida y la equidad de género y Territorios seguros y acceso a la propiedad para un hábitat con equidad de género (PIO, 2019)
Acuerdo 37	2021	Política Pública para las mujeres en Bucaramanga 2021-2031	Se adopta la Política Pública para el disfrute de ciudad, derecho a una vida libre de violencias e igualdad de oportunidades para las mujeres en Bucaramanga 2021-2031, que incluye ejes como el Bienestar Integral de las Mujeres, Fortalecimiento de la Autonomía Económica de las Mujeres, Habitación y disfrute de la Ciudad, Ciudad Libre de Violencias y Discriminación hacia las mujeres, Participación social, comunitaria y organizativa de las mujeres, Mujeres y construcción de Paz Territorial y el Fortalecimiento Institucional para el Bienestar de las Mujeres y la Igualdad de Géneros (Consejo Municipal de Bucaramanga, Acuerdo No 37 de 2021)

En definitiva la normativa dirigida a las mujeres con enfoque de género es un tema relativamente reciente frente al recorrido que ha tenido la lucha por la reivindicación de sus derechos y libertades, ya que, se data tan solo desde 1948 a las mujeres como seres de derechos en la discusión internacional de las Naciones Unidas, luego, es en 1979 cuando se declaran las diferentes formas de discriminación; en 1993 resignifican la violencia contra las mujeres como una violación a los derechos humanos y libertades, y, finalmente, se reconoce la perspectiva de género en políticas y programas como objetivo de los Estados solo hasta 1995.

Respecto a Colombia, la adopción de la Convención Internacional e Interamericana representó la base legal para las mujeres dentro del país a partir de 1981 con la CEDAW que tuvo como fin eliminar todas las formas de discriminación, posteriormente, en 1995 se visibilizó la violencia

ESTRATEGIA DE INCLUSIÓN LABORAL VÍCTIMAS VBG: FMF

contra la mujer con la Belem Do Para, y, solo hasta el nuevo siglo es que se contempla la equidad e igualdad entre hombres y mujeres de forma específica dentro de las leyes, tal como lo exhorta la Ley 1257 de 2008 donde se reglamentan medidas para atender la violencia contra la mujer.

Como conclusión, si bien se despliega un avance significativo dentro de la temática, también se comprende que las acciones de intervención para contrarrestar el fenómeno de la violencia en razón de género a las mujeres siguen siendo un tema en eclosión en materia jurídica y económica, más aún, cuando se habla de igualdad y equidad específicamente en el ámbito laboral. En ese sentido, pese a que ya se cuenta con una Política Pública Nacional de Equidad y Género, al revisar el área específica de inclusión laboral a mujeres víctimas de violencias basadas en género, se requieren de más soportes y herramientas normativas que permitan su integración como elemento estratégico dentro de dicha política, para que, de esta manera haya un impacto sobre las poblaciones de mujeres víctimas, pues, como se ha venido expresando, tales criterios no se materializan al revisar las líneas estratégicas dentro de cada eje de dichas políticas, sobre todo, a nivel local de Santander-Bucaramanga.

4. Objetivos

4.1 Objetivo General

Orientar el abordaje metodológico y pedagógico para la sensibilización a empresarios/as sobre la inclusión laboral de mujeres víctimas de violencia basadas en género de acuerdo a lo establecido en el marco de la Ley 1257 de 2008, por medio del diseño de una estrategia a ser implementada por la Fundación Mujer y Futuro.

4.2 Objetivos Específicos

4.2.1 Objetivo Específico 1

Identificar experiencias de inclusión laboral y marco jurídico en torno al reconocimiento y garantía de derechos laborales y económicos a mujeres víctimas de violencias basadas en género que se hayan implementado en otros países de habla hispana y a nivel nacional.

4.2.2 Objetivo Específico 2

Conocer la perspectiva que tienen mujeres líderes y víctimas junto a empresarios/as de Santander acerca de la inclusión laboral a mujeres víctimas de violencias basadas en género.

4.2.3 Objetivo Específico 3

Diseñar una estrategia de sensibilización e incentivación a contratación laboral de mujeres víctimas de violencias basadas en género la cual esté dirigida a representantes de empresas de Santander que sean focalizadas por la Fundación Mujer y Futuro.

5. Justificación

Las violencias basadas en género producen secuelas en las mujeres víctimas, ya sea a nivel psicológico, emocional, físico y económico, por ello, su superación en todos los aspectos de la vida -incluyendo la social- son una corresponsabilidad entre el Estado y la sociedad. Se hace necesario pues, que la mujer tenga garantías para romper el ciclo de la violencia y que cuente con elementos que contribuyan a su independencia y autosuficiencia personal. Es así como, se identifica que una herramienta primordial para alcanzar dicha autonomía es la economía, entonces, el papel productivo remunerado se convierte en un área importante para restaurar los derechos de las mujeres víctimas y avanzar hacia su desarrollo individual.

En este contexto, es relevante la Ley 1257 de 2008, que agrupa normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, entre las que destaca: “garantizar para todas las mujeres una vida libre de violencias, tanto en el ámbito público como en el privado, el ejercicio de los derechos reconocidos en el ordenamiento jurídico interno e internacional, el acceso a los procedimientos administrativos y judiciales para su protección y atención, y la adopción de las políticas públicas necesarias para su realización”. Adicionalmente, instaura la tipificación a las violencias en las mujeres propiamente sin importar el espacio en que se ejecute, añadiendo también principios, medidas de sensibilización y acción.

Así pues, en Colombia la Ley 1257/2008 incorpora una serie de medidas que conllevan a un trabajo integral para la restitución de la vida de mujeres víctimas de violencias basadas en género, involucrando aquí no solo a las víctimas, sino también a las entidades empresariales con el fin de efectuar acciones que promuevan la libertad económica de ellas por medio de la vinculación laboral, así como, la promoción de beneficios para las entidades que con responsabilidad social/empresarial, acepten ser partícipes de los lineamientos descritos en la Ley.

ESTRATEGIA DE INCLUSIÓN LABORAL VÍCTIMAS VBG: FMF

En ese sentido, cabe resaltar el Decreto Complementario 2733 de 2012 donde se hacen efectivos los beneficios a las empresas que contraten a mujeres víctimas de violencias basadas en género con una deducción de la renta del 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales dispuesto en el Artículo 23 de la Ley 1257 de 2008, siempre y cuando, estén en afinidad a los requisitos necesarios. En otras palabras, este beneficio “se aplica a los contribuyentes obligados a presentar declaración de impuesto sobre la renta y complementarios que en su condición de empleadores ocupen trabajadoras mujeres víctimas de la violencia comprobada, y procede por un término máximo de tres (3) años a partir de la fecha en que se inicia la relación laboral.”

No obstante, esta información abordada por la Ley y que podría acrecentar los impactos positivos sobre las mujeres víctimas en la lucha por sus derechos, es insuficiente ante la falta de conocimiento tanto de las mujeres como de los/as empresarios/as acerca de las oportunidades para la vinculación laboral de estas, lo cual, hace evidente la importancia de realizar acciones de difusión y sensibilización orientadas a que las empresas adquieran consciencia del tema y un interés activo acerca de la contratación laboral a mujeres víctimas.

Por lo dicho, desde Trabajo Social y con una perspectiva crítica, se estima la importancia de impulsar estrategias que disminuyan los efectos de los fenómenos sociales como es el caso de la violencia con enfoque de género, en la medida que, el abordaje de atención a mujeres víctimas de VBG son un reto para la profesión, pues, si bien es un fenómeno que afecta al individuo, también se extiende a los espacios en que se desarrolla, y, en últimas afecta a la sociedad.

En ese sentido, la ausencia de incidencia profesional sobre estas áreas advierte la relevancia de concertar intervenciones en pro de la restitución de derechos y la orientación para autonomía, que, son imprescindibles para promover la protección de las mujeres; así, el papel económico y la inserción laboral digna se convierten en una herramienta legal y una acción afirmativa para la

ESTRATEGIA DE INCLUSIÓN LABORAL VÍCTIMAS VBG: FMF

garantía de los derechos y la búsqueda de opciones reales que les permitan a las mujeres avanzar hacia su autonomía económica.

Entonces, la creación de una estrategia de intervención con enfoque de género dirigida a empresarios y empresarias de Santander, la cual se convierte en una iniciativa para la formación y capacitación pedagógica de los empleadores en torno a la violencia basada en género y la contratación laboral, en razón de que, como se expresó anteriormente, las mujeres como las empresas en su mayoría desconocen la oferta dispuesta por la Ley. Por tanto, la estrategia promueve un trabajo de intervención con guía profesional a favor del empleo y el empoderamiento femenino gracias al trabajo.

Ahora bien, para contribuir hacia el bienestar de esta población de forma integral desde el alcance de la estrategia, se hace necesario tener en cuenta puntos de trabajo como los que se señalan a continuación:

- Difundir la Ley 1257 a las empresas de Santander a fin de que se informen de forma clara acerca de los beneficios que se proponen, además, de resolver las inquietudes que les pueden surgir y que pueden ser obstáculos para animarse a ser beneficiarios.
- Brindar una formación básica sobre el enfoque de género y el fenómeno de VBG a los empresarios y empresarias a fin de nutrir saberes y ser más conscientes de esta problemática social vivenciada alrededor del mundo.
- Romper estigmas o prejuicios acerca de la población víctima del fenómeno de violencias basadas en género que pueden incidir sobre la contratación laboral a este grupo de mujeres.
- Reconocer la importancia del trabajo en la vida de las mujeres víctimas para restituir sus derechos, aumentar su autoestima, fortalecer su plan de vida, y, en últimas, liberarse de los daños coercitivos generados por sus victimarios.

ESTRATEGIA DE INCLUSIÓN LABORAL VÍCTIMAS VBG: FMF

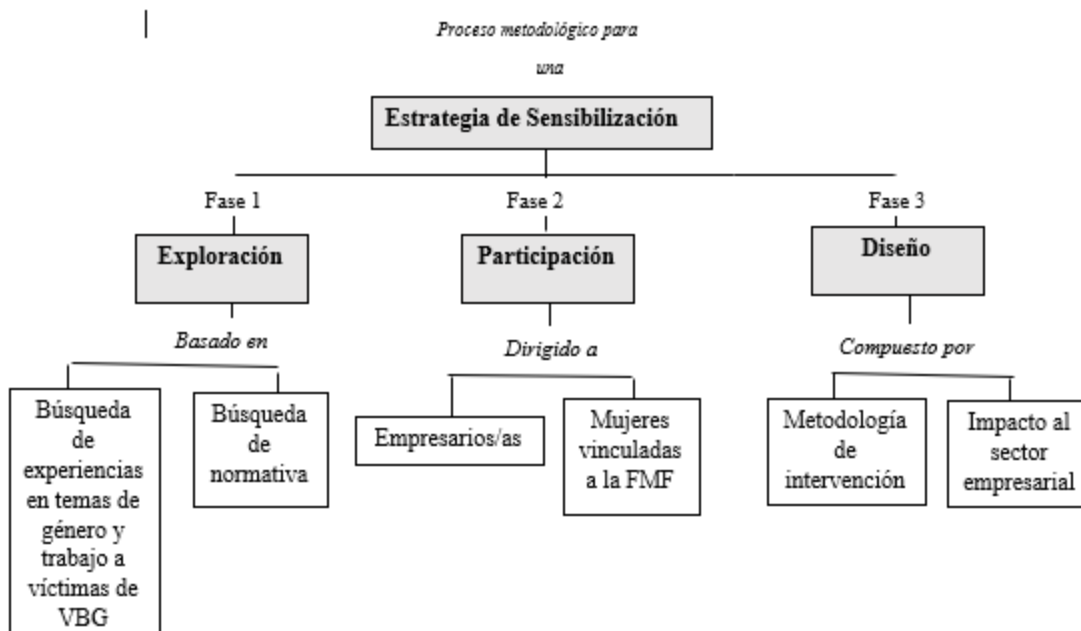
Como resultado de lo planteado, se resume la necesidad de contar con una estrategia pedagógica para la sensibilización a empresarios/as sobre la inclusión laboral de mujeres víctimas de violencia basadas en género de acuerdo con lo establecido en el marco de la Ley 1257 de 2008, para ser implementada por la Fundación Mujer y Futuro.

6. Proceso Metodológico

En vista de la planificación establecida para la consecución del proyecto, la siguiente ejecución de actividades se sostienen en el fundamento de tres componentes para delimitar la creación de una estrategia integral, de esta forma, se comprende que: la Fase 1 con el componente de exploración, abarca la búsqueda bibliográfica de experiencias y normativa; la Fase 2 con el componente de participación, se basa en realizar ejercicios con actores clave para lograr un acercamiento a la perspectiva sobre la contratación de mujeres víctimas, finalmente, la Fase 3 con el componente de diseño, se encarga de la creación de la estrategia. O, de otra forma, entiéndase los componentes metodológicos a partir de la siguiente imagen:

Figura 4.

Componentes de Trabajo para el proceso metodológico de intervención



ESTRATEGIA DE INCLUSIÓN LABORAL VÍCTIMAS VBG: FMF

A lo ya expresado, para hacer una exposición de las fases de forma ordenada y descriptiva, se presentan de la siguiente manera:

6.1 Fase 1. Exploración de experiencias de inclusión laboral y marco jurídico

En este momento se inicia con la exploración bibliográfica en referencia a la inclusión laboral de mujeres víctimas de violencias basadas en género, haciendo uso de fuentes digitales y académicas para identificar hitos, técnicas, metodologías u otros elementos centrales frente la inclusión laboral focalizado en mujeres víctimas de VBG.

Adicionalmente, se realiza la búsqueda y comprensión del marco normativo de otros países a nivel internacional de habla hispana en torno a este enfoque de contratación laboral a mujeres víctimas de VBG, así como, en el margen nacional desde la ley 1257 del 2008, Decreto reglamentario 2733 de 2012, y, otros complementarios; lo anterior, siendo una tarea que se ejecuta con el apoyo de fuentes bibliográficas, del personal profesional jurídico de la Fundación Mujer y Futuro, así como, desde la potestad ciudadana de presentar el derecho de petición como medio para solicitar información a organismos públicos que tienen competencia dentro del tema.

6.2 Fase 2. Perspectiva del enfoque de género y de inclusión laboral a mujeres víctimas de violencias basadas en género.

En esta fase, se abarca la recopilación de opiniones, perspectivas e ideas generalizadas entre los involucrados directos del proyecto, es decir, las mujeres y los/as empresarios/as, al ser

ESTRATEGIA DE INCLUSIÓN LABORAL VÍCTIMAS VBG: FMF

éstos quienes se identifican como los actores claves, quienes, con sus voces y lectura de su propia realidad, permiten sopesar elementos para la creación de la estrategia de sensibilización.

En ese sentido, para cada grupo se genera una técnica de recolección de datos, en primer lugar, para los/as empresarios/as se establece la herramienta de la entrevista de tipo semiestructurada que permite la recopilación de información alrededor de tópicos principales y la flexibilidad de abordar otras cuestiones dentro de la misma, la cual fue dirigida a empresas que se encuentran en Santander-Bucaramanga (*Ver Apéndice A*). Dicha entrevista se abordó a partir de los siguientes ítems:

- Conocimiento acerca de la VBG y su relevancia dentro del ámbito laboral.
- Realización o participación de jornadas de visibilización y/o sensibilización de VBG y existencia de acompañamiento y/o ruta para atender casos de Violencias Basadas en Género en la empresa.
- Conocimiento del beneficio de la Ley 1257 de 2008.
- Punto de vista acerca de la contratación de mujeres víctimas de VBG como factor de inclusión y el posible rendimiento como trabajadoras en la empresa.
- Mensaje para las mujeres víctimas VBG.
- Elementos para motivar a las empresas para contratar a mujeres víctimas de VBG
- Mensaje a otros empresarios/as para que se interesen en el beneficio y disposición de la empresa para iniciar la contratación.

En segundo lugar, para la población de mujeres se opta por la técnica de grupo focal, como instrumento para el encuentro con actores clave, en que, por medio del diálogo se permite recolectar diversas perspectivas y la reflexión con base a una estructura de temas o preguntas dividido en momentos, así pues, se seleccionaron para este ejercicio a dos grupos de mujeres

ESTRATEGIA DE INCLUSIÓN LABORAL VÍCTIMAS VBG: FMF

adscritas a los servicios de la FMF: mujeres líderes locales y mujeres víctimas de violencias basadas en género (*Ver Apéndice B*). En la misma medida, para los grupos focales se tuvo en cuenta una serie de tópicos orientadores del espacio, los cuales fueron:

- Opiniones sobre el fenómeno de la Violencia Basada en Género, Leyes sobre las víctimas de VBG, posibilidad de contratación laboral a víctimas y prejuicios por parte de compañeros/as y empresarios/as en el ámbito laboral sobre las situaciones de violencia.
- Conocimiento sobre garantías para las víctimas de VBG entorno al acceso al campo laboral.
- Expectativas sobre garantías, derechos, beneficios y deberes de las empresas que contraten mujeres víctimas de VBG, así como, analizar lo que las empresas desean conseguir de la relación laboral con estas mujeres.
- Reflexión y propuestas de mensajes dirigidos a empresarios/as para incentivar la contratación mujeres víctimas.
- Mensajes de motivación hacia las mujeres víctimas de VBG para insertarse al campo laboral.

6.3 Fase 3. Diseño y entrega de la estrategia pedagógica para la sensibilización empresarial acerca de la inclusión laboral a mujeres víctimas de violencias basadas en género en Santander.

El presente apartado compete el proceso de descripción, análisis y creación de la estrategia de intervención, contando con el soporte del equipo de trabajo de la FMF en la línea de “Derechos y Equidad de género”; en ese sentido, se procura hacer un trabajo retroalimentando con

ESTRATEGIA DE INCLUSIÓN LABORAL VÍCTIMAS VBG: FMF

información obtenida de los referentes bibliográficos, normativos, y, valorando la población objetivo a la que se va a dirigir la propuesta de intervención, para así, consolidar una propuesta de intervención profesional coherente y con capacidad de actuar para la formación empresarial en torno a esta temática.

6.4 Sujetos de Intervención

Este proyecto tiene una población focalizada, por un lado, se tiene en cuenta que las beneficiarias y por quienes se desarrolla esta intervención es por el grupo de mujeres víctimas de violencias basadas en género, supervivientes, vulnerables y cabeza de hogar ubicadas en el departamento de Santander.

Pero, por otro lado, se toma a consideración que la población clave y principal a la que se va a dirigir la intervención de formación y sensibilización es a quienes son empresarios y empresarias integrantes de las entidades que cumplan con los requisitos legales vigentes para que se efectúe la contratación laboral a este grupo de mujeres.

6.5 Aspectos Éticos

Este trabajo se desarrolla bajo las directrices de la Fundación Mujer y Futuro, por tanto, se atiende a las consideraciones que sean necesarias durante la elaboración de este proyecto y el documento producto a entregar, pues, se actúa dentro de las líneas de trabajo de la entidad, por tanto, los datos entregados por la Fundación se usan con responsabilidad y confidencialidad.

ESTRATEGIA DE INCLUSIÓN LABORAL VÍCTIMAS VBG: FMF

Por otro lado, en la implementación de la estrategia se da a conocer un consentimiento informado que muestra el fin de las actividades, los alcances de los resultados obtenidos y su divulgación, actuando pues, con asertividad profesional y de acuerdo con el Código de Ética del Trabajo Social en Colombia, el cual, proporciona lineamientos y orientaciones para el ejercicio profesional en el marco de los derechos humanos y lo consagrado en la Constitución Política, el presente proyecto se desarrolla bajo los valores de justicia, dignidad, libertad, igualdad, respeto, solidaridad y confidencialidad de la privacidad de los sujetos con quienes se trabaja en el ejercicio de Trabajo Social (Consejo Nacional de Trabajo Social, 2019).

6.6 Cronograma

La planificación dispuesta para cada una de las tres fases del proyecto se distribuye en un lapso de cuatro meses. En tanto, en cada momento del proyecto se van a encontrar actividades, indicadores de cuantificación y recursos a necesitar, tal como se ve a continuación:

ESTRATEGIA DE INCLUSIÓN LABORAL VÍCTIMAS VBG: FMF

Tabla 3.*Cronograma de Actividades*

Fase	Problema	Objetivo específico	Actividades	Indicadores	Recursos	MES 1	MES 2	MES 3	MES 4												
						SEMANA															
						1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Fase 1. Exploración de fuentes de información.	Ausencia de un compendio bibliográfico de apoyo a nivel internacional y nacional con enfoque en la inclusión laboral a mujeres víctimas de VBG	Identificar experiencias de inclusión laboral y marco jurídico en torno al reconocimiento y garantía de derechos laborales y económicos a mujeres víctimas de violencias basadas en género que se hayan implementado en otros países de habla hispana y a nivel nacional.	Exploración bibliográfica de fuentes de información con referentes de la inclusión de mujeres víctimas de VBG	Número de documentos digitales revisados acerca de la contratación laboral a mujeres víctimas de VBG	Computador páginas web y sitios de divulgación académica.																
			Identificar hitos, técnicas, metodologías u otros elementos centrales sobre la contribución para la contratación de mujeres víctimas de VBG	Número de elementos identificados que contribuyen a la contratación de mujeres víctimas de VBG																	
			Revisar el marco normativo nacional sobre violencias basadas en género en torno a la Ley 1257 de 2008 y el	Revisar el marco normativo nacional sobre violencias basadas en género en torno a la Ley 1257 de 2008 y el		Fuentes digitales de información jurídica de Colombia															

7. Ejecución

En este apartado se contempla el momento de intervención profesional y ejecución de las actividades planeadas, por ello, de manera consecutiva se pasará de objetivo 1 al 2, y luego al 3, presentando en cada uno los resultados de forma descriptiva, con apoyo de algunas fotografías de evidencias, tablas, figuras, así como, al final de cada fase, se exponen las conclusiones más significativas del proceso.

