

Con el apoyo de:



Recomendaciones

que promueven la inclusión

del enfoque de género en la

"Ruta de medios de vida"


para refugiadas y migrantes





> TABLA DE CONTENIDO

	PAG.
Lista de siglas y acrónimos	5
Índice de gráficas e imágenes	6
Introducción	7
Objetivos	9
Objetivo General	9
Objetivos Específicos (OE)	9
CAPÍTULO 1	10
1. Metodología implementada para la construcción del documento con las recomendaciones que promueven la inclusión del enfoque de género en los medios de vida.	11
1.1 Revisión documental y reuniones bilaterales	11
1.2 Acompañamiento de mujeres y sus familias para integración educativa y laboral	11
1.3 Proceso construcción, orientación y acompañamiento de mujeres refugiadas y migrantes venezolanas víctimas de Violencias basadas en género VBG y/o integrantes de su red familiar	12
1.4 Consideraciones iniciales desde las mujeres sobre el proceso	13
2. Referentes conceptuales para abordar los Medios de vida, con enfoque de igualdad de género	14
3. Orientaciones para la intervención en la “Ruta de medios de vida”	16
3.1 Enfoque de Acción Sin Daño	16
3.2 Enfoque diferencial	16
3.3 Enfoque igualdad de género	16
3.4 Enfoque basado en derechos humanos	17
3.5 Enfoque Psicosocial	17
3.6 Enfoque de igualdad para la movilidad humana	17
4. Recursos a considerar en las estrategias de integración en los Medios de vida	17
5. Normatividad para la integración laboral con enfoque de género y movilidad humana	19



CAPÍTULO 2

6. Mujeres sin fronteras: barreras para el acceso al mercado laboral

22

23

CAPÍTULO 3

7. Recomendaciones que promueven la inclusión del enfoque de género en la "Ruta de medios de vida"

28

29

7.1 Consideraciones previas - recomendaciones generales

29

7.1.1 Incorporar la mirada de género como paradigma de análisis de la realidad de las mujeres, su contexto personal y laboral

30

7.1.2 Comprender que el objetivo de las políticas, rutas, manuales o acciones de Medios de vida y soluciones duraderas, es la autonomía como vehículo para la emancipación de las mujeres desde lo privado hasta lo público

30

31

7.1.3 Visibilizar la interseccionalidad de condiciones estructurales de violencia y discriminación hacia las mujeres naturalizadas en lo laboral: piso pegajoso, escaleras rotas, techo de cristal

7.2 Recomendaciones específicas a la ruta inclusiva de equidad de género e integración social

32

7.2.1 Acciones estratégicas más allá del cumplimiento de mandatos normativos

32

7.2.2 Diagnósticos y evaluación de capacidades que reconozcan a las mujeres y sus necesidades

32

7.2.3 Sensibilización y formulación de planes de acción

32

7.2.4 Transformación de políticas de selección, promoción, bienestar, etc., involucrando todos los niveles de decisión

33

7.2.5 Otras recomendaciones en detalle

34

8. Buenas prácticas

39

8.1 Equipares: sello de equidad laboral

40

8.2 Premios Inclusión - Comfenalco Antioquia

40

8.3 Modelo de Empleo Inclusivo (MEI) - Fundación ANDI, Fundación Corona, USAID y ACIDI-VOCA

41

9. Conclusiones

43

10. ANEXOS

45

	PAG.
ANEXO 1. Normatividad	45
1) C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.	45
2) La CEDAW, convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer 1979	45
3) Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer "Convención de Belem Do Para"	46
4) Declaración y Plataforma de Acción de Beijing	47
5) Objetivos de Desarrollo Sostenible 2030	48
6) Constitución Política de Colombia 1991:	49
7) Ley 1009 de 2006	50
8) Ley 1010 DE 2006	51
9) Convenio 190 - sobre la violencia y el acoso, 2019 – (aún no se adopta en el país)	51
10) Ley 1482 de 2011	52
11) Ley 1622 de 29 de abril de 2013	52
12) Ley 1257 de 2008	52
13) PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2018 – 2022 – Pacto por Colombia – Pacto por la equidad	53
14) Documento CONPES 3950 de 2018	54
15) Decreto 216 del 1 de marzo de 2021:	54
ANEXO 2. Perfil de integración laboral y/o educativa	55
11. Referencias	61





> LISTA DE SIGLAS Y ACRÓNIMOS

ACNUR Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (UNHCR)

CCJM Corporación Colectiva Justicia Mujer

CFA Comfenalco Antioquia

CEDAW Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer

FUNDARA Fundación Arguaney

MSF Mujeres sin fronteras por el derecho a una vida libre de violencias: acompañamiento psicojurídico y acción comunitaria con refugiadas, migrantes venezolanas, desplazadas internas y colombianas retornadas, víctimas de violencias basadas en el género, en Antioquia y Chocó

MEI Modelo de Empleo Inclusivo

OIM Organización Internacional para las Migraciones (IOM)

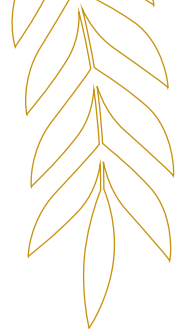
ONG Organización no gubernamental

SENA Servicio Nacional de Aprendizaje

SJR Servicio Jesuita para Refugiados

VGB Violencia basada en género

UNAULA Universidad Autónoma Latinoamericana



> GRÁFICAS E IMÁGENES

	PAG.
Imagen 1: Recursos Medios de vida. Medios de vida e inclusión económica para socios 2020. ACNUR	18
Imagen 2: Marco lógico para los medios de vida y la inclusión económica. Medios de vida e inclusión económica para socios 2020. ACNUR	18
Imagen 3: Logo Presentación Ruta Inclusiva de equidad de género e integración social. CFA-CUSO Internacional	33
Gráficas	
Gráfica 1: Comparativo porcentaje por sexo.	23
Gráfica 2: Comparativo porcentaje por edad.	23
Gráfica 3: Comparativo porcentaje según Estatus migratorio	24
Gráfica 4: Comparativo porcentaje según nivel educativo	24
Gráfica 5: Comparativo porcentaje según principal proveedor/a de la familia	25
Gráfica 6: Comparativo porcentaje según personas a cargo de la persona entrevistada	25
Gráfica 7: Comparativo porcentaje según ocupación	25
Gráfica 8: Comparativo porcentaje según experiencia laboral	25
Gráfica 9: Comparativo porcentaje según ingresos	26
Gráfica 10: Comparativo porcentaje según empleo actual	27



El proyecto Mujeres sin Fronteras por el derecho a una vida libre de violencias:

acompañamiento psicojurídico y acción comunitaria con refugiadas, migrantes venezolanas, desplazadas internas y colombianas retornadas, víctimas de violencias basadas en el género, en Antioquia y Chocó desde el componente de Medios de vida, integración laboral y/o educativa de las mujeres refugiadas/migrantes venezolanas víctimas de VBG y/o personas integrantes de su red familiar, implementado durante el año 2021, identificó, orientó y acompañó los procesos de vinculación al mercado laboral o procesos educativos ofertados en la ciudad de Medellín a la población de interés, posibilitando con ello su bienestar y permanencia en esta, buscando condiciones dignas para su desarrollo personal, familiar y social.

En el impulso de estas acciones se tomaron elementos para la realización del presente documento con recomendaciones que promueven la inclusión del enfoque de género en los medios de vida para refugiadas y migrantes; para ello se realizó una revisión de textos y experiencias que permitieron un acercamiento a las reflexiones y construcciones realizadas por instituciones y expertas en el tema en la ciudad, buscando identificar la normatividad y buenas prácticas existentes, a tener en cuenta en la integración educativa y laboral de las mujeres y la población refugiada y migrante.

En esta construcción, se tiene como referente cuatro momentos. El primero de ellos es la presentación de la Ruta Inclusiva de Comfenalco Antioquia y Cuso, implementada por ACNUR en Medellín desde 2020. El segundo es la revisión y análisis de 14 documentos de apoyo compartidos por las organizaciones aliadas, que desarrollan entre sus acciones rutas de empleabilidad inclusiva y textos que contienen esta experiencia en el país, donde se han realizado estudios y acercamientos a la vinculación de la población migrante al mercado laboral de manera inclusiva (principalmente a las mujeres), promoviendo la garantía de procesos de integración, sin feminizar los oficios y sexualizar los trabajos a desempeñar.

También, se tiene como insumo y tercer momento, los acompañamientos, orientaciones y situaciones que se han recolectado durante el diligenciamiento del perfil de 40 mujeres participantes del proyecto y 8 integrantes de su red familiar, para alimentar las reflexiones que ellas manifestaron al momento de solicitar un empleo o en el desempeño del mismo. Posteriormente, y por cuarto momento, están las principales reflexiones producto de 10 reuniones, 31 personas acompañadas,

11 orientaciones permanentes y 1 espacio de socialización del presente texto, sostenido con cuatro (4) organizaciones de manera presencial (Secretaría de las Mujeres Medellín, Fundara ONG, Gerencia de Fronteras y CUSO Internacional), dos (2) de manera virtual (Secretaría de las Mujeres Antioquia y el SENA) y el equipo de trabajo Mujeres sin fronteras Medellín.

En este último espacio, las personas participantes, destacaron la importancia no solo de conocer la normatividad para la inclusión de las mujeres refugiadas y migrantes al mercado laboral, sino, de generar escenarios que propicien su participación, cualificación e intercambio de conocimientos y habilidades que aporten al desarrollo personal, integrándolas en los ámbitos sociales y económicos del lugar que habitan. Vale la pena destacar que existe el interés desde las instituciones público estatales, de establecer estrategias de integración para estas mujeres, que permitan el cierre de brechas en el mercado laboral, impulsando la autonomía económica y la garantía de una vida libre de violencias. Ello, de la mano del marco jurídico creado para su atención en el territorio nacional, departamental y municipal, que posibilita el reconocimiento de sus potencialidades, disminuyendo las situaciones de discriminación y xenofobia. En ese sentido, las instituciones presentes, se comprometieron a generar alianzas y proyectos, con apertura a la diversidad, a ampliar más la mirada de las políticas públicas para la atención a las mujeres rurales y urbanas, extendiéndolas a las refugiadas y migrantes que habitan la ciudad y el departamento. Del mismo modo, las instancias de cooperación internacional y sociedad civil asistentes a la socialización, manifestaron el interés de ampliar las opciones de empleo para ellas, buscando que las empresas oferentes identifiquen los perfiles de tal manera que minimicen las barreras de acceso y permitan la cualificación del personal o el despliegue de sus conocimientos, desde la formalización de los cargos y la contratación de la población objetivo de los programas y proyectos participantes en este espacio.

Finalmente, este documento se soporta en diferentes enfoques que permiten realizar una lectura integral de la atención a las mujeres refugiadas migrantes y su red familiar, cómo la normatividad que acompaña la garantía del derecho al trabajo y la inclusión de la población migrante en el desarrollo social y económico del país.



> OBJETIVOS



OBJETIVO GENERAL

Brindar orientaciones para la integración del enfoque de género en las rutas inclusivas empresariales, enmarcadas en la inserción de las mujeres en el mercado laboral.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS (OE)

OE1: Promover la integración del enfoque de género en los protocolos, planes de bienestar y acción empresariales.

OE2: Crear elementos para el análisis y formulación de acciones con enfoque de género en el ámbito laboral.

OE3: Identificar estrategias para la construcción de los planes de acción en el ámbito laboral y adopción de la ruta inclusiva.

CAPÍTULO 1

METODOLOGÍA
IMPLEMENTADA PARA LA
CONSTRUCCIÓN DEL
DOCUMENTO CON LAS
RECOMENDACIONES
QUE PROMUEVEN LA
INCLUSIÓN DE
ENFOQUE DE GÉNERO
EN LOS MEDIOS DE
VIDA.



1. METODOLOGÍA IMPLEMENTADA PARA LA CONSTRUCCIÓN DEL DOCUMENTO CON LAS RECOMENDACIONES QUE PROMUEVEN LA INCLUSIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS MEDIOS DE VIDA.

1.1 REVISIÓN DOCUMENTAL Y REUNIONES BILATERALES

Para la realización del presente documento, se llevó a cabo la búsqueda y revisión de rutas y guías de empleabilidad para la población refugiada y migrante, que permitiera identificar los planes, proyectos y acciones que generan la inclusión de las personas en contexto de movilidad humana, al mercado laboral.

Esta revisión y búsqueda se realizó a través de reuniones bilaterales con socios de ACNUR e instituciones públicas y privadas que se encontraban desarrollando proyectos para la población refugiada y migrante en el Valle de Aburra, desde el enfoque y componente de Medios de vida, a saber:

- **Empresa privada:** Comfenalco Antioquia, PROANTIOQUIA
- Cooperación internacional: ACNUR, Cuso Internacional
- **Sociedad Civil:** Corporación Ayuda Humanitaria, Concejalía Movimiento Político Estamos listas
- **Instituciones Público estatales:** Servicio público de empleo SENA, Secretaría de las mujeres de la Alcaldía de

Medellín, Secretaría de las mujeres de la Gobernación de Antioquia


- **Mixta:** Mesa de integración socioeconómica y cultural GIFFM.

Finalmente, y como se dijo, se hizo la revisión de guías, documentos y rutas que dieran cuenta de las características, criterios y enfoques que generan intervenciones en las empresas para la población objetivo.

1.2 ACOMPAÑAMIENTO DE MUJERES Y SUS FAMILIAS PARA INTEGRACIÓN EDUCATIVA Y LABORAL

Además, desde el componente de medios de vida del proyecto Mujeres sin Fronteras, se diligenció el perfil de integración laboral y/o educativa (aplicado a 48 personas); ello permitió, el acercamiento, conocimiento y acompañamiento a las mujeres y su red familiar, para iniciar la integración educativa y laboral, según sus necesidades, capacidades, habilidades, intereses y potencialidades. Con todo esto, se generaron procesos de estabilidad y sostenimiento de manera duradera, según la vocación de permanencia y disponibilidad de estas personas, para ingresar o comprometerse con un cargo en el ámbito laboral.

En definitiva, para la generación de elementos que permitieran crear las recomendaciones a la Ruta Inclusiva de enfoque de género e inclusión social, de la mano del acompañamiento a las mujeres y red familiar se llevó a cabo el proceso que se expone a continuación:



1.3 PROCESO CONSTRUCCIÓN, ORIENTACIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO DE MUJERES REFUGIADAS Y MIGRANTES VENEZOLANAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO VBG Y/O INTEGRANTES DE SU RED FAMILIAR

A continuación, se explicará brevemente algunas de las etapas del Proceso de construcción, orientación y acompañamiento de mujeres refugiadas y migrantes venezolanas víctimas de VBG y/o integrantes de su red familiar, dentro de las cuales se encuentran: identificación, focalización de beneficiarias; procesos formativos; acompañamiento y orientación; articulación con otros actores y finalmente se exponen algunas consideraciones de las mujeres sobre el proceso.

