



**PROYECTO DE ACUERDO NO. DE 2021**

**“POR EL CUAL SE IMPLEMENTA EL SISTEMA DE GESTIÓN DE IGUALDAD DE GÉNERO “SELLO DE IGUALDAD DE GÉNERO” EN LA ALCALDÍA DISTRITAL DE SANTIAGO DE CALI”**

EL HONORABLE CONCEJO DISTRITAL DE SANTIAGO DE CALI

En uso de sus facultades constitucionales y legales, en especial conferidas en el artículo 313 numeral 9 de la Constitución Política de Colombia.

**INFORME DE EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

**Honorables Concejales:**

Me permito someter a su consideración el presente proyecto de Acuerdo mediante el cual se implementa el sello de género en la Alcaldía Distrital de Santiago de Cali.

**1. IMPORTANCIA DEL PROYECTO**

**1.1. Conceptualización:**

Desde el PNUD – Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo- en materia de género, para América Latina y el Caribe, los doce (12) países miembros de la región, decidieron asociarse para crear la *comunidad del Sello de Igualdad de Género*, con el objetivo de promover la igualdad de género en las instituciones públicas o privadas.

La implementación del Sello de Igualdad de Género, produce valor agregado a la Entidad o Institución que lo acoge, toda vez que, constituye una plataforma para reducir las desigualdades en el trabajo y a cambio de eso, entablar un dialogo de buenas prácticas laborales.

En el contexto colombiano, la desigualdad de género ha mostrado una disminución significativa, no obstante, este es un trabajo de permanencia, particularmente en las esferas políticas y económicas. Ejemplo de ello se evidencia que, en el país las mujeres tienen una tasa de desempleo del 14.4% mientras que en hombres corresponde a el 8.1% (Senado de Colombia, 2019).

En el mismo sentido, la ONG *She is*, refiere que, el 78% de las ofertas laborales van dirigidas a hombres y en su mayoría las personas que aplican a estas ofertas son mujeres (She is, 2019).

Específicamente en el caso de la ciudad de Cali, en las mujeres se presentó una mayor dificultad para conseguir un empleo. Según el Dane, el 14,5 % de las caleñas no tenía trabajo al cierre de julio-septiembre de 2019, 5.3 % más que la tasa masculina (Dane, 2019):

Teniendo en cuenta lo anteriormente mencionado, la implementación del referido proyecto de acuerdo, resulta pertinente en la medida en que contribuye a zanjar la

PROYECTO DE ACUERDO NO. DE 2021

**“POR EL CUAL SE IMPLEMENTA EL SISTEMA DE GESTIÓN DE IGUALDAD DE GÉNERO “SELLO DE IGUALDAD DE GÉNERO” EN LA ALCALDÍA DISTRITAL DE SANTIAGO DE CALI”**

brecha de género y reducir la discriminación e invisibilización de las mujeres en roles como el laboral y social.

**1.2. Problemáticas que se desean eliminar con la implementación del Sello de Igualdad de Género:**

Como problemáticas tangibles causadas por la discriminación activa o pasiva hacía la mujer, se evidencia en el aspecto laboral las siguientes coyunturas:

<b>Brecha salarial</b>	En comparación con los hombres, las mujeres se enfrentan a una brecha salarial generalmente del 17%. En algunos países, la diferencia es tan alta que oscila en el 30%
<b>Masculinización en el sector industrial</b>	La presencia de mujeres en el sector industrial de la región, con mejores salarios y condiciones de trabajo, es muy baja (37%), mientras que su presencia en aquellos sectores, con condiciones de trabajo peores, como el sector de servicios, es desproporcionalmente más alta (73%).
<b>Trabajo Informal</b>	Las mujeres están sobrerrepresentadas en el sector informal. Ellas son 15 veces más propensas a no encontrar trabajo en el sector formal que los hombres, y usualmente su trabajo carece de protección social, como el trabajo doméstico.
<b>Mayor educación no se traduce en mayor empleo</b>	Dentro de la población económicamente activa, 53% de las mujeres, en comparación con el 40,4% de hombres, han completado 10 o más años de educación formal. Sin embargo, las mujeres ocupan una tasa de desempleo del 9,1%, que corresponde a un 45% más de la tasa de desempleo que los hombres, la cual corresponde al 6,3%

Lo que se pretende con el Sello de Igualdad de Género es cerrar las brechas de género, integrándose en la parte orgánica de la institución, permitiendo una revisión de los procesos de reclutamiento, selección y desarrollo profesional, en áreas en las que persisten obstáculos para la igualdad de las mujeres.