7.1 Ejecución Objetivo 1.

Con el fin de dar cumplimiento al objetivo 1: “Identificar experiencias de inclusión laboral y marco jurídico en torno al reconocimiento y garantía de derechos laborales y económicos a mujeres víctimas de violencias basadas en género que se hayan implementado en otros países de habla hispana y a nivel nacional”, se plantearon las siguientes dos (2) líneas de trabajo:

1. Revisión bibliográfica del tema inclusión laboral y la normativa vigente para mujeres víctimas de VBG de otros países de habla hispana y a nivel nacional.
2. Recopilación de información desde entidades públicas que brindan acciones y/o servicios por la igualdad de género y/o para la contratación laboral a mujeres víctimas de VBG en Colombia.

7.1.1 Línea de Trabajo 1.

ESTRATEGIA DE INCLUSIÓN LABORAL VÍCTIMAS VBG: FMF

En primera medida, para la exploración y revisión bibliográfica acorde al tema de inclusión laboral para mujeres víctimas de violencias basadas en género (línea de trabajo 1), se efectuó una búsqueda digital teniendo como palabras clave: enfoque de género, mujeres víctimas de violencias basadas en género, autonomía económica en mujeres víctimas de VBG, inserción laboral a mujeres víctimas de VBG, garantía para el trabajo a mujeres víctimas de VBG y leyes en defensa de mujeres víctimas de VBG.

Así, se encontró que, si bien, a nivel internacional en los países de habla hispana el tema de género ha avanzado en la adopción del marco normativo en contra de la violencia basada en género, al igual que, se han venido generando programas y acciones institucionales para contrarrestar este fenómeno de la violencia en la sociedad; también se ha identificado que cuando esta búsqueda se filtra a la protección para la garantía de la inserción laboral de mujeres víctimas de violencias basadas en género, los archivos recopilados disminuyen radicalmente - pues, aparte de los que se refieren a Colombia- se hallaron documentos enteramente del país de España.

En ese sentido, España se expone como país activo en las acciones a favor del enfoque de género de acuerdo a su Ley Orgánica 1/2004, y, el Art 22 que plantea un programa de acción específico como Plan de Empleo a favor de las víctimas de VBG. Así, han venido desarrollando progresos para la intervención profesional hacia mujeres víctimas en búsqueda de independencia y autosuficiencia económica. En contraste a lo ya dicho, el actual programa para la inserción laboral que está ejecutando el país hacia las mujeres, se sustenta en los parámetros del Real Decreto 1917/2008, y del cual, se encuentra información relevante para definir los progresos de este enfoque de trabajo.

ESTRATEGIA DE INCLUSIÓN LABORAL VÍCTIMAS VBG: FMF

Por lo anterior, tras realizar un barrido para seleccionar los documentos que contribuyen al tema del proyecto desde España, al final se seleccionaron ocho (8) documentos distribuidos de la siguiente manera:

Tabla 4.

Documentos de análisis para las experiencias de inclusión laboral en mujeres víctimas de VBG de España

Documentos seleccionados				
Tipo de documento	Año	Número de documentos	Título	Autor/Responsable
Trabajo de grado	2021	2	1.La inserción laboral de las mujeres víctimas de violencia de género	Emma Alfonso Moreiro
	2016		2.Barreras socioeconómicas de acceso al mercado laboral de las mujeres víctimas de violencia de género según su procedencia	Miriam Lacueva Escudero y Paula Pérez Omedes
Páginas web institucionales	s. f	3	1.Página Ministerio de Trabajo y Economía Social: -Programa de inserción socio laboral para mujeres víctimas de violencia de género	Páginas web del Gobierno de España
			2.Página Ministerio de Igualdad: -Relevancia de la inserción laboral. -Delegación del gobierno contra la Violencia de Género. Por una sociedad libre de violencia de género.	
			3.Ministerio de Industria, Comercio y Turismo:	

ESTRATEGIA DE INCLUSIÓN LABORAL VÍCTIMAS VBG: FMF

			-Trabajadores que tengan acreditada la condición de víctima de violencia de género, doméstica, víctima del terrorismo o víctima de trata de seres humanos.
Guías para la inserción laboral de mujeres víctimas de VBG	2019	1	1.Boletín “Igualdad en la Empresa” n 56 25 de noviembre, Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer Gobierno de España. Ministerio de la Presidencia de Relaciones con las Cortes e Igualdad.
Noticias	2022	2	1. Contratar mujeres víctimas de la violencia de género. Claves. Página web Fundación ADECCO
	2021		2.Contratación laboral de víctimas de violencia de género Página web ELDERECHO.COM
Total		8	

A lo ya expuesto, para contextualizar los intereses del país por este enfoque, se identifica que ellos comprenden que, por medio del empleo se establece una de las formas más claras para garantizar la vida digna e independencia, y, es más aún, si se garantiza en mujeres que fueron víctimas de violencias basadas en género, pues, “(...) la falta de obtención de recursos económicos actúa como un paralizador en el desarrollo individual de la mujer y es una forma de sometimiento y poder” (Alfonso, 2020, p. 52). Por tanto, cuando se atiende a la restitución de derechos de estas mujeres, la oportunidad de desenvolverse en el espacio laboral, “(...) es esencial para que se logre una recuperación integral y completa en la víctima.” (Alfonso, 2020, p. 52). O, dicho de otra manera, cuando las mujeres víctimas de VBG ingresan al mundo laboral, termina significando un antes y un después en sus vidas, pues, “el acceso al empleo es la puerta que permite a las mujeres víctimas de violencia de género salir del círculo de la violencia, dado que posibilita la

ESTRATEGIA DE INCLUSIÓN LABORAL VÍCTIMAS VBG: FMF

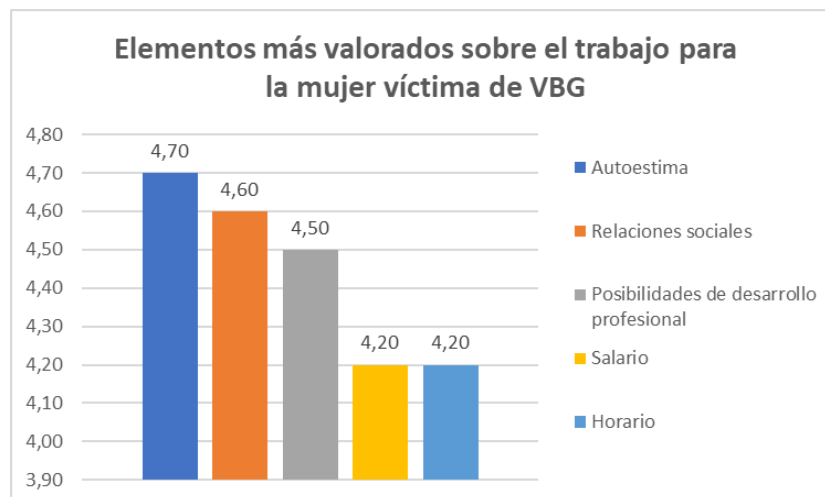
independencia económica y personal necesaria para romper el vínculo con su agresor y lograr su plena recuperación” (Gobierno de España, 2019, p. 7).

Sin embargo, por su situación ya vivida de violencia, estas mujeres requieren de unas medidas de atención personalizadas y adecuadas que tenga en cuenta sus experiencias, así como, las secuelas que estas dejan sobre cada una a nivel emocional y/o físico. En ese sentido, en España se parte de comprender que el empoderamiento femenino y la recuperación económica de las mujeres víctimas de VBG “no se ciñe a la consecución de la independencia económica. Se trata de un proceso que comienza con la recuperación psicológica de la mujer, hasta su reinserción en el mundo social y laboral. Es por ello, que el empleo se convierte en la única herramienta que permite la recuperación integral de las mujeres que han sufrido malos tratos, “al dotarles de autonomía, independencia, impactar en su autoestima o incrementar su red de contacto” (Alfonso, 2020, p 18).

Y así, lo anterior se valida aún más por medio de una Fundación llamada “Adecco”, que realizó una encuesta para conocer los elementos más valorados por las mujeres víctimas de la violencias basadas en género a la hora de desempeñar un puesto de trabajo, y, de los siguientes elementos evaluados: autoestima, horario, posibilidades de desarrollo profesional, salario y relaciones sociales, se revela que, lo que más valora la mujer del empleo es el desarrollo del autoestima, en segundo lugar, estiman la capacidad de integrarse a relaciones sociales; posteriormente, se valora el crecimiento profesional/personal, y, finalmente, con el mismo porcentaje le siguieron el salario y el horario. Para mejor visualización de los resultados, se puede observar en la siguiente *Figura 5*:

Figura 5.

Elementos más valorados sobre el trabajo para la mujer víctima de VBG



Nota. Tomado de *La Inserción Laboral de las Mujeres Víctimas de Violencia de Género* (p. 18), Alfonso, E, 2020, Universidad Pontificia Comillas.

En suma, de los resultados de la anterior encuesta realizada por la fundación Adecco, se entiende que el retorno a la vida social de este grupo de mujeres al insertarse al campo laboral va más allá de la obtención de un salario, sino que, ellas le dan prioridad al empoderamiento y autosuficiencia sobre sus vidas. En últimas, las mujeres que logran insertarse en el mundo laboral reciben grandes beneficios, tal como lo expresa la experiencia de una mujer víctima de violencias basadas en género cuando dijo:

“Un trabajo no solo ha salvado mi vida y la de mi hijo. Ahora me siento que valgo para algo, que soy útil y que puedo conseguir lo que me proponga, puedo ver un futuro y tener la posibilidad de proporcionárselo también a mi hijo. Me levanto cada mañana queriendo vivir” (Alfonso, 2020, p. 18).

Es así como, entendiendo los elementos que estiman las mujeres, y, con el fin de incentivar la inserción laboral a este grupo de mujeres con condiciones de vulnerabilidad, en España -bajo el

ESTRATEGIA DE INCLUSIÓN LABORAL VÍCTIMAS VBG: FMF

sustento de la Ley Orgánica 1/2004 y el Real Decreto 1917, en 2008 se aprueba un Programa de Inserción socio laboral para mujeres víctimas de violencia basadas en género inscritas como demandantes de empleo, que, incluye un conjunto de medidas de políticas activas de empleo dirigidas a este colectivo y la regulación de las mismas (Real Decreto 1917 de 2008).

En otras palabras, para ser parte de esta protección de derechos, en España se realiza intervención profesional que es dirigida a todas las mujeres que cumplan con requisitos de: sentencia condenatoria, resolución judicial con medidas cautelares de protección a la víctima, entre otros, que acrediten su situación y les otorgue las características para ser beneficiarias e incorporarse al programa.

De esta forma, dentro del programa se estipula un personal especializado para que la víctima pase por un servicio personalizado y se le brinde un acompañamiento adecuado para su proceso de inserción socio laboral. No obstante, este proceso debe culminar dos (2) fases de formación (Real Decreto 1917 de 2008):

La primera se denomina *fase de primera preformación*, por la cual, se desarrollan habilidades sociales, se ofrece orientación, cualificación básica, talleres de entrevistas, búsquedas de empleo, sesiones de motivación, entre otras. Por otro lado, la segunda fase es denominada *fase de formación profesional* para el empleo, la cual, consolida toda la formación en especialidades que se adapten al perfil inicial de las beneficiarias, para garantizar así, su inserción al mercado laboral. Esto último, siendo una tarea que se efectúa de forma articulada con empresas que adquieren compromisos de contratación a las participantes.

Sin embargo, sigue siendo un reto para España consolidar la relación entre mujeres víctimas y empresarios/as para llevar a cabo la contratación, pues, los intereses empresariales no siempre están en concordancia a ser parte de estos programas sociales. Por ello, por medio de la

ESTRATEGIA DE INCLUSIÓN LABORAL VÍCTIMAS VBG: FMF

normativa vigente del país es que se incentivan y se dan a conocer los beneficios económicos a las empresas contratantes de estas mujeres, -sustentado por la Ley 43/2006 para la mejora del crecimiento y del empleo- y, que así las entidades colaboradoras del proceso reciban una cuantía de bonificación por tipo de contrato realizado a estas mujeres víctimas de VBG.

Asimismo, (Alfonso, 2020) a favor de la inserción laboral a mujeres víctimas de VBG en España, desde el año 2006 hasta el 2020 ya se ha registrado un total de 7.558 contratos a favor de estas mujeres; una cifra que, si bien es significativa para las beneficiarias que accedieron a la inserción laboral exitosa, sigue siendo una cifra baja respecto a los casos de mujeres víctimas de VBG que reportan a las autoridades.

En contraste a lo anterior, al revisar los datos que registra el portal estadístico de la Delegación del Gobierno de España contra la Violencia de Género, del total de contratos, se lee que hasta el año 2019 se había logrado una cifra pico de 965 contratos, pero, al año siguiente los efectos de la pandemia por COVID-19 provocó que el número de contratos laborales para estas mujeres se redujeran drásticamente , siendo que, al año 2020 (inicio de la pandemia) apenas se logró un total de 398 contratos, es decir, una cifra similar a los años 2011 y 2012 con 388 y 391 contratos respectivamente. Tal como se expone en la siguiente *Figura 6*:

Figura 6.

Impacto del COVID-19 en la realización de contratos bonificados por mujeres víctimas de violencia de género

Colectivo	Año	Número de contratos bonificados
Violencia de género	Año 2006	10
	Año 2007	226
	Año 2008	216
	Año 2009	336
	Año 2010	308
	Año 2011	388
	Año 2012	391
	Año 2013	540
	Año 2014	661
	Año 2015	731
	Año 2016	707
	Año 2017	724
	Año 2018	957
	Año 2019	965
	Año 2020	398

Nota. Tomado de *La Inserción Laboral de las Mujeres Víctimas de Violencia de Género* (p. 22), Alfonso, E, 2020, Universidad Pontificia Comillas.

Por lo anterior, como consecuencia del decremento en el apoyo a la inserción laboral a mujeres víctimas de violencia basadas en género, en el año 2012 se diseñó una iniciativa titulada “Empresas por una Sociedad Libre de Violencia de Género”, la cual, nació con el objetivo de “promover la implicación de las empresas en la consecución de una sociedad libre de violencia contra la mujer y, por tanto, en la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres.” (Ministerio de Igualdad, 2022). Así, sus actuaciones se distinguen por:

1) Modalidad de sensibilización:

ESTRATEGIA DE INCLUSIÓN LABORAL VÍCTIMAS VBG: FMF

Implica a las empresas a través de diversos medios de comunicación, ofrece acciones de concienciación social y sensibilización en torno a la violencias basadas género con el fin de lograr una sociedad libre de este fenómeno de violencia.

En consonancia, de acuerdo con lo reportado en el año 2020 “actualmente son 129 las empresas adheridas a la modalidad de Sensibilización” (Alfonso, 2020, p. 32)

2) Modalidad de inserción laboral:

En este nivel de actuación se brinda a las mujeres una formación para la entrada al mercado laboral, así como, se presentan las ofertas a las que probablemente puedan acceder. Esto, siendo un trabajo articulado entre las empresas adscritas y las entidades colaboradoras: Fundación Integra y Cruz Roja (Ministerio de Igualdad, 2022).

Además, se ha tomado en cuenta que a nivel empresarial, no solo se trata de adquirir beneficios económicos como el factor favorecedor para la existencia de estos contratos, tampoco se trata de asumir que aceptar laboralmente a una mujer víctima de VBG margine o afecte la imagen empresarial, por el contrario, este tipo de contratación puede llegar a ser muy positivo dentro de su reputación y responsabilidad empresarial, tal como lo atestiguó la experiencia de una empresa en España que, “tras la contratación de mujeres víctimas de violencias basadas en género, experimentaron un crecimiento de sus ventas, demostrando cómo las políticas de RSC desde la empresa, pueden tener impacto social y también impacto económico (Federación de Mujeres Progresistas, 2020^a, p.10 citado en Alfonso, 2020, p. 35)”. Por lo anterior (...) una vez más vemos el efecto positivo de fomentar la inserción laboral de mujeres víctimas de violencias basadas en género.” (Alfonso, 2020, p. 35)

Ante lo ya expuesto, cabe decir que España es un país con acciones institucionales bien constituidas a favor de las mujeres víctimas de VBG con enfoque en la inserción laboral, e incluso

ESTRATEGIA DE INCLUSIÓN LABORAL VÍCTIMAS VBG: FMF

han sabido adaptarse a medidas de acuerdo a la dinámica social, como fue el caso de la pandemia por COVID-19. Por ello, es claro que en su panorama político/social, la inclusión laboral es necesaria para el desarrollo individual, y un factor determinante en la recuperación de la mujer para salir de su círculo de violencia. No obstante, pese a todos los esfuerzos nacionales y su intervención social en materia de promoción, sensibilización y margen normativo que apoya los tejidos empresariales y sociales a favor de las mujeres, hay que tener en cuenta que la participación y contratación de mujeres víctimas de VBG por parte de las empresas en España sigue siendo minoritaria para responder a las necesidades generales de esta población víctima.

Por otro lado, de España se identifica que la bibliografía sigue siendo escasa para rescatar las experiencias vivenciales y los cambios de la mujer en su proceso de restauración de derechos e inserción a la vida laboral luego de dar a conocer -ante la ley- los hechos de violencia que afrontó, por tanto, las investigaciones o documentos que especifiquen los progresos en estos ámbitos y que reconozca el área laboral en sus interpretaciones, son casi inexistentes.

No obstante, tras la exploración y proceso de selección de fuentes de información, es acertado decir nuevamente, que, España es el país que se consolida como pionero y referente importante para vislumbrar las experiencias de inclusión laboral en mujeres, así como, el marco normativo que justifica sus acciones. Aun así, se vislumbra que este enfoque de intervención y acción social es un tema relativamente nuevo, por el cual, la consciencia sobre el fenómeno de la violencia y sus acciones institucionales para actuar contra sus efectos sigue siendo un objeto de sensibilización social y académica.

En efecto, los avances de España permiten encontrar elementos importantes a tener en cuenta para Colombia como país que también cuenta con una ley en pro de la inclusión laboral a mujeres víctimas de VBG. En tanto, en el país europeo se encuentran unos parámetros legales

ESTRATEGIA DE INCLUSIÓN LABORAL VÍCTIMAS VBG: FMF

definidos, un programa de servicios sociales que funciona como ente público garante, y, la experiencia de empresas que han asumido el papel clave de aprovechar lo que la ley les brinda e incluir dentro de su nómina de empleados a mujeres víctimas de VBG.

En consonancia, desde la misma línea de trabajo 1, y siguiendo el énfasis nacional, cuando se revisa el alcance del país, se revela que:

En Colombia, la inclusión laboral de mujeres víctimas se desarrolló mayormente en la normativa, la cual, se encuentra en la Ley 1257 del 2008, -referente principal en materia de derechos de las mujeres para prevenir y sancionar las diferentes formas de violencia y discriminación.-. De esta forma, en el Artículo 23 se contempla un incentivo tributario a aquellos empleadores -sea una persona natural o jurídica- que brinde oportunidades de contratación laboral. O, en términos de la ley: “Los empleadores que ocupen trabajadoras mujeres víctimas de la violencia comprobada, y que estén obligados a presentar declaración de renta y complementarios, tienen derecho a deducir de la renta el 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el año o período gravable, desde que exista la relación laboral, y hasta por un período de tres años”.

En consonancia, tal beneficio es pautado cuatro años después en el decreto 2733 de 2012 que dispone a manera más explicativa y aclaratoria aquellos requisitos y términos para hacer posible la deducción.

Ahora bien, la garantía de esta ley requiere de una serie de pasos que implica la legalidad de las experiencias de la víctima, por tanto, para acreditar el hecho de violencia, llamado “violencia comprobada”, se da por medio de una constancia o documento que refleje la decisión tomada por la autoridad administrativa o judicial, sea sentencia condenatoria o ejecutoriada y medida de

ESTRATEGIA DE INCLUSIÓN LABORAL VÍCTIMAS VBG: FMF

protección, que reconozca a la mujer como víctima de violencias basadas en género dentro de las situaciones de violencia que contempla la ley, las cuales son:

- Violencia Intrafamiliar
- Violencia Sexual
- Acoso sexual.
- Lesiones Personales
- Violencia Patrimonial

Y, como se menciona con anterioridad, el beneficio aplica a aquellos empleadores que declaren impuesto sobre la renta y complementarios, y, que contraten o hayan incluido a mujeres víctimas dentro de su Talento Humano con violencia debidamente verificada. Como siguiente paso, para hacer uso del beneficio, le corresponde a la entidad enviar la solicitud a la entidad reguladora (DIAN) a partir del período gravable en que existe la vinculación directa de la trabajadora víctima y hasta un máximo de tres años, y, sólo en contratos a término fijo o indefinido.