1.3.1 IDENTIFICACIÓN

Se realizaron llamadas telefónicas y encuentros presenciales para conocer las necesidades y potencialidades, a partir de competencias, conocimiento, capacidad de trabajo, salud, educación y vivienda, a través del diligenciamiento del formato de perfil de integración laboral y/o educativa con 48 mujeres participantes del proyecto y su red familiar, construido en el desarrollo del proyecto MSF para hacer el acompañamiento requerido, relativo a la inclusión al mercado laboral u oferta educativa en el área de ejecución del proyecto.

1.3.2 FOCALIZACIÓN DE BENEFICIARIAS

Luego de la construcción de los

perfiles e identificación de los conocimientos, potencialidades y experiencias de trabajo, se procedió a la selección de 31 mujeres y las personas de su familia que cumplieran con los requisitos para la postulación a las vacantes ofrecidas por los socios. Se solicitó la hoja de vida para tenerla disponible cuando fuera solicitada por los oferentes, esto con plena autorización de las mujeres y personas que diligenciaron el perfil. Diligenciamiento del formato de perfil de integración laboral y/o educativa. (Ver Anexo 2)

1.3.3 PROCESOS FORMATIVOS

Se seleccionaron 23 de los perfiles a postular en los procesos formativos ofertados por los socios de ACNUR y otras instituciones de la ciudad, que permitieran la cualificación y certificación de conocimiento, buscando la integración laboral de las mujeres refugiada, migrantes y su red familiar. Además, se gestionaron espacios de inducción y formación para el empleo, con el fin de conocer las herramientas e insumos a tener en cuenta al momento de presentar una hoja de vida, una entrevista o iniciar un proceso laboral.

1.3.4 ACOMPAÑAMIENTO Y ORIENTACIÓN

Se realizaron llamadas telefónicas, focalizadas a 13 personas, con el fin de conocer y fortalecer las habilidades para la vida, buscando la proyección, adaptación y selección que se ajustara al perfil de la persona a postular o a integrar en un proceso formati-

vo o laboral. Se extendieron invitaciones a espacios desarrollados por CUSO Internacional y otros socios, para:

- Identificar de habilidades para la vida
- Presentar hoja de vida
- Entregar orientaciones sobre pasos a tener en cuenta en entrevista de trabajo

1.3.5 ARTICULACIÓN CON OTROS ACTORES

Se impulsó la generación de redes de integración laboral y/o educativa con instituciones que garantizan el acceso para el mejoramiento de las condiciones de vida y su dignificación, a través de la vinculación en procesos certificados y sostenibles en el tiempo. Dicho proceso, permitió identificar, si bien las necesidades de las mujeres y su red familiar, también, las potencialidades, conocimientos y habilidades que tiene cada una, conocer que, desde la salida de su lugar de origen, han tenido que reiniciar su proyecto de vida, esto no solo ha deteriorado su salud, alimentación, condiciones de alojamiento, sino, también las maneras de afrontar la supervivencia.

1.4 CONSIDERACIONES INICIALES DESDE LAS MUJERES SOBRE EL PROCESO

Las mujeres principalmente, manifestaron que sienten que el tiempo invertido en la academia, ha sido un tiempo perdido, nunca pensaron que iban a tener que verse enfrentadas a subsistir, que ya no solo es la convalida-

ción de sus títulos, sino, también, la actualización de los conocimientos. Se sienten minimizadas por los cargos que les son ofrecidos, porque, consideran que son cargos mal remunerados y socialmente poco calificados, donde se ven expuestas a insultos, tocamientos u ofrecimientos sexuales.

1.4.1 TIEMPO, TRABAJO Y CAMINO RECORRIDO

Es importante, destacar que las jornadas laborales en Colombia y según los relatos de las mujeres son más largas que las que tienen en Venezuela, que hay poco tiempo para estar con la familia y las empresas están en lugares alejados del centro de la ciudad, siendo más difícil el desplazamiento desde los territorios donde ellas pueden conseguir sin requisitos un lugar para habitar.

1.4.2 CICLO DE LA FEMINIZACIÓN DE LA POBREZA, RESPONSABILIDADES Y LABORES DE CUIDADO

Teniendo como referente las condiciones y situaciones que deben vivir las mujeres que han migrado solas con sus hijos e hijas o los han concebido en el país de asilo, manifiestan que: los ingresos que perciben deben invertirlos en conseguir un lugar seguro donde estar con ellos y ellas, la alimentación y el vestuario; que sus jornadas de trabajo no pueden ser muy largas porque no tienen con quien dejarles al cuidado; que lo que consiguen fruto de la labor realizada, deben invertirlo en el pago de una persona cuidadora; también informan que si bien sus

hijos-as han ingresado a algunos jardines infantiles, los horarios no coinciden con los del lugar de trabajo, dificultando la estadía de estos-as en el proceso educativo y la de ellas en el laboral.

1.4.3 LA PANDEMIA, UN EMPEZAR DE NUEVO

Las mujeres que diligenciaron el perfil no solo están a cargo de sus hijas e hijos, también están a cargo de su grupo familiar tanto en Colombia como en Venezuela. Indican que durante la pandemia se vieron sometidas a más vulneraciones, porque no podían acceder a empleos, salir a la calle a rebuscar para cubrir sus necesidades y debían estar pendientes de los subsidios de alojamiento, alimentación o económicos para sobrevivir. Esta situación, deterioró todo los logros, sueños y proyectos que ya habían alcanzado, porque tuvieron que retroceder en sus emprendimientos, empleos informales, ambulantes o en restaurantes; en ocasiones debieron vender parte de lo que ya habían conseguido y empezar de nuevo, con el agravante de ya que no podían ser beneficiarias de más subsidios ni beneficios destinados a la población refugiada y migrante.

2. REFERENTES CONCEPTUALES PARA ABORDAR LOS MEDIOS DE VIDA, CON ENFOQUE DE IGUALDAD DE GÉNERO


En el abordaje de los medios de vida para la población refugiada y migrante, desde una perspectiva de

género, es importante indicar que:

“**Medios de Vida son las capacidades, activos (que incluyen recursos tanto materiales como sociales) y actividades necesarias para ganarse la vida. Un medio de Vida es sostenible cuando puede hacer frente y recuperarse del estrés y los choques; mantener o mejorar sus capacidades y bienes; y proporcionar oportunidades de subsistencia sostenibles para la próxima generación; y aporta beneficios netos a otros medios de subsistencia a nivel local y global y en el largo y corto plazo**”. (SJR. 2017)


permitiendo con ello una integración no solo en el ámbito laboral, sino, social que posibilita un aporte mayor en el territorio habitado, la comunidad de acogida y al entorno familiar de manera integral, proyectando los deseos, sueños y estabilidad en todos los ámbitos que humanicen su ser, hacer y tener.

Lo anterior denota la importancia de generar recomendaciones a la ruta de empleabilidad que se viene implementado con las mujeres refugiadas y migrantes para la inclusión al mercado laboral. Esto porque es indispensable un andamiaje que rompa con los roles y funciones asignados históricamente **desde la división sexual** del trabajo, donde las mujeres cumplen un doble rol en el ámbito produc-



tivo y reproductivo, conservando el estigma de que las funciones desempeñadas se corresponden a las impuestas alrededor del cuidado y trabajo doméstico, generando con ello una cadena de productos y servicios que se convierte en un ciclo de ocupación del tiempo a favor de los otros y otras, y por último de ellas como humanas.


Esto se refleja en las vacantes y ocupaciones ofrecidas, ya sea porque sus conocimientos, habilidades y capacidades no se encuentran certificadas y al estar en condición de movilidad humana en cuerpo de mujer, debe saber responder a dichas funciones o destrezas. Todo esto conduce a la **feminización de la pobreza**, que consiste en reconocer a las mujeres como las pobres entre las pobres, porque no se valoran los aportes en el ámbito de lo privado (el hogar) y se domesticación también las labores en lo público. Ello se cruza con la **feminización de la migración**, que es un fenómeno caracterizado por la naturaleza cambiante de la migración de las mujeres, que refleja el hecho de que cada vez hay más mujeres que migran de manera independiente, en lugar de hacerlo como miembros de un hogar, y participan activamente en el mundo laboral (OIM, 2019^a). En este punto, resulta clave comprender que ello no se da exactamente porque sean más las mujeres que estén migrando, sino, porque las motivaciones y condiciones para hacerlo, están enmarcadas en la supervivencia no solo de ellas sino de




su red familiar; en la reintegración familiar, que se da cuando su pareja o alguien de su familia ha migrado primero, como también la búsqueda de satisfacer las necesidades básicas: alimentación, atención de salud o por estar en riesgo al ser víctima de violencia de género y no contar con atención o apoyo para cuidar su vida e integridad.

Por esta razón, cuando se habla de la inclusión y atención integral para las mujeres refugiadas y migrantes a los medios de vida y en consecuencia al mercado laboral, ello exige partir de la **interseccionalidad**, porque se debe tener en cuenta en el proceso de selección: edad, identidad sexual, lugar de origen, composición o red familiar, territorio donde se encuentra ubicada la vivienda, nivel educativo y experiencia laboral, todo esto con el fin no solo de cumplir con las expectativas y resultados que se desean alcanzar en la empresa, sino, de lograr un desarrollo sistémico que genere conexión con el quehacer y ser.

Es, así pues, como las rutas de empleabilidad deben generar valor a las acciones que se vienen transformando frente a la **economía del cuidado**, porque es desde allí donde se dan los cambios que no solo corresponden a reconocimientos sociales, sino a la continuidad de **buenas prácticas**. Estas últimas entendidas como la *“generación de estrategias que ayuden a dar respuestas a problemas concretos, a la vez que promuevan*





nuevas ideas o adaptaciones; (...) capaces de permanecer en el tiempo, adaptándose a las demandas culturales que han sustentado su origen (...) [que puedan] ser replicadas de forma más amplia en otros contextos” (Euro-social, Programa para la cohesión social en América Latina.2019). Todo ello no solo para la replicabilidad, sino también para la adopción de **políticas incluyentes**, que busquen el logro de la igualdad en condiciones sociales y laborales en la población que presenta mayores vulneraciones, permitiendo soluciones estables, duraderas y posibilitando una permanencia digna en un lugar como persona, reconocida y con aportes no solo económicos, sino también, sociales y culturales, entre otros.

3. ORIENTACIONES PARA LA INTERVENCIÓN EN LA “RUTA DE MEDIOS DE VIDA”

Para el logro de los mandatos, pactos, convenciones y compromisos frente a los derechos de la población refugiada y migrante, así como para el desarrollo de acciones de inclusión de una mirada diferencial de género en la “Ruta de medios de vida”, se propone partir de los siguientes enfoques, para orientar las intervenciones en el ámbito laboral con la población refugiada y migrante:

3.1 ENFOQUE DE ACCIÓN SIN DAÑO

El enfoque de Acción Sin Daño referido a las mujeres consiste en identificar y considerar los riesgos que exis-


ten para ellas cuando están en condición de vulnerabilidad, discriminación o desigualdad; esto con el fin de evitar que el desarrollo de dichas actividades, produzca daños o genere transformaciones no deseadas en sus vidas y en su entorno, de tal manera, que se adopten decisiones que prevean y mitiguen los posibles daños. Todo ello bajo el respeto a la autonomía, la dignidad y la libertad, como ejes rectores del enfoque.

3.2 ENFOQUE DIFERENCIAL

El enfoque diferencial es un principio que orienta la atención y asistencia a las personas, que permite agudizar las miradas, reconocer las diversidades y particularidades en razón del género, edad, ubicación geográfica, orientación sexual e identidad de género, pertenencia étnica y/o discapacidad. De esta manera se pretende garantizar una igualdad material y sustantiva de derechos, para enfrentar la vulnerabilidad que existe, superando barreras sociales y de acceso a estos.

3.3 ENFOQUE IGUALDAD DE GÉNERO

El derecho a la igualdad y a la no discriminación es pilar de los sistemas internacionales de protección de los derechos humanos y ha sido consagrado en distintos instrumentos jurídicos de este orden. En especial lo consagrado por la CEDAW (1979), con el fin de eliminar la discriminación contra ellas y asegurar su igualdad con los hombres. Para ello, estableció la obli-



gación de los Estados de emprender todas las medidas a su alcance buscando la igualdad de hecho entre unos y otros. (Modelo local más justicia, menos barreras. 2019.CCJM- UNAULA). Este enfoque considera las diferentes oportunidades que tienen los hombres y las mujeres, las interrelaciones existentes entre ellos y los distintos papeles que socialmente se les asignan. Todas estas cuestiones influyen en el logro de las metas, las políticas y los planes de los organismos nacionales e internacionales y, por lo tanto, repercuten en el proceso de desarrollo de la sociedad. Género se relaciona con todos los aspectos de la vida económica y social, cotidiana y privada de los individuos y determina características y funciones dependiendo del sexo o de la percepción que la sociedad tiene de él (FAO)

3.4 ENFOQUE BASADO EN DERECHOS HUMANOS

El enfoque basado en las normas internacionales de derechos humanos, centra la atención en las poblaciones con mayor discriminación, exclusión y marginación. Operacionalmente se direcciona desde la protección y promoción de los derechos humanos con el fin de garantizar intervenciones que lleguen a toda la población y en especial a las mujeres víctimas de violencia de género.

3.5 ENFOQUE PSICOSOCIAL

Enfoque alusivo a la conducta de las personas en sus entornos socia-

les y comunitarios, interfiriendo en sus acciones, habilidades, conocimientos y comportamientos; se refleja en el desarrollo social y su relacionamiento consigo mismo y con los demás. Este enfoque permite observar la actuación e interés de las personas desde los ámbitos personales, sociales y laborales, como proyección de integración socioeconómica sostenible.

3.6 ENFOQUE DE IGUALDAD PARA LA MOVILIDAD HUMANA

Es el enfoque que garantiza que los efectos de la movilidad y las situaciones que llevaron a ella, se reconozcan de manera integral en las políticas, planes y programas que se generan para la atención de la población refugiada y migrante, de tal manera que estas aporten al desarrollo personal y local.

4. RECURSOS A CONSIDERAR EN LAS ESTRATEGIAS DE INTEGRACIÓN EN LOS MEDIOS DE VIDA

Luego de conocer los diferentes enfoques a tener en cuenta para la lectura de contexto e intervención, se recomienda abordar los siguientes recursos para las estrategias de integración de las mujeres refugiadas y migrantes, que permitan identificar entre otras cosas, herramientas como el pentágono que a continuación se presenta, como rueda de la vida para la estabilización y vinculación, personal, social, laboral y económica.