**1.3. Pasos para la consecución del Sello de Igualdad de Género:**

Según lo dispuesto por el PNUD, se requiere la consecución de los siguientes pasos para la estructuración del Sello de Igualdad de Género:

1. Firmar el compromiso por la igualdad de género.
2. Establecer un comité de la igualdad de género en la empresa o institución pública.
3. Sensibilizar y capacitar a la alta dirección y al personal.
4. Diagnosticar las políticas y prácticas de la compañía.
5. Desarrollar una política y el plan de acción de la empresa.
6. Desarrolla una política y el plan de acción de la empresa.
7. Implementar el plan de igualdad de género.
8. Realizar una auditoria externa de los avances logrados.
9. Ser galardonado con el Sello de Igualdad de Género.

PROYECTO DE ACUERDO NO. DE 2021

**“POR EL CUAL SE IMPLEMENTA EL SISTEMA DE GESTIÓN DE IGUALDAD DE GÉNERO “SELLO DE IGUALDAD DE GÉNERO” EN LA ALCALDÍA DISTRITAL DE SANTIAGO DE CALI”**

10. Monitorear el progreso y realizar auditorías para garantizar la calidad.
11. Tomar medidas para la mejora continua y mantener el estado de certificación.

**1.4. El Sello de Igualdad de Género en Colombia:**

En Colombia, el Sello de Igualdad de Género inicio en el año 2012, a través del Ministerio del Trabajo, el cual, llevó a cabo una evaluación exhaustiva del entorno laboral de Colombia, identificando brechas salariales, segregación horizontal y vertical, y alta informalidad femenina, entre otras necesidades nacionales.

El objetivo de este programa es identificar y reducir las brechas de género existentes en el lugar de trabajo mediante la promoción y adopción de prácticas y políticas laborales sin sesgos de género. Apoyar una transformación cultural en donde se reconozca el trabajo de hombres y mujeres por igual y se valore su aporte al desarrollo sostenible del país.

De igual forma, desde el programa Equipares se busca implementar el Sello de Igualdad de Género, a partir de las siguientes líneas de acción:

- Reclutamiento y selección.
- Desarrollo profesional.
- Capacitación.
- Remuneración y salario.
- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral con corresponsabilidad.
- Prevención del acoso sexual y laboral en el lugar del trabajo.
- Ambiente de trabajo, salud y calidad de vida.
- Comunicación no sexista y lenguaje incluyente.

**2. MARCO NORMATIVO**

**2.1. Acuerdos Internacionales:**

Instrumentos internacionales	Contenido
<b>Objetivos de Desarrollo Sostenible- PNUD 2019</b>	<p>Se establecieron 17 objetivos por las Naciones Unidas con la finalidad de poner fin a la pobreza, proteger el planeta y promover la paz y la prosperidad entre las naciones. Estos objetivos no tienen obligación jurídica, pero buscan ser incluidos en las agendas legislativas en el mundo luego de 15 años de la entrada en vigor.</p> <p>Particularmente se resaltan:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Objetivo 1.</b> Fin de la pobreza.</li><li>• <b>Objetivo 5.</b> Igualdad de género.</li><li>• <b>Objetivo 8.</b> Trabajo decente y crecimiento</li></ul>

**PROYECTO DE ACUERDO NO. DE 2021**

**“POR EL CUAL SE IMPLEMENTA EL SISTEMA DE GESTIÓN DE IGUALDAD DE GÉNERO “SELLO DE IGUALDAD DE GÉNERO” EN LA ALCALDÍA DISTRITAL DE SANTIAGO DE CALI”**