De esta manera, los requisitos que contempla la ley para acreditar la deducción abarcan:

- 1) Contrato de trabajo con una o varias mujeres víctimas de violencia comprobada.
- 2) Copia de la constancia de violencia comprobada.
- 3) Comprobante de los pagos efectuados por concepto de salarios y prestaciones sociales cancelados a las trabajadoras víctimas de violencia basada en género durante el período gravable en el cual se solicita la deducción.
- 4) Certificación expedida por el operador de información de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes en la que consten las cotizaciones, aportes y bases, relativas a las trabajadoras.

ESTRATEGIA DE INCLUSIÓN LABORAL VÍCTIMAS VBG: FMF

- 5) Copia de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA) o el documento que haga sus veces, relacionado con los pagos realizados desde la vinculación laboral que da lugar al beneficio y durante el respectivo año gravable.
- 6) Acreditar el cumplimiento de los aportes parafiscales, previstos en el artículo 108 del Estatuto Tributario y demás requisitos para la procedibilidad de las deducciones.

Anudado a lo anterior, se debe garantizar una confidencialidad plena sobre aquellas situaciones de violencias basadas en género de las mujeres contratadas para hacer uso de la deducción. Por último, se debe contar con la siguiente información dirigido a la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales DIAN, donde, en caso de incumplimiento se dará pasó a una sanción según el artículo 651 del Estatuto Tributario:

- Nombre o razón social del contribuyente contratante.
- Nombre, identificación y número de mujeres víctimas de violencia contratadas.
- Fecha de inicio de la relación laboral y término de la duración del contrato de cada una de las trabajadoras vinculadas.
- Tipo de medida contenida en la certificación de violencia comprobada de cada una de las mujeres contratadas.
- Cargo por el que se contrata.
- Salario.
- Edad de la mujer contratada.
- Nivel Educativo.

ESTRATEGIA DE INCLUSIÓN LABORAL VÍCTIMAS VBG: FMF

Cabe agregar que, dicho beneficio se adscribe en materia de divulgación a los empleadores por medio del Programa Equidad Laboral con Enfoque de Diferencial y de Género a través del Decreto 4463 de 2011, a cargo del Ministerio de Trabajo.

7.1.2 Línea de Trabajo 2

La segunda línea de trabajo de este objetivo titulada: recopilación de información desde entidades públicas que brindan acciones y/o servicios por la igualdad de género y/o para la contratación laboral a mujeres víctimas de VBG en Colombia; surge luego de notar la escasez de información pública digital sobre el tema, por ello, es que se procedió a redactar seis (6) derechos de petición a las siguientes entidades: DIAN, Cámara de Comercio, Ministerio de Trabajo. Secretaría de Mujer y Equidad de Género de la Gobernación de Santander, Oficina de Asesoría Mujer y Género, Casa Refugio de Mujeres VBG en Bucaramanga (*Ver Apéndice C*), a fin de recopilar datos de la competencia de cada entidad sobre el enfoque de género, violencias basadas en género y trabajo. De esta forma, de cada documento se tuvo en cuenta:

1. Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales- DIAN

Encargada de “garantizar la seguridad fiscal del Estado colombiano y la protección del orden público económico nacional, mediante la administración y control al debido cumplimiento de las obligaciones tributarias (...) en condiciones de equidad, transparencia y legalidad.” (DIAN, 2022). Se le envía un derecho de petición vía web institucional de PQRS con los siguientes ítems de solicitud de información:

- Empresas inscritas en la base de datos de Bucaramanga y su área Metropolitana que, a partir del año 2013 hasta el año actual, hayan accedido al beneficio tributario de deducción

ESTRATEGIA DE INCLUSIÓN LABORAL VÍCTIMAS VBG: FMF

de la renta en el 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales por la contratación de mujeres víctimas de violencias basadas en género, incluido en el Art. 23 de la Ley 1257 de 2008.

- Empresas de Bucaramanga y su área Metropolitana que, a partir del año 2013 hasta el año actual, hayan solicitado asesoría con respecto al beneficio tributario de deducción de la renta en el 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales por la contratación de mujeres víctimas de violencias basadas en género, incluido en el Art. 23 de la Ley 1257 de 2008.
- Otros beneficios tributarios, además de la deducción de la renta en el 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales, a los que pueden acceder las empresas que contraten a mujeres víctimas de violencias basadas en género.
- Registro de empresas de Bucaramanga y su área Metropolitana desde el año 2013 hasta el año actual, que cumplen con los requisitos para ser beneficiarios de la Ley 1257 por contratar mujeres víctimas de violencia de género, pero que no han solicitado formalmente el beneficio.

De lo anterior, como respuesta de la entidad se recibe un oficio en el que se expone la decisión de la DIAN por mantener al margen de la opinión pública estos datos anteriormente solicitados, y, lo justifican de la siguiente forma:

“(...)en atención a las reglas generales de la reserva legal, la peticionaria no se encuentra dentro de alguno de los casos contemplados por la ley como excepción a la oponibilidad de la reserva de la información administrada por la DIAN, y por tanto no es procedente acceder a los datos relacionados en su escrito petitorio.” (DIAN, Derecho de Petición, 2022).

ESTRATEGIA DE INCLUSIÓN LABORAL VÍCTIMAS VBG: FMF

Así, lo único a lo que aportan claridad en su respuesta es acerca de sus procesos para la regulación de las empresas incluidas a nivel de Santander para recibir los beneficios económicos sustentados bajo la ley 1257 del 2008; de lo cual, expresan que:

“(…) los Contribuyentes que cumplen con las condiciones expuestas en su petición, la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales podrá observar cada caso en particular en el evento en que inicie una investigación en desarrollo de sus funciones de auditoría.” (DIAN, Derecho de Petición, 2022).

2. *Cámara de Comercio de Bucaramanga*

“Entidad gremial privada, sin ánimo de lucro, que para su constitución y funcionamiento requiere autorización del gobierno, encargada de fomentar el desarrollo empresarial de la región, suministrar información comercial, y de manera especial cumple con la función pública de llevar el registro mercantil, el de las entidades sin ánimo de lucro y el registro único de proponentes; así como también certificar sobre los actos y documentos en ellos inscritos. Igualmente promueve el mejoramiento y progreso de la empresa privada, como pilar fundamental del desarrollo económico y social.” (Cámara de Comercio de Santa Marta, 2022). Se le envía un derecho de petición vía correo electrónico institucional con los siguientes ítems de información:

- Mención de empresas que fomentan o cuentan con la inclusión laboral de mujeres víctimas de violencias basadas en género en Bucaramanga y su área Metropolitana.
- Oferta de servicio de asesorías en la entidad para empresas sobre el beneficio tributario de deducción de la renta en el 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales por la

ESTRATEGIA DE INCLUSIÓN LABORAL VÍCTIMAS VBG: FMF

contratación de mujeres víctimas de violencias basadas en género, incluido en el Art. 23 de la Ley 1257 de 2008.

- Empresas de Bucaramanga y su área Metropolitana que, a partir del año 2013 hasta el año actual, hayan solicitado asesoría con respecto al beneficio tributario de deducción de la renta en el 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales por la contratación de mujeres víctimas de violencias basadas en género, incluido en el Art. 23 de la Ley 1257 de 2008.

Como resultado, tras revisar el comunicado enviado por la entidad, se entiende que su respuesta se limita a exponer que el acceso a la información solicitada no es posible de adquirir, pues, su rol va más enfatizado a cumplir:

“(…)por asignación legal algunas funciones públicas como es el caso de administrar los registros que conforman el Registro Único Empresarial y Social (RUES), inscribir y dar publicidad a los actos y documentos sujetos a registro, funciones, que son expresamente señaladas en la ley y han de cumplirse en la forma taxativa señalada en los ordenamientos que las consagran y las regulan, en ese sentido, teniendo en cuenta que no corresponde a las Cámaras de Comercio registrar información detallada en materia laboral de las entidades sujetas a registro, no es posible brindar información sobre las empresas que fomentan o cuentan con la inclusión laboral de mujeres víctimas de violencias basadas en género.” (Cámara de Comercio, Derecho de Petición, 2022).

Como conclusión, la entidad asegura que remitirán la solicitud a la DIAN, la cual luego, efectivamente no brindó información adicional, y a la que se mencionó con anterioridad y se refiere a la imposibilidad legal para compartir sus datos.

3. *Ministerio de Trabajo.*

Organismo público con el objetivo de “(...) generar empleos de calidad -con derechos a la protección social-, construir acuerdos con el propósito de lograr una paz laboral duradera, capacitar y formar el talento humano y convertir el trabajo como eje del desarrollo humano.” (Min Trabajo, 2022). Se le envía un derecho de petición vía web institucional de PQRS con los siguientes ítems de información:

- Acciones adelantadas para difundir los beneficios tributarios a empresas que ofrece la Ley 1257 por la contratación de mujeres víctimas de violencias basadas en género en Bucaramanga y su área Metropolitana.
- El estado en que se encuentra la contratación de mujeres víctimas de violencias basadas en género en Bucaramanga y su área Metropolitana.
- Acciones adelantadas para difundir el Sello Equipares en las empresas de Santander.
- Información de aquellas empresas que cuentan con la certificación del Sello Equipares en Santander.

De lo anterior se expone que el comunicado recibido desde el Min Trabajo en respuesta a las peticiones planteadas permitió identificar las acciones de intervención social con enfoque en el marco laboral y de género que realiza la entidad, tal como se expresa a continuación:

En primer lugar, en el área de sensibilización social, y, de acuerdo al Decreto 4463 de 2011 -que, tiene como fin definir las acciones necesarias para promover el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres (Decreto 4463/2011), entre otros-, en ese mismo año se diseñó el Programa de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial y de Género para las mujeres,

ESTRATEGIA DE INCLUSIÓN LABORAL VÍCTIMAS VBG: FMF

con el fin de “(...)potenciar la igualdad y la no discriminación por razones de género en los ambientes laborales y, a su vez, mayores y mejores oportunidades laborales para las mujeres, buscar el bienestar y desarrollo de las mujeres mediante el diseño, implementación, validación y transferencia de herramientas que propendan por la igualdad y equidad entre los sexos.”(Min Trabajo, Derecho de Petición, 2022).

En ese sentido, la entidad se encarga de coordinar y brindar seguimiento de los espacios de sensibilización dirigidos a nivel nacional (ya sea por medios virtuales y/o presenciales) a sectores de tipo: público, privado, empresarial, o, sociales como sindicatos de mujeres lideresas y trabajadoras domésticas, entre otros, comprendiendo que:

“Con las estrategias de sensibilización que se desarrollan, se pretende fortalecer los conocimientos de las y los participantes, en la búsqueda de la *protección de los derechos laborales*, la *erradicación de conductas y medidas discriminatorias* y todo tipo de hostigamientos por razón de género, en el lugar de trabajo, además, promover conocimientos en los *beneficios tributarios a los cuales pueden acceder el sector empresarial* por la contratación de mujeres que han sido víctimas de violencias de género, siendo este actor autónomo de la contratación de su personal.” (Min Trabajo, Derecho de Petición, 2022).

Por lo ya expuesto, se aclara también que los temas que se han venido abordando en las jornadas de sensibilización se consolidan en los siguientes ejes:

a. Marco normativo internacional y nacional de la equidad laboral con enfoque de género:

Ley 1257 de 2008.

Decreto Reglamentarios con el 4463 de 2011.

Decreto 2733 de 2012.

ESTRATEGIA DE INCLUSIÓN LABORAL VÍCTIMAS VBG: FMF

Ley 1010 de 2006.

- b. Conceptos sobre sexo, género, roles de género, identidad de género, expresión de género, orientación sexual y estereotipos de género.
- c. Violencias basadas en género y su manifestación e identificación en los lugares del trabajo.
- d. Acoso laboral y acoso sexual laboral.
- e. Difusión de los ejes estratégicos del Programa Nacional de Equidad Laboral, dentro de los cuales se encuentran los Sellos de Equidad Laboral Equipares.

En segundo lugar, en torno al área de los sellos de equidad Equipares, cuya certificación es otorgada por el Ministerio del Trabajo, y, en el caso del sello empresarial y pymes se cuenta con la asistencia técnica del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo. La entidad responde primero explicando que tal certificación tiene como fin “posicionar el enfoque de género como una estrategia de productividad, crecimiento, desarrollo económico y bienestar humano”. Así pues, la meta de estos sellos espera impactar tanto en la estructura organizacional como en las personas dentro de las empresas ya sean pequeñas o medianas empresas.

En ese sentido, “**los sellos de equidad laboral Equipares**, buscan constituirse como una herramienta de transformación cultural para las micro, pequeñas, medianas empresas y grandes empresas del país, así como las organizaciones, asociaciones y cooperativas rurales bajo las modalidades de “Empresarial”, “Pymes” y “Rural” con el fin de que contribuyan al fomento de la igualdad de género en el mercado laboral colombiano, independientemente de su tamaño, ubicación geográfica o sector económico.”

ESTRATEGIA DE INCLUSIÓN LABORAL VÍCTIMAS VBG: FMF

En tercer lugar, en referencia a las empresas y organizaciones que hacen parte del Sello Equipares en el departamento de Santander, el Ministerio de Trabajo identifica:

- **“Equipares Rural:** La Asociación de Juntas de San Vicente-ASOJUNTAS está vinculada, esta se dedica al cultivo de Cacao.”

Como dato adicional, se menciona que desde Equipares Rural, existe una estrategia de difusión a nivel nacional con el fin de realizar una convocatoria abierta en la página web del Min Trabajo para que, de forma abierta, las organizaciones interesadas puedan acceder a la información y enlaces de inscripción.

- **“Empresas que hacen parte de Equipares Empresarial y tienen operación en el departamento de Santander:** Grupo ÉXITO, Arcos Dorados, Banco Coomeva, Banco de la República, Banco W, Cesia, Colombia S.A., Grupo CLARO, Telefónica, Colombina S.A, Colpensiones, Coomeva EPS, Coomeva Corredores De Seguros S.A, Coomeva Medicina Prepagada S.A., CRUZ VERDE, Ecopetrol, OCENSA, Tenaris Tubo Caribe LTDA, Transportadora de Gas Internacional, TGI, UNILEVER, VATIA S.A.E.S.P”

4. Secretaría de Mujer y Equidad de Género de la Gobernación de Santander.

Ente público a cargo de “(...)contribuir a la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres y al desarrollo de capacidades para fortalecer las autonomías física, política y económica de las mujeres y la erradicación de todas las formas discriminatorias que atenten contra el desarrollo político, social, económico y cultural en el Departamento de Santander, a través del diseño, implementación, coordinación, monitoreo, evaluación y control de las políticas, planes y

ESTRATEGIA DE INCLUSIÓN LABORAL VÍCTIMAS VBG: FMF

programas de la Gobernación de Santander.” (Gobernación de Santander, 2022). Se le envía un derecho de petición a su correo electrónico institucional con los siguientes ítems de información:

- Oferta institucional en inserción laboral de mujeres víctimas de violencias basadas en género en el Departamento de Santander
- Acciones adelantadas para difundir los beneficios tributarios a empresas que ofrece la Ley 1257 por la contratación de mujeres víctimas de violencias basadas en género.

En respuesta a la petición, se identifica que la oferta institucional para la difusión e intervención de género se sustenta en el programa titulado “Inclusión Social y Productiva para la Población en Situación de Vulnerabilidad con Equidad de Género”, la cual, tiene como objetivo contribuir con herramientas para la generación de oportunidades, la inclusión social y productiva con perspectiva de género, que aporten para el empoderamiento económico sostenible y la autonomía de las mujeres santandereanas.

De esa forma, sus metas y las acciones adelantadas para el cumplimiento del objetivo antes mencionado se establecen en las líneas de: emprendimiento, empoderamiento económico sostenible, y, educación para el trabajo. Ahora bien, de cada una se entiende que:

- En el área de emprendimiento, la entidad refiere una contribución a la autonomía económica y/o laboral en mujeres de poblaciones priorizadas, tales como: mujer rural, poblaciones vulnerables, madres comunitarias, víctimas del conflicto armado y en proceso de reintegración y reincorporación, madres cabeza de familia y población en pobreza extrema con enfoque diferencial, de género y étnico-cultural. Entonces, de las áreas atendidas, se brindó asistencia técnica y apoyo económico a 1.500 mujeres santandereanas.

A su vez, desde esta línea se suscribió un Contrato de Prestación de Servicios que continúa en ejecución y cuyo objeto es: “Apoyo a la implementación de una estrategia que promueva la

ESTRATEGIA DE INCLUSIÓN LABORAL VÍCTIMAS VBG: FMF

superación tecnológica de unidades de negocio impulsadas por mujeres a través de la puesta en marcha de tiendas virtuales con campañas de marketing digital en el Departamento de Santander”, el cual, de acuerdo a la entidad, pretende beneficiar a 70 mujeres emprendedoras con formación, asistencia técnica y acompañamiento para la creación de su tienda virtual y el fortalecimiento de sus negocios en la era digital.

- En el área de diseñar una estrategia para el empoderamiento económico sostenible, se cuenta hasta la fecha con 50 organizaciones de mujeres con prioridad en las ubicadas dentro del sector rural, el enfoque de género y diferencial.
- El área de educación para el trabajo tiene como fin incentivar la autonomía laboral de las mujeres santandereanas, y, a través del Convenio Interadministrativo de 2021, se ejecuta una formación en torno a la “Realización de módulos de formación para el impulso de la educación en el trabajo y la autonomía laboral de las mujeres santandereanas, con enfoque diferencial de género y étnico-cultural”.

Como dato a destacar, de esta área 36 mujeres consiguieron diploma en manejo y manipulación de alimentos, manejo de herramientas ofimáticas, administración de inventarios, inglés básico, entre otros, con el SENA y la Fundación Carlos Slim. Una mujer obtuvo una beca para estudios de Tecnología en Gestión Empresarial en las Unidades Tecnológicas de Santander y actualmente se encuentra cursando sus estudios, y, cuatro mujeres recibieron beca para culminar sus estudios de bachillerato.

Entonces, la meta presentó cumplimiento a través de dos etapas. La primera a través del Convenio de Asociación en el año 2020, en el cual se seleccionaron 185 mujeres de todos los ciclos vitales y enfoques diferenciales. Se beneficiaron los siguientes municipios: Palmar, Simacota,

ESTRATEGIA DE INCLUSIÓN LABORAL VÍCTIMAS VBG: FMF

Gámbita, Galán, Chima, Curití, Charalá, Barichara, Ocamonte, Vetas, Toma, Puente Nacional, La Paz, Florian, Sucre, Floridablanca, Piedecuesta, Bucaramanga.

Adicionalmente, en referencia a las medidas de atención contempladas en la Ley 1257 de 2008 a casos de mujeres víctimas de violencia y su grupo familiar, la entidad brinda atención y orientación integral que permita la restitución de los derechos de las mujeres, así como la garantía de protección y continuidad con la escolaridad a hijos menores de edad, y garantías para su retorno a la vida civil. Así mismo, en la Gobernación de Santander se da aplicabilidad a la ley 2155 de 2021, según lo contemplado por la norma.

5. Oficina de Asesoría Mujer y Género de la Alcaldía de Bucaramanga.

Hace parte del programa de la Alcaldía Municipal llamado “Equidad de Género”, el cual, conforma el programa de Prevención de Violencia de Género, Escuela de Liderazgo y Participación Política de la Mujer y Consejo Comunitario de mujeres y el Programa Nuevas Masculinidades. Igualmente, dentro de sus procesos de intervención en contra de la Violencia de Género, poseen como objetivo: “Generar espacios de capacitación y formación mediante la conformación de redes comunitarias en el municipio de Bucaramanga en pro de la sensibilización, promoción, prevención y actuación oportuna frente a la problemática de violencia de género” (Alcaldía de Bucaramanga, 2022). De esta forma, se realiza un derecho de petición enviado al correo institucional de la Secretaría de Desarrollo Social con las siguientes solicitudes de información:

- El estado en que se encuentra la contratación de mujeres víctimas de violencias basadas en género en Bucaramanga.

ESTRATEGIA DE INCLUSIÓN LABORAL VÍCTIMAS VBG: FMF

- Oferta institucional en inserción laboral de mujeres víctimas de violencias basadas en género en Bucaramanga.
- Acciones adelantadas para difundir los beneficios tributarios a empresas que ofrece la Ley 1257 por la contratación de mujeres víctimas de violencias basadas en género en Bucaramanga.

En relación a la entidad, al pasar el tiempo hábil de respuesta a un derecho de petición, no se recibió ninguna respuesta, por tanto, este apartado queda inhabilitado para señalar datos que contribuyan al tema.