RECURSOS DE MEDIOS DE VIDA



Imagen 1 Tomada de: Medios de vida e inclusión económica para socios 2020. ACNUR

Esta rueda, genera movimiento para que las personas cuenten con elementos para la satisfacción de las necesidades básicas, a la vez que puede generar acciones e ingresos para una estabilidad sostenible y duradera desde todos los ámbitos.

A la vez, funciona como engr-

naje para la proyección de los sueños y proyectos de las mujeres refugiadas y migrantes, al reconocer en ellos no solo lo que necesitan para la permanencia en el lugar de acogida, sino, crear y materializar procesos de integración e inclusión desde lo personal a lo socioeconómico y cultural.

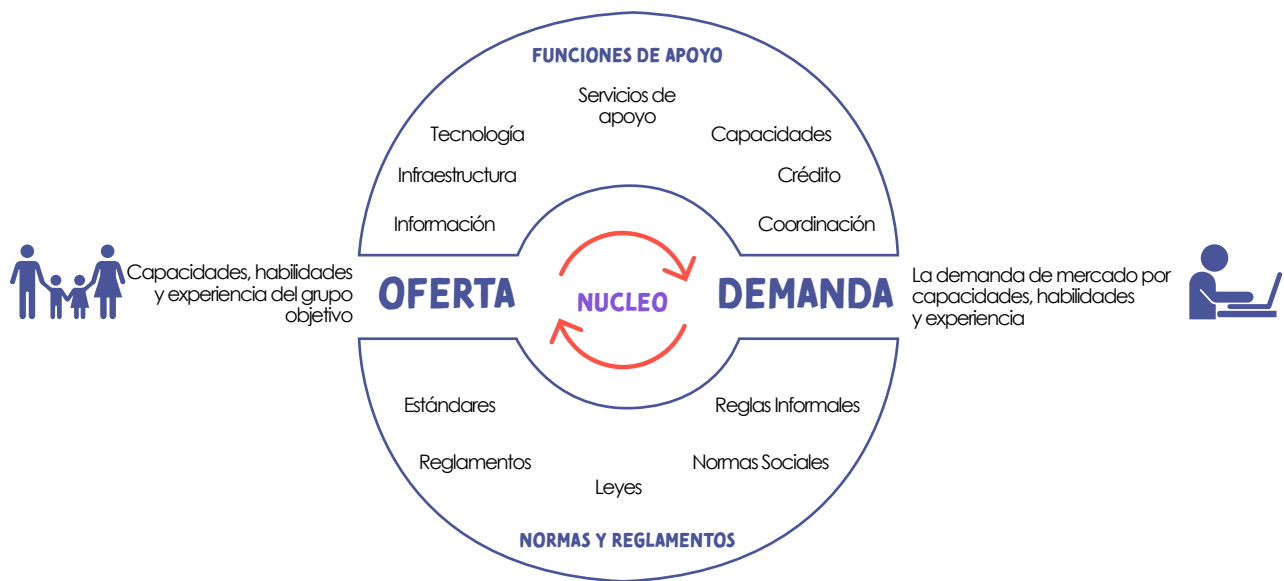


Imagen 2. Tomadas de: medios de vida e inclusión económica para socios 2020. ACNUR

Teniendo como referencia la imagen No. 2 (Presentación de ACNUR a los socios en el año 2020, sobre medios de vida e inclusión económica), se evidencia que la conjunción de recursos, funciones de apoyo, normas y reglamentos es la que permite hacer visibles la oferta y demanda en el mercado, en las cuales se puede integrar a la población refugiada migrante venezolana, permitiendo que las personas hagan parte de la sociedad de manera digna y proyectiva; esto, reconociendo sus capacidades, habilidades, experiencias y fortaleciendo los procesos de resiliencia y adaptación al cambio con sus nuevas condiciones de vida y realidades.

También es importante no desconocer que, en las comunidades de acogida, territorios y entornos laborales, existen maneras que ordenan y generan control de las acciones, dando línea del cómo deben hacerse, y que dichas formas generan otros relacionamientos desde todos los ámbitos e inclusión en el sistema, cuando se trata de las personas que ingresan al país de forma irregular. En atención a ello, se crean marcos jurídicos, reglamentos, códigos del hacer y quehacer para la sobrevivencia y estabilidad en los lugares de permanencia.

Así es pues, que, para la promoción y vinculación de las mujeres y su red familiar a la inclusión laboral y educativa, se debe tener en cuenta la siguiente normatividad y compromisos nacionales e internacionales, en pro

de beneficiar y garantizar su regularización y empleo.

5. NORMATIVIDAD PARA LA INTEGRACIÓN LABORAL CON ENFOQUE DE GÉNERO Y MOVILIDAD HUMANA

La integración laboral como parte de los recursos esenciales en los Medios de vida para la estabilidad, permanencia y pertenencia a un lugar, comunidad o territorio, se encuentra regida por diferentes marcos jurídicos nacionales e internacionales. Estos deben garantizar el acceso a un trabajo digno, sin discriminaciones y situaciones de abuso, acoso o explotación, reconociendo en las personas sus derechos, conocimientos y habilidades, para el disfrute de una vida en sociedad libre de violencias y con atención integral.

De esta manera, se tiene como soporte legal, el acompañamiento a las personas al mercado laboral en condiciones para el mejoramiento de sí mismos, sus familias y entornos, permitiendo que la rueda de vida se mueva en sintonía con el ser, estar, hacer y tener, a favor del desarrollo tanto personal como colectivo.

MARCO JURÍDICO	NIVEL
C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.	Internacional

MARCO JURÍDICO

NIVEL

La CEDAW, convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer 1979

Internacional

Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer “Convención de Belem Do Para”

Internacional

Declaración y Plataforma de Acción de Beijing: La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing establece una serie de objetivos estratégicos y medidas para el progreso de las mujeres y el logro de la igualdad de género.

Internacional

Objetivos de Desarrollo Sostenible 2030

Internacional

Convenio 190 - sobre la violencia y el acoso, 2019 – (aún no se adopta en el país)

Internacional

Constitución política de Colombia 1991: artículos 13, 25, 43, 53, 100

Nacional

Ley 1009 de 2006 Por medio de la cual se crea con carácter permanente el Observatorio de Asuntos de Género.

Nacional

Ley 1010 DE 2006 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 de trabajo.

Nacional

Ley 1482 de 2011: Artículo 1°. Objeto de la ley. Modificado por el art. 1, Ley 1752 de 2015. Esta ley tiene por objeto garantizar la protección de los derechos de una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo, que son vulnerados a través de actos de racismo o discriminación.

Nacional

Ley 1622 de 29 de abril de 2013: Discriminación laboral: todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

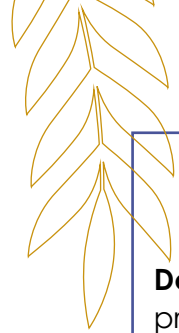
Nacional

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 penales, de procedimiento penal, la ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones

Nacional

Plan Nacional de Desarrollo 2018 – 2022 – Pacto por Colombia – Pacto por la equidad

Nacional



MARCO JURÍDICO	NIVEL
Documento CONPES 3950 de 2018: La necesidad de implementar programas de certificación de competencias y de validación de educación media y superior con el fin de mejorar la probabilidad de enganche laboral y contribuir así a su inserción exitosa en el mercado laboral colombiano	Nacional
Decreto 216 del 1 de marzo de 2021: Por medio del cual se adopta el Estatuto Temporal de Protección para Migrantes Venezolanos Bajo Régimen de Protección Temporal y se dictan otras disposiciones en materia migratoria	Nacional

Fuente: Elaboración propia

La anterior normatividad, da cuenta de la importancia que existe en integrar a las personas a labores dignas, que les posibiliten la generación de ingresos para la sostenibilidad y estabilidad, que permita el desarrollo no solo de ellas, sino, de su familia, el entorno y el lugar de residencia. En tal sentido, estas posibilitan la transformación del mercado laboral, avanzando y desarrollando políticas y economías en los países con gran impacto en la sociedad y en la vida de todas las personas.

Finalmente, traer a colación esta normatividad, permite poner de manifiesto que la integración de las personas a las comunidades, impactan en el desarrollo integral de las mismas, pues a través de la inserción al mercado laboral se mueve la economía colectiva y esta se expande a los demás ámbitos de sociedad que generan condiciones de reconocimiento y soluciones

duraderas para la transformación social. Debe existir voluntad y compromiso para cumplirla y adoptarla, pues esta normatividad es variada, diversa y cubre varios frentes. (Ver anexo 1)



CAPÍTULO 2

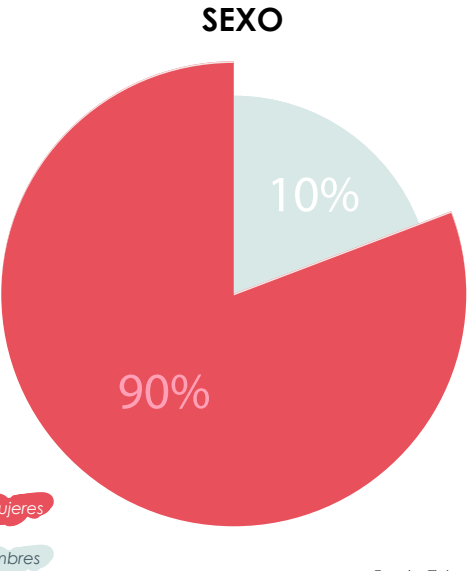
MUJERES SIN
FRONTERAS:
BARRERAS PARA EL
ACCESO AL MERCADO
LABORAL



6. MUJERES SIN FRONTERAS: BARRERAS PARA EL ACCESO AL MERCADO LABORAL

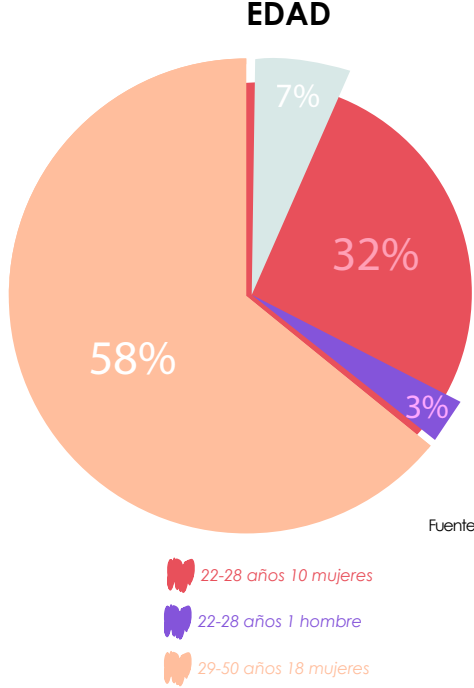
Como se ha venido indicando, la inserción y vinculación al mercado laboral de las personas en condición de movilidad humana, principalmente cuando se está en situación de refugiada o migrante evidencia grandes barreras cuando se es mujer. Durante el acompañamiento y seguimiento a 31 personas desde el componente de Medios de vida del proyecto Mujeres sin Fronteras por el derecho a una vida libre de violencia: acompañamiento psicojurídico y acción comunitaria con refugiadas, migrantes venezolanas, desplazadas internas y colombianas retornadas, víctimas de violencia basadas en el género, en Antioquia y Chocó, se encontró que 28 fueron mujeres (90%) y 3 hombres (10%); 32% de ellas eran jóvenes entre los 18 y 28 años; el 58% adultas entre los 29 y 50 años.

Grafica No. 1. Comparativo porcentaje por sexo.



Fuente: Elaboración propia

Grafica No. 2. Comparativo porcentaje por edad.



Fuente: Elaboración propia

Todas estaban en edad productiva y reproductiva, lo que reflejaba la aparente posibilidad de estar activas laboralmente, pero se evidenció un panorama poco accesible, teniendo en cuenta que el 48% se encontraban en el país de manera irregular y no pudieron contratar formalmente con empresas. Así mismo, el 52% de ellas que estaban de forma regular, no lograron acceder a los contratos ofrecidos, porque: i) No contaban con red de apoyo para el cuidado de los hijos e hijas o para apoyar a la familia mientras laboraban durante largas jornadas; ii) Las vacantes ofertadas respondían a oficios o labores que demandaban mucha inversión de tiempo; iii) Existían dificultades de accesibilidad geográfica relacionadas con largos periodos de desplazamiento desde el lugar de residencia hasta el lugar de trabajo, lo cual se agravaba al tener

que movilizarse en las madrugadas o en horas de la noche.

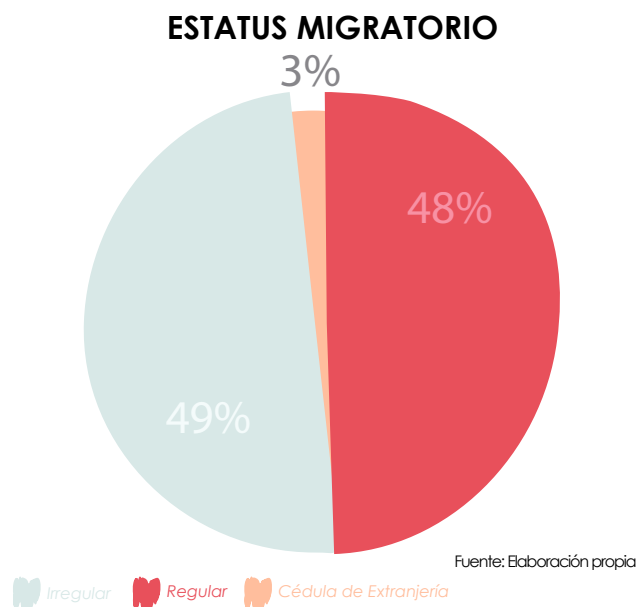
A propósito de lo anterior y haciendo referencia a las labores disponibles, se evidenció que la migración refuerza la división sexual del trabajo, cuando a las mujeres se les siguen ofreciendo labores como: i) El cuidado de niños, niñas y adultos mayores; ii) Aseo de casas u oficinas por días; iii) Atención y servicio al cliente; iv) Auxiliar de cocina; v) Ventas ambulantes (alquiler de termos para café o carros de comidas línea amarilla); vi) Estilistas, manicuristas o algunos más sexualizados como vii) Webcam o sexo por supervivencia.

También es importante destacar, que el 16% de las personas acompañadas desde el componente de Medios de vida, tenían formación técnica y profesional. Lo anterior generó que desearan ser empleadas para desempeñar los conocimientos obtenidos en la academia, porque manifestaban frustración al tener que realizar labores que socialmente no generan reconocimiento, status o son mal remuneradas, como ser operador en call center, auxiliar de cocina, aseo o mesera.