	<p>económico.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Objetivo 10.</b> Reducción de las desigualdades.</li> </ul>
<b>Los Principios de empoderamiento de la Mujer de las Naciones Unidas - 2010</b>	Producto de una asociación entre ONU Mujeres y el Pacto Mundial de la ONU, los WEP ayudan al sector privado a centrarse en elementos integrales para promover la igualdad de género en el lugar del trabajo, en el mercado laboral y en la comunidad.
<b>Los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas - 2000</b>	Por medio de este instrumento, la ONU pide a las empresas que defiendan los principios y normas reconocidas internacionalmente, tales como la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.
<b>Convención Interamericana “Convención de Belem Do Para” – 1994</b>	Visibilizó la violencia contra las mujeres e identificó los daños que genera esta violencia en las esferas público y privadas.
<b>Declaración y Programa de Acción e Viena del 25 de junio de 1993</b>	Reitera los derechos de las mujeres como inalienables, integrantes e indivisibles de los Derechos Humanos.
<b>Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer – 1979</b>	Recordando que la discriminación contra la mujer viola los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana, que dificulta la participación de la mujer, en las mismas condiciones que el hombre, en la vida política, social, económica y cultural de su país, que constituye un obstáculo para el aumento del bienestar de la sociedad y de la familia y que entorpece el pleno desarrollo de las posibilidades de la mujer para prestar servicio a su país y a la humanidad.

**2.2. Normas Constitucionales:**

<b>Artículos Constitución Política de Colombia</b>	<b>Contenido</b>
<b>Artículo 13</b>	Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.
<b>Artículo 40</b>	<p>Todo ciudadano tiene derecho a participar en la conformación, ejercicio y control del poder político. Para hacer efectivo este derecho puede:</p> <p>..(..)</p> <p>Garantizarán la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de la administración pública.</p>
<b>Artículo 43</b>	La mujer y el hombre tienen iguales derechos y

**PROYECTO DE ACUERDO NO. DE 2021**

**“POR EL CUAL SE IMPLEMENTA EL SISTEMA DE GESTIÓN DE IGUALDAD DE GÉNERO “SELLO DE IGUALDAD DE GÉNERO” EN LA ALCALDÍA DISTRITAL DE SANTIAGO DE CALI”**

	oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de este subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada.

**2.3. Normas legales:**

<b>Normas</b>	<b>Contenido</b>
<b>Decreto 2820 de 1974</b>	Otorgó iguales derechos a las mujeres y a los hombres.
<b>Ley 51 de 1981</b>	Ratificó la Convención CEDAW.
<b>Ley 248 de 1995</b>	Ratifica la convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer.
<b>Ley 1010 de 2006</b>	Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones laborales.
<b>Ley 823 de 2003</b>	Refiere la igualdad de oportunidades para las mujeres.
<b>Ley 1257 de 2008</b>	Sobre la sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres.
<b>Decreto 4463 de 2011</b>	Creación del programa de equidad laboral con enfoque diferencial y de género.

**3. CONVENIENCIA DEL PROYECTO**

La adopción del proyecto tiene como propósito contribuir a la consolidación del Sello de igualdad de Género, que a su vez permitirá la disminución de la brecha de género entre hombres y mujeres desde una esfera laboral en la Alcaldía de Santiago de Cali, teniendo como principio orientador la transversalización de los derechos de las mujeres, así como la aplicación de los objetivos de la ODS y la normatividad Distrital vigente sobre la materia, es decir, la Política Pública de Género, y el Plan Distrital de Desarrollo 2020-2023, específicamente en la Dimensión 1, programa 104001. Empleabilidad con enfoque diferencial de género, indicador 3. Entidades públicas y/o privadas sensibilizadas en enfoque diferencial y de género que promuevan buenas prácticas de inclusión, desarrollo humano y autonomía económica.

**4. IMPACTO FISCAL**

De conformidad con el Artículo 7 de la Ley 819 de 2003, los eventuales gastos que genere la presente iniciativa pueden asumirse con los presupuestos y en el Plan Operativo Anual de Inversión de las entidades que se encuentran dentro de su alcance.

En ese sentido, invitamos a todos los concejales, para que apoyen con su voto este proyecto.

Atentamente;



**PROYECTO DE ACUERDO NO.            DE 2021**

**“POR EL CUAL SE IMPLEMENTA EL SISTEMA DE GESTIÓN DE IGUALDAD  
DE GÉNERO “SELLO DE IGUALDAD DE GÉNERO” EN LA ALCALDÍA  
DISTRITAL DE SANTIAGO DE CALI”**

**María Isabel Moreno  
Salazar  
H.C. Ponente - Autora**

**Alexandra Hernández  
Cedeño  
H.C. Ponente**

**Ana Erazo  
H.C. Ponente**

**Natalia Lasso Ospina  
H.C. Ponente**

**Tania Fernandez  
Sánchez  
H.C. Ponente**

**Audry María Toro  
Echavarria  
H.C. Ponente**

**Diana Carolina Rojas  
H.C. Ponente**

PROYECTO DE ACUERDO NO. DE 2021

**“POR EL CUAL SE IMPLEMENTA EL SISTEMA DE GESTIÓN DE IGUALDAD DE GÉNERO “SELLO DE IGUALDAD DE GÉNERO” EN LA ALCALDÍA DISTRITAL DE SANTIAGO DE CALI”**

El Concejo Distrital de Santiago de Cali, en uso de sus atribuciones constitucionales y legales, en especial las conferidas en el artículo 313 de la Constitución Política, el artículo 18 de la Ley 1551 de 2.012, el Acuerdo N°. 349 de 2.013 y la Resolución N°. 21.2.22.583 del 30 de septiembre de 2.013, por medio de la cual se crea el reglamento interno del Concejo Distrital de Santiago de Cali, modificada mediante la Resolución No.21.2.22-245 del Mayo 11 de 2020, expedidas por el Concejo Distrital de Santiago de Cali,

**ACUERDA**

**ARTICULO 1 -OBJETO.** Implementar el Sistema de Gestión de Igualdad de Género “Sello de Igualdad de Género” en las diferentes Secretarías, Dependencias y Entidades adscritas y vinculadas a la Alcaldía de Santiago de Cali, con el propósito de contribuir al fomento de la igualdad y equidad de género en todas las estructuras correspondientes a la referida Entidad Pública.

**PARÁGRAFO PRIMERO.** En la implementación del Sello de Igualdad de Género, se constituirá el Sistema de Gestión de Igualdad de Género, de acuerdo a los preceptos otorgados por el Ministerio de Trabajo y el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** Uso del principio de transversalidad: el presente proyecto de acuerdo estará orientado por el principio de transversalidad, que consiste en la mejora, el desarrollo y la evacuación de los procesos y procedimientos desde una perspectiva de igualdad de género que se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas.

**ARTÍCULO 2.- DIMENSIONES:** El Sistema de Igualdad de Género se enmarcará en un modelo de mejora continua que abordará las siguientes dimensiones:

- 1. Reclutamiento y selección:** Se analizarán los canales de reclutamiento y la descripción de los puestos de trabajo, la publicación de las ofertas laborales, la valoración de las solicitudes, las entrevistas y pruebas de selección, entre otros.
- 2. Promoción y desarrollo profesional:** Dimensión asociada a: a) Las promociones de libre designación; b) la descripción de los criterios del puesto de trabajo; c) El planteamiento de la selección de los equipos para ascender; d) el enfoque de la formación y los planes de carrera; y, e) Las evaluaciones de desempeño.
- 3. Capacitación:** Consiste en detectar las necesidades formativas, planificar la formación de contenidos, duración, personal al que se dirige, revisión de horarios en lo que se imparte la formación, canales de difusiones de las ofertas de capacitación.

PROYECTO DE ACUERDO NO. DE 2021

**“POR EL CUAL SE IMPLEMENTA EL SISTEMA DE GESTIÓN DE IGUALDAD DE GÉNERO “SELLO DE IGUALDAD DE GÉNERO” EN LA ALCALDÍA DISTRITAL DE SANTIAGO DE CALI”**

4. **Remuneración y salario:** Trabajar en la creación de esquemas de asignación salarial relacionadas con las funciones de los puestos de trabajo y en concordancia con los criterios asignados por la Función Pública.
5. **Conciliación de la vida personal, familiar y laboral con corresponsabilidad:** Configurar estrategias que permitan favorecer la participación de los trabajadores con responsabilidades familiares, creando condiciones para que puedan desarrollar de manera equilibrada sus responsabilidades y desafíos personales, familiares y laborales, que permita el ejercicio pleno de sus derechos.
6. **Prevención del acoso sexual y laboral en el lugar de trabajo:** Desarrollo de un protocolo de denuncia sobre acoso sexual y laboral al interior de la entidad, y en el desarrollo de un esquema de prevención y detección de violencia contra las mujeres.
7. **Ambiente de trabajo, salud y calidad de vida:** Adecuación de elementos de trabajo para uso femenino y masculino, revisión de la infraestructura de la Entidad para determinar si está diseñada para ser utilizada indistintamente por hombre o mujeres.
8. **Comunicación no sexista y lenguaje incluyente:** Trabajar en la incorporación de una estrategia de comunicación de la Entidad, con criterios para que la imagen pública y la comunicación externa no transmitan estereotipos sexuales y en asegurar una comunicación institucional con lenguaje inclusivo.

**ARTÍCULO 3-. COMITÉ DE IGUALDAD.** La Alcaldía de Santiago de Cali conformará un Comité de Igualdad, a fin de aplicar las herramientas del Sistema de Igualdad de Género y velar por el cumplimiento de los compromisos, implementación, documentación y divulgación de todo lo relacionado con el mismo.

**ARTÍCULO 4-. DEFINICIONES.** Para la adecuada interpretación, implementación y en general para los efectos del presente acuerdo, se adoptan las siguientes definiciones:

1. **Género:** Se refiere a los conceptos sociales de las funciones, comportamientos, actividades y atributos que cada sociedad considera apropiados para los hombres y mujeres.
2. **Igualdad de género:** Derecho humano fundamental, que busca otorgar las mismas oportunidades para hombres y mujeres.
3. **Equidad de género:** Hace referencia al derecho que poseen los hombres y las mujeres de recibir un trato justo, más allá del género y la lucha por garantizar el acceso de todas las oportunidades en el ámbito social, económico, político y doméstico.
4. **Trabajo:** Todo tipo de acción realizada por el ser humano.



**PROYECTO DE ACUERDO NO. DE 2021**

**“POR EL CUAL SE IMPLEMENTA EL SISTEMA DE GESTIÓN DE IGUALDAD DE GÉNERO “SELLO DE IGUALDAD DE GÉNERO” EN LA ALCALDÍA DISTRITAL DE SANTIAGO DE CALI”**

5. **Enfoque de género:** Se orienta a observar, estudiar y transformar las diferencias culturales, económicas y políticas en la construcción de la condición y posición de hombres y mujeres, que generan desigualdades y se expresa en situaciones de discriminación y exclusión social.
6. **Interseccionalidad:** Se refiere a la interacción entre el género, la raza y otras categorías de diferenciación en la vida de las personas en las prácticas sociales y en las instituciones e ideologías culturales.

**ARTÍCULO 5. EDUCACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN.** Se deberán plantear e incentivar diferentes estrategias de comunicación y sensibilización en materia de género en todas las dependencias de la Alcaldía de Santiago de Cali y sus entidades adscritas y vinculadas.

**PARÁGRAFO PRIMERO:** la Secretaría de Bienestar Social, específicamente la Subsecretaría de Equidad de Género, impulsará campañas de sensibilización y estrategias de comunicación para la implementación del Sistema de Igualdad de Género.

**ARTÍCULO 6. VIGENCIA Y DEROGATORIAS.** El presente acuerdo rige a partir de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de Santiago de Cali y deroga cualquier norma de carácter distrital que le sea contraria.

**FLOWER ENRIQUE ROJAS TORRES**  
Presidente

**HERBERT LOBATON CURREA**  
Secretario General Concejo Distrital