6. Casa Refugio de Mujeres VBG en Bucaramanga.

Casa de acogida, albergue o refugio temporal, que actúa como medida de atención y protección a los casos de mujeres víctimas de violencia basadas en género y a su grupo familiar, según dicte la autoridad competente, además, se encuentra a cargo de la Secretaría de Mujer y Equidad de Género y de la Gobernación de Santander donde se brindaba alojamiento y alimentación. En consonancia, al espacio se le remite un derecho de petición al correo institucional de la Secretaría de Mujer y Equidad de Género de Santander, a cargo del refugio, con las siguientes solicitudes de información:

- Cantidad de mujeres que hayan tenido estancia en la casa refugio desde el año 2020 hasta el presente año.
- Cantidad de mujeres a las que se le realizó activación de la ruta de atención integral para víctimas de violencias basadas en género, en cuanto a la inserción laboral desde el año 2020 hasta el presente año.

ESTRATEGIA DE INCLUSIÓN LABORAL VÍCTIMAS VBG: FMF

Así pues, de acuerdo con la respuesta recibida, se obtiene que, respecto al primer punto, la entidad brindó el servicio de este espacio desde enero de 2020 hasta el 30 de diciembre del mismo año, a un total de 160 mujeres remitidas a sus servicios, además de personas que dependían económicamente de las mismas. Por otro lado, en lo que respecta al segundo punto acerca de la activación de ruta integral, no se refiere alguna información.

En suma, de este ejercicio de recolección de datos por medio de derechos de petición, cabe decir que llama la atención los niveles de atención y respuesta recibida, sobre todo con aquellos entes que se recibieron respuestas desfavorecedoras para la adquisición de cifras o datos de apoyo para la producción académica, justificándolo en la ética de confidencialidad que deben mantener. Así pues, aunque se hizo uso de estos medios de comunicación y se solicitaron estas fuentes de información, los datos aún pueden ser insuficientes.

En resumen, acorde a todo lo presentado para el desarrollo del primer objetivo, se concluye pues que:

- Sobre el tema de la inserción laboral de mujeres víctimas de violencias basadas en género, a nivel internacional en países de habla hispana no se encuentran mayores referentes prácticos y normativos, a excepción de España, así pues, a pesar de los avances en materia de género y específicamente de VBG que se pueden encontrar a través de la búsqueda digital llama la atención la escasez de información al respecto.
- El país europeo comprende que el empleo es una herramienta por la cual las mujeres víctimas de VBG obtienen una reparación integral hacia vida digna, independencia, desarrollo individual y autoestima, entre otros.

ESTRATEGIA DE INCLUSIÓN LABORAL VÍCTIMAS VBG: FMF

- En España se destaca un *Programa de Inserción Sociolaboral* a favor de las mujeres víctimas, creado a partir de su Ley Orgánica 1/2004 y el Real Decreto 1917 de 2008, que, además de la descripción de los beneficios, requisitos, cláusulas y regulación, incluye la incorporación de políticas activas en búsqueda de brindar acompañamiento especializado a las víctimas para su proceso de inclusión sociolaboral en acciones formativas y orientación laboral en conjunto con las empresas comprometidas con la contratación de las beneficiarias.
- Pese al compromiso y liderazgo por parte de España con la temática en áreas como normativa, sensibilización, formación y seguimiento, se evidencia que la contratación de mujeres víctimas es insuficiente a comparación a la demanda de esta población por el empleo, al igual, es escasa la documentación académica que exponga experiencias de inclusión laboral de mujeres víctimas de violencias basadas en género.
- España realiza un seguimiento al Programa de Inserción Laboral a través de estadísticas especializadas en cuantificar los contratos bonificados con el beneficio. Además, para lograr mayor implicación de las empresas en la contratación desde los diferentes organismos públicos y sin ánimo de lucro dedicados a la temática de Género, sobresale la acción titulada “Empresas por una Sociedad Libre de Violencia de Género” como modalidad de sensibilización que se establece por medio de una firma de convenios con las empresas para comprometerse de forma activa con el desarrollo del proyecto.
- Los resultados de España -pese a ser escasos- en torno a las experiencias de inclusión laboral de mujeres víctimas desde las empresas, demostró que era favorable para los empresarios/as en términos de reputación, e incluso crecimiento de ventas en las empresas

ESTRATEGIA DE INCLUSIÓN LABORAL VÍCTIMAS VBG: FMF

partícipes por ser incluyentes y generar impacto social a través de las políticas de responsabilidad empresarial.

- Los países Colombia y España se encuentran activos a favor de acciones para el enfoque de inserción laboral a víctimas de VBG, no obstante, existe una tensión entre la necesidad de las mujeres víctimas de lograr la independencia económica, mientras que, las empresas presentan una falta de iniciativa para aprovechar estas leyes y contribuir a la sociedad con responsabilidad social.
- En Colombia, la Inserción Laboral a mujeres víctimas de violencias basadas en género, se referencia principalmente en la normatividad y acciones de difusión por parte del Ministerio de Trabajo, organismo público encargado de la protección y desarrollo laboral.
- Mediante la ley 1257 de 2008 y el decreto 2733 de 2012, se dispone de un incentivo tributario a empresas que incluyan laboralmente a mujeres víctimas y de un registro de acceso privado por parte de la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales sobre aquellas empresas que hayan solicitado dicho beneficio.
- Para la divulgación del beneficio tributario, se estableció el decreto 4463 de 2011, como un objetivo dentro del Programa de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial y de Género para las Mujeres.
- Es de resaltar, el hecho de que no se cuenta con una política pública especializada en la inclusión laboral de mujeres víctimas de VBG en Colombia y por ende, no existen programas gubernamentales que movilicen la temática en el país y estadísticas que registren la dinámica, a diferencia de la Equidad Laboral, que se trabaja fuertemente en el área laboral de los asuntos de género y cuenta con su propio programa que muestra por

ESTRATEGIA DE INCLUSIÓN LABORAL VÍCTIMAS VBG: FMF

medio del reconocimiento social a través de un sello llamado “Equipares” el compromiso de las empresas por la temática.

- El departamento de Santander desarrolla el tema desde la inclusión social y laboral, a partir de garantizar la equidad, el empoderamiento y la autonomía de las mujeres santandereanas que estén priorizadas por condiciones de vulnerabilidad y no centralmente víctimas de violencias basadas en género, por ejemplo, a través de la formación para el emprendimiento (asistencia técnica y herramientas de marketing) y el trabajo.

7.2 Ejecución Objetivo 2

Con el fin de dar cumplimiento al objetivo 2 en torno a “Conocer la perspectiva que tienen mujeres lideresas y víctimas junto a empresarios/as de Santander acerca de la inclusión laboral a mujeres víctimas de violencias basadas en género”, se seleccionan las técnicas de entrevista y de grupo focal para la recolección de información. En ese sentido, de cada técnica se puede decir que:

- Se realizaron dos (2) entrevistas de tipo semiestructurada dirigidas a empresarios/as adscritos a entidades dentro de Santander, las cuales, entraban a la categoría microempresas, siendo entonces: (1) un empresario de una distribuidora y (1) un empresario de una Productora de Lácteos, con ubicación en Bucaramanga y Málaga respectivamente.
- Por otro lado, la técnica de grupo focal se aplicó a dos subgrupos de mujeres integrantes de la Fundación Mujer y Futuro, las cuales fueron:

ESTRATEGIA DE INCLUSIÓN LABORAL VÍCTIMAS VBG: FMF

- Grupo 1: se presentaron 7 mujeres pertenecientes al proyecto de lideresas de la FMF.
- Grupo 2: se presentaron 9 mujeres víctimas de violencias basadas en género con atención por psicología con profesionales de la FMF.

A continuación, se expone lo identificado con los empresarios participantes, en donde en una primera parte en relación con la violencias basadas en género, estos distinguieron elementos tales como: la existencia de la discriminación y maltrato respecto al género contrario y hacia las mujeres, sin embargo, se evidenció falta de claridad del significado de la VBG, pues, en sus palabras, ellos mencionaron que:

“La violencia basada en género es como todo tipo de discriminación contra otra persona de distinto género a la persona que está agrediendo, donde predomina como la diferencia de género.”

La violencia basada en género es “el maltrato a la mujer, y eso es lo que se ve en noticias, que uno escucha que sucede por problemas económicos, pero, en sí lo que yo podría opinar de eso solamente lo que escucho por noticias, pero muy a priori, o sea no, casi no había puesto cuidado a eso.”

En cuanto a abordar la temática de VBG en el espacio laboral estos aludieron que hace parte de una directriz fundamental para mantener la disciplina, el orden en lo que respecta al machismo y cabe manejarlo debido al desconocimiento de los problemas de las personas. En la misma línea, no cuentan con la existencia de rutas o áreas para cuando se presenten casos de VBG, sino se comunican de forma directa debido a ser empresas pequeñas.

ESTRATEGIA DE INCLUSIÓN LABORAL VÍCTIMAS VBG: FMF

Por otro lado, se presenta el desconocimiento total sobre el beneficio de deducción tributaria. En la mirada frente al beneficio, destacan que la deducción de la renta es un incentivo suficiente para fomentar en los empresarios/as la contratación de estas mujeres, además del reconocimiento social que puede traer consigo, así pues,; *“La deducción de impuestos es algo muy básico, pero eso si claro que anima... es un bienestar económico para la empresa”*, también, en no solo contribuir a la economía empresarial, sino también: *“el factor como lo ve la sociedad, a una empresa que diga yo contrato personas que han tenido problemas de Violencia Basada en Género deja el buen nombre de la empresa y creo que se enaltece, porque bueno esta empresa ayuda a este tipo de personas, aparte de la deducción tributaria”*.

Respecto a, la contratación de mujeres víctimas de VBG se evidencia una disposición a contratar dichas mujeres, ya que, en su perspectiva en el proceso de selección se busca el cumplimiento de los requisitos del perfil laboral que se soliciten en el momento y la situación de violencia, representa un factor a tomar en cuenta de forma positiva en el proceso. De este modo: *“uno en la empresa lo que más se enfoca es que la persona sea idónea y que sirva en el puesto que se está pidiendo”* *“Sí, siempre y cuando cumplan con los requisitos que se necesitan para el perfil del trabajo que uno esté buscando...es importante, no se debe dejar a un lado”* con respecto a la violencia *“una persona que ha sido agredida, pero que tenga estas virtudes para hacer, claro antes con más necesidad se realizaría, la buscaría, no lo pensaría más de dos veces”*.

Al igual, se reconoce el trabajo como medio para salir de la situación de violencia: *“la persona que sale de un problema y que quiera salir adelante, pues yo creo que si sería la mejor opción darle un trabajo para que ella salga de ese problema, no, se haga una persona eficaz que salga de un problema”*

ESTRATEGIA DE INCLUSIÓN LABORAL VÍCTIMAS VBG: FMF

En cuanto a impresiones y prejuicios sobre la contratación de mujeres víctimas, se recopiló de los empresarios que pueden tener cualidades que destacarían frente a otros postulantes como: *tienden a ser receptivas y a tratar de estar más atentos al trabajo que necesitan, creo que son más vulnerables y por tanto tratan de ser más atentos con el trabajo.*

Finalmente, en torno a las palabras dirigidas a las mujeres víctimas para que se inserten en el campo laboral, los empresarios refirieron:

Qué lo haga con toda la actitud posible, que ellas pueden o la persona puede, que porque hayan tenido problemas no quiere decir que no tenga las mismas posibilidades que las otras personas y que eso está muy bien, que traten de salir adelante”

Qué un paso adelante, que los problemas hay que dejarlos a un lado y que la vida sigue, y pues con más actitud para hacer un cambio y cuando se presentan las grandes crisis y los problemas son para grandes cambios”.

En resumen, de la recopilación por medio de entrevistas, se pudo obtener:

- Se evidencian conocimientos previos al acercamiento de la violencia basada en género por parte de los empresarios, en el marco que reconocen qué es discriminación y violencia.
- Se reconoce la necesidad de trabajar la temática en el ámbito laboral frente a una directriz para regular los problemas personales y el machismo en las empresas, al igual, el no existir una área de la empresa que disponga del servicio en caso de VBG porque va de la mano con el tamaño y el personal que la integra.
- En cuanto al beneficio, se evidencia total desconocimiento, pero, si dan a conocer una disposición positiva como empresarios en caso de que se pueda acceder a la deducción tributaria, ya que, desde su criterio este beneficio le concede un bienestar económico y reconocimiento social a la empresa.

ESTRATEGIA DE INCLUSIÓN LABORAL VÍCTIMAS VBG: FMF

- Respecto a la perspectiva que tienen los empresarios hacia las mujeres víctimas de VBG como empleadas, ellos le atribuyen cualidades tales como: resiliencia y perseverancia, resultado de la experiencia de violencia vívida y su proceso de restauración de derechos. y la necesidad del trabajo por parte de estas mujeres

Efecto de la ejecución de los dos (2) grupos focales (con mujeres lideresas y mujeres víctimas de violencias basadas en género), se encontró que:

Las mujeres de ambos grupos focales tuvieron afinidad para expresar que el fenómeno de la violencia basada en género es consecuencia de una cultura donde el hombre ha estado históricamente sobre la mujer, ya sea mediante maltrato físico y emocional que se repite en la crianza, ya que, estos hechos se encuentran naturalizados en los diferentes ámbitos de la vida de las personas. Tal como lo expresan las experiencias vividas por ellas:

“Yo viví ese machismo por parte de la cultura familiar. Uno termina repitiendo esa misma trayectoria por acondicionamiento de esos comportamientos que se aceptan intrínsecamente, por ejemplo, servirle la comida primero al hombre, etc.”;

"se dice culturalmente por parte de los padres que las mujeres deben aguantar al hombre"

“(...) Cuando nos hablan de violencia imaginamos una barrera, peligro físico emocionalmente que afecta tanto a hombres, mujeres y personas diversas”

“(...) El hecho de que somos una sociedad donde está el machismo, donde hombres están criándose por hombres machistas”

“La violencia está en todo, a nivel familiar, laboral, social. Falta realizar muchos cambios incluso desde la crianza en los niños”

ESTRATEGIA DE INCLUSIÓN LABORAL VÍCTIMAS VBG: FMF

En ese sentido, las mujeres manifestaron estar de acuerdo en que, al final *“el fenómeno de la VBG es un árbol con unas raíces gigantes, y, donde se incrementa con un Estado que no realiza acciones para transformar estos patrones.”* Es así, que la VBG se concibe con causas estructurales difíciles de erradicar, problemática que se aumenta con la poca operatividad gubernamental para implementar acciones que contrarresten la cultura machista.

Adicionalmente, las mujeres identificaron que existe poca fiabilidad hacia las normas por la falta de cumplimiento estatal, e incluso, reclaman la gran brecha entre papel y realidad para atender estos casos. O, como ellas mismas lo expresan: *“la ley existe, pero los entes gubernamentales no la hacen válida porque dejan de lado las denuncias o minimizan sus hechos.”* Entonces, surge la *“impunidad” en los hechos, falta el seguimiento y estudio para la protección de las mujeres sobre la no violencia”*.

Así pues, ellas reclamaron que *“la atención no debe ser que la víctima suplique por conseguir los medios de protección”*, en cambio, se espera que esas leyes de protección que están vigentes sean socializadas y respaldadas incluso por Fundaciones para recibir orientación profesional.

Por otro lado, en el ámbito del trabajo y lograr un vínculo laboral aun siendo víctimas de VBG, las mujeres expresaron que las empresas no deben desestimar el desempeño de una mujer con estos antecedentes de violencia, o, por ello creer erróneamente como empleadores que: *“esas mujeres se consideren una carga que probablemente con una llamada pueden dejar el rumbo de sus labores, que, en cualquier momento ocurra un escándalo público en la entidad, o, que soliciten de forma excesiva permisos o levanten excusas por ausencias, entre otros.*

En ese sentido, las mujeres comprenden que existen prejuicios sociales que afectan el desarrollo en el área laboral, prejuicios que, se deben cambiar, pues, resultado de la discriminación

ESTRATEGIA DE INCLUSIÓN LABORAL VÍCTIMAS VBG: FMF

en estas mujeres víctimas es que no se recibe el apoyo pertinente, y, al final, se interpreta que *“el ser víctima se convierte en algo negativo”*.

Además, las participantes durante el proceso de ejecución plantearon el desconocimiento del talento de estas mujeres precisamente por lo mencionado anteriormente y la inexistencia de acciones para la conciencia social a los empleadores, o en palabras de ellas mismas: *“se señala la falta de difusión y sensibilización social para que estos empleadores y empleados comprendan que se puede dar la contratación laboral sin temores, que es viable, posible y si tuviera más difusión se podría dar y brindar más oportunidades a mujeres talentosas”*.

En adición, ellas agregan que, los temores infundados (como los anteriormente señalados) podrían desvanecerse si los involucrados –empresarios/as y empleados/as- adquieren conocimiento que *“después de un tratamiento psicológico personalizado, una mujer se puede desempeñar correctamente, por tanto, después del proceso es adecuado el desempeño laboral y que se dé la contratación”*.

Con base a esta comprensión grupal, las mujeres expusieron frente a la inclusión laboral por parte de empresarios y empresarias, que, si la mujer tiene la oportunidad de trabajo podrá desarrollar sus habilidades, a la vez que, aumenta su salud emocional y autonomía. Entonces, la contratación a mujeres víctimas *“si es posible y sería excelente que se implemente, pues el trabajo también aumenta la autoestima, desarrolla la independencia y sería excelente que se diera para el crecimiento de las mujeres”*

De igual forma, las mujeres participantes construyeron unos aspectos que, desde su perspectiva, los/as empresarios/as esperarían obtener de esa vinculación laboral y sus nuevas empleadas, entre lo mencionado, se encuentra:

ESTRATEGIA DE INCLUSIÓN LABORAL VÍCTIMAS VBG: FMF

“El compromiso y la responsabilidad de cumplir con las tareas asignadas”

“Obtener una persona dispuesta a adquirir nuevos conocimientos y dar aportes a favor de la empresa para desarrollarse y mejorar su productividad”

“Que la contratada cuente con aptitud y actitud, sea proactiva y creativa con su posición y puesto de trabajo”

“Que sea una mujer con habilidades y destrezas asertivas para resolución de problemas, incluso sin asesoría de sus superiores”

“Ser mujeres empoderadas”

Por consiguiente, las mujeres participantes de los dos grupos focales socializaron unas palabras dirigidas a los/as empresarios/as con el fin de incentivar la contratación de mujeres víctimas de VBG. En primer lugar, recalcaron que la contratación laboral a estas mujeres debería empezar a normalizarse y no verse como objeto de discriminación, o que se les vulneren sus derechos para alcanzar la autonomía económica. Entonces, se recomendó que, en el área laboral se deje de lado la discriminación, miedo o ignorancia sobre la situación de estas mujeres, en cambio, procuren revisar las competencias individuales para cumplir las funciones del cargo al que aspira.

Más aún, las participantes señalaron aspectos individuales acerca de estas mujeres que han tenido la capacidad de ser resilientes y superar sus situaciones de violencia, y que, llanamente las hace más fuertes para ejercer un trabajo. Tal como ellas expresaron a continuación:

“Estas mujeres van a tener más amor por el trabajo y definitivamente lo van a valorar más por su contexto que la anima, tal como, pensar en su familia y los hijos”. En consonancia,

ESTRATEGIA DE INCLUSIÓN LABORAL VÍCTIMAS VBG: FMF

“la mujer tiene el deseo de seguir adelante, lo necesita, y lo va a hacer. Entonces, su nivel de motivación y la gratitud de la mujer al brindarle la oportunidad de establecerse en un empleo les genera más empatía con la empresa. Estas mujeres, por tanto, se convierten en alguien más honesta y responsable”

De esta forma, las empresas se beneficiarían de añadir a su Talento Humano *“empleadas proactivas con ideas e innovación para que surja más la empresa, sea más productiva y se abra la oferta de más empleadas como consecuencia de estos nuevos proyectos presentados”*

Finalmente, las participantes les dejan los siguientes mensajes a las empresas del país:

“Todo el mundo tiene derecho a una oportunidad y puede ser toda una sorpresa esta mujer que contrate para la empresa. No la estigmatice, dele la oportunidad y el tiempo dirá las cosas”

“La empresa tendrá beneficios económicos tras la contratación de estas mujeres, y, en eso se resume todo”

“Una mujer que sufrió de violencias también tiene una fortaleza, y, esa fortaleza no la tiene cualquiera, seguro será más responsable y fuerte. “Es una mujer con sentido de pertenencia y que valora lo que consigue”

“La mujer víctima se vuelve guerrera, es capaz de dar más porque despierta esas habilidades dormidas. Es alguien que busca abrir sus puertas, así que será perseverante y seguirá adelante.”

Por último, como mensajes dirigidos directamente a las mujeres víctimas de VBG, las participantes dicen:

“Exijan sus derechos y demuestren su valía”

ESTRATEGIA DE INCLUSIÓN LABORAL VÍCTIMAS VBG: FMF

“Retomen sus vidas. La vida le da la oportunidad, no se sienta más una víctima porque eso la puede estancar. Va a tener la oportunidad del campo laboral para lograr las cosas por su familia y por usted, para que se ame”

“Recuerden esto: si yo quiero, yo puedo, lo consigo”. Se puede alcanzar lo que se proponga logrando poco a poco superar sus vivencias y cambiar la forma de ver las cosas de forma positiva para la vida y el cumplimiento de sus metas”

“Vayan seguras a enfrentar el mundo. Eso que vivieron lo pueden ver como una motivación adicional. Confíen que una puerta se les va a abrir, demuestren sus capacidades y ¡adelante!”