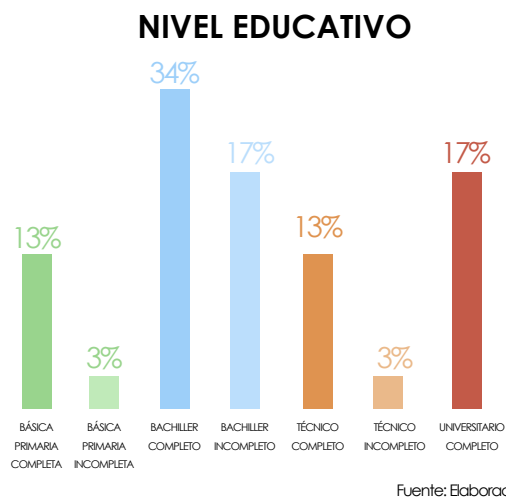
Como se mencionó anteriormente, estas labores fueron ofertadas en varias ocasiones y para las mujeres acompañadas ello significó un retroceso en su proyecto de vida, porque al hecho de salir de su país (que implicó una ruptura con sus raíces, amistades y

familia), debió sumarse la afectación a sus conocimientos, que consideran han ido perdiendo vigencia al tener que estar en la supervivencia permanente sin la posibilidad de actualizarlos. De manera generalizada también les inquieta el verse forzadas a tomar los procesos formativos ofrecidos en oficios asignados a las mujeres (belleza, confección, cocina, etc.), para obtener un certificado y laboral formal y dignamente, en un territorio que les veta hasta su acento para sobrevivir.

Grafica No. 3. Comparativo porcentaje según Estatus migratorio



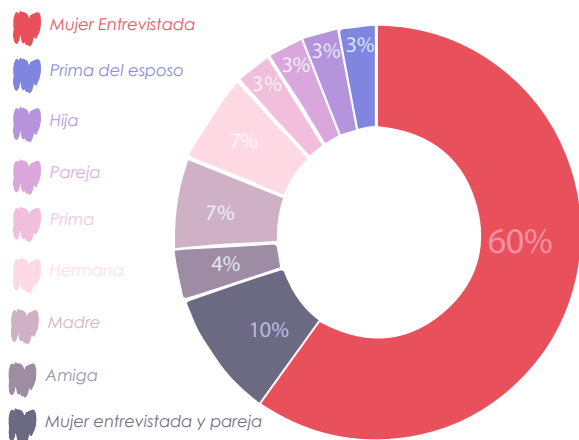
Grafica No. 4. Comparativo porcentaje según nivel educativo



Con lo mencionado anteriormente, se tiene que el 90% de las personas acompañadas se hacían cargo de entre 1 a 5 personas que en promedio componían su red familiar (hijos, hijas, hermanos, hermanas, primos, madres u otra persona cercana que vivían en la misma residencia). El otro 10% correspondió a los hombres acompañados desde el componente, que hacían parte de la red familiar y también estaban a cargo de la mujer entrevistada y acompañada.

Gráfica No. 5. Comparativo porcentaje según Principal Proveedor/a de la familia

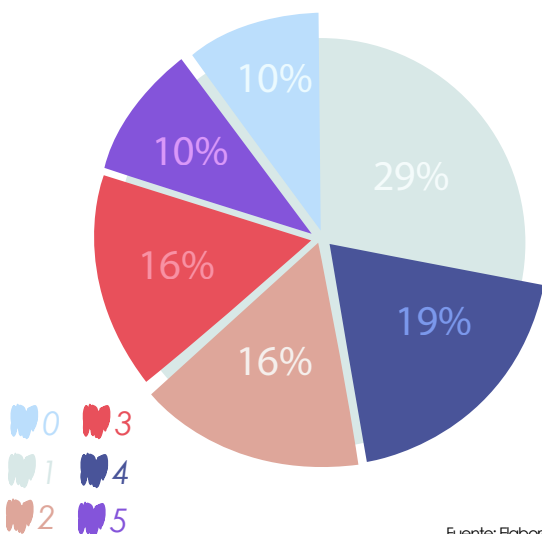
PRINCIPAL PROVEEDOR/A



Fuente: Elaboración propia

PERSONAS A CARGO

Gráfica No. 6. Comparativo porcentaje según personas a cargo de la persona entrevistada

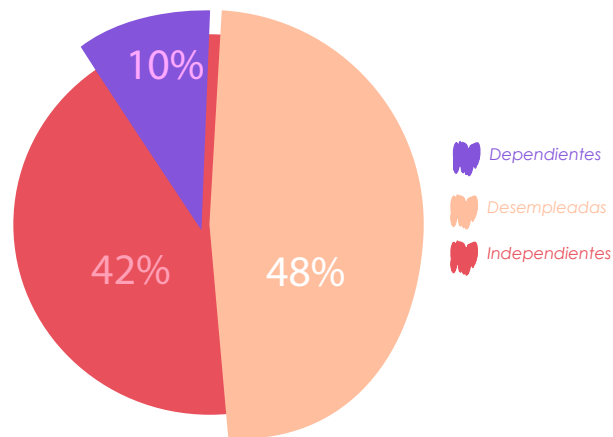


Fuente: Elaboración propia

Así pues, se observa que las mujeres además de hacerse cargo del cuidado de hijos e hijas, son responsables del mantenimiento de toda la red familiar, que para los casos acompañados se compone principalmente de menores de edad, madres o padres de tercera edad o personas con discapacidad. Esto genera una barrera mayor para acceder al mercado laboral y asegurar su permanencia en el mismo, teniendo en cuenta que deben estar alerta a lo que suceda con cada uno de los miembros de la familia y contar con tiempo para dedicar no solo para el cuidado, sino para la vinculación a procesos educativos, de salud, alimentación, vestuario y vivienda.

Gráfica No. 7. Comparativo porcentaje según Ocupación

OCUPACIÓN



Fuente: Elaboración propia

Gráfica No. 8. Comparativo porcentaje según experiencia laboral

EXPERIENCIA LABORAL



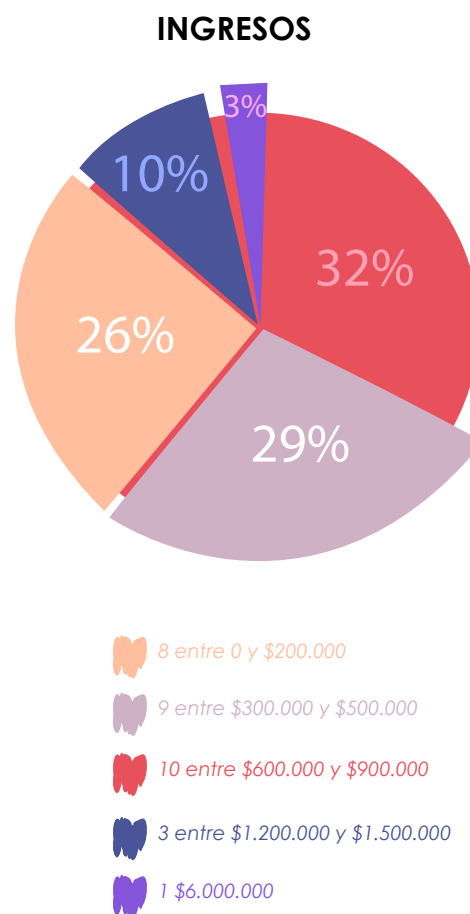
Fuente: Elaboración propia

Se pueden identificar las diversas condiciones y situaciones de las mujeres refugiadas y migrantes para el logro de una solución sostenible y duradera, las cuales como se dijo, implica el desarrollo de acciones atribuidas históricamente a los quehaceres femeninos, siendo responsables no solo del bienestar familiar, social e individual, sino de lo que le rodea en el contexto laboral. Es así, como al momento de buscar emplearse y manifestar la necesidad de suplir sus necesidades básicas, se les solicita cumplir jornadas laborales extensas (de hasta 14 horas o más) y trabajar sin días de descanso o con mala remuneración. Esto soportado de manera frecuente en argumentos como que “se le está haciendo un favor, al encontrarse en otro país de manera (ilegal) irregular” o por no tener los diplomas apostillados o certificación de capacidades, recalcando que “sus conocimientos no son válidos para realizar actividades calificadas y mejor remuneradas”.

Se observa pues que: i) Más de la mitad de las mujeres entrevistadas (87%), sobrevivían con menos de un salario mínimo legal vigente y que el 55% lo hacían con menos de medio salario mínimo; ii) Sus ingresos provenían principalmente de empleos informales (ventas ambulantes, días de aseo en casas, restaurantes o locales comerciales) y subsidios temporales; iii) El 3% manifestaron que sus ingresos correspondían a la cuota alimentaria que provee el padre de su hijo-as y no siempre es mensual; iv) Otro 3% indica-

ron que se encontraban de manera regular en el país y portaban cédula de extranjería contando con altos ingresos producto de aportes realizados por familiares y amigos, que según se dijo, se destinaban a la educación de hijos-as en colegios privados, arriendo de la vivienda en estratificación alta, alimentación y otros compromisos financieros. Estas cifras siguen reforzando las precarias condiciones en las que viven el día a día las mujeres, evidenciando que sus ingresos deben invertirse en un 100% al bienestar de su red familiar para la satisfacción de sus necesidades básicas.

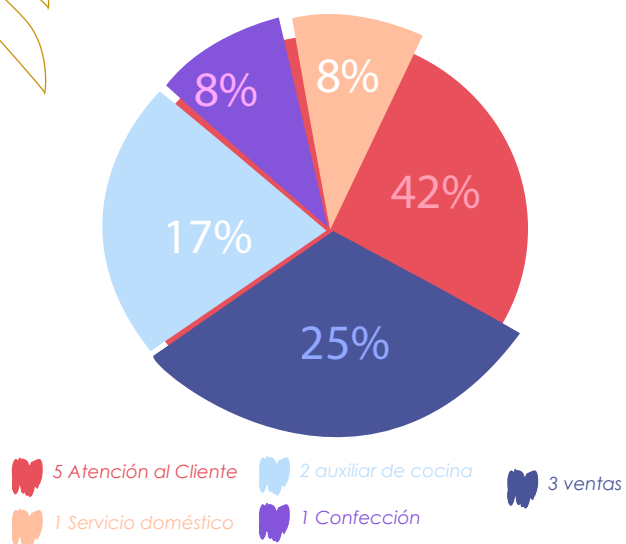
Gráfica No. 9. Comparativo porcentaje según ingresos mensuales



Fuente: Elaboración propia

Grafica No. 10. Comparativo porcentaje según empleo actual

EMPLEO ACTUAL



Fuente: Elaboración propia

En definitiva, se puede observar gran cantidad de barreras que no solo empobrecen económicamente a las mujeres, sino que también minimizan su manera de actuar, pensar y relacionarse, al precarizar sus formas de vincularse no solo al mercado laboral, sino, al ámbito social y comunitario. Ellas manifiestan sentirse invisibilizadas e incapaces de responder a las responsabilidades asignadas, porque no solo deben responder por las jornadas para las que son contratadas, sino que les corresponde conseguir el sustento propio y el de sus familias, tanto acá como en el país de origen.

Finalmente, luego de realizar el acompañamiento y orientación para la integración a los Medios de vida en el proyecto Mujeres sin fronteras, se identificó el interés de las mujeres por generar espacios de encuentro con otras personas que estén viviendo su misma situación en el mismo territorio, con la intención de permitir acerca-

mientos a las realidades, dificultades, oportunidades y potencialidades, buscando con ello aportarles en la búsqueda de estabilidad, sostenibilidad y permanencia. Ellas manifiestan la necesidad de crear una red de apoyo social que amplíe las posibilidades de romper los estigmas, prejuicios y relaciones de xenofobas, que se dan cuando se agrupan o hacen parte de las dinámicas comunitarias de los lugares que habitan. Según sus testimonios, esos intercambios e integraciones con la comunidad de acogida, han motivado la creación de organizaciones de base de población venezolana, liderada principalmente por mujeres, que buscan el bienestar de las personas refugiadas a través de la unificación de acciones para la oferta y la demanda de servicios para la atención en salud, educación, subsidios, regularidad o protección internacional.

CAPÍTULO 3

RECOMENDACIONES
QUE PROMUEVEN LA
INCLUSIÓN DEL
ENFOQUE DE GÉNERO EN
LA “RUTA DE MEDIOS DE
VIDA”



7. RECOMENDACIONES QUE PROMUEVEN LA INCLUSIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA “RUTA DE MEDIOS DE VIDA”

A continuación, se expondrán unas consideraciones previas o recomendaciones generales buscando promover la inclusión del enfoque de género en la “Ruta de medios de vida”, para culminar con algunas recomendaciones específicas hechas a la “Ruta inclusiva de equidad de género e integración social” compartida desde la ACNUR, construida por CUSO Internacional y Comfenalco Antioquia, haciendo énfasis en las mujeres en el mercado laboral.

7.1 CONSIDERACIONES PREVIAS – RECOMENDACIONES GENERALES

El acercarse y conocer “La ruta inclusiva” que se implementa en el acompañamiento a las empresas para la integración laboral desde el enfoque de género, permitió hacer énfasis en la lectura de la condición y situación de las mujeres en el mercado laboral, retomando el concepto ya expuesto de medios de vida, relacionado como se dijo, con la posibilidad de “Adquirir los conocimientos, habilidades, redes sociales, materias primas y otros recursos para satisfacer las necesidades individuales o colectivas de manera sostenible y con dignidad”. (JRS, 2017).


Todo ello, se hizo buscando no solo la satisfacción de necesidades,

sino, propendiendo por recomendar acciones para que las mujeres puedan acceder y permanecer en ambientes de trabajo dignos y garantes del acceso a derechos como la salud, vivienda y educación, sin que estos dependan de su edad, nacionalidad, lugar de residencia, idioma y conocimientos, de manera que sean soluciones duraderas para su bienestar y el de su grupo familiar. Por esta razón es indispensable:

7.1.1 INCORPORAR LA MIRADA DE GÉNERO COMO PARADIGMA DE ANÁLISIS DE LA REALIDAD DE LAS MUJERES, SU CONTEXTO PERSONAL Y LABORAL

Ello se logra agudizando la vista a través de los lentes de género³, como herramienta que posibilita reconocer cuales son los lugares, situaciones, ámbitos y maneras de comunicar y actuar, que obstaculizan el acceso de las mujeres a lugares de trabajo dignos, mediados por la garantía de los derechos como persona, que le permitan su desarrollo y atención integral en la sociedad.

Es indispensable generar propuestas que no solo respondan al cumplimiento de compromisos y normas que disminuyan o eviten el pago de impuestos por la implementación o desarrollo de acciones a favor de los derechos e inserción de las mujeres al mundo laboral, sino, que realmente se crea en el poder, conocimiento y experiencia que tienen las mujeres para la transformación social, que



viene acompañada de la propia, proyectada en su círculo más cercano, que es la familia, amigos y sociedad en general.