“¡Háganlo ya! Para ayer es tarde, siéntanse vivas, útiles e independientes.”

“No sientan vergüenza de reconocer que fueron víctimas de VBG.”

“Esta es su oportunidad de conocer y explotar sus habilidades. No hay trabajo pequeño, no importa el qué dirán, siga su sueño”

“Ahora tienen la oportunidad de crecer emocionalmente, póngale actitud y sello a lo que se hace”

“Crean en sí mismas. No le tengan miedo incluso a emprender y crear”

Como conclusión del ejercicio con mujeres en grupos focales, se logró identificar:

- Se reconoce el fenómeno de la violencia basada en género como consecuencia de la cultura y una serie de patrones reproducidos por medio de la crianza, que se presenta en cualquier ámbito y bajo diferentes formas.
- La fiabilidad en las leyes es poca por parte de las mujeres, esto, debido a la falta de validez a nivel práctico y la continua reclamación que se debe hacer para la protección sus derechos.

ESTRATEGIA DE INCLUSIÓN LABORAL VÍCTIMAS VBG: FMF

- Los prejuicios sociales se exponen en materia de encuentros con el victimario en la entidad, que comprometa la imagen y seguridad y la solicitud excesiva de permisos por la situación de violencia, los cuales se resalta la importancia de desacreditarlos ya que perjudican las oportunidades de vinculación laboral y desarrollo personal de estas mujeres, dando paso a la discriminación por su situación de violencia.
- El empleo es valorado en las mujeres como medio para salir de la violencia, adquirir independencia, autonomía, autoestima y hasta el encontrarse a ellas mismas.
- El compromiso, continuo desarrollo, resiliencia, buena aptitud y actitud, proactividad y creatividad, entre otros, se destacan como cualidades que tiene las mujeres que han vivido la violencia para brindar a las entidades que oferten la vinculación laboral.

Figura 7.*Grupo Focal "Una reflexión de Género con las mujeres"*

7.3 Ejecución 3

Para el desarrollo de la estrategia de sensibilización, se llevaron a cabo actividades generales de tipo jornadas institucionales para el reconocimiento de la identidad organizacional, de las cuales se asistieron a dos encuentros; también, se acompaña y participa activamente en reuniones y asesorías con profesionales de distintas disciplinas, tales como: Derecho, Contaduría, Trabajo Social y Psicología. Adicionalmente, se incluyen ejercicios de activismo social con enfoque feminista al hacer parte de la organización de un plantón en Bucaramanga en torno al empleo, derechos de las mujeres y conflicto armado. Finalmente, se cumple con los compromisos de asistencia y seguimiento en reuniones institucionales presenciales y virtuales del equipo Derechos y Equidad de Género, de carácter mensual, asistiendo pues a 8 reuniones de equipo, de las cuales, la más reciente tuvo como fin la socialización de la estrategia de sensibilización para su retroalimentación, tal como se observa en la siguiente *Figura 8*.

Figura 8.

Participación Asesoría y Reuniones FMF



ESTRATEGIA DE INCLUSIÓN LABORAL VÍCTIMAS VBG: FMF

Ahora bien, a continuación, se presenta el desarrollo de la estrategia de sensibilización dirigida a empresarios y empresarias de Santander, la cual, se forja luego de obtener experiencias sobre la población objetivo de intervención por medio de técnicas de recolección de información profesional, tales como: entrevistas, grupos focales, reuniones institucionales de carácter transdisciplinar, y, búsqueda bibliográfica.

Así, el diseño metodológico aquí creado, se señala de la siguiente manera: a) Objetivo General, por el cual, se delimita el propósito de la intervención, en este caso, guiado a la orientación del beneficio de la Ley 1257/2008; b) Criterios de Participación, donde, se define un filtro para las empresas de Santander, y, establece cuáles pueden ser admitidas como posibles participantes de la estrategia; c) Concepción Metodológica, por el cual se orienta la comprensión de la población objetivo, así como, se especifican las bases profesionales para la intervención; y finalmente, d) Componentes Estratégicos, en donde se despliega por completo la estructura de la estrategia, dividido en tres fases de intervención, que integran, el cumplimiento del objetivo a favor de las mujeres víctimas para su restitución de derechos y alcance a la independencia.

Cabe agregar, que dentro de la estrategia se anexa el diseño de recursos adicionales, los cuales agrupan una serie de piezas comunicativas a disposición de la Fundación Mujer y Futuro para cada fase, estas son:

- Flyer de Invitación a los Empresarios/as para Fase 1 (*Ver Apéndice D*)
- Infografía de Requisitos del Beneficio de la Ley 1257 de 2008 (*Ver Apéndice E*) y Sello Equipares (*Ver Apéndice F*) para Fase 2
- Modelo de perfil laboral para las mujeres víctimas de Violencias Basadas en Género (*Ver Apéndice G*) para Fase 2

Así pues, se despliega cada elemento de la estrategia de la siguiente manera:

7.3.1 *Objetivo general de la estrategia*

Sensibilizar a los empresarios y empresarias de Santander acerca de la inclusión laboral de mujeres víctimas de violencias basadas en género de acuerdo a la Ley 1257 del 2008, para que de esta forma las empresas adquieran interés en abrir la oferta laboral y haya una mayor vinculación de estas mujeres.

7.3.2 *Criterios de participación*

La estrategia de sensibilización tiene como criterios de participación que los empresarios y empresarias participantes de forma voluntaria sean parte de:

- 1) Empresas de Santander que cumplan con requisitos para recibir los beneficios de la ley 1257 del 2008.
- 2) Empresas de Santander que actualmente cuentan con el sello de Equidad Laboral: Equipares.
- 3) Empresas en Santander interesadas en participar en la estrategia de sensibilización para adquirir información relevante que pueda influir en sus futuros criterios de contratación.
- 4) Otras empresas que sean focalizadas por la Fundación Mujer y Futuro.

7.3.3 *Concepción metodológica*

La estrategia de sensibilización a empresarios y empresarias parte de considerar que la formación pedagógica y participativa con este sector requiere de unos elementos de comunicación, construcción y diálogo, por tanto, este proceso se interesa en cómo se logra un impacto sobre la

ESTRATEGIA DE INCLUSIÓN LABORAL VÍCTIMAS VBG: FMF

temática, además, se considera como factor clave el disponer de un discurso inclusivo que tenga en cuenta el enfoque de género. Adicionalmente, se comprende que, para el diseño y la planeación de las sesiones o encuentros con las entidades, se requiere de un alistamiento previo de cada participante, por el cual, tengan consciencia y estén dispuestos al aprendizaje y compartir sus propias concepciones sobre el tema, en la misma medida que, los participantes no dejen de lado su posición a favor de sus empresas, para que así, evalúen parcialmente los pros y contras que traen consigo la Ley 1257/2008 de acuerdo a sus visiones empresariales.

Entonces, desde esta concepción, el desarrollo de la metodología de intervención parte de tres dimensiones:

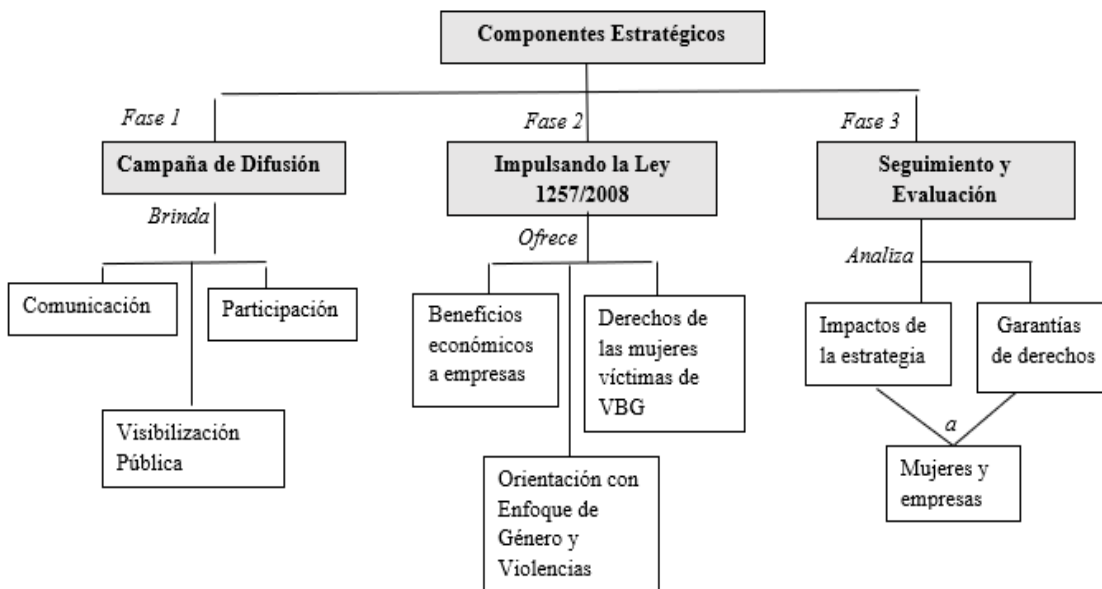
- Comunicación asertiva por parte de los/as profesionales hacia los/as involucrados/as para ofertar una participación voluntaria de la estrategia, reconociendo su papel activo y trascendental como representantes de una entidad.
- Construcción colectiva de ideas y conceptos con enfoque de género, es decir, se plantea el ejercicio válido y con normas de convivencia que permitan la retroalimentación de ideas acerca del concepto género, violencias basadas en género, contratación laboral, empoderamiento e independencia, entre otros.
- Diálogo y debate abierto sobre los beneficios y deberes dentro de la ley 1257 de 2008, por el cual, se realiza la orientación acerca de la mencionada ley en términos de deberes y garantías, haciendo énfasis especialmente en lo que hace diferente a las entidades que se sujetan a sus beneficios a diferencia de las que no se integran a la propuesta.

7.3.4 Componentes estratégicos

ESTRATEGIA DE INCLUSIÓN LABORAL VÍCTIMAS VBG: FMM

La estrategia de sensibilización se desarrolla en tres (3) fases, y, de cada una se despliegan características que, -de forma concisa- resumen la razón de su creación, tal como se expone a través del siguiente esquema:

Figura 9. Componentes Estratégicos Estrategia de Sensibilización



Ahora bien, la Fase 1 titulada “Campaña de Difusión”, tiene como fin abrir canales de información a través de los distintos medios digitales que posea la FMM, tales como redes sociales, para generar panfletos físicos o digitales, comunicación vía correo electrónico o llamadas, entre otros, que, sean necesarios para dar a conocer los intereses de la realización de la estrategia a nivel público, y, sobre todo, para llegar a los posibles participantes.

La Fase 2 dividida en dos sesiones de trabajo desarrolla el tema más atractivo para los empresarios y empresarias, titulado “Impulsando la Ley 1257 de 2008 y sus decretos reglamentarios”, y pretende iniciar la intervención contemplando los aspectos que definen la ley a favor de las empresas que contratan a mujeres víctimas de violencias basadas en género, esto,

ESTRATEGIA DE INCLUSIÓN LABORAL VÍCTIMAS VBG: FMF

respaldado con ejercicios hipotéticos y acompañamiento profesional pertinente para hacer más pedagógico y comprensible el espacio (sesión 1).

Cabe aclarar también, que dentro del espacio se abordan los deberes y/o requisitos a tener en cuenta por las entidades a fin de ser aprobadas como beneficiarias ante la ley (sesión 2).

Todo lo anterior, se va a disponer como una orientación profesional con enfoque transversal en temas de género, violencias y trabajo, para así, finalizar la sesión promoviendo la iniciativa de vinculación entre las empresas y las mujeres víctimas de VBG que estén adscritas a la FMF, entonces, a partir de una oferta y perfiles de trabajo, se presentan para la inserción laboral y la viabilidad de conocer las potencialidades productivas de estas mujeres, así como, animarse a iniciar el proceso para acceder a los beneficios de la Ley.

Finalmente, la Fase 3 de “Seguimiento y Evaluación” esta fase se encarga de registrar los efectos inmediatos sobre los empresarios y empresarias participantes de la estrategia, así como, de las mujeres vinculadas laboralmente con las entidades participantes, a fin de identificar sus cambios de tipo: construcción de ideas sobre el enfoque de género, perspectiva de las violencias basadas en género, experiencias y nivel de importancia de incluir mujeres víctimas dentro de la nómina de trabajo en sus empresas, consideraciones sobre la ley 1257 y sus beneficios a las empresas.

En consonancia, cada fase se distribuye de la siguiente manera:

FASE 1. Campaña de Difusión

Sesión 1: Invitación pública y selección

ESTRATEGIA DE INCLUSIÓN LABORAL VÍCTIMAS VBG: FMF

Objetivo: Promocionar la invitación a empresarios y empresarias adscritos a entidades de Santander a ser parte de la estrategia de sensibilización realizada por la FMF, por medio de los distintos canales de información que esté dentro del alcance de la Fundación.

Duración: 4 semanas

Contenido temático:

- Realización de un lobby con allegados, aliados, proveedores, cooperadores, patrocinadores de la FMF
- Campaña de difusión de la Estrategia a través de medios digitales y/o físicos, panfletos, correo, llamadas, entre otros de vía pública y dirigidos directamente a empresas de Santander que declaran renta y ofertan contratos a término fijo o indefinido a la población.
- Alistamiento de las empresas interesadas a ser partícipes de la estrategia a partir del registro de sus datos básicos para sumarlos a la base de datos de participantes

Tabla 5.

Estructura Metodológica Fase 1” Campaña de difusión”

Fase 1. Campaña de Difusión			
Tiempos	Momento	Descripción	Recursos
4 semanas	Momento 1:	Formación de un Lobby para la difusión de la invitación a la estrategia	Allegados, aliados, proveedores, cooperadores, patrocinadores
	Invitación pública y selección	Cartas de invitación a las empresas de Santander vía correo electrónico	Internet, correo institucional FMF, patrocinio coordinadora del proyecto (Mayerly) y todo el equipo FMF

ESTRATEGIA DE INCLUSIÓN LABORAL VÍCTIMAS VBG: FMF

	Formulario de inscripción digital/físico para las empresas de Santander.	Excel Formulario digital (Google) Formulario físico
Momento 2:	Videos cortos e informativos sobre la estrategia y cómo ser parte de ella.	Internet Cuentas de redes sociales a nombre de FMF en YouTube, Facebook, Página Web, Twitter e Instagram
Co creación y difusión de piezas de comunicación	Fichas informativas como panfletos y carteles digitales para compartir en redes sociales institucionales	Internet Cuentas de redes sociales a nombre de FMF en Facebook, página web, Twitter e Instagram

Resultados esperados: Se espera que la jornada de difusión por los distintos canales alcance a la población bumanguesa, y, primordialmente a empresas de Santander quienes completen el formulario de inscripción para ser participantes de la estrategia.

FASE 2. Impulsando la Ley 1257 de 2008

Sesión 1: Beneficios de la ley 1257/2008.

Objetivo: Generar un espacio de información y diálogo a fin de dar a conocer de forma clara y pedagógica, los aspectos básicos y beneficios económicos dirigidos a las empresas de acuerdo a la Ley 1257 de 2008, así como la formación en el enfoque de género en la violencia y el ámbito laboral.

Duración: 1 hora

ESTRATEGIA DE INCLUSIÓN LABORAL VÍCTIMAS VBG: FMF

Contenido temático:

- El objetivo de la Ley 1257 de 2008 y por qué las empresas son tan relevantes en este contexto.
- Violencias Basadas en Género
- Importancia del Trabajo en la Vida de las Mujeres
- La deducción de impuestos como beneficio de acuerdo a los criterios de la Ley 1257 de 2008.
- Explicación pedagógica del beneficio otorgado a estas empresas. Esto, haciendo uso de un caso hipotético entre una empresa con el beneficio y otra sin el beneficio.

Tabla 6.*Estructura Metodológica Fase 2” Impulsando la Ley 1257 de 2008”*

Sesión 1. Beneficios de la ley 1257/2008		
Tiempos	Descripción	Recursos
1 ½ hora	<p>Saludo de bienvenida:</p> <p>Presentación de Facilitadores y cada empresario/sector industrial participante.</p> <p>Hablar un poco acerca de las expectativas del encuentro.</p> <p>Introducción temática a partir de las siguientes preguntas guía (hacer lluvia de ideas):</p> <p>¿Han escuchado de la ley 1257/2008? ¿Saben de qué trata?</p> <p>Importancia de las empresas</p>	<p>Facilitador/a de la sesión.</p> <p>Equipo de apoyo logístico.</p> <p>Acompañamiento profesional en contabilidad.</p> <p>Espacio físico.</p>

	Proyector.
¿Quiénes creen que han sufrido mayor vulneración de derechos a nivel histórico y actual?	Diapositivas.
Se habla de la temática VBG y se explica quiénes son las principales afectadas (apoyo estadísticas) de forma concisa	Impresiones.
	Gráficos e
¿Cree que es importante en las víctimas de VGB el trabajo?	imágenes.
¿Por qué cree que se generan leyes para garantizar el trabajo a las mujeres víctimas de VBG? ¿Cree que el trabajo les trae beneficios a estas mujeres?	Material informativo: Ley 1257/2008 (Art. 23) Decreto 2733/2012
Orientación:	
Abordar el tema de beneficios económicos a las empresas que declaren renta en el marco de esta ley: Deducción de impuestos.	Material situación de caso hipotético sobre beneficios a las empresas.
Presentar de forma pedagógica un ejemplo hipotético de deducción del impuesto con situación de caso.	
Reflexión final:	
Realizar una discusión con apreciaciones y comentarios sobre lo abordado.	
Crear un compromiso de participación para la siguiente sesión con los/as empresarios/as asistentes.	

Resultados esperados: Se espera que los/as participantes adquieran comprensión y claridad acerca de la Ley 1257/2008 y sus complementarios que aborda los beneficios económicos que puede recibir su entidad de acuerdo a unos criterios.

ESTRATEGIA DE INCLUSIÓN LABORAL VÍCTIMAS VBG: FMF

También, se espera que los/as participantes comprendan la importancia del trabajo en la mujeres víctimas de VGB.

Sesión 2: Cómo ser beneficiario de la Ley 1257/2008.

Objetivo: Brindar orientación y formación a los empresarios/as sobre los requisitos y deberes que deben cumplir legítimamente a fin de ser aceptados como beneficiarios de la deducción de impuestos de acuerdo con la Ley 1257 de 2008.

Duración: 2 horas

Contenido temático:

- Prejuicios sobre la contratación de mujeres víctimas de violencias basadas en género
- Violencia comprobada y formas de verificación
- Confidencialidad
- Tipos de contratos válidos ante la ley.
- Contratación de mujeres con situación de violencia debidamente verificada.
- Cumplimiento de los pagos realizados desde la vinculación laboral.
- Envío de información con datos requeridos a la DIAN para su validación y adquirir el beneficio.
- Firma de compromiso para el ciclo formativo Fase 3

Estructura metodológica:

ESTRATEGIA DE INCLUSIÓN LABORAL VÍCTIMAS VBG: FMF

Tabla 7.*Estructura Metodológica " Como ser beneficiario de la Ley 1257"*

Sesión 2. Cómo ser beneficiario de la ley 1257/2008		
Tiempos	Descripción	Recursos
2 horas		
	Saludo de bienvenida:	Facilitador/a de la sesión.
	Presentación de Facilitadores de la sesión	
	Realizar actividad rompe hielo	Equipo de apoyo logístico.
	Pregunta de conexión de temáticas: ¿Cuál fue la temática de la sesión anterior?	Espacio físico. Proyector.
	Introducción temática:	Diapositivas.
	Retomar brevemente la ley 1257 y el beneficio y la importancia del trabajo en la vida de las mujeres víctimas	Impresiones.
	Pregunta orientadora: ¿Qué aspectos positivos o negativos pueden considerar de contratar mujeres víctimas de VBG?	Gráficos e imágenes.
	Luego de este diálogo, el/la facilitador/a realiza un ejercicio de orientación sobre la importancia del trabajo para las víctimas, a su vez, desmentir prejuicios y potenciar el talento y cualidades de las mujeres víctimas de VBG.	
	Primer tema: “Pasos a seguir por parte de los empresarios para acceder a la deducción”	

-Definición de violencia comprobada y que tipos contempla la ley

-Constancia de la violencia por medio de sentencia condenatoria o ejecutoriada y medida de protección

Segundo tema:

Deberes con las mujeres:

-Confidencialidad de la situación de violencia
-Contrato de trabajo a término indefinido o definido

Requisitos ante la DIAN:

Para registro:

-Nombre o razón social del contribuyente contratante
-Nombre, identificación y número de mujeres víctimas de violencia contratada
-Fecha de inicio de la relación laboral y término de la duración del contrato de cada una de las trabajadoras vinculadas
-Tipo de medida contenida en la certificación de violencia comprobada de cada una de las mujeres contratadas.
-Cargo por el que se contrata
-Salario
-Edad de la mujer contratada
-Nivel Educativo

Para la deducción:

-Obligación a declarar renta y complementarios
-Contrato de trabajo a “una” o varias mujeres
-Copia de la Constancia de Violencia Comprobada

- Comprobante de pagos efectuados por concepto de salarios y prestaciones sociales cancelados a las trabajadoras víctimas de violencia basada en género, durante el período gravable en el cual se solicita la deducción.
- Certificación expedida por el operador de información de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes en la que consten las cotizaciones, aportes y bases, relativas a las trabajadoras.
- Copia de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA) o el documento que haga sus veces, relacionada con los pagos realizados desde la vinculación laboral que da lugar al beneficio y durante el respectivo año gravable, mediante la cual se prueben los pagos periódicos de los salarios y aportes que dan lugar a la deducción en el periodo gravable correspondiente.
- Acreditar el cumplimiento de lo previsto en el artículo 108 del Estatuto Tributario y demás

Como requisitos para la procedibilidad de las deducciones

Para cerrar el espacio, el/la facilitador/a de la sesión presentará los perfiles laborales de mujeres víctimas que han sido seleccionadas por la FMF y que cuentan con las características para ser parte de la iniciativa de vinculación laboral.

Reflexión final:

Realizar una discusión con apreciaciones y comentarios sobre lo abordado.

Por último, se generan compromisos entre las empresas que tomen la iniciativa de la primera vinculación laboral con las mujeres víctimas, y, se describen unas garantías básicas para este primer contacto laboral bajo este enfoque de inclusión.

Resultados esperados: Se espera que los/as participantes identifiquen sus responsabilidades, requisitos y compromiso a tener en cuenta al aceptar los criterios de validación para ser beneficiarios de la Ley, así como se incentivó la contratación de mujeres de la FMF.

FASE 3. “Seguimiento y Evaluación”

Sesión 1. Seguimiento y Evaluación

Objetivo: Evaluar el impacto sobre los empresarios/as participantes del proceso de sensibilización pedagógica realizado por profesionales de la FMF a favor de la ley 1257/2008 por la inclusión laboral a mujeres Víctimas de Violencias Basadas en Género.

Duración: Por definir con la FMF.

Contenido temático:

A nivel de conocimiento:

- Satisfacción de los/as participantes sobre las líneas de formación y sensibilización tratados.
- Apropiación de ideas sobre el enfoque de género.
- Apropiación de ideas sobre las Violencias Basadas en Género.
- Nivel de importancia comprendido acerca de la inclusión laboral a mujeres víctimas.
- Consideraciones positivas que rescatan de lo entendido sobre la ley 1257 de 2008.
- Consideraciones por mejorar sobre la ley 1257 de 2008.

A nivel de experiencias:

- Satisfacción de las mujeres en su vinculación laboral con las empresas participantes.
- Satisfacción de las empresas por el rendimiento de las mujeres víctimas vinculadas laboralmente.
- Elementos por mejorar dentro de la relación laboral empresa/empleada.

ESTRATEGIA DE INCLUSIÓN LABORAL VÍCTIMAS VBG: FMF

- Perspectiva del enfoque de inclusión laboral a víctimas en los/as empresario/as luego de su experiencia de vinculación laboral.
- Impacto en la vida de la mujer víctima tras su vinculación laboral con una entidad.

A nivel profesional:

- Satisfacción en la ejecución de actividades.
- Manejo asertivo del trabajo grupal.
- Coherencia temática.
- Explicaciones claras y que permiten el libre pensamiento de los/as participantes.
- Impacto generado para la incentivación de la vinculación laboral con mujeres víctimas de VBG.

Estructura metodológica:

Tabla 8.

Estructura Metodológica "Seguimiento y Evaluación"

FASE 3. Seguimiento y Evaluación			
Tiempos	Momento	Descripción	Recursos
Por definir	Momento 1. Seguimiento	En este momento las profesionales se encargan de realizar visitas a las entidades que se sujetaron a los compromisos de inclusión laboral a mujeres víctimas, a fin de valorar las condiciones y garantía de derechos a las mujeres. Así como, verificar los progresos entre la relación laboral empresa/empleada.	Profesionales de la FMF. Auxilio de transporte. Plan de minutos. Internet.
		Además, se realiza un seguimiento individual ya sea presencial y/o virtual (llamadas, visitas domiciliarias y/o video	Papel. Computador.

 ESTRATEGIA DE INCLUSIÓN LABORAL VÍCTIMAS VBG: FMF

llamadas) a las mujeres a fin de valorar su desarrollo individual por medio del trabajo (a nivel económico y emocional) y, la garantía de derechos que percibe de la entidad.

Momento 2. Evaluación	Realizar el ejercicio evaluativo a los/as empresarios/as participantes y a las mujeres vinculadas por medio de la opinión abierta de cada participante, haciendo uso de materiales impresos y/o digitales, a fin de obtener una base de información para la retroalimentación y mejoramiento de la estrategia.	Equipo de apoyo FMF. Formularios impresos y digitales para la evaluación individual de los/as empresarios/as participantes.
--------------------------	--	--

Computador.

Agenda.

Resultados esperados: Se espera que todos/as los/as participantes empresarios/as y mujeres vinculadas evalúen el proceso de intervención profesional hecho por la FMF a favor de la Ley 1257/2008 y su impacto para sensibilizar a empresarios/as en torno a la contratación laboral a víctimas.

También, se espera que las profesionales de la FMF den seguimiento y evaluación al proceso práctico y experiencial entre las empresas y las mujeres a favor de la vinculación laboral.

8. Conclusiones

- La continua investigación contribuye en los procesos de intervención social en la medida que, permite una sinergia en la aproximación a la dinámica de la realidad, en este caso del fenómeno violencias basadas en género y a su vez, visibilizar referencias y/o modelos de intervención propuestos, los cuales, se pueden adaptar a contextos de similar aplicación.
- Ejecutar acciones de participación con los principales actores clave del proceso para la creación de la estrategia, permitió comprender las características vivenciales de los mismos para lograr una metodología clara, acorde a sus intereses y contexto.
- La inclusión laboral a mujeres víctimas de violencias basadas en género se identifica como un tema emergente, por tanto, debe ser objeto de sensibilización social y producción académica.
- La creación de metodologías y estrategias de intervención social en materia de inclusión laboral a mujeres víctimas de violencias basadas en género, así como, de su desarrollo y adaptación se consideraban inexistentes hasta el momento en materia bibliográfica para Colombia, y, escasas como un referente internacional hispano hablante; por tanto, ésta se convierte en una área clave dentro de los profesionales de Trabajo Social, quienes, deben asumir papeles de constante innovación y dinamización a la realidad social donde se ejecuten acciones en temáticas contextualizadas con enfoque de género y de acuerdo a la población particular a la que se dirige.

9. Recomendaciones

Para la Fundación Mujer y Futuro FMF

Del proceso acompañado con la Fundación Mujer y Futuro, se identifica el trabajo activo y fortalecido de la entidad a favor de los derechos y participación de las mujeres por medio de la equidad de género; entre esos, temas de violencias basadas en género, donde, las profesionales son conscientes del fenómeno y nunca dejan de actualizarse en los hechos de este problema a nivel local, nacional e internacional, e incluso, procuran innovar constantemente su accionar para incidir en esta problemática con mayor eficiencia y responsabilidad social. En ese sentido, se recomienda, pero, sobre todo, se motiva a la entidad a continuar en el ejercicio de investigación y acercamiento a la realidad dinámica de la sociedad, pues, a partir de esto se logra un alcance significativo y consciente sobre sus principales afectadas: las mujeres.

Por otro lado, como efecto de la estrategia diseñada en el presente proyecto, se recomienda que, en el proceso de aplicación y réplica del diseño, las profesionales a cargo se mantengan en un actuar de tipo transdisciplinar, para que así, desde sus saberes, logren ser más asertivos e inclusivos sobre la población de intervención. Adicionalmente, para mantener la motivación y expectativa de aprendizaje sobre los/as participantes, se recomienda que desde la FMF parta de la premisa que los/as empresarios/as se encuentran aprendiendo desde cero acerca del Enfoque de Género, víctimas de VBG, de inclusión laboral y de la Ley 1257/2008, pues de esta forma, el trabajo grupal se hará más significativo en todos/as los involucrados, y, en últimas, permita el reconocimiento de los conocimientos de cada participante y una formación conjunta.

Cabe agregar, que a raíz de un diálogo junto a docentes de la Escuela de Trabajo Social de la UIS, se llega a una importante propuesta que se resalta a la FMF para tener en cuenta dentro

ESTRATEGIA DE INCLUSIÓN LABORAL VÍCTIMAS VBG: FMF

del desarrollo de la estrategia, la cual, se refiere a la inclusión de hacer un diagnóstico inicial de todas las empresas participantes de la estrategia; esto se refiere a que, dicho diagnóstico desarrollado por profesionales de las Ciencias Sociales de la Fundación tiene como fin describir el estado de la Entidad en temas de género e inclusión laboral, para que así, finalizado el proceso de la estrategia, se logre identificar un antes y después de ser partícipes de la estrategia, o, dicho de otra forma, tal diagnóstico se plantea para medir la situación actual de la empresa con respecto al enfoque de género, además, se convierte en un referente claro para evaluar posteriormente los impactos de la estrategia en las entidades.

Finalmente, se considera relevante consolidar alianzas con entidades del Departamento de Santander en pro de los derechos de las mujeres para lograr un ejercicio integral y apuntar hacia un mayor alcance en la difusión del beneficio desde la propuesta descrita por la estrategia.

Para la intervención con este enfoque de trabajo:

De este proyecto elaborado con mujeres y empresarios/as de Santander, lo siguiente se expone como recomendaciones que surgen de la experiencia de la práctica social de las estudiantes con la población:

Se recomienda a los profesionales de Trabajo Social tener soportes teóricos, bases bibliográficas, referencias de otros contextos (internacional, nacional y local) acerca de los avances en torno a la inclusión laboral de mujeres víctimas de violencias basadas en género, pues, de este momento los/as profesionales pueden adquirir conocimientos que contribuyan a las líneas de acción a implementar, así como, abre posibilidades de innovación y creatividad para tratar las temáticas e identificar temas. Además, este proceso permite reconocer y/o actualizar los aliados

ESTRATEGIA DE INCLUSIÓN LABORAL VÍCTIMAS VBG: FMF

gubernamentales o de otras entidades que tengan competencia sobre este fenómeno, y, que pueden asumir un papel de colaborador dentro de los procesos de gestión con la población.

Por otro lado, dentro de las acciones de Trabajo Social como líder y responsable de ejecutar acciones con la población, en este caso, dirigido a empresarios/as y mujeres, se recomienda seguir realizando ejercicios de intervención como los hechos durante este proyecto, es decir, de tipo caso y grupo, pues, de cada uno se logra abordar y comprender las características que vivencian los involucrados directos de este problema social.

Entonces, de cada empresaria/o a partir del conocimiento de su perspectiva, se logra valorar su entidad, niveles de importancia sobre atender fenómenos como la violencia, y, sus intereses para con los/as empleados/as. Además, en torno a las mujeres, la acción de caso o grupo revela un reconocimiento alto, que, contribuye sobre su proceso de restitución de derechos y búsqueda de autonomía segura, ya que, resultado de estos espacios, se genera la reflexión, el diálogo, e incluso, sobre el trabajo grupal, se convierte en un espacio terapéutico a partir de la autogestión y escucha mutua.

Para la Escuela de Trabajo Social UIS

A nivel disciplinar, del proceso de intervención que se realizó en asociación a la FMF, y, dentro de las facultades que ofrece el Trabajo Social para efectuar acciones profesionales a favor de la sociedad, se ha identificado que: en primer lugar, como profesionales en la rama de ciencias sociales y humanas, es necesario en cada momento acudir a la investigación constante acerca de las situaciones problema que se vivencian alrededor del mundo, pues, de este ejercicio se puede adquirir información relevante, e incluso, visibilizar referencias para la aplicación de intervención en otras zonas, considerando ciertamente, la adaptabilidad de dichas propuestas al contexto al que se pretende incidir. Por otro lado, dicha investigación permite revelar si existe o no la falta de

ESTRATEGIA DE INCLUSIÓN LABORAL VÍCTIMAS VBG: FMF

exposición sobre un fenómeno social, tal como fue el caso de este proyecto en torno al Enfoque de Género, víctimas de VBG e Inclusión Laboral; entonces, de tales develamientos por medio de la bibliografía, se concede que el profesional en campo se reinvente, y eso, significa que, se tratan de campos que requieren de visibilización y gestión para el alcance del bienestar.

Referencias Bibliográficas

- Acuerdo No 37 de 2021. [Consejo Municipal de Bucaramanga]. Por medio del cual se adopta la Política Pública para el disfrute de ciudad, derecho a una vida libre de violencias e igualdad de oportunidades para las mujeres en Bucaramanga 2021-2031. 2 de Diciembre del 2021. https://www.bucaramanga.gov.co/wp-content/uploads/2021/12/Acuerdo_037_2021.pdf
- Alcaldía de Bucaramanga (2022). Equidad de Género. <https://www.bucaramanga.gov.co/bucaramanga-avanza/equidad-y-genero/#:~:text=El%20programa%20Mujer%20y%20Equidad,el%20sostenimiento%20de%20los%20grupos>
- Alfonso, E (2021). La Inserción Laboral de las Mujeres Víctimas de Violencia de Género (tesis de pregrado). Universidad Pontificia Comillas, Madrid, España. <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/47064/TFG-Alfonso%20Moreiro%2C%20Emma.pdf?sequence=-1&isAllowed=y>
- Asamblea General de las Naciones Unidas (1979). Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer CEDAW). https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/ProfessionalInterest/cedaw_SP.pdf
- Asociación para los Derechos de la Mujer y el Desarrollo AWID (2004). Interseccionalidad: una herramienta para la justicia de género y la justicia económica. Derechos de las mujeres y cambio económico. Género & Derechos. No 9. https://www.awid.org/sites/default/files/atoms/files/nterseccionalidad_-_una_herramienta_para_la_justicia_de_genero_y_la_justicia_economica.pdf
- Beltrán E; Maquieira V; Álvarez S; Sánchez C. (2008). Feminismos. Debates teóricos contemporáneos. España. Alianza Editorial

ESTRATEGIA DE INCLUSIÓN LABORAL VÍCTIMAS VBG: FMF

Cámara de Comercio de Santa Marta (2022). Información Institucional CCSM.

<https://www.ccsm.org.co/ley-de-transparencia/camara-de-comercio-de-santa-marta.html>

Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, CEPAL y DANE (2021). Boletín No 15.

Recuperación económica: empleo de las mujeres. Serie mujeres en tiempo de Covid-19.

Consejo Nacional de Trabajo Social (2019). Código de ética de los trabajadores sociales en

Colombia y Reglamento interno del Comité de ética. Bogotá.

<https://www.consejonacionaldetrabajosocial.org.co/wp-content/uploads/2019/10/Codigo-de-Etica-2019.pdf>

Constitución Política de Colombia (1991). [Const]. Art. 13 y Art. 43 (2022).

<http://www.secretariassenado.gov.co/index.php/constitucion-politica>

DANE (2020). Boletín Técnico. Matriz de trabajo ampliada- Cuenta Satélite de Economía del

Cuidado CSEC 2016-2019.

https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/cuentas/ec/Bol_CS_Econo_cuidado_matriz_trabajo_2019.pdf

DANE, CPEM Y ONU MUJERES (2020). Mujeres y Hombres: brechas de género en Colombia.

<https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/publicaciones/mujeres-y-hombre-brechas-de-genero-colombia-informe.pdf>

Decreto 1930 de 2013. [Presidencia de la República]. Por medio del cual se adopta la Política

Pública Nacional de Equidad de Género y se crea una Comisión Intersectorial para su implementación. 6 de septiembre de 2013.

<http://www.equidadmujer.gov.co/ejes/Documents/decreto-1930.pdf>

Decreto 2733 de 2012. [Ministerio del Trabajo]. Por medio del cual se reglamenta el artículo 23

de la Ley 1257 de 2008. 27 de diciembre de 2008.

ESTRATEGIA DE INCLUSIÓN LABORAL VÍCTIMAS VBG: FMF

<http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Decretos/2012/Documents/DICIEMBRE/27/DECRETO%202733%20DEL%2027%20DE%20DICIEMBRE%20DE%202012.pdf>

Decreto 4463 de 2011. [Ministerio del Trabajo]. Por medio del cual se reglamenta parcialmente la Ley 1257 de 2008.

http://www.renovacionsindical.org/antioquia/sites/default/files/decreto_4463.pdf

Departamento Nacional de Planeación DNP (2013, 12 de Marzo). Equidad de Género para las Mujeres (Documento CONPES SOCIAL 161). Bogotá D.C., Colombia: DNP.

Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales DIAN (2022). La Entidad. <https://www.dian.gov.co/dian/entidad/Paginas/Presentacion.aspx#:~:text=La%20DIAN%20esta%20organizada%20como,de%20Hacienda%20y%20Cr%C3%A9dito%20P%C3%ABlico.>

Fernández, L (2010). Género y Ciencia: entre la tradición y la transgresión. En Blázquez, N; Flores, F & Ríos, M (Comp.), Investigación feminista: epistemología, metodología y representaciones sociales (pp. 79-110). Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades. Universidad Nacional Autónoma de México. http://biblioteca.clacso.edu.ar/Mexico/ceiich-unam/20170428032751/pdf_1307.pdf

Fundación Mujer y Futuro (2020d). Plan Estratégico Institucional 2020-2024 “Por la transformación de la vida de las mujeres, desde el ejercicio de sus derechos”.

Fundación Mujer y Futuro (2022a). Quiénes somos. <https://mujeryfuturo.org/quienes-somos/>

Fundación Mujer y Futuro. (2 de mayo de 2022b). Inicio. Facebook. <https://www.facebook.com/mujeryfuturo/>

Fundación Mujer y Futuro. (2022c) Líneas estratégicas. <https://mujeryfuturo.org/lineas-estrategicas/>

ESTRATEGIA DE INCLUSIÓN LABORAL VÍCTIMAS VBG: FMF

Gobernación de Santander (2022). Secretaría de la Mujer.

<https://historico2.santander.gov.co/index.php/gobernacion/informacion-institucional/mision/itemlist/category/72-secretaria-de-agricultura>

Gobierno de España (2019). Boletín Igualdad en la Empresa. N 56 25 de noviembre, Día

Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. España.

https://www.igualdadenlaempresa.es/actualidad/boletin/docs/BIE_56_25Nov_Eliminacion_Violencia_Mujer.pdf

Güendel, L. (2000) “La política pública y la ciudadanía desde el enfoque de los derechos humanos.

La búsqueda de una nueva utopía”. En Reuben, S (Comp.), Política social: vínculo entre Estado y sociedad, San José, Costa Rica, UCR, pp. 169-218.

Güendel, L; Barahona, M y Bustelo, E (2004). Derechos humanos, niñez y adolescencia.

Cuadernos de Ciencias Sociales, número 38, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales FLACSO. Costa Rica. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/27703.pdf>

Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses (2021). Boletín estadístico mensual.

Centro de Referencia Nacional sobre Violencia-CRNV. https://www.medicinalegal.gov.co/documents/20143/628335/Boletin_Dic_2021.pdf

Instituto Nacional de Salud (2021). Boletín Epidemiológico Semanal. Comportamiento de la

Vigilancia de Violencia de género e intrafamiliar, Colombia - Semana Epidemiológica 44

de 2021. https://www.ins.gov.co/buscador-eventos/BoletinEpidemiologico/2021_Boletin_epidemiologico_semana_46.pdf

Lagarde, M (1996). Género y Feminismo. Desarrollo Humano y Democracia. Horas y horas.

España.

ESTRATEGIA DE INCLUSIÓN LABORAL VÍCTIMAS VBG: FMF

Ley 1257 de 2008. Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones. 4 de diciembre de 2008. Diario Oficial No. 47.193.
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1257_2008.html

Ley 1413 de 2010. Por medio de la cual se regula la inclusión de la economía del cuidado en el sistema de cuentas nacionales con el objeto de medir la contribución de la mujer al desarrollo económico y social del país y como herramienta fundamental para la definición e implementación de políticas públicas. 11 de noviembre de 2010. Diario Oficial No. 47.890. http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1413_2010.html

Ley 1496 de 2011. Por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones. 29 de diciembre de 2011. Diario Oficial No. 48.297. http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1496_2011.html

Ley 1542 de 2012. Por la cual se reforma el artículo 74 de la Ley 906 de 2004, Código de Procedimiento Penal. 5 de julio de 2012. Diario Oficial No. 48.482.
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1542_2012.html

Ley 1595 de 2012. Por medio de la cual se aprueba el “Convenio sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, 2011 (número 189)”, adoptado en Ginebra, Confederación Suiza, en la 100ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, el 16 de junio de 2011. 21 de diciembre de 2012. Diario Oficial No. 48.651
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1595_2012.html

ESTRATEGIA DE INCLUSIÓN LABORAL VÍCTIMAS VBG: FMF

Ley 1719 de 2014. Por la cual se modifican algunos artículos de las Leyes 599 de 2000, 906 de 2004 y se adoptan medidas para garantizar el acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual, en especial la violencia sexual con ocasión del conflicto armado, y se dictan otras disposiciones. 18 de junio de 2014. Diario Oficial No. 49.186.
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1719_2014.html

Ley 1761 de 2015. Por la cual se crea el tipo penal de feminicidio como delito autónomo y se dictan otras disposiciones. (Rosa Elvira Cely). 6 de julio de 2015. Diario Oficial No. 49.565. http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1761_2015.html

Ley 1773 de 2016. Por medio de la cual se crea el artículo 116A, se modifican los artículos 68A, 104, 113, 359, y 374 de la Ley 599 de 2000 y se modifica el artículo 351 de la Ley 906 de 2004. 6 de enero de 2016. Diario Oficial No. 49.747.
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1773_2016.html

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. 29 de diciembre de 1995. D.O. No. 42.171.
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0248_1995.html

Ley 51 de 1981. Por medio de la cual se aprueba la "Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer", adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979 y firmada en Copenhague el 17 de julio de 1980. 7 de julio de 1981. Diario Oficial N°.35.794.