Si bien, el enfoque de igualdad de género es la posibilidad de observar las diferentes maneras de como hombres y mujeres, aportan o se les asignan diferentes roles y funciones desde la división sexual y social del trabajo, también es la posibilidad de no dejar solo en lo cuantitativo, dichos aportes, sino, mostrar las transformaciones que se logran cuando las mujeres alcanzan no solo la autonomía económica, sino la física y la toma de decisiones.


7.1.2 COMPRENDER QUE EL OBJETIVO DE LAS POLÍTICAS, RUTAS, MANUALES O ACCIONES DE MEDIOS DE VIDA Y SOLUCIONES DURADERAS, ES LA AUTONOMÍA COMO VEHÍCULO PARA LA EMANCIPACIÓN DE LAS MUJERES DESDE LO PRIVADO HASTA LO PÚBLICO

Por ello, es clave iniciar hablando de la autonomía femenina como forma emancipatoria y punto de partida para analizar las estrategias de Medios de vida y soluciones duraderas, pues dichas autonomías se interrelacionan y generan un enfoque integrador. Esto, debido a que, si la mujer no tiene acceso a la generación y control de sus ingresos, ve afectada la posibilidad de decidir y ejercer poder sobre lo privado - íntimo: su cuerpo, disfrutar de sus derechos sexuales y reproductivos,

etc.; menguándose con ello la fuerza para participar en lo público: espacios de toma de decisiones que pueden influir en su reconocimiento como mujer, siendo todo ello barrera para el aporte a su transformación y la de la sociedad.

En ese sentido, se presenta a continuación la conceptualización sobre dichas autonomías (económica, física, toma de decisiones de lo privado a lo público), construida por la CEPAL. Como se puede ver, las autonomías y la igualdad que se generan cuando estas son reconocidas, se convierten en los escalones para que las mujeres se emancipen y se proyecten como sujetas, autoras y transformadoras de realidades.

- **Autonomía económica:** se explica como la capacidad de las mujeres de generar ingresos y recursos propios a partir del acceso al trabajo remunerado en igualdad de condiciones que los hombres. Considera el uso del tiempo y la contribución de las mujeres a la economía.
- **Autonomía física:** se expresa en dos dimensiones que dan cuenta de problemáticas sociales relevantes en la región: el respeto a los derechos reproductivos de las mujeres y la violencia de género (lo que se traduce en el derecho a vivir una vida libre de violencias).

- 
- **Autonomía en la toma de decisiones:** se refiere a la presencia de las mujeres en los distintos niveles de los poderes del Estado y a las medidas orientadas a promover su participación plena y en igualdad de condiciones.

7.1.3 VISIBILIZAR LA INTERSECCIONALIDAD DE CONDICIONES ESTRUCTURALES DE VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN HACIA LAS MUJERES NATURALIZADAS EN LO LABORAL: PISO PEGAJOSO, ESCALERAS ROTAS, TECHO DE CRISTAL

Para el logro de esta interrelación e identificación de la autonomía como vehículo para la emancipación de las mujeres desde lo privado hasta lo público, es indispensable reconocer y hacer visibles los escenarios que experimentan las que se enfrentan al mercado laboral, siendo limitadas por los roles y estereotipos que las encasillan en las labores del hogar. Están son:

- **Pisos pegajosos:** aquellas que enfrentan los mayores obstáculos de cara al empoderamiento económico. Se trata de mujeres que poseen a lo sumo educación primaria e ingresos familiares bajos. Su participación laboral es escasa y presenta una enorme brecha con respecto a la de los hombres. Su participación laboral es precaria y escasa, tienen alta carga de trabajo doméstico y de cuidados no remunerado y son muy vulnerables a las crisis económicas.

Todos estos factores hacen que se encuentren muy expuestas a la pobreza y a la exclusión social

- **Techos de cristal:** mujeres con educación terciaria e ingresos familiares altos que pudieron aprovechar la expansión reciente, pero que siguen lidiando con que limitan su empoderamiento económico. Son más estables frente a los ciclos económicos y su carga de trabajo no remunerado es menor (al contar con mejores ingresos, pueden tercerizar los cuidados). Sin embargo, la discriminación laboral y las persistentes brechas salariales limitan su empoderamiento económico.

Entre ambos extremos está el escenario de **escaleras rotas**. En él se encuentran las mujeres con educación secundaria y de hogares de ingresos intermedios. Las mujeres de este grupo pueden estar insertas en el mercado laboral, pero carecen de redes de protección que les permitan dar saltos de empoderamiento o les ayuden a prevenir deslizamientos hacia pisos pegajosos. Es el grupo con la participación laboral más volátil de los tres escenarios: cuando las señales del mercado son positivas, estas se vuelcan fuertemente al mercado laboral; cuando el ciclo se torna menos auspicioso, las tasas de incremento de la

participación y el empleo descienden notoriamente. (ONU Mujeres 2017)

Identificar los escenarios que enmarcan las situaciones y la condiciones de ser mujeres, las barreras y prácticas existentes para la vinculación al mercado laboral, da cuenta de la precariedad y falta de garantías que existen para incentivar su permanencia en lo público y en la integración de lo social, económico, educativo, político entre otros; esto, porque aún existe una tendencia marcada que responde a los estereotipos y roles de género, que encasilla a las mujeres en la responsabilidad del cuidado de los otros y otras, anclándolas a permanecer comprometidas con esas vidas, descuidando la propia.

De esta manera, vale la pena proponer una reflexión que trascienda la idea de que si las mujeres se encuentran en el mercado laboral ya cuentan con autonomía, pues ello desconoce las otras maneras de ser autónomas, que sin lugar a dudas son necesarias para el aporte de su hacer y quehacer en la sociedad.

En definitiva, la construcción de rutas inclusivas para la empleabilidad de las mujeres, es una medida afirmativa, para mejorar las condiciones laborales, que generan ambientes propicios no solo para la empresa y las personas que laboran en ella, sino, en el reconocimiento de las transformaciones que se logran cuando son las mujeres las que ponen su poder y fuerza de

trabajo en el engranaje para el desarrollo integral de ellas y la sociedad.

7.2 RECOMENDACIONES ESPECÍFICAS A LA RUTA INCLUSIVA DE EQUITAD DE GÉNERO E INTEGRACIÓN SOCIAL

A continuación, se exponen las recomendaciones centradas en las mujeres y el mercado laboral, que, si bien pueden tomarse de manera muy general, se basan en las situaciones que viven las mujeres refugiadas y migrantes cuando se postulan a vacantes y deben enfrentarse a las políticas empresariales, esto sin tener en cuenta que son mujeres que se encuentran en condición de movilidad humana, que tienen bajo su cuidado a hijas, hijos, adultos mayores, personas con discapacidad o enfermas, a las que les debe garantizar su bienestar, sin una red de apoyo, que implica todas las responsabilidades a su cargo y necesitan un trato diferencial e incluyente para el desempeño de su labor y permanencia en su lugar de trabajo y acogida.

Estas recomendaciones se realizan a la presentación compartida por ACNUR y Comfenalco Antioquia, de la Ruta Inclusiva de equidad de género e integración social, que es un documento elaborado por CUSO Internacional y Comfenalco Antioquia en el año 2019. Inicialmente se presentan las 4 fundamentales para el inicio de las acciones de transversalización, y luego se exponen 8 más con otro nivel de detalle.



Imagen 3.: Logo Presentación Ruta Inclusiva de equidad de género e integración social



Fuente: Presentación Ruta Inclusiva de equidad de género e integración social CFA-CUSO Internacional

7.2.1 ACCIONES ESTRATÉGICAS MÁS ALLÁ DEL CUMPLIMIENTO DE MANDATOS NORMATIVOS

Las acciones y planes que componen la Ruta Inclusiva, develan la importancia de generar espacios de encuentro, concertación y creación de estrategias que se instauren más allá del cumplimiento de las responsabilidades (sobre todo normativas), que exigen compromisos por su adopción. Estas acciones deben estar guiadas por el deseo de transformar las maneras de emplear a las personas, independiente de su edad, sexo, género, residencia, idioma, identidad, nacionalidad, etnia o cultura.

7.2.2 DIAGNÓSTICOS Y EVALUACIÓN DE CAPACIDADES QUE RECONOZCAN A LAS MUJERES Y SUS NECESIDADES

Así, se puede encontrar que en la evaluación de capacidades permite conocer el nivel de intervención necesaria para la formulación e implementación de planes, programas y proyectos direccionados a la inclusión de las mujeres. Esto, acercándose al contexto que se tiene frente a la equidad de género e inclusión social,


como paso importante para impulsar la firma de protocolos y compromisos frente a las transformaciones empresariales y del personal.

7.2.3 SENSIBILIZACIÓN Y FORMULACIÓN DE PLANES DE ACCIÓN

A partir de la sensibilización, aproximación a las realidades y situaciones de las personas, así como de la generación de procesos de reflexión, se debe promover la creación de planes de acción que involucren al Comité de convivencia y bienestar que se encarga de la estimulación y creación de espacios formativos para la acción y concientización de las transformaciones que integran la política institucional de inclusión social, de género y diversidad.

7.2.4 TRANSFORMACIÓN DE POLÍTICAS DE SELECCIÓN, PROMOCIÓN, BIENESTAR, ETC., INVOLUCRANDO TODOS LOS NIVELES DE DECISIÓN

Es necesario incluir procesos que abarquen desde el relacionamiento hasta las maneras de contratación laboral para adoptar la Ruta inclusiva; estos procesos deben estar mediados por el interés de las directivas para generar transformaciones de permanencia y sentido de pertenencia de las personas empleadas, hacia su lugar de trabajo. Deberán tener en cuenta conceptos y acciones como el lenguaje inclusivo y asertivo, pues este debe ir en línea con los cambios que se quieren generar. Por tal motivo, se recomienda que, en lugar de usar términos como reclutamiento y reten-



ción, que son palabras de connotación de entrenamiento militar, que además promueven operaciones de sometimiento, desgaste, obligación y temor, se usen términos como integración, admisión, estabilidad y constancia, que posibiliten una interacción positiva desde el lenguaje, creando motivaciones para la consolidación de un equipo de trabajo constante y duradero que se enfoque a los propósitos personales y empresariales.

También, es necesario tener en cuenta en la adopción del enfoque de género en la Ruta inclusiva para medios de vida, las siguientes 8 recomendaciones:

7.2.5 OTRAS RECOMENDACIONES EN DETALLE

- **Recomendación No.1:** Identificar la normatividad que no solo enmarque el ámbito laboral para la inclusión y no discriminación de las mujeres en las empresas, sino, también toda aquella que garantice el acceso a los derechos y a gozar de una vida libre de violencias, acoso y abuso laboral, velando por incluirla en los protocolos.

Conocer los derechos y la garantía de los mismos en los escenarios laborales, es la posibilidad de generar espacios de reconocimiento y satisfacción de las mujeres en el mundo público, lo que brinda no solo la generación de ingresos sino la opción de fortalecer su autonomía económica, física y participación en espacios de decisión. Ello les permite encontrar en su lugar de trabajo respaldo para el goce de la

vida desde la concreción de sueños, proyectos y propósitos libres de violencias, aún más cuando es una mujer en condición de movilidad humana, que busca un lugar de aceptación, reconocimiento, proyección y cualificación de sus conocimientos y potencialidades. Por este motivo, los espacios laborales se deben convertir en la oportunidad para que las mujeres refugiadas y migrantes no solo pongan su fuerza de trabajo, sino, también conocer las garantías de los derechos y deberes que implican un contrato formal en el país de acogida, gozar de un espacio de bienestar donde no se presenten situaciones hostiles de acoso o abuso por su condición y pueda poner al servicio sus conocimientos, habilidades y también cualificarse en las labores a desempeñar. Lo anterior, brinda la posibilidad de estabilidad y permanencia de refugiadas y migrantes en los lugares de trabajo, contribuyendo a la economía del país, a la propia y las de sus familias, recuperando el sentido de pertenencia por un lugar, la autoestima por mejorar sus condiciones de vida, al identificar que se encuentra en un espacio que reconoce sus aportes sin discriminación, acosos y abusos.

- **Recomendación No.2:** Lectura de contexto de los ambientes laborales con enfoque de género para reconocer situaciones y condiciones de las mujeres y activar rutas de atención (tanto al interior como al exterior de la organización), promoviendo alianzas con otros actores (instituciones públicas y-o privadas), buscando adoptar

una cultura y política organizacional que haga visible el acceso y garantía a una adecuada atención de los derechos de las mujeres en el ámbito laboral.

Deben generarse espacios de encuentro, formación, reflexión y acción, que permitan el reconocimiento de la diversidad de las mujeres que hacen parte de las empresas; así como la apropiación de sus derechos, intereses y necesidades, posibilitando tanto la identificación de situaciones de mayor vulnerabilidad hacia ellas en el ámbito laboral, como la atención oportuna, adecuada, especializada (psicosocial jurídica, etc.) y la no repetición. Esto puede hacerse posible con jornadas de servicios al interior de la empresa, actividades específicas en los planes de bienestar, en festividades empresariales, formación especializada en derechos, prevención de violencias, discriminación, desde los planes de acción del Comité de ética y convivencia o recursos humanos, contratación de profesionales jurídicas y psicosociales, diseñando, rutas, protocolos de prevención, atención y gestión de eventos de violencias o discriminación, tanto al interior de la empresa como en la vida privada de las empleadas. Lo anterior, se debe impulsar con el uso de los “lentes de género” y acciones desde la interseccionalidad en los ambientes laborales donde convergen mujeres refugiadas y migrantes, posibilitando la inclusión de sus vivencias, condiciones y maneras de actuar frente a las situaciones que enfrentan en su cotidianidad y encuentran en las

acciones de promoción de bienestar de las empresas en las que laboran, reconocimiento y atención para tramitar las necesidades y barreras para su integración social, cultural y económica.

- **Recomendación No.3:** Realización de campañas de información, educación y comunicación, que promuevan la inclusión y la perspectiva de género, en los Planes de bienestar de las empresas, visibilizando las diferentes conquistas y acciones afirmativas conseguidas en la historia con las mujeres como sus protagonistas, teniendo en cuenta fechas conmemorativas, los antecedentes de las mismas, así como el uso de medios, redes, publicaciones o campañas que muestren la cotidianidad de las mujeres y los hombres en la sociedad, partiendo de estereotipos y funciones.