Ley 731 de 2002. Por la cual se dictan normas para favorecer a las mujeres rurales. 16 de enero de 2002. D. O. No. 44.678.
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0731_2002.html

ESTRATEGIA DE INCLUSIÓN LABORAL VÍCTIMAS VBG: FMF

Ley 82 de 1993. Por la cual se expiden normas para apoyar de manera especial a la mujer cabeza de familia. 3 de noviembre de 1993. D.O No. 41.101.

http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0082_1993.html

Ley 823 de 2003. Por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres. 11 de julio de 2003. Diario Oficial No. 45.245.

http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0823_2003.html

Millett, K (1970). Política Sexual. Feminismos. Ediciones Cátedra, S.A. España.

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables MIMP (2016). Violencia Basada en Género. Marco Conceptual para las políticas públicas y la acción del Estado. Biblioteca Nacional del Perú N.º 2015-14497.

Ministerio del Trabajo Min Trabajo (2022). Presentación del Ministerio. <https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/el-ministerio/nuestra-funcion/presentacion-del-ministerio>

MINSALUD y Profamilia (2015). Encuesta Nacional de Demografía y Salud. Tomo II: Componente de Salud Sexual y Reproductiva.

Observatorio Femicidios Colombia (2021). Vivas nos queremos. Red feminista antimilitarista. <https://observatoriofemicidioscolombia.org/attachments/article/478/Femicidios%20Colombia%202021.pdf>

Ordenanza No. 28 de 2010. [Asamblea Departamental de Santander]. Por medio del cual se adopta la Política Pública de Mujer y Equidad de Géneros en Santander. Documentos de la Secretaría. 21 de septiembre de 2010. <https://santander.gov.co/publicaciones/7644/documentos-de-la-secretaria-de-la-mujer/>

ESTRATEGIA DE INCLUSIÓN LABORAL VÍCTIMAS VBG: FMF

Organización de las Naciones Unidas (1948). Declaración Universal de Derechos Humanos.

https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf

Organización de las Naciones Unidas (1996). Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer.

<https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20report%20S.pdf>

Organización de las Naciones Unidas. Asamblea General (1994). 1. Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer. Resolución de la Asamblea General 48/104 del 20 de diciembre de 1993. A/RES/48/104.

<https://www.refworld.org/es/docid/50ac921e2.html>

Organización de los Estados Americanos (1994). Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará).

<https://www.oas.org/es/mesecvi/docs/BelemDoPara-ESPANOL.pdf>

Organización Internacional del Trabajo (s.f). Trabajo Decente.

<https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>

PIO (2019). Plan Decenal de Igualdad de Oportunidades 2020-2029. Política Pública de Mujer y Equidad de Géneros de Santander. Gobernación de Santander. Universidad Industrial de Santander.

Real Decreto 1917 de 2008 [Ministerio de la Presidencia]. Por el que se aprueba el programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género. Noviembre 21 de 2008. España. <https://www.boe.es/boe/dias/2008/12/10/pdfs/A49367-49373.pdf>

Apéndice

Apéndice A.

Modelo Entrevista a Empresarios/as

ESTRATEGIA PEDAGÓGICA Y DE SENSIBILIZACIÓN A EMPRESARIOS Y EMPRESARIAS PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO EN EL MARCO DE LA LEY 1257 DE 2008

ENTREVISTA A EMPRESARIOS/AS

1. Nos puede contar con sus palabras qué es para usted la violencia basada en género.
2. Desde su posición y rango profesional, ¿considera que es importante abarcar el tema de violencias basadas en género en el ambiente de trabajo? (si/no) ¿por qué?
3. ¿Su empresa ha sido participante o realiza algún tipo de jornada de sensibilización o de orientación en violencias basadas en género al personal vinculado a la entidad? (en caso de decir sí, ¿cómo ha sido ese proceso? y ¿qué entidad fue la encargada?
4. ¿En su entidad cuentan con un área que brinde asesoría o acompañamiento frente a posibles casos de víctimas de VBG? O ¿existe una ruta de atención para atender estos casos?
5. ¿Sabe usted de la existencia de beneficios a las empresas que contraten a mujeres que hayan sido víctimas de violencias basadas en género?
6. ¿Considera que la contratación de personal debe tener en cuenta como factor de inclusión la vinculación de aquellas mujeres víctimas VBG? ¿por qué?
7. Desde su perspectiva ¿considera que el rendimiento de una mujer víctima de VBG es igual al de otro/a empleado/a?
8. ¿Qué le diría usted como empresario /a, a las mujeres víctimas de violencias basadas en género que quieren insertarse en el campo laboral?
9. ¿Qué elementos cree que se deben considerar para motivar a las empresas a contratar mujeres víctimas de VBG?
10. ¿Qué les diría a otros empresarios/as acerca de la ley 1257 de 2008 que propone unas garantías a las empresas que contratan a estas mujeres? ¿su empresa estaría dispuesta a esta iniciativa de contratación?

Apéndice B.*Metodología Grupo Focal "Una Reflexión de Género con las Mujeres"*


METODOLOGÍA PARA GRUPO FOCAL
UNA REFLEXIÓN DE GÉNERO CON LAS MUJERES

1. Elementos a tener en cuenta sobre esta guía metodológica:

La creación y uso de este instrumento de manejo de grupos y recolección de datos se hace en consonancia a los requisitos para completar el trabajo de grado titulado: “Estrategia pedagógica y de sensibilización a empresarios y empresarias para la inclusión laboral de mujeres víctimas de violencias basadas en género en el marco de la Ley 1257 de 2008”. El cual, se encuentra a cargo de *María Camila González Espinosa* y *Diana Katherine Gutiérrez Roa*, estudiantes de Trabajo Social de la Universidad Industrial de Santander (UIS).

En ese contexto, consolidar la ejecución de este ejercicio de participación de mujeres por medio de la técnica **Grupo Focal**, se enmarca con la meta de *generar espacios de co-creación entre diferentes actores involucrados, que, en últimas, contribuyan para el desarrollo y diseño de la estrategia de sensibilización dirigida a representantes de empresas que sean focalizadas por la Fundación Mujer y Futuro.*

Objetivo del grupo focal

Recopilar -desde la perspectiva de las mujeres-, opiniones, conocimientos, reflexiones y propuestas en torno a la contratación laboral de mujeres víctimas de violencias de género con el fin de enriquecer el diseño de la estrategia de sensibilización a empresarios y empresarias.

2. Tiempo estimado de ejecución

2 horas.

3. Perfil identificado para las participantes

- A. Mujeres vinculadas directamente a la FMF, que, tengan capacidad de escucha y diálogo para expresar sus ideas y opiniones sobre temas de interés general y de género.
- B. Mujeres que hayan sido víctimas de violencias de género, que, tengan la comodidad de hablar de este fenómeno de las violencias y contribuir a la reflexión grupal.
- C. Mujeres con liderazgo y empoderamiento, que sean activas y observadoras sobre su contexto social, las desigualdades presentes en el mismo, y, cuenten con la capacidad de generar ideas o propuestas de mejora.

4.1 Población seleccionada

- 10 mujeres pertenecientes al proyecto de lideresas en la FMF.
- 10 mujeres asesoradas en la FMF por violencias de género.

ESTRATEGIA DE INCLUSIÓN LABORAL VÍCTIMAS VBG: FMF

5. Tabla de actividades de ejecución

Resumen de la secuencia de actividades para el grupo focal			
Fases	Pasos a seguir	Profesional a cargo	Tiempo estimado
Presentación	<ol style="list-style-type: none"> 1. La profesional se presenta al grupo y da la bienvenida para que las mujeres se sientan cómodas al estar con una persona perteneciente a FMF con la que están familiarizadas. 2. La profesional presenta a las estudiantes brevemente y les abre paso a que ellas mismas se dirijan al grupo. 3. Se les agradece la participación voluntaria y se expone la duración estimada de la sesión. 	Profesional FMF y Estudiantes TS (María Camila y Diana)	3 min
Actividad rompe-hielo	<ol style="list-style-type: none"> 4. Las estudiantes desarrollan una actividad rompe-hielo para escuchar a las mujeres y que ellas se sientan cómodas en su presencia. 	Estudiantes TS (María Camila y Diana)	2 min
Concertación de acuerdos	<ol style="list-style-type: none"> 5. Las estudiantes les comentan que antes de dar inicio al ejercicio es importante que todas estén de acuerdo con los términos del espacio, entre ellos, es decir, los aspectos éticos. Entre ellos, mencionar los principios de respeto, comunicación, y el uso de dispositivos móviles para grabar o tomar fotos. 6. Se dialoga con las mujeres para concertar los acuerdos durante la sesión. 7. Los acuerdos recopilados se aprueban en conjunto. 	Estudiantes TS (María Camila y Diana)	5 min
Introducción al objetivo del grupo focal	<ol style="list-style-type: none"> 8. Se genera una breve exposición de los temas: Violencia de Género (con apoyo de estadísticas), y, se habla de la inclusión laboral para lograr la autonomía económica. 9. Las estudiantes presentan el objetivo del grupo focal y resuelven las dudas que surjan. 	Estudiantes TS (María Camila y Diana)	10 min
Desarrollo preguntas orientadoras de opinión (4)	<ol style="list-style-type: none"> 10. Las estudiantes dan a conocer la pregunta 1 de opinión. 11. Las estudiantes abren el espacio para el diálogo de acuerdo a esa pregunta. A su vez, escriben lo que expresan las mujeres en papel para que sea visible a todas las presentes. 12. Se hace el mismo proceso con las preguntas 2, 3 y 4 respectivamente. 	Estudiantes TS (María Camila y Diana)	30 min
Desarrollo pregunta orientadora de conocimiento (1)	<ol style="list-style-type: none"> 13. Las estudiantes avanzan en la temática de diálogo y exponen la pregunta de conocimiento. 14. Las estudiantes recogen las opiniones recolectadas. 	Estudiantes TS (María Camila y Diana)	10 min

ESTRATEGIA DE INCLUSIÓN LABORAL VÍCTIMAS VBG: FMF

Desarrollo preguntas orientadoras de expectativas (2)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Las estudiantes direccionan la temática ahora en criterios de expectativas. 2. Las estudiantes recogen las opiniones recolectadas, 3. Se hace el mismo proceso con la pregunta 2. 	Estudiantes TS (María Camila y Diana)	15 min
Desarrollo preguntas de reflexión y propuestas (2)	<ol style="list-style-type: none"> 4. Las estudiantes proponen una retroalimentación de todo lo recopilado hasta el momento por parte de las mujeres. 5. A partir de las reflexiones de lo recopilado, las estudiantes abren el espacio a la parte central del grupo focal: las preguntas de reflexión y propuestas. 6. Las estudiantes exponen la pregunta 1 y abren el espacio de diálogo. 7. Las estudiantes recolectan la información obtenida. 8. Se repiten los pasos 3 y 4 con la pregunta 2. 9. Se consolida una reflexión y retroalimentación sobre las ideas recolectadas. 	Estudiantes TS (María Camila y Diana)	30 min
Cierre del grupo focal	<ol style="list-style-type: none"> 10. La profesional y las estudiantes cierran la sesión con unas palabras finales. Se valora el trabajo de las participantes y la importancia para el documento en proceso de creación por parte de las estudiantes y que será entregado a la FMF. 	Profesional FMF (Pía) Estudiantes TS (María Camila y Diana)	15 min
Total			2 horas

6. Ruta de trabajo paso a paso

A continuación, se despliega el paso a paso de cada actividad a desarrollar durante la ejecución del grupo focal.

Presentación

En primer lugar, se brinda el espacio de presentación de las personas a cargo del grupo focal. Dicha presentación será apoyada por la profesional vinculada a la Fundación Mujer y Futuro, esto, con el fin de que las mujeres se sientan cómodas de estar frente a un profesional que conocen y están familiarizadas.

Después de este momento, la profesional da apertura a que las estudiantes a cargo del grupo focal se presenten por sí mismas ante las mujeres participantes. Así mismo, se aprovecha para agradecer su participación voluntaria y disponer de su tiempo personal para contribuir en este proceso, el cual, tiene duración estimada de 2 horas en total.

ESTRATEGIA DE INCLUSIÓN LABORAL VÍCTIMAS VBG: FMF

Actividad rompe-hielo

Para hacer ameno el ambiente antes de abrir el tema central de la sesión, y, brindar la oportunidad que las estudiantes conozcan a las mujeres del grupo, así como, que las mujeres distingan a las estudiantes a cargo, se realiza el siguiente corto ejercicio:

Cada una de las mujeres (profesional de la FMF, estudiantes y participantes del grupo focal) comunicará su posición personal sobre:

- ¿Cuál es el lugar que las transporta a relajarse o les trae tranquilidad?
- ¿Qué es lo que les produce emoción o pasión? (llámese actividad, talento, personas, metas, etc.)
- ¿Qué les produce alegría? (llámese hobby, entretenimiento, planes, personas, etc.)

Concertación de acuerdos

Ahora bien, como pauta para abrir el desarrollo del tema, se procede a generar acuerdos entre todas con el fin de garantizar el intercambio de palabras de manera armoniosa, y, el consentimiento de la información suministrada en el grupo focal. Por lo anterior, los acuerdos se guiarán de la siguiente forma:

- Acuerdos sobre la comunicación grupal, respetar la palabra de cada participante, tener una adecuada forma de expresión que prescinda de ataca u ofender a las demás de alguna forma.
- Acuerdos y aceptación de términos sobre la recopilación de datos y fines del grupo focal.
- Acuerdos sobre la grabación y toma de fotos durante la sesión.
- Se abre espacio a que las participantes comenten si creen que se deben añadir o mencionar otros tipos de acuerdos para la sesión.

Al terminar la recopilación y socialización de los mismos, se debate con grupo la favorabilidad de cada uno y se aprueban en común acuerdo.

Desarrollo de la temática central del grupo focal

1. Introducción al objetivo del grupo focal

En principio, las estudiantes harán una breve exposición del tema Violencia de Género con estadísticas, y, se hablará del papel de la inclusión laboral y autonomía económica como salida ante dicha violencia. Ésto, con el fin de incentivar la reflexión, y enfocar el tema de interés con el grupo.

De esta forma, las estudiantes presentan a las mujeres el objetivo que convoca esta sesión:

Objetivo: recopilar -desde la perspectiva de las mujeres-, opiniones, conocimientos, reflexiones y propuestas en torno a la contratación laboral de mujeres víctimas de violencias de género con el fin de enriquecer el diseño de la estrategia de sensibilización a empresarios y empresarias.

Finalmente, se resuelven sus dudas y se procede al siguiente momento de ejecución.

ESTRATEGIA DE INCLUSIÓN LABORAL VÍCTIMAS VBG: FMF

1. Desarrollo preguntas orientadoras de opinión:

Para empezar el diálogo, las estudiantes presentan al grupo la primera pregunta:

“¿Qué opinión tienen sobre el fenómeno de la violencia basada en género?” (ya sea desde lo que han visto, escuchado, o vivido).

De este diálogo, las estudiantes recopilan los comentarios de ellas en carteleras en blanco para que, de forma ordenada, se visualicen sus palabras

A tener en cuenta: por cada pregunta durante la sesión, las estudiantes plasmarán las ideas de las mujeres en papel cartelera, entonces, de aquí en adelante no se repetirá este paso.

Luego, se expone la siguiente pregunta:

“¿Creen que las víctimas de estas violencias requieren de una ley específica que las proteja?”

Después, se pregunta:

“¿En qué ámbitos de la vida de las mujeres creen que es necesario que se atienda la protección de sus derechos?”

Asimismo, se procede a abordar la pregunta:

“¿Consideran que es posible que mujeres víctimas de VBG consoliden el vínculo laboral con empresas que conozcan sus condiciones de maltrato de género?”

Finalmente, se cierra este ciclo de preguntas con:

“¿Creen que existen prejuicios a nivel de ambiente de trabajo y relaciones con los/as compañeros/as, así como, desde la perspectiva de los/las empresarios/as, sobre una mujer que haya sido víctima de VBG?, ¿cuáles?”

2. Desarrollo pregunta orientadora de conocimiento:

En este punto se realiza una pregunta clave:

“¿Cree que las mujeres víctimas de VBG tienen garantías para acceder al campo laboral?”

1. Desarrollo preguntas orientadoras de expectativas:

Ya en esta fase, las mujeres van a responder sus expectativas, ideas, o imaginarios acerca de:

“¿Qué garantías, derechos, beneficios y deberes creen ustedes que estas mujeres esperarían de las empresas que las contratan?”

Por otro lado:

“¿Qué aspectos consideran ustedes que esperan las empresas obtener y recibir de la relación laboral con estas nuevas mujeres contratadas?”

2. Desarrollo preguntas de reflexión y propuestas:

Ya en esta fase final, se espera que las mujeres planteen sus ideas de mejoramiento y de propuestas que sirvan de apoyo para la temática abordada durante la sesión, por ello, se les va a preguntar:

“¿Qué le diría usted a los/las empresarios/empresarias de Colombia para que se animen a contratar a mujeres que hayan sido víctimas de VBG?”

“¿Qué le diría usted a las mujeres víctimas de VBG que quieren insertarse en el campo laboral?”

Luego de haber recolectado las ideas de las mujeres participantes, se desarrolla una reflexión y retroalimentación sobre lo presentado para analizarlo en conjunto, y, detallar aspectos a tener en cuenta para la viabilidad de dichas propuestas.

Cierre

Así es como, tras de haber pasado por la fase de inducción y ejecución de preguntas, la profesional de la FMF que estuvo durante la sesión como orientadora clave, y, las estudiantes, finalizarán el espacio con palabras de agradecimiento y se les reconocerá el valor de sus aportes para el documento en proceso de creación por parte de las estudiantes UIS, y, más adelante será entregado a la FMF.

ESTRATEGIA DE INCLUSIÓN LABORAL VÍCTIMAS VBG: FMF



Apéndice C.

Derechos de Petición

Derecho de Petición dirigido a la Dirección de Impuestos y Aduanas Adicionales DIAN

Bucaramanga, Santander, 22 de Julio de 2022 E.S.M
Señores, DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES DIAN

Ref.: Derecho de Petición

Las estudiantes de Trabajo Social de la Universidad Industrial de Santander (UIS) María Camila González Espinosa, identificada con número de  y Diana Katherine Gutiérrez Roa, identificada con número de  expedidas en Bucaramanga, a través del presente escrito hacemos uso de nuestro derecho fundamental de petición, en los siguientes términos.

PETICIÓN

En la línea de aportar al desarrollo de nuestro proyecto de grado titulado "Estrategia pedagógica y de sensibilización a empresarios y empresarias para la inclusión laboral de mujeres víctimas de violencias basadas en género en el marco de la Ley 1257 de 2008", solicitamos información sobre:

Empresas inscritas en la base de datos de Bucaramanga y su área Metropolitana que, a partir del año 2013 hasta el año actual, hayan accedido al beneficio tributario de deducción de la renta en el 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales por la contratación de mujeres víctimas de violencias basadas en género, incluido en el Art. 23 de la Ley 1257 de 2008.

Empresas de Bucaramanga y su área Metropolitana que, a partir del año 2013 hasta el año actual, hayan solicitado asesoría con respecto al beneficio tributario de deducción de la renta en el 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales por la contratación de mujeres víctimas de violencias basadas en género, incluido en el Art. 23 de la Ley 1257 de 2008.




Otros beneficios tributarios, además de la de deducción de la renta en el 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales, a los que pueden acceder las empresas que contraten a mujeres víctimas de violencias basadas en género.

Registro de empresas de Bucaramanga y su área Metropolitana desde el año 2013 hasta el año actual, que cumplen con los requisitos para ser beneficiarios de la Ley 1257 por contratar mujeres víctimas de violencia de género, pero que no han solicitado formalmente el beneficio.

FUNDAMENTOS DE LA PETICIÓN

1. Constitución Política de Colombia, artículos 13, 23, 48 y 53.
2. Ley 1437 de 2011 -Código Contencioso Administrativo, artículos 5, y concordantes.
3. Ley 1755 de 2015- Por medio de la cual se regula el derecho fundamental de petición.

NOTIFICACIONES

Recibiremos notificaciones preferiblemente en la dirección  Bucaramanga o en los correos electrónicos:  o a los números de celular: . Agradezco su oportuna respuesta y solución en términos de lo dispuesto por el marco jurídico regulatorio del derecho de petición Ley 1755 de 2015. Atentamente,

María Camila González Espinosa





Diana Katherine Gutiérrez Roa



Derecho de Petición dirigido a Cámara de Comercio de Bucaramanga

Bucaramanga, Santander, 22 de Julio de 2022 E.S.M
Señores, Cámara de Comercio de Bucaramanga
Carrera. 19 #36-20

Ref.: Derecho de Petición

Las estudiantes de Trabajo Social de la Universidad Industrial de Santander (UIS) María Camila González Espinosa, identificada con número de  y Diana Katherine Gutiérrez Roa, identificada con número de  expedidas en Bucaramanga, a través del presente escrito hacemos uso de nuestro derecho fundamental de petición, en los siguientes términos.

PETICIÓN

En la línea de aportar al desarrollo de nuestro proyecto de grado titulado "Estrategia pedagógica y de sensibilización a empresarios y empresarias para la inclusión laboral de mujeres víctimas de violencias basadas en género en el marco de la Ley 1257 de 2008", solicitamos información sobre:

Mención de empresas que fomentan o cuentan con la inclusión laboral de mujeres víctimas de violencias basadas en género en Bucaramanga y su área Metropolitana.



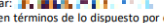
Oferta de servicio de asesorías en la entidad para empresas sobre el beneficio tributario de deducción de la renta en el 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales por la contratación de mujeres víctimas de violencias basadas en género, incluido en el Art. 23 de la Ley 1257 de 2008.

Empresas de Bucaramanga y su área Metropolitana que, a partir del año 2013 hasta el año actual, hayan solicitado asesoría con respecto al beneficio tributario de deducción de la renta en el 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales por la contratación de mujeres víctimas de violencias basadas en género, incluido en el Art. 23 de la Ley 1257 de 2008.

FUNDAMENTOS DE LA PETICIÓN

1. Constitución Política de Colombia, artículos 13, 23, 48 y 53.
2. Ley 1437 de 2011 -Código Contencioso Administrativo, artículos 5, y concordantes.
3. Ley 1755 de 2015- Por medio de la cual se regula el derecho fundamental de petición.

NOTIFICACIONES

Recibiremos notificaciones preferiblemente en la dirección  de la ciudad de Bucaramanga o en los correos electrónicos:  o a los números de celular: . Agradecemos su oportuna respuesta y solución en términos de lo dispuesto por el marco jurídico regulatorio del derecho de petición Ley 1755 de 2015.

Atentamente,

María Camila González Espinosa



Diana Katherine Gutiérrez Roa



ESTRATEGIA DE INCLUSIÓN LABORAL VÍCTIMAS VBG: FMF

Derecho de Petición dirigido a Ministerio de Trabajo.

Bucaramanga Santander, 22 de Julio de 2022 E.S.M
Señores, Ministerio de Trabajo
Territorial Santander

Ref.: Derecho de Petición

Las estudiantes de Trabajo Social de la Universidad Industrial de Santander (UIS) María Camila González Espinosa, identificada con número de [REDACTED] y Diana Katherine Gutiérrez Roa, identificada con número de [REDACTED] expedidas en Bucaramanga, a través del presente escrito hacemos uso de nuestro derecho fundamental de petición, en los siguientes términos.

PETICIÓN

En la línea de aportar al desarrollo de nuestro proyecto de grado titulado "Estrategia pedagógica y de sensibilización a empresarios y empresarias para la inclusión laboral de mujeres víctimas de violencias basadas en género en el marco de la Ley 1257 de 2008", solicitamos información sobre:

Acciones adelantadas para difundir los beneficios tributarios a empresas que ofrece la Ley 1257 por la contratación de mujeres víctimas de violencias basadas en género en Bucaramanga y su área Metropolitana.

El estado en que se encuentra la contratación de mujeres víctimas de violencias basadas en género en Bucaramanga y su área Metropolitana.

FUNDAMENTOS DE LA PETICIÓN

1. Constitución Política de Colombia, artículos 13, 23, 48 y 53.
2. Ley 1437 de 2011 -Código Contencioso Administrativo, artículos 5, y concordantes.
3. Ley 1755 de 2015- Por medio de la cual se regula el derecho fundamental de petición.

NOTIFICACIONES

Recibiremos notificaciones preferiblemente en la dirección [REDACTED] de la ciudad de Bucaramanga o en los correos electrónicos: [REDACTED] o a los números de celular [REDACTED] o [REDACTED]. Agradecemos su oportuna respuesta y solución en términos de lo dispuesto por el marco jurídico regulatorio del derecho de petición Ley 1755 de 2015.

Atentamente,

María Camila González Espinosa



Diana Katherine Gutiérrez Roa



Derecho de Petición dirigido a la Secretaría de Mujer y Equidad de Género de la Gobernación de Santander.

Bucaramanga Santander, 22 de Julio de 2022 E.S.M
Señores, Secretaria de la Mujer y Equidad de Género de Santander

Ref.: Derecho de Petición

Las estudiantes de Trabajo Social de la Universidad Industrial de Santander (UIS) María Camila González Espinosa, identificada con número de [REDACTED] Diana Katherine Gutiérrez Roa, identificada con número de [REDACTED] expedidas en Bucaramanga, a través del presente escrito hacemos uso de nuestro derecho fundamental de petición, en los siguientes términos.

PETICIÓN

En la línea de aportar al desarrollo de nuestro proyecto de grado titulado "Estrategia pedagógica y de sensibilización a empresarios y empresarias para la inclusión laboral de mujeres víctimas de violencias basadas en género en el marco de la Ley 1257 de 2008", solicitamos información sobre:

Oferta institucional en inserción laboral de mujeres víctimas de violencias basadas en género en el Departamento de Santander

Acciones adelantadas para difundir los beneficios tributarios a empresas que ofrece la Ley 1257 por la contratación de mujeres víctimas de violencias basadas en género.

FUNDAMENTOS DE LA PETICIÓN

1. Constitución Política de Colombia, artículos 13, 23, 48 y 53.
2. Ley 1437 de 2011 -Código Contencioso Administrativo, artículos 5, y concordantes.
3. Ley 1755 de 2015- Por medio de la cual se regula el derecho fundamental de petición.

NOTIFICACIONES

Recibiremos notificaciones preferiblemente en la dirección [REDACTED] de la ciudad de Bucaramanga o en los correos electrónicos: [REDACTED] o a los números de celular [REDACTED] o [REDACTED]. Agradecemos su oportuna respuesta y solución en términos de lo dispuesto por el marco jurídico regulatorio del derecho de petición Ley 1755 de 2015

Atentamente,

María Camila González Espinosa



Diana Katherine Gutiérrez Roa



ESTRATEGIA DE INCLUSIÓN LABORAL VÍCTIMAS VBG: FMF

Derecho de Petición dirigido a Oficina de Asesoría Mujer y Género de la Alcaldía de Bucaramanga.

Bucaramanga, Santander, 22 de Julio de 2022 E.S.M

Señores, Secretaria de Desarrollo Social

Programa de Mujer y Equidad de Géneros

Ref.: Derecho de Petición

Las estudiantes de Trabajo Social de la Universidad Industrial de Santander (UIS) María Camila González Espinosa, identificada con número de [REDACTED] / Diana Katherine Gutiérrez Roa, identificada con número de [REDACTED] expedidas en Bucaramanga, a través del presente escrito hacemos uso de nuestro derecho fundamental de petición, en los siguientes términos.

PETICIÓN

En la línea de aportar al desarrollo de nuestro proyecto de grado titulado "Estrategia pedagógica y de sensibilización a empresarios y empresarias para la inclusión laboral de mujeres víctimas de violencias basadas en género en el marco de la Ley 1257 de 2008", solicitamos información sobre:

El estado en que se encuentra la contratación de mujeres víctimas de violencias basadas en género en Bucaramanga.

Oferta institucional en inserción laboral de mujeres víctimas de violencias basadas en género en Bucaramanga.

Acciones adelantadas para difundir los beneficios tributarios a empresas que ofrece la Ley 1257 por la contratación de mujeres víctimas de violencias basadas en género en Bucaramanga.

FUNDAMENTOS DE LA PETICIÓN

1. Constitución Política de Colombia, artículos 13, 23, 48 y 53.
2. Ley 1437 de 2011 -Código Contencioso Administrativo, artículos 5, y concordantes.
3. Ley 1755 de 2015- Por medio de la cual se regula el derecho fundamental de petición.

NOTIFICACIONES

Recibiremos notificaciones preferiblemente en la dirección [REDACTED] de la ciudad de Bucaramanga o en los correos electrónicos: [REDACTED] o a los números de [REDACTED]. Agradecemos su oportuna respuesta y solución en términos de lo dispuesto por el marco jurídico regulatorio del derecho de petición Ley 1755 de 2015.

Atentamente,

María Camila González Espinosa

[REDACTED]

Diana Katherine Gutiérrez Roa

[REDACTED]

Derecho de Petición dirigido a Casa Refugio de Mujeres VBG en Bucaramanga

Bucaramanga, Santander, 21 de Julio de 2022 E.S.M

Señores, Casa Refugio de Mujeres en Bucaramanga

Ref.: Derecho de Petición

Las estudiantes de Trabajo Social de la Universidad Industrial de Santander (UIS) María Camila González Espinosa, identificada con número de [REDACTED] / Diana Katherine Gutiérrez Roa, identificada con número de [REDACTED] expedidas en Bucaramanga, a través del presente escrito hacemos uso de nuestro derecho fundamental de petición, en los siguientes términos.

PETICIÓN

En la línea de aportar al desarrollo de nuestro proyecto de grado titulado "Estrategia pedagógica y de sensibilización a empresarios y empresarias para la inclusión laboral de mujeres víctimas de violencias basadas en género en el marco de la Ley 1257 de 2008", solicitamos información sobre:

Cantidad de mujeres que hayan tenido estancia en la casa refugio desde el año 2020 hasta el presente año.

Cantidad de mujeres a las que se le realizó activación de la ruta de atención integral para víctimas de violencias basadas en género, en cuanto a la inserción laboral desde el año 2020 hasta el presente año.

FUNDAMENTOS DE LA PETICIÓN

1. Constitución Política de Colombia, artículos 13, 23, 48 y 53.
2. Ley 1437 de 2011 -Código Contencioso Administrativo, artículos 5, y concordantes.
3. Ley 1755 de 2015- Por medio de la cual se regula el derecho fundamental de petición.

NOTIFICACIONES

Recibiremos notificaciones preferiblemente en la dirección [REDACTED] de la ciudad de Bucaramanga o en los correos electrónicos: [REDACTED] o a los números de [REDACTED]. Agradecemos su oportuna respuesta y solución en términos de lo dispuesto por el marco jurídico regulatorio del derecho de petición Ley 1755 de 2015.

Atentamente,

María Camila González Espinosa

[REDACTED]

Diana Katherine Gutiérrez Roa

[REDACTED]

Apéndice D.*Flyer a Empresarios/as de Santander*

EMPRESAS DE SANTANDER, ESTE ES UN LLAMADO PARA USTÉDES...

¿SABÍA QUE PUEDE TENER BENEFICIOS ECONÓMICOS POR CONTRATAR MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO?

Lo respalda, la Ley 1257/2008-Art. 23

LE PREGUNTAMOS...


- 1** ¿Qué se sentiría tener la oportunidad de un ahorro económico para su empresa y aportar al empleo en el Departamento de Santander?
- 2** ¿Qué se sentiría tener un mejor reconocimiento social? Que las personas valoren y referencien más su entidad gracias a las acciones sociales que ha realizado.
- 3** ¿Qué se sentiría tener empleadas mujeres perseverantes, resilientes y excelentes trabajadoras?

SI QUIERE TENER MÁS INFORMACIÓN, SER PARTE DEL CAMBIO Y EMPEZAR CON LOS BENEFICIOS ECONÓMICOS PARA SU EMPRESA, INSCRÍBASE AL LINK DE PARTICIPACIÓN .

INVITA LA FUNDACIÓN MUJER Y FUTURO

Apéndice E.*Infografía Requisitos para ser beneficiario/a de la ley 1257 de 2008*

REQUISITOS PARA SER BENEFICIARIO/A DE LA LEY 1257



¡SI DECLARAS RENTA Y COMPLEMENTARIOS ANÍMATE!

¿QUÉ DICE EL BENEFICIO DE LA LEY 1257 EN SU ARTÍCULO 23 Y SU DECRETO COMPLEMENTARIO 2733 DE 2012 ?

LOS EMPLEADORES TIENEN DERECHO A DEDUCCIÓN DE LA RENTA POR EL 200% DEL VALOR DE LOS SALARIOS Y PRESTACIONES SOCIALES AL CONTRATAR A MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO (VBG)

REQUISITOS GENERALES


- ESTAR OBLIGADA/O A DECLARAR IMPUESTO SOBRE LA RENTA Y COMPLEMENTARIOS
- GARANTIZAR CONTRATOS DE TRABAJO A TÉRMINO DEFINIDO U INDEFINIDO A MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO.
- COMPLETA CONFIDENCIALIDAD DE LAS SITUACIONES DE VIOLENCIA.
- ACREDITAR CUMPLIMIENTO DE LOS APORTES PARAFISCALES (ARTÍCULO 108 DEL ESTATUTO TRIBUTARIO) Y OTROS REQUISITOS DE PROCEDIBILIDAD DE DEDUCCIONES.

¿COMO SE ACREDITA LA SITUACIÓN DE VIOLENCIA?

LLAMADA EN LA LEY "VIOLENCIA COMPROBADA" SE CONSTATA POR MEDIO DE UN DOCUMENTO QUE REFLEJE LA DECISIÓN TOMADA POR LA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA O JUDICIAL:

- SENTENCIA CONDENATORIA
- SENTENCIA EJECUTORIADA
- MEDIDA DE PROTECCIÓN

TIPOS DE VIOLENCIA QUE CONTEMPLA LA VIOLENCIA COMPROBADA:

VIOLENCIA INTRAFAMILIAR		VIOLENCIA PATRIMONIAL
VIOLENCIA SEXUAL		LESIONES PERSONALES

ACOSO SEXUAL

PARA HACER USO DEL BENEFICIO SE ENVÍA LA SOLICITUD A LA DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES-DIAN

REQUISITOS PARA LA PROCEDENCIA DE LA DEDUCCIÓN

- 1) CONTRATO DE TRABAJO CON UNA O VARIAS MUJERES VÍCTIMAS DE VBG.
- 2) COPIA DE LA CONSTANCIA DE VIOLENCIA COMPROBADA.
- 3) COMPROBANTE DE PAGOS EFECTUADOS POR CONCEPTO DE SALARIOS Y PRESTACIONES SOCIALES CANCELADOS A LAS TRABAJADORAS VBG DURANTE EL PERIODO GRAVABLE EN EL CUAL SE SOLICITA LA DEDUCCIÓN.
- 4) CERTIFICACIÓN EXPEDIDA POR EL OPERADOR DE LA PLANILLA INTEGRADA DE LIQUIDACIÓN DE APORTES EN LA QUE CONSTATEN LAS COTIZACIONES, APORTES Y BASES RELATIVAS A LAS TRABAJADORAS.
- 5) COPIA DE LA DE PLANILLA INTEGRADA DE APORTES PILA O DOCUMENTO QUE LO REEMPLACE, RELACIONADO A PAGOS REALIZADOS DESDE LA VINCULACIÓN LABORAL Y DURANTE EL RESPECTIVO AÑO GRAVABLE QUE SE HAGA LA SOLICITUD.

INFORMACIÓN PARA REGISTRO DIAN

- 1) NOMBRE O RAZÓN SOCIAL Y NIT DEL CONTRIBUYENTE CONTRATANTE.
- 2) NOMBRE E IDENTIFICACIÓN Y NÚMERO DE MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA CONTRATADAS.
- 3) FECHA DE INICIO DE LA RELACIÓN LABORAL Y TÉRMINO DE DURACIÓN DEL CONTRATO DE CADA TRABAJADORA.
- 4) TIPO DE MEDIDA CONTENIDA EN LA CERTIFICACIÓN DE LA VIOLENCIA DE CADA TRABAJADORA.
- 5) CARGO POR EL QUE SE CONTRATA.
- 6) SALARIO.
- 7) EDAD DE LA MUJER CONTRATADA.
- 8) NIVEL EDUCATIVO.

Material: Infografía informativa sobre la Ley 1257/2008 en el Marco de la Estrategia de Sensibilización a empresarios/as (UIS-Trabajo Social, González E. Gutiérrez D. 2022)

Apéndice F.*Infografía Sello Equipares*


equipares
SELLO DE EQUIDAD LABORAL

¿QUÉ ES?
Es un programa de certificación nacional otorgado por el Min Trabajo para el Sistema de Gestión de Igualdad de Género. El cual, se consolida como herramienta de transformación cultural para las micro, pequeñas, medianas y grandes empresas del país.

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE?

1. Fomenta la igualdad de género en el mercado laboral Colombiano.
2. Posiciona el Enfoque de Género como estrategia de productividad, crecimiento, desarrollo económico y bienestar humano.

OPORTUNIDADES

1. Es el único existente en Colombia dedicado a responder lo establecido en la Ley 1257/2008, y ofrece unas herramientas para fortalecer las empresas del país.
2. Contribuye en el cierre de brechas de género y de tipo laboral.
3. Permite que las empresas sean más diversas, innovadoras y creativas.

VALE LA PENA QUE UNA EMPRESA ADQUIERA EL SELLO PORQUE...

1. Mejora la imagen que tiene la sociedad sobre su entidad.
2. Se generan ambientes seguros para todas las personas a través de la prevención de exclusión y discriminación.
3. La entidad tendrá un seguimiento continuo del programa para realizar acciones y políticas personalizadas a favor de la equidad y el ambiente laboral sano.

IMPACTOS DEL SELLO

1. La empresa tendrá un diagnóstico y plan de acción que será ejecutado para incidir en temas de Género a nivel laboral.
2. Se le otorgará el sello Equipares a las empresas de acuerdo a su nivel, que puede ser: nivel 1 (sello Plata) y, nivel 2 (sello Oro).
3. La empresa aumentará en capacitación sobre el Enfoque de Género.
4. Avanzará para alcanzar la paridad y selección de empleados equitativamente.

DATOS ADICIONALES





EL SELLO EQUIPARES ES PARA TODA EMPRESA U ORGANIZACIÓN QUE DESEE PARTICIPAR EN COHERENCIA A LOS PRINCIPIOS Y METAS DEL PROGRAMA, INDEPENDIENTE DE SU TAMAÑO, UBICACIÓN GEOGRÁFICA O SECTOR ECONÓMICO

INFO

Materia: Infografía informativa sobre Sello Equipares, en el Marco de la Estrategia de Sensibilización a empresarios/as (UIS-Trabajo Social, González E. Gutiérrez D, 2022)

Apéndice G.

Modelo de Perfil Laboral para Mujeres Víctimas de VBG

<h1>PERFIL LABORAL</h1>  <p>Cordial saludo, empresario(a), a continuación se le presenta una HdV con los datos más relevantes de una mujer patrocinada desde la FMF, la cual, se encuentra altamente interesada de adquirir un contrato laboral con ustedes.</p>	<h2>REFERENCIAS</h2> <p>Referencia personal: Agregar el nombre y contacto de referencia personal, sea de tipo familiar, amigos/as, colegas de trabajo, etc.</p> <p>Referencia FMF: Agregar el nombre y contacto de la psicóloga o profesional de la Fundación que respalda el perfil laboral de la mujer</p>
<h2>DATOS BÁSICOS</h2>  <p>Nombre:</p> <p>Teléfono de contacto:</p> <p>Correo electrónico:</p>	<h2>METAS DE VIDA</h2>  <p>En este apartado se añaden las metas u objetivos que motivan a la mujer aspirante a entrar al ámbito laboral. Ya sea por intereses de desarrollo personal, apoyo familiar, crecimiento, autonomía económica, etc.</p>
<h2>EXPERIENCIA</h2> <p>Experiencia laboral: Aquí se describe la experiencia laboral de la mujer, el sector, el tiempo que duró en el cargo y el año de finalización.</p> <p>Estudios realizados: Aquí se describen los estudios/aprendizajes recibidos por la mujer, sea con educación formal o informal, si es estudio académico, cursos, etc.</p>	<h2>FORTALEZAS LABORALES</h2> <p>Habilidades adquiridas: Se describen los talentos o tareas en los que la mujer destaca.</p> <p>Habilidades emocionales: Se describen las características positivas de la mujer para actuar con inteligencia emocional.</p> <p>Habilidades sociales: Se describen las fortalezas de relacionamiento social, trato con las personas, convivencia, principios de actuación, entre otros que se consideren valiosos para la vida laboral y personal.</p> 

Material: Modelo de perfil laboral para mujeres víctimas de VBG para incentivar la oferta laboral segura. Marco de la Estrategia de Sensibilización a empresarios/as (UIS-Trabajo Social, González E; Gutiérrez D, 2022)