Impulsar campañas de información, educación y comunicación que durante el año visibilicen las fechas y acciones que conmemoran a las mujeres en la historia (8 de marzo “Día internacional de los Derechos Humanos de las mujeres y la mujer trabajadora”, 25 de noviembre “Día internacional de la erradicación de las violencias contra las mujeres”, 20 de junio “Día del refugio”, etc.); esto, reconociendo a las mujeres del personal que han alcanzado logros familiares, académicos, laborales o sociales significativos para la transformación de sus vidas. También resulta útil tener en cuenta en tales estrategias, hacer uso de medios, redes, publicaciones o

campañas, que muestren la cotidianidad de las mujeres y los hombres en la sociedad, así como los roles, estereotipos y funciones que se asignan a cada uno-a para el engranaje de las responsabilidades con la familia, comunidad y consigo mismos-as⁴. Estas actividades invitan y promueven la inclusión de nuevos saberes, sabores e historias, que pueden construirse desde la experiencia y conocimientos de las mujeres refugiadas y migrantes que se han vinculado a la empresa, posibilitando intercambio y la apertura a espacios libres de discriminación, xenofobia, acoso o abuso, generando la integración y visibilización de lugares posibles de transformación social.


● **Recomendación No.4:** Promover diagnósticos y análisis interseccionales que caractericen a las mujeres y sus necesidades, permitiendo una lectura integral de las discriminaciones (raciales, de género, de sexualidad, nacionalidad, idioma, etc.), donde confluyan múltiples factores y actores de exclusión, visibilizando los impactos en la vida y bienestar de ellas, e indagando muy especialmente por las responsabilidades que tienen con personas a cargo, bien sea hijos-as, adultos-as mayores o personas con discapacidad, etc.

Las rutas inclusivas deben reconocer la diversidad que habita en un mismo cuerpo, (en este caso el de las mujeres), teniendo en cuenta que no hay una única manera de ser mujer. Estas rutas, deben pues, visibilizar que se condiciona el territorio, la edad, la

composición familiar, las responsabilidades familiares, sociales, económicas y culturales, de lenguaje, educativas, entre otras. Debido a ello, los planes, programas y proyectos para el bienestar del personal, tendrán que reconocer el potencial y responsabilidades de las mujeres, no solo en el campo que se les requiere según conocimientos y capacidades, sino como ser humana que presenta diferentes condiciones y situaciones. Lo anterior, dado que esto permite analizar los compromisos con el cuidado de otro-as, y las obligaciones que debe asumir en su cotidianidad, que posiblemente limita su manera de relacionarse y asumir otros encargos. Por eso, también se deben intencionar acciones no solo para el rendimiento de sus compromisos contractuales, sino también para el mejoramiento de la calidad de vida de las empleadas.

● **Recomendación No.5:** En el desarrollo de los procesos formativos, incentivar espacios de co-creación experiencial que permitan mejorar el relacionamiento y reconocimiento de los derechos que impulsan a mujeres y hombres hacia la equidad, contando con hombres que se conviertan en multiplicadores de las experiencias y motiven reflexiones sobre las masculinidades corresponsables.

Implementar una estrategia de espacios de formación experiencial, incluyente y promotora de derechos, que genere escenarios de visibilización, sensibilización y construcción colectiva, a partir de la creación-




transformación de relacionamientos, pensamientos y acciones; ello, alrededor de los roles que mujeres y hombres tienen en la sociedad y cómo estos pueden resignificarse desde una mirada que integre los intereses y necesidades de todos y todas. Contribuye en esto, el impulso de grupos mixtos y focales con hombres, alrededor de reflexiones y acciones para identificar desde la división sexual de trabajo, las barreras y privilegios que se asignan socialmente a mujeres y hombres; esto es útil, pues visibilizar tal asunto permite comprender como se limita la participación en espacios públicos y privados de unos y otras, al tiempo que se aporta en la transformación y construcción de sociedades incluyentes y garantes de derechos. En el desarrollo de los procesos formativos, se debe fortalecer el reconocimiento de los aportes que hacen al desarrollo empresarial y social las mujeres refugiadas y migrantes, pues cuando hay respeto por la diferencia, se garantizan sus derechos y se incluyen sus conocimientos y habilidades, no estigmatizando, sexualizando o discriminando su labor, sino, resaltando las acciones y transformaciones que desde su desempeño enriquecen los procesos.

- **Recomendación No.6:** Revisar las estrategias que han impulsado espacios para que las mujeres trabajadoras tengan condiciones que promuevan cercanía con sus hijos e hijas (guarderías, salas de lactancia materna, etc.), pues estas se encuentran direcciona-

das a las labores de cuidado, por lo que es necesario contar con otras estrategias que se ocupen de ámbitos como la atención de la salud mental, reconocimiento y fortalecimiento de potencialidades y habilidades de ellas.

La posibilidad de no feminizar los espacios desde las labores y responsabilidades del cuidado, permite construir otros escenarios para la atención de las necesidades y potencialidades de las mujeres, transformando las relaciones y aportes de las mismas en el ámbito laboral; ello se ve reflejado en lo social y familiar, en torno especialmente de las autonomías. Estos espacios de cuidado toman mayor importancia cuando acogen a las hijas e hijos de las mujeres refugiadas y migrantes en sus horarios de trabajo, ya que ello les permite cumplir con su jornada laboral, generando la inclusión de las niñas y niños al sistema educativo y a las mujeres al mercado laboral, como una solución sostenible y duradera para la permanencia en el lugar de acogida. Con ello no solo se mejoran sus condiciones de vida limitadas por la falta de una red de apoyo para el cuidado, sino que se estimula la vinculación a actividades económicas, aliviándose las responsabilidades familiares tanto en el país receptor como el de origen.

- **Recomendación No.7:** Fortalecer ámbitos empresariales para la construcción, de la política empresarial y el ejercicio de un Plan de acción que sea eficiente, comprometido, transparente y que fomente la igualdad de oportu-



nidades, ante las situaciones que no permiten el desarrollo y atención de las condiciones y situaciones de las mujeres en el mercado laboral, integrando en los planes de bienestar espacios de encuentro para mujeres y hombres que potencien y fortalezcan la capacidad de reconocer el abuso y acoso laboral que obstaculizan el derecho a un lugar de trabajo libre de violencias.

Las políticas y planes de acción para la atención de situaciones de discriminación, acoso o abuso hacia las mujeres en el ámbito laboral, debe estar articuladas con el Plan de bienestar empresarial, que, de manera directa, genere acciones que propendan por la equidad e igualdad de las mujeres en los espacios de decisión, participación y garantía de los derechos.

En estas, conviene generar espacios desde el Comité de ética y convivencia (o desde la instancia que corresponda según lo estipule la organización), para el manejo de las situaciones de abuso y acoso laboral, buscando la erradicación de ambientes hostiles para las mujeres, garantizando atención para una vida libre de violencias y de xenofobia.

• **Recomendación No.8:** Tener acciones específicas y diferenciadas para gestionar violencias de género o acoso sexual y laboral.

Es clave generar estrategias que vinculen a las familias o red de apoyo del personal de la empresa al acompañamiento y orientación de las rutas de atención cuando se es víctima, de violencias de género o acoso sexual y

laboral. El acompañamiento de la familia a una mujer que ha sido víctima de violencias de género o acoso sexual y laboral, es esencial para el reconocimiento y gestión de la atención en la búsqueda de alternativas que posibiliten salir del ciclo que ha experimentado; esto como posibilidad de mejorar las maneras de relacionarse, asumir las responsabilidades, intercambiar experiencias, volver a creer en sus potencialidades, conocimientos y habilidades, las cuales se disminuyen cuando se ha vivido una situación que confronta su ser, estar y hacer en un lugar que condiciona sus libertades y derechos, afectando su desempeño y autoestima. Así mismo, es fundamental contar con personal formado y sensibilizado frente a los derechos de las mujeres, orientación y acompañamiento, pues se hace indispensable una atención sensible, contextualizada y acorde a sus necesidades; por ello, esta debe ser brindada por una persona idónea, profesional con conocimientos y habilidades también para la derivación del caso, que garantice confidencialidad y credibilidad en el acompañamiento.

Adicionalmente las organizaciones también deben asegurar:

- Seguimiento y evaluación basada en indicadores de: desempeño, capacidad, procesos y valor, que permitan observar las transformaciones en el relacionamiento, reconocimiento y comportamiento en las personas



que laboran en la empresa, frente a las situaciones que experimentan las mujeres refugiadas y migrantes, como medidas afirmativas o situaciones excluyentes en la inclusión al mercado laboral y dignificación en los medios de vida.

- Asegurar la disponibilidad y la accesibilidad a recursos que garanticen la continuidad de las acciones propuestas en la política empresarial que permanezcan en el tiempo y permitan una evaluación de indicadores a corto, mediano y largo plazo, de las transformaciones en la adaptación, relacionamiento y vinculación de la mujeres refugiadas y migrantes con la dinámica e integración en el mercado laboral.
- Generar alianzas interinstitucionales que incentiven la participación y vinculación de las mujeres refugiadas y migrantes a los programas y proyectos que existan en la ciudad, para la atención a víctimas de violencias basadas en género y también al reconocimiento de talentos y capacidades de las mujeres para integrarlas a los procesos sociales y que estos hagan parte de las estrategias de responsabilidad social empresarial.
- Tomar todas las medidas que

permitan generación de confianza para la recepción de casos de las mujeres refugiadas y migrantes, mitigando los riesgos de vulneración de la privacidad y revictimización, garantizando confidencialidad en la información para activación de protocolo y ruta de atención.


Es importante destacar, que estas recomendaciones son orientadoras a la hora de acompañar a las empresas en la formulación e implementación de la Ruta Inclusiva, la cual debe corresponder a las necesidades, análisis y contextos en los cuales se encuentran cada una, según las situaciones que desean abordar, los niveles de actuación y alcances de las mismas.

8. BUENAS PRÁCTICAS

Cabe mencionar que ya se han implementado estrategias y mecanismos para la promoción de la equidad de género en el ámbito laboral, generando la necesidad de construir incentivos para que las empresas incluyan en sus políticas empresariales acciones que materialicen la normatividad existente en pro de la inclusión de las mujeres en el trabajo de manera digna, sin discriminación y libre de violencias.

Estas estrategias también han generado espacios de integración de la población refugiada y migrante, como motor en el desarrollo empresarial y social, mejorando las condiciones socioeconómicas, culturales y de permanencia en el lugar de acogida. De





ahí, que se estén realizando acciones afirmativas y buenas prácticas empresariales para la vinculación de mujeres migrantes, al mercado laboral, en las cuales se reconocen los aportes al desarrollo económico y cómo este transforma las condiciones de vida de la mujer empleada, las cuales posibilita el intercambio de conocimientos, habilidades y expresiones culturales, construyendo espacios de integración, dignificación y humanización del trabajo.

Para el desarrollo de las buenas prácticas empresariales, el reconocimiento de los derechos y condiciones de vida del personal, en especial de las mujeres migrantes, invita a un conocimiento integral de sus necesidades y potencialidades, teniendo en cuenta que son mujeres que se han movilizadas de su lugar de origen para poner su energía y fuerza de trabajo a la orden de mercado del lugar de asilo, lo que implica en muchas ocasiones, dejar de lado sus habilidades y experiencias, para realizar otras en las cuales no se había formado, pero que se ve obligada a hacerlo para adquirir un ingreso y sostenimiento.

De esta manera, algunas instituciones u organizaciones han generado mecanismos para que las empresas impulsen acciones de inclusión e integración social, sobre todo desde el enfoque de género, interseccional, intercultural y de discapacidad. Por esta razón, a continuación, se destacan tres acciones afirmativas: (i) Una desde el gobierno nacional, (ii) Una

desde la empresa privada y (iii) Otra mixta, que están motivando e impulsando relaciones y transformaciones empresariales, en pro de condiciones dignas para las personas que hacen parte de la fuerza de trabajo en las organizaciones.


Es así, como la importancia de la adopción de las rutas inclusivas, radica, en el interés, tiempo y compromiso para cualificar al personal hacia el bienestar de todos y todas viéndose reflejado en la sociedad, como aliciente para pensar en la garantía de derechos, mundos posibles y sin violencias.

8.1 EQUIPARES: SELLO DE EQUIDAD LABORAL

El Sello Equipares es un programa de certificación, que reconoce a las empresas y organizaciones que implementan correctamente el Sistema de Gestión de Igualdad de Género. Esta certificación es otorgada por el Ministerio del Trabajo y la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, con el apoyo técnico del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo – PNUD. Además de enfocarse en los entornos de trabajo, Equipares logra impactar positivamente a toda la sociedad en materia de equidad de género, acelerando el avance hacia el Objetivo de Desarrollo Sostenible No. 5.

8.2 PREMIOS INCLUSIÓN - COMFENALCO ANTIOQUIA

Comfenalco Antioquia promueve a través de su Agencia de Gestión y



Colocación de Empleo programas de inclusión laboral, suscitando la vinculación de personas que presentan barreras para el acceso y permanencia a empleos dignos, permitiendo que mejoren sus condiciones de vida. Los respectivos eventos de reconocimiento permiten identificar a las empresas e instituciones que cuentan con las iniciativas que más se destacan en la promoción de la inclusión social y laboral de poblaciones históricamente excluidas. Se reconocen, en total, 3 empresas por cada categoría estipulada en los criterios de la campaña, lo que equivale a 15 empresas. El objetivo es que estas puedan recibir un plan de incentivo materializado en las siguientes acciones:

- *Estatuilla conmemorativa.*
- *Publicación de su experiencia en un medio nacional escrito.*
- *Caja de herramientas con material académico sobre el tema de inclusión laboral.*
- *Asesoría personalizada en el tema de inclusión laboral por parte de la Agencia de Gestión y Colocación de Empleo de Comfenalco Antioquia.*
- *Video con la historia de inclusión laboral de cada empresa ganadora (primer puesto), la cual será divulgada por las redes sociales de la Caja y de los aliados.*
- *Otros: materiales suministrados por aliados.*

Se da reconocimiento a aquellas empresas e instituciones que adoptan buenas prácticas de inclusión laboral

en su organización y contribuyen a la construcción de una sociedad más equitativa e incluyente. Las categorías son las siguientes:

1. **Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad:** Implementación de prácticas inclusivas que favorezcan la empleabilidad de Personas con discapacidad auditiva, visual, cognitiva, psicosocial, sordoceguera, física y múltiple

2. **Inclusión Laboral de Poblaciones Diversas:** Implementación de prácticas inclusivas que favorezcan la empleabilidad de poblaciones diversas, jóvenes, víctimas del conflicto, población rural, etnias, personas mayores de 55 años, entre otros.


3. **Inclusión Laboral con Enfoque de Género:** Implementación de prácticas inclusivas que favorezcan la empleabilidad de mujeres, población LGBTIQ+ y nuevas masculinidades.

4. **Inclusión Laboral de Personas en Movilidad Humana:** Implementación de prácticas o políticas inclusivas en las empresas que favorezcan la empleabilidad de migrantes, refugiados y desplazados internos.

5. **Inclusión Social o Educativa:** Reconocimiento especial a organizaciones de la sociedad civil y educativas que buscan transformar la calidad de vida de una sociedad o comunidad específica con prácticas de inclusión

8.3 MODELO DE EMPLEO INCLUSIVO (MEI) - FUNDACIÓN ANDI, FUNDACIÓN CORONA, USAID Y ACDI-VOCA


El Modelo de Empleo Inclusivo (MEI) es una herramienta para sistema-



tizar y conceptualizar el sistema de empleo inclusivo en Colombia que permite identificar varios elementos dentro del ecosistema como: momentos, temáticas, actores, estrategias e iniciativas y en general todos aquellos elementos relacionados con la vinculación laboral de población vulnerable. De esta forma el MEI es útil para canalizar estrategias, articular actores, o rastrear y caracterizar iniciativas y optimizar así los procesos que promueven la inclusión laboral en el país.

Este modelo, describe los diferentes momentos o tramos por los que transita una persona a la hora de aspirar a un empleo formal. Desde actividades de formación, pasando por actividades de intermediación laboral y finalmente la consecución y el mantenimiento del empleo. En ese sentido, el Modelo se divide en 4 diferentes tramos que corresponden (habitualmente, pero no necesariamente) a diferentes momentos de la vida: 1. Tramo de formación básica 2. Tramo de educación 3. Tramo de intermediación laboral 4. Tramo de empleo

> CONCLUSIONES



1. Reconocer las situaciones y condiciones de las personas en el ámbito laboral, permite identificar las barreras que históricamente se han concentrado en los trabajos que se asignan social y sexualmente a las mujeres, al encontrarse estos mediados por los estereotipos, roles y funciones que someten a unos más que a otras para el logro de las metas.

Esto se refleja aún más, en las mujeres en condición de movilidad humana, porque se presentan diversas vulneraciones que hacen referencia a la discriminación por su sexo, su lugar de origen y la capacidad económica para la satisfacción de sus necesidades básicas. Excluyéndolas de espacios de socialización, formativos y culturales, impidiendo el arraigo, sentido de pertenencia al lugar de trabajo como oportunidad de generar una solución sostenible y duradera en el país de asilo.


2. La normatividad de la inclusión de género y en especial de las mujeres para la integración al mercado laboral, no garantiza la adopción de estas en las políticas y planes de las empresas. El desconocimiento o no acatamiento del marco jurídico para la integración de las mujeres en condición de movilidad humana, ha perpetuado en el mercado laboral, la informalidad, la mala remuneración, explotación y acoso para las mujeres en este ámbito,

por lo cual se ven sometidas a trabajos informales, ambulantes y flotantes, al no sentir reconocimiento por sus habilidades y experiencia en las empresas que pueden garantizar un contrato formal.

3. Las guías o rutas de inclusión deben trascender las consultorías, asesorías o talleres, pues se precisa que realmente permitan obtener resultados en la transformación de la vida de las mujeres y en el ambiente laboral, impactando no solo la productividad, sino el compromiso con el bienestar de las personas que se desempeñan allí.

Por ello es necesario, entre otras cosas, hacer públicos los resultados de la implementación de las rutas de inclusión y empleabilidad de las mujeres refugiadas y migrantes, donde se socialicen los beneficios, procesos y barreras que se han presentado, dando la posibilidad de generar más oportunidades de contratación y de mejora en la implementación y promoviendo la permanencia y vinculación de la población en condición de movilidad humana al mundo laboral, así como la autonomía económica e independencia de los subsidios estatales o de cooperación internacional.

4. Las rutas de inclusión son una guía que debe adaptarse a los cambios constantes que se presentan en la humanidad y las maneras de relacio-



narse, de tal manera que no se permita la discriminación, xenofobia y rechazo de las personas que ingresen a las empresas en los procesos de selección.

5. La constante búsqueda de mejorar las condiciones de vida de las personas, ha generado la movilidad de las mismas de un lugar a otro; al hacer énfasis en la feminización de la migración y lo que ha implicado esto para las mujeres jóvenes, adultas, adultas mayores, gestantes, lactantes, con hijos e hijas menores de edad, con discapacidad o a cargo de adultos mayores, se permite una lectura contextualizada de las acciones que deben tenerse en cuenta para la integración en el mercado laboral, así como el reconocimiento de la diferencia en las maneras de relacionarse, de desarrollar las actividades delegadas, la formación para el desempeño de las mismas y el tiempo destinado para estar allí, porque esto condiciona su permanencia e interés de pertenecer a la empresa u organización.

6. En el contexto laboral se hace indispensable transformar la manera de comunicarse y ofrecer las vacantes, porque se usan términos de entrenamiento militar como reclutamiento, retención y capacidad de trabajo bajo presión, que pueden generar emociones de temor, sometimiento y rechazo para permanecer en ese lugar de trabajo. Para las mujeres que se encuentran en condición de movili-

dad humana, que han experimentado situaciones de discriminación, estigmatización, amenazas, hurtos, violencias físicas, sexuales, económicas, psicológicas y documental, un ambiente mediado por estas maneras de referirse al lugar de trabajo, no incentiva la apropiación, el rendimiento, la productividad y competitividad que solicita la empresa, lo que puede generar cansancio o abandono del puesto de trabajo. Debido a ello, se hace indispensable que se convoque más desde los propósitos, sueños y proyectos de las personas y que estos estén en consonancia con los de la empresa.

7. La vinculación de la población refugiada y migrante al mercado laboral, es la oportunidad de minimizar los costos y recursos asignados como beneficiarios de programas y proyectos estatales, permitiendo una autonomía e integración al sistema de salud, financiero y educativo, reconociendo su potencial en conocimiento y experiencias que posibilitan inclusión social, económica y cultural.

ANEXO 1. NORMATIVIDAD

1. C111 - CONVENIO SOBRE LA DISCRIMINACIÓN (EMPLEO Y OCUPACIÓN), 1958.

Artículo 1

1. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende:

a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;

b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.

3. A los efectos de este Convenio, los términos empleo y ocupación incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión a empleo y

en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.

2. LA CEDAW, CONVENCION SOBRE LA ELIMINACION DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACION CONTRA LA MUJER 1979

Artículo 1

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

Artículo 11

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

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

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

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

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

e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;

f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.

2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para:

a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil;

b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o

los beneficios sociales;

c) Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;

d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.

3. La legislación protectora relacionada con las cuestiones comprendidas en este artículo será examinada periódicamente a la luz de los conocimientos científicos y tecnológicos y será revisada, derogada o ampliada según corresponda.

3. CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER "CONVENCIÓN DE BELEM DO PARA"

Artículo 1

Para los efectos de esta Convención debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.

Artículo 2

Se entenderá que violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica:

a) que tenga lugar dentro de la familia o unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal, ya sea que el agresor comparta o haya compartido el mismo domicilio que la mujer, y que comprende, entre otros, violación, maltrato y abuso sexual;

b) que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar, y

c) que sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, donde quiera que ocurra.


4. DECLARACIÓN Y PLATAFORMA DE ACCIÓN DE BEIJING

Capítulo III

150. El grado de acceso de la mujer y el hombre a las estructuras económicas de sus sociedades y sus respectivas oportunidades de ejercer poder en ellas son considerablemente diferentes. En la mayor parte del mundo es escasa o nula la presencia de mujeres en los niveles de adopción de decisiones económicas, incluida la formulación de políticas financieras, monetarias, comerciales y de otra índole, así como los sistemas fiscales y los regímenes salariales. Dado que a menudo esas políticas determinan la forma en

que las mujeres y los hombres deciden, entre otras cosas, cómo dividirán su tiempo entre el trabajo remunerado y el no remunerado en el marco de esas políticas, la evolución real de esas estructuras y políticas económicas incide directamente en el acceso de la mujer y el hombre a los recursos económicos, en su poder económico y, por ende, en su situación recíproca en el plano individual y familiar, así como en la sociedad en su conjunto.

151. En muchas regiones, la participación de la mujer en el trabajo remunerado en el último decenio ha aumentado notablemente y se ha transformado tanto en el mercado laboral estructurado como en el no estructurado. Aunque siguen trabajando en los sectores agrícola y pesquero, las mujeres han comenzado a participar cada vez más en las microempresas y empresas de pequeña y mediana escala y, en algunas regiones, han adquirido más preponderancia en el sector no estructurado, cada vez de mayor envergadura. Debido, entre otras cosas, a una situación económica difícil y a la falta de poder de negociación proveniente de la desigualdad basada en el género, muchas mujeres se han visto obligadas a aceptar salarios bajos y condiciones de trabajo deficientes, por lo que frecuentemente se las ha preferido a los hombres. En cambio, un número cada vez mayor de mujeres se ha incorporado en la fuerza de trabajo por su propia elección, al cobrar una mayor conciencia de sus derechos y al hacerlos valer.



Tras incorporarse a la fuerza de trabajo, algunas han logrado promociones y mejores salarios y condiciones de trabajo. No obstante, las mujeres se han visto particularmente afectadas por la situación económica y por el proceso de reestructuración, que han impuesto cambios en la naturaleza del empleo y, en algunos casos, 116 provocado la eliminación de puestos de trabajo, incluso para las profesionales y las trabajadoras especializadas. Además, muchas mujeres han ingresado en el sector no estructurado a falta de otras oportunidades. La participación de la mujer y las consideraciones de género todavía están ausentes en gran medida, pero deberían integrarse, en el proceso de elaboración de políticas de las instituciones multilaterales que definen las condiciones y, en cooperación con los gobiernos, establecen las metas de los programas de ajuste estructural y de los préstamos y las subvenciones.

5. OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2030

Para el abordaje de los medios de vida y teniendo en cuenta que estos pretenden una estabilidad y sostenibilidad en el tiempo para las personas migrantes, se hace necesario la revisión de los objetivos de desarrollo sostenible, que permita tener una base que impulse las acciones de compromiso con las personas y el bienestar de las mismas no importando, su nacionalidad, género, edad o nivel educativo. Por esta razón, los siguientes objetivos de desarrollo hacen parte de la ruta

en la atención y acción con las mujeres migrantes y su red familiar, para la gestión y garantías de derechos como habitantes del mundo, en esta ciudad.

Objetivo 4: *Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida y para todos. La educación permite la movilidad socioeconómica ascendente y es clave para salir de la pobreza. Durante la última década, se consiguieron grandes avances a la hora de ampliar el acceso a la educación y las tasas de matriculación en las escuelas en todos los niveles, especialmente para las niñas. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/education/>*

Objetivo 5: *Lograr la Igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas. La igualdad de género no solo es un derecho humano fundamental, sino que es uno de los fundamentos esenciales para construir un mundo pacífico, próspero y sostenible. Se han conseguido algunos avances - durante las últimas décadas: más niñas están escolarizadas, y se obliga a menos niñas al matrimonio precoz; hay más mujeres con cargos en parlamentos y en posiciones de liderazgo, y las leyes se están reformando para fomentar la igualdad de género. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>*

Objetivo 8: *Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el*

trabajo decente para todos. Un crecimiento económico inclusivo y sostenido puede impulsar el progreso, crear empleos decentes para todos y mejorar los estándares de vida. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>

Objetivo 10: Reducir la desigualdad en y entre los países. Reducir las desigualdades y garantizar que nadie se queda atrás forma parte integral de la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. La desigualdad dentro de los países y entre estos es un continuo motivo de preocupación. A pesar de la existencia de algunos indicios positivos hacia la reducción de la desigualdad en algunas dimensiones, como la reducción de la desigualdad de ingresos en algunos países y el estatus comercial preferente que beneficia a los países de bajos ingresos, la desigualdad aún continúa.

<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/inequality/>

Objetivo 11: Ciudades y comunidades sostenibles. El mundo cada vez está más urbanizado. Desde 2007, más de la mitad de la población mundial ha estado viviendo en ciudades, y se espera que dicha cantidad aumente hasta el 60% para 2030. Las ciudades y las áreas metropolitanas son centros neurálgicos del crecimiento económico, ya que contribuyen al 60% aproximadamente del PIB mundial. Sin embargo, también representan alrededor del 70% de las emisiones de carbono mundiales y más del 60 % del uso de

recursos. La rápida urbanización está dando como resultado un número creciente de habitantes en barrios pobres, infraestructuras y servicios inadecuados y sobrecargados (como la recogida de residuos y los sistemas de agua y saneamiento, carreteras y transporte), lo cual está empeorando la contaminación del aire y el crecimiento urbano incontrolado.

Objetivo 16: Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles. Los conflictos, la inseguridad, las instituciones débiles y el acceso limitado a la justicia continúan suponiendo una grave amenaza para el desarrollo sostenible.

<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/peace-justice/>

Objetivo 17: Fortalecer los medios de ejecución y revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible.

6. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA 1991:

Artículo 13

Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y

efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados.

Artículo 25

El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

Artículo 43

La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada. El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia.

Artículo 53

El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho;

primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.

Artículo 100

Los extranjeros disfrutarán en Colombia de los mismos derechos civiles que se conceden a los colombianos. No obstante, la ley podrá, por razones de orden público, subordinar a condiciones especiales o negar el ejercicio de determinados derechos civiles a los extranjeros. Asimismo, los extranjeros gozarán, en el territorio de la República, de las garantías concedidas a los nacionales, salvo las limitaciones que establezcan la Constitución o la ley. (CPC 1991)


7.LEY 1009 DE 2006

Por medio de la cual se crea con carácter permanente el Observatorio de Asuntos de Género.

Artículo 1

Observatorio de Asuntos de Género, OAG. Créase con carácter permanen-





te el Observatorio de Asuntos de Género, OAG, el cual estará a cargo del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República a través de la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer o de la entidad rectora de la política pública para el adelanto de la mujer y la equidad de género. El OAG tiene por objeto identificar y seleccionar un sistema de indicadores de género, categorías de análisis y mecanismos de seguimiento para hacer reflexiones críticas sobre las políticas, los planes, los programas, las normas, la jurisprudencia para el mejoramiento de la situación de las mujeres y de la equidad de género en Colombia.

8. LEY 1010 DE 2006

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 de trabajo.

Artículo 2

DEFINICIÓN Y MODALIDADES DE ACOSO LABORAL. Para efectos de la presente ley se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.


9. CONVENIO 190 - SOBRE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO, 2019 - (AÚN NO SE ADOPTA EN EL PAÍS)

Artículo 1

A efectos del presente Convenio: la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados a) y b) del párrafo 1 del presente artículo, la violencia y el acoso pueden definirse en la legislación nacional como un concepto único o como conceptos separados.

Artículo 2

1. El presente Convenio protege a los trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo, con inclusión de los trabajadores asalariados según se definen en la legislación y la práctica nacionales, así como a las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos los pasantes y los



aprendices, los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo, y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.

2. Este Convenio se aplica a todos los sectores, público o privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales.

Artículo 3

El presente Convenio se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;

b) en los lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;

c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;

d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación;

e) en el alojamiento proporcionado por el empleador, y

f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo. (OIT, 2019)

10. LEY 1482 DE 2011

Artículo 1

Objeto de la ley. Modificado por el

art. 1, Ley 1752 de 2015. Esta ley tiene por objeto garantizar la protección de los derechos de una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo, que son vulnerados a través de actos de racismo o discriminación.

11. LEY 1622 DE 29 DE ABRIL DE 2013

Título V

Disposiciones finales

Artículo. 74

Modifíquese el numeral 3° del artículo 2° de la Ley 1010 de 2006, 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 de trabajo, ecual quedará así:

“**Discriminación laboral: todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral**”.

12) 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 penales, de procedimiento penal, la ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones

Artículo 12

Medidas en el ámbito laboral El Ministerio de la Protección Social, además de las señaladas en otras

leyes, tendrá las siguientes funciones:

1. Promoverá el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres e implementará mecanismos para hacer efectivo el derecho a la igualdad salarial.

2. Desarrollará campañas para erradicar todo acto de discriminación y violencia contra las mujeres en el ámbito laboral.

3. Promoverá el ingreso de las mujeres a espacios productivos no tradicionales para las mujeres.

Parágrafo. Las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP) los empleadores y o contratantes, en lo concerniente a cada uno de ellos, adoptarán procedimientos adecuados y efectivos para:

1. Hacer efectivo el derecho a la igualdad salarial de las mujeres.

2. Tramitar las quejas de acoso sexual y de, otras formas de violencia contra la mujer contempladas en esta ley. Estas normas se aplicarán también a las cooperativas de trabajo asociado y a las demás organizaciones que tengan un objeto similar.

3. El Ministerio de la Protección Social velará porque las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP) y las Juntas Directivas de las Empresas den cumplimiento a lo dispuesto en este parágrafo.

13. PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2018 – 2022 – PACTO POR COLOMBIA – PACTO POR LA EQUIDAD

Artículo 195

Inclusión Laboral. Todos los mecanis-

mos, instrumentos, acciones y servicios que promuevan la inclusión laboral deberán implementarse a través de la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo. La Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, como articuladora de la Red, definirá los servicios básicos y especializados de gestión y colocación de empleo y fijará las reglas para la prestación de estos servicios, para contribuir al acceso al empleo formal de las personas que enfrentan barreras, especialmente la población más vulnerable.

PARÁGRAFO 1o. Las personas jurídicas autorizadas que presten servicios de gestión y colocación de empleo de que trata el artículo 30 de la Ley 1636 de 2013, tendrán que articularse para garantizar el acceso público y transparente a todas las vacantes ofrecidas por los empleadores, en la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo y estas deberán ser reportadas al Sistema de Información administrado por la UAESPE.

PARÁGRAFO 2o. Las personas jurídicas y naturales, nacionales o internacionales, que por su experiencia, representatividad o reconocimiento en modelos de inclusión laboral puedan aportar conocimientos y herramientas para aumentar el acceso de las personas al mercado laboral, especialmente de población vulnerable, lo podrán hacer a través de asesoría técnica y alianzas con los prestadores del servicio público de empleo, previa autorización de la



Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo.

14. DOCUMENTO CONPES 3950 DE 2018

La necesidad de implementar programas de certificación de competencias y de validación de educación media y superior con el fin de mejorar la probabilidad de enganche laboral y contribuir así a su inserción exitosa en el mercado laboral colombiano.

En cuanto a la prestación del Servicio Público de Empleo, se establecen 3 grandes acciones:

- Participación de la red de prestadores del SPE en las ferias integrales del sector trabajo.
- Acceso a la ruta de empleabilidad.
- Reducción de las barreras de acceso al mercado laboral

15. DECRETO 216 DEL 1 DE MARZO DE 2021:

Por medio del cual se adopta el Estatuto Temporal de Protección para Migrantes Venezolanos Bajo Régimen de Protección Temporal y se dictan otras disposiciones en materia migratoria

Que en virtud del artículo 10 de la Constitución Política, Colombia es un Estado Social de Derecho, fundado en el respeto por la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que integran la República y en la prevalencia del interés general. Que el

artículo 25 de la Constitución Política establece que el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

ANEXO 2. PERFIL DE INTEGRACIÓN LABORAL Y/O EDUCATIVA

Perfil personal

Teniendo en cuenta que, las mujeres y personas de su red familiar deben:

- Habitar en la ciudad al menos hace 6 meses
- Tener vocación de permanencia
- Ser mayor de edad
- Disponer de tiempo para diligenciar el perfil de postulación a la oferta laboral o educativa.
- Tener disponibilidad de tiempo e interés para iniciar un proceso formativo o selección de personal.
- Contar con una línea móvil o contacto para ser ubicada en caso de presentarse una oferta que cumpla con su interés y perfil.

Datos personales

- Nombre
- Tipo de documento de identidad
- Número de documento de identidad
- Fecha y lugar de nacimiento
- Edad
- Sexo
- Orientación sexual
- Pertenencia étnica
- Dirección (Comuna, barrio o sector)
- Celular o número de contacto:

Nacionalidad

- Colombiana
- Venezolana
- Colombo-venezolana

Identificación de VBG

A continuación, vamos a nombrar los tipos de violencia basadas en género, señalar si considera que ha sido víctima de alguna:

- Violencia física
- Violencia sexual
- Violencia psicológica

- Violencia económica
- Violencia patrimonial
- Violencia documental
- Violencia institucional

En caso de señalar una de las anteriores

Activó ruta de atención: SI ___ NO ___

Institución que brindó atención:

Comisaria de familia _____ Fiscalía _____ Policía _____

Mecanismo de protección: Línea 123 _____ Hogares de acogida _____

Atención psicojurídica en el territorio _____

Inicio proceso: Si _____ No _____ Estado: Activo: _____ Cerrado: _____

Cuenta con medidas de protección: SI _____ NO _____

Ha recibido atención psicológica: _____

Ha recibido acompañamiento jurídico: _____

Relación actual con el agresor:

Vive con él _____ no tiene información de él _____

Vive en otro sector de la ciudad _____

Se encuentra fuera de la ciudad _____

Se hace cargo de los hijos e hijas _____

Información familiar

Grupo Familiar Primario (Padres, Hermanos, Hijos)

Nombres y Apellidos	Parentesco	Edad	Ocupación	Teléfonos

Personas Con Las Que Convive

Nombres y Apellidos	Parentesco	Edad	Ocupación	Teléfonos

Salud

Tipo de afiliación: Régimen contributivo _____ Régimen Subsidiado _____

No afiliada _____

¿Es usted estudiante en este momento?

Sí

No

Nivel	Completo (n/s)	Centro educativo	Título	Ciudad	¿Apostillado? (n/s)
Primaria					
Secundaria					
Técnico					
Tecnólogo					
Pregrado					
Posgrados					
Otros					

Aspecto Económico

- Número de personas que trabajan en el hogar
- Número de personas que aportan al sostenimiento del hogar
- Principal proveedor económico:
- Personas a cargo del entrevistado:
- Tipo de trabajo: Dependiente _____ Independiente _____

Cuánto son los ingresos promedio del grupo familiar:

- Experiencia laboral principal
- Atención al cliente
- Auxiliar de cocina
- Ventas
- Aseo
- Sin experiencia laboral
- Otro:

Esta experiencia principal que acaba de mencionar ¿Fue un contrato laboral formal o informal?

- Informal
- Formal
- Sin experiencia laboral



Esta experiencia principal que acaba de mencionar ¿de cuánto tiempo fue?

- Entre 1 a 3 meses
- Entre 3 a 6 meses
- Entre 6 a 1 año
- Entre 1 a 2 años
- Entre 2 a 3 años
- Mayor a 3 años
- Sin experiencia laboral

¿Cuál es su segunda experiencia laboral?

- Atención al cliente
- Auxiliar de cocina
- Ventas
- Aseo
- Sin experiencia laboral

Esta segunda experiencia laboral que acaba de mencionar ¿fue un contrato laboral formal o informal?

- Informal
- Formal
- Sin experiencia laboral

¿De cuánto tiempo fue esta segunda experiencia laboral?

- Entre 1 a 3 meses
- Entre 3 a 6 meses
- Entre 6 a 1 año
- Entre 1 a 2 años
- Entre 2 a 3 años
- Mayor a 3 años
- Sin experiencia laboral

Información vivienda

Sector

Residencial /Urbano _____ Rural _____

Clase

Casa _____ Habitación _____ Multifamiliar * _____ Apto _____ Otro: _____

* Si es vivienda multifamiliar cuantas personas viven en el inmueble.

Tipo

Propia _____ Familiar _____ En Arriendo _____ Compartida _____

Tiempo de antigüedad en la vivienda:

* Si vive en arriendo: inversión \$

Estrato

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6

Material predominante de las paredes exteriores:

- Ladrillo a la vista
- Bloque a la vista
- Ladrillo o bloque revocado, pañetado o repellado
- Piedra, madera pulida
- Tapia pisada, adobe
- Bahareque revocado
- Bahareque sin revocar
- Madera burda, tabla, tablón
- Material prefabricado
- Guadua, caña, esterilla, otro vegetal
- Zinc, tela, lona, cartón, latas, desechos, plástico
- Sin paredes

Material predominante de los pisos:

- Mármol, parqué, madera pulida y lacada
- Alfombra o tapete de pared a pared
- Baldosa, cerámica, vinilo, tableta, ladrillo, madera pulida sin lacar
- Madera burda, tabla o tablón, otro vegetal
- Cemento, gravilla
- Tierra, arena

Servicios públicos, privados o comunales cuenta la vivienda:

- Energía eléctrica
- Gas natural conectado a red pública
- Acueducto contador Sí___ No ___
- Alcantarillado
- Recolección de basuras

Información Social – Comunitaria

- Hace parte de un grupo en su comunidad: SI___ NO_____

Cargo:

- Tiempo de pertenencia:
- Interés de integrar el grupo:

Comuna y barrio donde se encuentra ubicado el grupo:

Tipo de grupo: Cultural _____ Deportivo _____ Voluntariado _____ Em-
prendimiento _____ Religioso _____ Mujeres _____ Madres Comunitarias _____
Artístico _____ Comunicaciones _____ Educativo _____

¿Cuál es su puntaje SISBEN?

Víctima del conflicto armado

- No
- Sí - Registrada en el Registro Único de Víctimas
- Sí - Por confirmar registro
- Sí - No registrada en el Registro Único de Víctimas



> REFERENCIAS

- **Resumen modelo local «más justicia, menos barreras» para prevenir y atender las violencias contra las mujeres basadas en el género, garantizando el acceso a la justicia.** Recuperado en: <https://alianzaconlasmujeres.com/2020/07/23/alianza-con-las-mujeres-relato-de-su-activismo-ante-la-crisis-humanitaria-de-emergencia-por-violencias-contra-las-mujeres-en-medellin/CCJM>, UNAULA, Alianza con las mujeres, ONU Mujeres, USAID. 2019
- **Manual medio de vida manual medios de vida.** Servicio Jesuitas para refugiados. [ManualMediosVidaSJR.pdf](#) [ManualMediosVidaSJR.pdf](#) [ManualMediosVidaSJR.pdf](#)
- **Medios de Vida e Inclusión Económica para Personas Refugiadas Nota Conceptual: Estrategia Global 2019-2023.** ACNUR. https://www.acnur.org/publications/pub_liveli/5c00562d4/me-dios-de-vida-e-inclusion-economica-para-personas-refugiadas-nota-conceptual.html
- **Glosario de la OIM sobre Migración.** [iml-34-glossary-es.pdf](#) (iom.int)
- **Cuaderno de buenas prácticas para incorporar la Perspectiva de Género en las sentencias Una contribución para la aplicación del derecho a la igualdad y la no discriminación.** Recuperado en: https://eurosocial.eu/wp-content/uploads/2019/05/003_a.-PJChile_Cuaderno-g%C3%A9nero-sentencias.pdf
- **Convención Interamericana Para Prevenir, Sancionar Y Erradicar La Violencia Contra La Mujer “Convención De Belem Do Para”** Recuperado en: <http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>
- **Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.** Recuperado en: <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>
- **Declaración y Plataforma de Acción de Beijing.** Recuperado en: https://beijing20.unwomen.org/~/_media/headquarters/attachments/sections/csw/bpa_s_final_web.pdf#page=121
- **17 objetivos para transformar nuestro mundo.** <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/>

- 
- **Constitución política de Colombia.** <https://www.corteconstitucional.gov.co/ini-cio/Constitucion%20politica%20de%20Colombia%20-%202015.pdf>.
 - **Ley 1009 de 2006.** Recuperado en: <http://www.suin-juriscal.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1672662>
 - **Ley 1010 de 2006.** Recuperado en: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html
 - **C-190 – Convenio sobre la violencia y el acoso. 2019.** Recuperado en https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:::-NO::P12100_ILO_CODE:C190
 - **Ley 1622 de 29 de abril de 2013.** Recuperado en: https://xperta.legis.co/visor/leg-col/legcol_dbbfcc751b73000ce0430a010151000c/discriminacion-laboral/
 - **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 penales, de procedimiento penal, la ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones" Recuperado en: https://oig.cepal.org/sites/default/files/2008_col_ley1257.pdf
 - **Plan Nacional De Desarrollo 2018 – 2022 – Pacto por Colombia – Pacto por la equidad.** <https://www.dnp.gov.co/DNPN/Paginas/Plan-Nacional-de-Desarrollo.aspx>
 - **Inclusión Laboral - Estrategia de atención a la población migrante proveniente de Venezuela.** [//serviciodeempleo.gov.co:8080/moodle/course/view.php?id=11§ion=3\(2012b\)](http://serviciodeempleo.gov.co:8080/moodle/course/view.php?id=11§ion=3(2012b)).
 - **Módulo II: Movilidad humana Gestión fronteriza integral en la subregión andina.** Lima OIM. Recuperado <https://peru.iom.int/sites/peru/files/Documentos/-Modulo2.pdf>
 - **Unidad temática 4 Lentes para el análisis.** Recuperado en: https://www.sep-gob.mx/work/models/sep1/Resource/1039/1/images/contenido_4.pdf
 - **Autonomías.** Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe. Recuperado: <https://oig.cepal.org/es/autonomias>

- **Equipares:** sello de equidad laboral. Recuperado en: <https://www.equipares.org/quienes-somos/>
- **Premios inclusión Comfenalco Antioquia** recuperado en: <https://www.comfenalcoantioquia.com.co/personas/servicios/agencia-de-empleo/premios-inclusion-2021>
- **Inclusión laboral de migrantes, una apuesta del sector privado.** Recuperado en: <http://www.andi.com.co/Uploads/Paper%20Inclusi%C3%B3n%20Laboral%20a%20Poblaci%C3%B3n%20Migrante%20-%20Junio%202023.pdf>

"Las opiniones expresadas en este documento son responsabilidad exclusiva de sus autoras y no representan necesariamente los puntos de vista del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Refugiados"

Con el apoyo de:

