

Formulación de mecanismos para la divulgación de la Estrategia de Fortalecimiento para la Inclusión Social de la Secretaria Distrital de Integración Social con el fin de facilitar la ejecución de los procesos de inclusión socio-laboral de mujeres con discapacidad visual en la ciudad de Bogotá.



Presentado por:

Ángela María Arévalo Ramírez

Viviana Calderón Mora

Ana Mercedes Ramírez Doria

Tutor

Olga Grisales

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Facultad de Ciencias Empresariales,

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Bogotá

2018

Contenido

Resumen.....	4
Abstract.....	5
1. Introducción	6
2. Justificación	8
3. Formulación del problema	10
4. Objetivos	12
4.1. Objetivo general	12
4.2. Objetivos específicos.....	12
5.Marco conceptual	13
6.. Estado del arte	17
7. Marco teórico	24
7.1. Mujer, discapacidad e inclusión laboral	24
7.2. Análisis de la Política Pública de Discapacidad y Política Pública de Mujeres y Equidad de Género en el Distrito	26
8. Contextualización	31
8.1. Marco Normativo	11
8.2 Antecedentes de la problemática en el país	33
8.3. Modelos Internacionales, Nacionales y Distritales	38
8.3.1. España	38
8.3.2. Finlandia, Estados Unidos e Inglaterra.....	40
8.3.3. Francia y Japón.....	41
8.3.4. Colombia	41
8.3.5. Bogotá	43
9. Metodología	46
10.Temáticas propias de la gerencia social	48
10.1. Praxeología.....	50
10.2. Mercadeo Social	52
10.2.1 Mecanismos orientados a movilizar y potencializar el programa de inclusión laboral de la (EFI) hacia las mujeres con discapacidad visual	53
10.2.1.1 Diagnóstico de Tendencia	53
10.2.1.2. Generacion de Productos y Servicios Innonvadores	61
Conclusiones y recomendaciones	69
Referencias bibliográficas.....	72
Anexos	74

Lista de tablas

Tabla 1 Acceso a la educación de mujeres con discapacidad.....	33
Tabla 2 Vinculación laboral de acuerdo al género de la población.....	35
Tabla 3 Cronograma.....	62
Tabla 4 Prototipo.....	63
Tabla 5 Plan de Mercadeo.....	66
Tabla 6 Indicadores.....	67

Lista de figuras

Figura 1 Ejemplo de una divulgación.....	65
--	----

Resumen

Las mujeres con discapacidad visual enfrentan situaciones de exclusión socio-laboral que constituyen una barrera para la construcción de un proyecto que aporte al mejoramiento de su calidad de vida. Si bien existe oferta institucional a nivel distrital y modelos internacionales enfocados a la empleabilidad de esta población, lo que las estadísticas actuales evidencian en Bogotá, es una proporción mínima de mujeres con discapacidad visual que logran vincularse laboralmente de manera efectiva, asociado principalmente al erróneo imaginario social que relaciona la discapacidad con la imposibilidad de desempeñar cualquier función.

La Estrategia de Fortalecimiento para la Inclusión de la Secretaria Distrital de Integración Social, se propone como una herramienta que puede disminuir estas barreras de acceso en la ciudad, a su vez que permite la implementación de la Política Pública en lo que al componente productivo refiere, razón por la cual es de gran importancia lograr potenciar su divulgación dentro de la entidad para volver más efectivos los procesos de referenciación para ingreso y vinculación efectiva al servicio para las mujeres con discapacidad visual.

Palabras clave: Discapacidad visual, equidad, derechos, barreras, perspectiva de género, inclusión socio-laboral, Estrategia de Fortalecimiento para la Inclusión (EFI),

Abstract

Women with visual disabilities face situations of social and labor exclusion that constitute a barrier to the construction of a project that contributes to the improvement of their quality of life. Although there is an institutional offer at the district level and international models focused on the employability of this population, what the current statistics show in Bogotá, is a minimum proportion of women with visual disabilities who manage to effectively link themselves to work, mainly associated with the wrong imaginary social relationship that links disability with the inability to perform any function.

The Strategy of Strengthening for the Inclusion of the District Secretary of Social Integration, is proposed as a tool that can reduce these barriers of access in the city, which in turn allows the implementation of the Public Policy as far as the productive component refers, which is why it is of great importance to promote its dissemination within the entity to make more effective the processes of referencing for income and effective linkage to the service for women with visual impairment.

Keywords: Visual disability, equity, rights, barriers, gender perspective, socio-labor inclusion, Strengthening Strategy for Inclusion (EFI),

1. Introducción

El presente trabajo pretende dar una aproximación teórico-conceptual a la problemática de la exclusión de mujeres con discapacidad visual en el Distrito Capital, donde mediante un estudio documental pueda hacerse la revisión estadística del fenómeno en la ciudad, que sumado a la postura de diversos autores permita configurar este como un problema social de necesaria intervención.

Para ello se desglosa la justificación en la que se argumenta la relevancia y pertinencia de llevar a cabo el presente estudio documental y con ello poder ser la puerta de entrada a la discusión respecto al papel del gobierno en la generación de estrategias que aporten a relaciones evidentemente más incluyentes, desde el análisis de las políticas públicas relacionadas con el tema y la forma en que ha sido abordado desde el escenario académico.

Posteriormente se presentan los objetivos generales y específicos a los que tiene lugar el proyecto a desarrollar, el marco conceptual donde se aborda teóricamente el problema, el estado del arte donde se indaga acerca de lo que se ha debatido en el mundo en torno a este tema y finalmente se presentan unas categorías de análisis a través del Marco Teórico.

Seguidamente se presenta una breve definición del problema que sustentado en cifras permite evidenciar ésta como una situación real en el contexto distrital y delimitar las características propias de este fenómeno de exclusión social y económica de determinado grupo poblacional, las mujeres; conceptuando además cómo desde el escenario de la Gerencia Social resulta relevante abordar dicha problemática en la medida que se reconoce la responsabilidad de este campo de conocimiento en la generación de condiciones que aporten a la inclusión socio-laboral de mujeres con discapacidad visual.

Se desarrolla una breve contextualización normativa, estadísticas del problema y una mirada sobre los modelos internacionales, nacionales y distritales orientados a la vinculación socio-laboral de mujeres con discapacidad visual, en la que se rescata la Estrategia de Fortalecimiento para la Inclusión como el servicio de la Secretaria Distrital de Integración Social elegido para fortalecer en el marco del presente proyecto.

Por último, se expone la metodología y la aplicación del instrumento de la Gerencia Social escogido “Mercadeo Social” para el presente proyecto, finalizando el documento con las conclusiones y las referencias bibliográficas retomadas a lo largo del mismo.

Para lo cual se debe responder la siguiente pregunta de investigación ¿cómo se puede evidenciar la inclusión de las mujeres con discapacidad visual en los programas y proyectos de la Secretaria Distrital de Integración Social en Bogotá?

2. Justificación

Investigaciones y aproximaciones teóricas como la adelantada por Groschl en 2007 o los estudios generados por La Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer (ACPEM) a través su Observatorio de Asuntos de Género (OAG) en el 2012, por mencionar algunas fuentes, permiten evidenciar y sustentar como la situación de la mujer con discapacidad se ve permeada por dinámicas de exclusión en diversos escenarios como el educativo, el económico, el social e incluso el cultural que terminan por limitar la generación de procesos de empoderamiento femenino con miras al involucramiento en áreas como la laboral y el acceso a procesos de formación a partir de la oferta distrital de servicios y de Políticas Públicas que logren articular no solo el enfoque de género sino sea a su vez transversal al análisis de la condición de discapacidad.

Por tal motivo como grupo de investigación surge el interés por documentar la situación actual de las mujeres en el contexto distrital, para comprender las dinámicas que convergen en esta problemática y las acciones que en el contexto se han generado para minimizar las condiciones de exclusión e inequidad específicamente para las mujeres con discapacidad visual, que generalmente además de vivir las frustraciones y privaciones propias de la existencia humana, enfrentan diversos tipos de dificultades para satisfacer sus necesidades básicas, padeciendo una exclusión estructural, con falta de oportunidades y dificultades para ejercer sus derechos.

En muchos casos, para superar la condición de exclusión es necesario que la persona sea sujeto activo de su propia transformación, de la lucha por su desarrollo autónomo, lo cual solo es posible en la medida en que se forjen comunidades conscientes de ello y capaces de exigirlo, consolidarlo y desarrollarlo con una praxis personal y social responsable.

Para ello es importante retomar desde el campo de la Gerencia Social el concepto de Gestión del Conocimiento, entendido como la administración de la información de una organización, en la medida en que el presente trabajo investigativo pretende aportar al mejoramiento de los procesos adelantados en la Secretaria Distrital de Integración Social (SDIS) articulando un nuevo frente de análisis a una población específica, buscando aportar desde la academia a la comprensión del fenómeno de exclusión que diariamente las mujeres en condición de discapacidad visual enfrentan, con el fin no solo de brindar una mirada más integral a la problemática, sino motivar a la generación de acciones puntuales que permitan paulatinamente adoptar perspectivas más incluyentes para a la atención de participantes mujeres con esta condición en los servicios de la SDIS, dada la necesidad de dar apertura a estrategias que conlleven a la mejora de procedimientos de atención de la población femenina a la luz de Políticas Públicas que son lideradas por la Entidad.

En palabras de Ortiz, (2013) “No puede quedarse en un discurso de buenas intenciones, necesita expresarse en un conjunto no solo de documentos orientadores sino también en instrumentos y medidas de aplicación que resulten claros, realizables y operables”. (p.59)

A su vez se incluye también dentro de la presente investigación el enfoque de la praxeología que implica la capacidad de partir de las realidades concretas, analizarlas y devolver a la práctica con respecto a los discursos y los programas, de una manera sistemática. Donde se pretende el análisis de procesos sociales cotidianos con el fin de producir el conocimiento necesario para mejorarlos, siendo la práctica profesional de las investigadoras del presente estudio una de las fuentes primarias para nutrirlo y ubicarlo en el escenario de lo real, pues permite conocer las causas históricas, culturales y estructurales que pueden explicar el problema y las diferentes fuentes de análisis y propuesta de solución.

3. Formulación del problema

Hablar de estrategias que contribuyan a la inclusión de mujeres en condición de discapacidad visual, implica como primera medida la identificación de la exclusión de este grupo poblacional como un problema social que constituye una situación de análisis multidimensional en el que si bien se retoman para el presente estudio las categorías de género, discapacidad y el factor económico como puntos de análisis, se complejiza en la medida en que responde a múltiples causas que la hacen aún más particular en una realidad tan fuertemente marcada por relaciones de desigualdad y discriminación.

Así pues es importante reconocer cómo las mujeres con discapacidad visual, están sujetas a diversas formas de discriminación que limitan su desarrollo y su plena participación en igualdad de condiciones, generando una marcada desigualdad en el disfrute de sus derechos humanos y libertades fundamentales, tal como sucede en el escenario de los derechos civiles y políticos donde es notoria la desventaja de la mujer con discapacidad al existir una pobre participación democrática en los procesos de votar y ser votada para ocupar cargos públicos, por ejemplo.

Sin embargo, si bien existen mujeres colombianas con discapacidad visual que desde los años 60 han asumido el reto de hacer parte activa política y a su vez asumen diversos roles, siguen siendo un mínimo dentro de la población femenina bajo esta condición que tiene los mecanismos para participar activamente en este campo, lo que evidentemente se recrudece cuando del escenario educativo y laboral se refiere.

Según datos de la Organización Mundial de la Salud (2011), cerca del 15% de la población mundial vive actualmente con alguna forma de discapacidad y aproximadamente el 3,8% tienen una discapacidad grave, donde cerca de 95 millones de niños menores de 14 años tienen algún tipo de discapacidad.

En Colombia de acuerdo al Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad de Diciembre del año 2012 realizado por el Ministerio de Salud en Colombia existen más de 850 mil personas con condiciones de discapacidad de las cuales el 53,91% de las personas con discapacidad registradas son hombres, con un leve predominio sobre el porcentaje de mujeres que para el 2012 fue de 45,90%; sin embargo, en el contexto Bogotano el 54% del total de la población bajo esta condición es femenina.

En términos económicos, este mismo informe evidencia como los hombres, aunque con un bajo porcentaje son los que tienen mayor acceso a ingresos mensuales con un 6,60% de ingreso promedio mensual mayor a \$500.000 y un 19,20% para ingreso promedio mensual inferior a \$500.000 por encima de las mujeres que generalmente se vinculan en una actividad de trabajo doméstico mal remunerado.

Así pues, este panorama, permite evidenciar como la mujer con discapacidad en el Distrito Capital se encuentra en una relación de desigualdad respecto al género masculino, lo que evidentemente va en contravía de la construcción plena de su proyecto de vida y el ejercicio satisfactorio de Derechos, a pesar de los programas que viene desarrollando la Secretaria Distrital de Integración Social que no son representativos frente a las necesidades de la población.

4. Objetivos

3.1. Objetivo general

Formular acciones que potencien la divulgación de la Estrategia de Fortalecimiento para la Inclusión de la Secretaria Distrital de Integración Social a los servidores públicos de la entidad, que derive en procesos de inclusión socio-laboral de mujeres con Discapacidad Visual en la ciudad de Bogotá.

3.2. Objetivos específicos

- Documentar una ruta de articulación para facilitar la inclusión socio-laboral de las mujeres en condición de discapacidad visual en el marco de la Estrategia de Fortalecimiento para la Inclusión
- Formular mecanismos que conlleven a la articulación entre EFI y los proyectos y servicios de la Secretaria Distrital de Integración Social que aporten a la inclusión efectiva de mujeres con discapacidad visual.
- Generar herramientas que faciliten el empoderamiento del cliente interno de la Secretaria Distrital de Integración Social frente a la apropiación de la Estrategia de Fortalecimiento para la Inclusión como una herramienta institucionalizada.

5. Marco conceptual

El presente aparte pretende clarificar conceptos que a lo largo del escrito serán retomados como categorías de referencia, que deben ser entendidas a luz del propósito mismo del presente proyecto integrador.

- **Discapacidad visual:** de acuerdo a lo definido por la Clasificación Internacional de Funcionamiento de la Discapacidad (CIFD, 2001) y de la Organización Mundial de Salud (OMS, 2001): “La deficiencia visual comprende la alteración del sistema visual y que deja como consecuencia dificultades en el desarrollo de actividades que requieran el uso de la visión. Esta definición contempla la ceguera tal y la baja visión baja visión”. (p.5). Esta definición constituye la base conceptual sobre la cual se fundamenta la Política Publica Distrital de Discapacidad.
- **Inclusión social:** siguiendo lo establecido por la organización *Colombia Aprende* (2013) la inclusión social puede definirse como “proceso que asegura que todas las personas tengan las mismas oportunidades, y la posibilidad real y efectiva de acceder, participar, relacionarse y disfrutar de un bien, servicio o ambiente, junto con los demás ciudadanos, sin ninguna limitación o restricción a razón de una condición de discapacidad, generando acciones concretas que aporten al mejoramiento de la calidad de vida de los individuos” (p.54).

Al relacionar dicha definición con lo establecido en La Convención Sobre los Derechos de Personas con Discapacidad (CDPD 2006) en su artículo 6, se encuentra que en lo puntualmente referido a mujeres en condición de discapacidad se establece que los Estados Partes reconocen que las mujeres y

niñas con discapacidad están sujetas a múltiples formas de discriminación y, a ese respecto, adoptarán medidas para asegurar que puedan disfrutar plenamente y en igualdad de condiciones de todos los derechos humanos y libertades fundamentales”.

Lo que plantea entonces que la inclusión social debe ser vista y abordada por parte del Estado a la luz de variables como el género, el tipo de discapacidad y las necesidades específicas de la población.

- **Exclusión social:** de acuerdo a lo sugerido por Bustos (2014) en su texto Bogotá una ciudad que no ve por sus Invidentes, la exclusión social se define como:

“un proceso dinámico que responde a múltiples fenómenos sociales que coexisten de forma interrelacionada (desempleo, pobreza y discriminación), y que se conceptualiza y traduce en una situación de privación de recursos sociales y materiales que deja fuera a ciertos individuos”.(p.7)
- **Género:** Según la UNESCO en su documento Manual Metodológico de Igualdad de Género (2014) esta categoría se define como “las construcciones socioculturales que diferencian y configuran los roles, las percepciones y los estatus de las mujeres y de los hombres en una sociedad. Por “igualdad de género” se entiende la existencia de una igualdad de oportunidades y de derechos entre las mujeres y los hombres en las esferas privada y pública que les brinde y garantice la posibilidad de realizar la vida que deseen.” (p.104).
- **Autonomía:** De acuerdo a lo expuesto por Arellano, A. y Peralta, F. en su artículo Autodeterminación de las personas con discapacidad intelectual como objetivo educativo y derecho básico: estado de la cuestión; Revista Española de Discapacidad (2013). La autonomía se define como “La capacidad de

controlar, afrontar y tomar, por propia iniciativa, decisiones personales acerca de cómo vivir de acuerdo con las normas y preferencias propias, así como de desarrollar las actividades básicas de la vida diaria. (p.97)”

La autonomía definida así nos podría llevar a entenderla como la presencia de una “capacidad para”, o el conjunto de habilidades o aprendizajes que engrosen esa disposición para poder controlar, afrontar y tomar, por iniciativa propia nuestra acción. Del mismo modo es una capacidad que se configura en torno a uno mismo y a su situación sobre un contexto de actuación que preferentemente intentamos controlar, afrontar y tomar de forma independiente y en función a nuestras propias preferencias para desarrollar las actividades básicas de la vida diaria.

- **Empleabilidad:** Según la información dada por el autor Peñas (2005) refiere que:

“La dificultad de ser “empleable”, entendida como la “habilidad para obtener o conservar un empleo”, se destaca en los grupos de individuos con mayores desventajas económicas. Estos individuos se encuentran confundidos por habitar en un entorno desfavorable para estudiar y adquirir competencias de empleabilidad. La inclusión laboral se da cuando la persona con discapacidad participa en la cotidianidad de una comunidad a través de una actividad productiva que quiera, pueda y tenga la oportunidad de desempeñar, que le permita generar ingresos y medios de subsistencia” (p. 27).
- **Política Publica:** retomando la definición dada por los autores Jaime Torres-Melo y Jairo Santander en su libro Introducción a las Políticas Públicas (2013) se refiere que:

“la política pública como construcción social, puede ser definida como una estrategia con la cual el gobierno coordina y articula el comportamiento de los actores a través de un conjunto de sucesivas acciones intencionales, que representan la realización concreta de decisiones en torno a uno o varios objetivos colectivos, considerados necesarios o deseables en la medida en que hacen frente a situaciones socialmente relevantes” (p. 56).

- **Empoderamiento:** esta categoría según la autora Batliwala (1997) se define como: el “proceso de desafiar las relaciones de poder existentes y obtener un mayor control sobre las fuentes de poder... (y) se manifiesta como una redistribución del poder, ya sea entre naciones, clases, razas, castas, géneros o individuos” (p.27).

6. Estado del arte

Para construir el estado del arte con respecto al presente proyecto de grado se precisa que existe basta literatura con relación a la discapacidad en Colombia y en el Distrito capital de Bogotá, sin embargo, para el tema específico de enfoque de género en la definición de esta problemática a la que se enfrentan las mujeres es poco lo que se ha encontrado pero ha sido significativo para el abordaje de la temática y el desarrollo del proyecto.

El concepto de inclusión laboral para la población con discapacidad ya sea Visual, Cognitiva, Auditiva o Física es analizado de diversas formas pero no es realmente valorado a la hora de ponerlo en práctica, Rodríguez Ferro en su estudio “Pacto de Productividad” (2010) realiza un diagnóstico en cuatro ciudades capitales (Bogotá, Medellín, Cali y Pereira) y refiere que la discapacidad visual alcanzó calificación de barrera moderada, pese a los esfuerzos hechos para mitigar el problema de la exclusión social y por lo tanto laboral de las personas con discapacidad de este tipo.

El comportamiento de factores como la Equidad, la justicia Social y la accesibilidad al mercado laboral, ha resultado y resulta preocupante para este grupo de personas, Groschl (2007), afirma que entre los factores que pueden dificultar el proceso de inclusión laboral de las mujeres con alguna limitación al trabajo formal, se tienen en primer lugar las preferencias de los directivos por ciertas características estéticas, lo que hace que las solicitantes de empleo con los conocimientos adecuados y que responden a los requisitos de trabajo no lo obtengan debido a su discapacidad y a su autopercepción de falta de atractivo físico. Como segunda media, las solicitantes de empleo con las habilidades y actitudes adecuadas no son seleccionadas porque generalmente les resulta difícil encarnar la imagen de la empresa ante los prejuicios que deben enfrentar a diario. Y como tercer punto estos procedimientos de reclutamiento y selección se enfatizan en criterios de apariencia y

capacidad, sin una justificación clara que pueden finalmente conllevar acusaciones de discriminación.

La Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer (ACPEM) y su Observatorio de Asuntos de Género (OAG) en el 2012 ha dicho con respecto a las mujeres con discapacidad en Colombia, que ellas, deben enfrentar un mundo de mayor complejidad en el cual las brechas, hostilidad y agresiones se acrecientan aún más. La ACPEM, entiende las difíciles condiciones que deben enfrentar las mujeres de Colombia en los ámbitos productivo, familiar, educativo, de salud y especialmente el de las madres de niños con discapacidad, que asumen este reto sin mayores apoyos institucionales; esto sumado a las exclusiones sistemáticas de espacios culturales, deliberativos y de reconocimiento social que se ven dramáticamente agudizadas si además, ellas, están bajo una condición de discapacidad. En este mismo documento Martha Cecilia Riveros Sabogal Trabajadora social y Persona con baja visión del Centro de Rehabilitación para Adultos Ciegos, CRAC, 2012, comparte su relato con respeto al tema y manifiesta:

“Con respecto a las mujeres en cualquier ciclo vital, es sabido por todos, que la mayoría de las niñas, jóvenes y mujeres con discapacidad visual, están sujetas a múltiples formas de discriminación que limitan su desarrollo y su plena participación en igualdad de condiciones, generando una marcada desigualdad en el disfrute de sus derechos humanos y libertades fundamentales. Con relación a los derechos civiles y políticos, es notoria la desventaja de la mujer con discapacidad al existir una pobre participación democrática en los procesos de votar y ser votada para ocupar cargos públicos, por ejemplo. Así mismo unos de los problemas más comunes y graves por las inequidades de género son las violencias de género, cuyos efectos se manifiestan en esta población a través de un mayor índice de crímenes violentos y sexuales cometidos contra ellas, violencia machista, abortos coercitivos, esterilizaciones forzadas, trata de mujeres, entre otros.” (p.26).

Otro de los aportes importantes al tema y que se traduce en una ruta de apoyo para este proyecto integrador lo ha hecho La Corporación Centro de Apoyo Popular-CENTRAP en Bogotá, quienes se encuentran adelantando un proceso con organizaciones de base aliadas cuyo objetivo principal es fortalecer y actualizar a las organizaciones en torno a la ruta de eliminación de las violencias contra las mujeres y la Red de Mujeres con Discapacidad Visual hace parte de este proceso; han participado de talleres en los que han podido identificar temas de interés que pueden ser logrados en los espacios que trabajan tales como: atención especializada en salud a mujeres con discapacidad víctimas de violencia, difusión de la normativa nacional e internacional accesible para estas mujeres y sensibilización a población sobre las violencias que afectan la vida de las mujeres con Discapacidad Visual.

Si bien es cierto que uno de los debates y problemas conceptuales de este documento está orientado a la inclusión socio laboral de las mujeres con discapacidad visual, también entendemos que hay otros aspectos relevantes en la discusión como lo son las representaciones sociales que tienen acerca de la discapacidad la población en general, incluso las mujeres mismas y sin duda alguna este imaginario se ha ido transformando poco a poco de una mirada específicamente orientada a la rehabilitación, hacia a una donde se contemplan otros aspectos como lo cultural y social a los que tienen que enfrentarse estas personas, y que inciden significativamente en sus posibilidades reales de participación (Verdugo, 2003).

Las Representaciones Sociales como sistemas cognitivos con una lógica y un lenguaje propio, dan cuenta, como lo señala:

Jodelet (1987) “la manera como nosotros sujetos sociales aprehendemos la vida diaria, las características de nuestro ambiente, las informaciones que en el circulan e identificamos a las personas de nuestro entorno próximo o lejano son definidas, como

maneras específicas de comprender la realidad, un saber del sentido común que se orienta hacia la comunicación y el dominio del entorno”. (p. 474).

En este sentido Moscovici (1987), afirma que las representaciones sociales cumplen una doble función, por un lado, establecen un orden que le permite al individuo orientarse en el mundo social y dominarlo, y de otro posibilitan la comunicación entre los individuos de una colectividad. Este mismo autor considera que en el interior de los grupos, existe un conjunto organizado de cogniciones relativas a un objeto o a una realidad, cogniciones que son compartidas por sus miembros; no son solo productos mentales, sino que pueden ser entendidas como construcciones simbólicas que se crean y recrean en el curso de las interacciones sociales.

Así pues las representaciones sociales que un conjunto de individuos posee acerca de determinado objeto, se encuentran en un continuo flujo dialéctico con la práctica de ciertas costumbres y conductas alrededor de estas cogniciones compartidas, parafraseando a Vaca, Chaparro y Pérez, (2006) es esta relación dialéctica entre interpretaciones y actos, entre individuos y contextos sociales, la que hace que el estudio de las representaciones sociales sea de utilidad en la comprensión de problemáticas comunitarias, como lo es la de la discapacidad, pues permite comprender cogniciones y sistemas explicativos que median las interacciones en determinados grupos.

Delgado (2007), realizó un estudio que tuvo como objetivo explorar las representaciones sociales acerca de la ceguera en seis grupos poblacionales diferentes, a saber: personas ciegas, personas del sector productivo que tienen a su cargo funciones de selección y contratación de personal, familias de personas ciegas, funcionarios del sector salud, educación especial y bienestar social, estudiantes de colegios públicos a través de

entrevistas en profundidad y Grupos Focales. También se realizó una encuesta a 225 personas para indagar sobre percepciones, creencias, opiniones y expectativas de ciudadanos comunes.

Los resultados muestran que la autopercepción de las personas con limitación visual se construye a partir de variables como el nivel social, las experiencias de socialización primaria y secundaria y las experiencias previas de inclusión y exclusión. En el sector empresarial, se encontró desconocimiento de lo que es la ceguera y de sus posibilidades de inclusión en el mundo laboral, las representaciones están enmarcadas dentro de un estereotipo de Limitación/superación, que se fundamenta positivamente o negativamente.

Por otra parte, las representaciones que construyen las personas que no han tenido contacto con personas ciegas están centradas fundamentalmente en estereotipos (lástima, incapacidad, dependencia) que llevan a prácticas sociales excluyentes. Mientras que las representaciones de los funcionarios que trabajan con población ciega están permeadas por el discurso técnico - profesional, en el que el contenido de la representación hace referencia a aspectos de tipo médico, o en otros casos se relaciona con aspectos sociales.

En Distrito de Bogotá la inclusión laboral en la discapacidad visual es trabajada con muchos enfoques y perspectivas, por ejemplo el INCI El Instituto Nacional para Ciegos (INCI en adelante, 2014) es una institución de carácter técnico asesor adscrita al Ministerio de Educación Nacional (MEN en adelante), creada bajo el Decreto 1955 del año 1955 y que actualmente se rige por el Decreto 1006 de 2004, que lo sitúa como un establecimiento público del 98 orden nacional con personería jurídica, autonomía administrativa y financiera, y patrimonio independiente. Dentro de los retos que se ha propuesto esta entidad para este nuevo siglo relacionados con logro de la inclusión real y efectiva y la eliminación de las barreras actitudinales que impiden la inclusión social y el reconocimiento de las personas

ciegas y con baja visión irreversible, como sujetos políticos con derechos y deberes, se encuentra el abrir caminos y sentar las bases de la inclusión laboral.

La Responsabilidad Social de las entidades del distrito abren también posibilidades para la inclusión laboral de las personas con discapacidad visual, otra de las estrategias que ha tomado fuerza en el distrito está relacionado con el teletrabajo (TT). El TT es calificado como una modalidad de trabajo y tener el prefijo tele indica que se realiza a distancia o virtualmente, gracias al uso de las TIC. Esta característica que permite realizar actividades desde otros lugares diferentes a la oficina se ha convertido en una opción laboral para madres cabezas de familia, mujeres embarazadas y Personas con Discapacidad, entre otras.

Sin embargo, con toda la información recopilada para tener sustento teórico para el proyecto integrador, queda inconclusa la intención de evidenciar el papel que se encuentra protagonizando la mujer con discapacidad visual con respecto a la inclusión laboral en el distrito Capital. Aunque la bibliografía mencionada reúne un número valioso de planteamientos sobre movilidad, empleo, acceso a la información, TIC, inclusión social, educación, derechos, etc., de las personas con discapacidad, una de las falencias que se han podido encontrar durante la revisión de este estado del arte, tiene que ver con la falta de cifras fehacientes, actualizadas y completas sobre las personas con discapacidad visual en Bogotá. Pese a que hay algunos datos sobre el tema, resultan insuficientes.

Se evidencia que en Colombia existen aproximadamente 850 mil personas con condiciones de discapacidad de las cuales el 53,91% de las personas con discapacidad registradas son hombres, con un leve predominio sobre el porcentaje de mujeres que para el 2012 fue de 45,90%; sin embargo, en el contexto Bogotano el 54% del total de la población bajo esta condición es femenina; para el caso puntual de mujeres con limitación visual en el Distrito Capital a la fecha no existe un registro oficial sobre su situación laboral y en general

una caracterización sociodemográfica más integral, pese a los datos que se pueden obtener del Registro para la Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad, se puede decir que no se dispone de información confiable que indique cuál la situación laboral de estas. Por ejemplo, no se sabe, específicamente, en qué cargos se desempeñan, el promedio del salario que reciben o si tienen un trabajo formal o informal, lo que constituye en un vacío importante y un campo de investigación aun inexplorado por lo menos en lo que al contexto distrital refiere.

7. Marco teórico

En este aparte teórico se desarrollan conceptos sobre mujer, discapacidad e inclusión y un análisis de la política pública de discapacidad y política pública de género en el distrito, a fin de articular las categorías y empezar a conceptualizar sobre el tema que motiva la investigación.

7.1. Mujer, discapacidad e inclusión laboral

Retomando el análisis desarrollado en el artículo “Discapacidad y Dependencia: Una Perspectiva De Género” publicado por la Universidad de Valencia (2008), la mujer con discapacidad ha permanecido y permanece en gran medida invisible para la sociedad. Ser mujer con discapacidad marca una trayectoria con doble discriminación como mujer y como discapacitada lo que representa barreras que dificultan el ejercicio de derechos y responsabilidades como personas, la plena participación social y la consecución de objetivos de vida considerados como esenciales. La discriminación de género, añadida a la discapacidad, margina doblemente a este género.

En este orden de ideas las barreras de acceso a las que las mujeres en condición de discapacidad tienen que enfrentar a diario se relacionan con dificultades para acceder a los servicios de salud, transporte, comunicación efectiva e incluyente, inserción laboral con enfoque diferencial, acceso real a los escenarios educativos, barreras para el pleno ejercicio de sus derechos de participación política y ciudadana, así como de los derechos relacionados con el ejercicio de su sexualidad. Estas barreras al ser analizadas a la luz de una sociedad que pretende por la inclusión efectiva de grupos sociales minoritarios evidentemente excluidos como lo es el caso de las mujeres en condición de discapacidad visual, permiten evidenciar

como aún existen imaginarios en el orden social e institucional que deben ser desmontados y superados.

Pensarse una sociedad que incluya efectivamente a las mujeres en condición de discapacidad visual en escenarios laborales dignos y bien remunerados, debe en primera medida procurar por la resignificación de las formas de relación con esta población, pues en la medida en que prejuicios y erróneas concepciones sobre lo que es la discapacidad y el autoconcepto que los sujetos que viven con ella tienen sobre esta sean reconocidos en su dimensión real, es cuando el paso hacia una inclusión efectiva puede pensarse.

Siguiendo el artículo citado líneas arriba, al hablar de la inclusión de la mujer en el trabajo, existen diversas dificultades de inserción en el mundo laboral, pero los factores que inciden en los aspectos negativos de esta inserción se multiplican cuando se añade a la condición de mujer una discapacidad visual, dentro de ellos se resaltan tres grupos de factores de influencia: factores personales, factores alternos y factores sociales. Dentro de los factores intrínsecos se incluyen los factores personales, en los que están el autoconcepto negativo que las mujeres con discapacidad tienen de sí mismas, producto de un histórico cultural de relaciones de dominación y subordinación femenina, que se recrudecen cuando se habla de una condición diferente que constituye también un factor de exclusión social, desconocimiento de las tendencias del mercado laboral, carencias formativas y de habilidades adaptativas. Entre los factores alternos se encuentran los factores familiares relacionados con obstáculos que frenan el desarrollo integral de la mujer con discapacidad, la sobreprotección familiar, las dificultades de conciliación y básicamente conflictos con su red de apoyo primaria. Entre los factores sociales estarían los prejuicios sociales de los empleadores, el entorno comunitario, las medidas de protección social y las vistas como elemento determinante para asignar un empleo.

Así pues, lograr la plena inserción social de las personas con discapacidad, especialmente de las mujeres es aún una tarea pendiente en la que toda la sociedad tiene que involucrarse. Como bien lo expone el periódico La Rioja2, aunque se hayan logrado grandes avances en la materia, aún quedan retos por superar y la doble discriminación que sufre la mujer en condición de discapacidad a es una muestra de ello.

Este esfuerzo por procurar acciones plenamente incluyentes para cambiar el escenario negativo al que las mujeres en condición de discapacidad visual deben enfrentarse, debe ir necesariamente acompañado de acciones gubernamentales que desde el orden de la norma y la ley pueda traducirse en una apuesta política, social, cultural y económica en torno a una problemática evidente y fácilmente palpable, iniciativas que trasciendan el escenario del asistencialismo y se fundamenten sobre lógicas de empoderamiento, equidad y ejercicio pleno de los derechos.

7.2. Análisis de la Política Pública de Discapacidad y Política Pública de Mujeres y Equidad de Género en el Distrito

Al analizar el escenario de la generación de las Políticas Públicas que en torno al tema se han generado, es importante remitirse a la apuesta que a través de las políticas públicas se han adelantado en la ciudad de Bogotá, pues desde allí puede entonces comprenderse mejor el contexto político al que se enfrentan las mujeres en condición de discapacidad visual, por tal motivo para el presente estudio se retomaron la Política Pública de Discapacidad y la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género, como las principales y más acordes al tema de investigación.

La Política Pública de Discapacidad 2013-2022 (PPDD) en su documento permite evidenciar la necesidad de la inclusión de las personas en situación de discapacidad en todos

los sectores económicos y sociales en la sociedad, a través de programas y acciones conjuntas entre los particulares y los Entes del Estado como una forma de dinamizar y llevar a la realidad lo dispuesto en la Política de discapacidad. De ahí que la eficacia de la Política Pública de Discapacidad se sustenta en la complejidad del concepto mismo de discapacidad en contraposición a la categoría de discriminación producto del desconocimiento del mismo, factor esencial para el diseño e implementación de la Política que sentó un precedente y que ha permitido paulatinamente que las personas en condición de discapacidad cuenten con una herramienta que los respalde y que dignifique su existencia.

Por ello, la discapacidad deja de ser una característica especial por la cual se excluye a las personas del resto de la sociedad, para dar paso a todo aquello que la Constitución Política ha consignado como Derechos Fundamentales, como marco general para que el individuo se desarrolle en condiciones de “normalidad”, en donde el sujeto en condición de discapacidad no es eximido de esta normatividad, sino por el contrario debe gozar como cualquier sujeto de los derechos promulgados.

Con relación a la dimensión de inclusión laboral específicamente, la Política Pública de Discapacidad en el distrito contempla en su Primera Dimensión de Desarrollo de Capacidades y Oportunidades artículo 12. sobre el desarrollo de la productividad:

“Formular, incentivar y desarrollar planes y programas que promuevan la inclusión laboral de las personas con discapacidad, por medio de la regulación normativa que comprometa a la empresa privada y pública desde la perspectiva de responsabilidad social para favorecer la vinculación de esta población” (p.16)

Este aparte permite entonces evidenciar que existe a nivel de Política Pública el reconocimiento de la necesidad de generar acciones que contemplen la inclusión diferencial de esta población en temas relacionados con inserción laboral en el escenario privado y público.

En contraste con ello la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género (2010) decreta: "promoción de las mujeres en los procesos de planeación, avances en relación con la competitividad laboral, apoyo a la formulación de desarrollos normativos, la promoción de la participación política y ciudadana, la organización y movilización de las mujeres por la paz y la consecución de apoyo por parte de organismos de Cooperación Internacional para el impulso de la equidad y la participación ". (p.17)

Los lineamientos introdujeron cambios positivos expresados en acciones de formación y capacitación en perspectiva de género y derechos de las mujeres, que inciden en la nueva dinámica que toma la organización de las mujeres mediante la conformación de asociaciones municipales o regionales, lo cual no solo les permite hacerse visibles, sino también legitimar sus demandas y mejorar las condiciones para ejercer su liderazgo e interlocución, estableciendo relaciones más horizontales frente a las instituciones gubernamentales.

Esta política tiene como objetivo garantizar los derechos de las mujeres que habitan en el Distrito, con el fin de superar la discriminación y la exclusión económica, social, política y cultural. Lograr la efectiva igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la equidad de género. Disminuir las condiciones de pobreza y pobreza extrema que afecta a las mujeres en el Distrito realizando las acciones necesarias para que accedan y controlen bienes, servicios y recursos de la ciudad. Propiciar el cumplimiento de los

Objetivos de Desarrollo del Milenio, particularmente el referido a "Promover la Igualdad de género y la Autonomía de la Mujer.

Puntualmente el Eje Estructural Trabajo en condiciones de Igualdad y Equidad de esta Política Pública, contempla precisamente el reconocimiento de las dinámicas de exclusión a las que cotidianamente son sometidas las mujeres por su condición de género y que deben ser reconocidas a la luz de un Estado Social de Derecho que decreta a través de esta Política Pública la necesidad de generar acciones conjuntas para disminuir las brechas sociales y laborales que entre géneros existe para la garantía de su derecho al trabajo.

Pero analizar estas dos políticas públicas implica también dar una mirada rápida a la Agenda Global en la que se enmarcan los Objetivos del Desarrollo Sostenible 2015, que para el presente trabajo retoma cuatro de ellos, por considerarse directos relacionados con el tema en particular así: Objetivo 1. Fin de la Pobreza, que pretende disminuir los niveles de pobreza multidimensional, superando la brecha económica y aportando al desarrollo pleno de las comunidades; Objetivo 4. Educación de Calidad, garantizar no solo mayores niveles de acceso al sistema educativo, sino que este sea evidentemente de mayor calidad y enmarcado en relaciones de enfoque diferencial con una perspectiva incluyente; Objetivo 5. Igualdad de género y la Autonomía de la Mujer, donde el reconocimiento de las relaciones históricas de exclusión discriminación y sometimiento de la mujer implica entonces una apuesta por la superación de estas condiciones desfavorables y garantizar para las mujeres escenario más equitativos, que conlleven a una real autonomía y ejercicio de sus derechos; finalmente el Objetivo 8 Trabajo Decente y Crecimiento Económico, pretende poner de manifiesto la importancia de la generación de un trabajo digno y bien remunerado, donde tanto el Estado como la empresa privada puedan disminuir los niveles laborales de trabajo mal remunerado,

en condiciones poco dignas y que no permiten la superación de condiciones de vulnerabilidad.

Bajo este marco si bien se evidencia un interés en el orden gubernamental por generar acciones políticas que conlleven al proceso de inserción laboral de mujeres en condición de discapacidad visual, es necesario procurar por una articulación real de políticas para evitar caer en la situación que actualmente se evidencia y es el análisis por separado de las condiciones que pueden afianzar dinámicas de exclusión de una problemática que si bien puede ubicarse en el escenario de lo económico, subyace a lógicas multidimensionales que deben ser igualmente analizadas bajo este marco.

La Política Pública de Discapacidad y la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género deben lograr puntos de encuentro que en el escenario de la práctica se evidencien a través de un trabajo inter e intra institucional, que conlleve a que las acciones dirigidas a esta población sean no solo más integrales, sino realmente efectivas y donde el papel del estado pueda verse articulado además con el contexto de la empresa privada, y aún mas con la participación comunitaria de quienes resultan como directas impactadas por dichas acciones, las mujeres en condición de discapacidad visual y su exclusión del escenario laboral.

De manera tal que el gran reto en el análisis de esta problemática en particular involucra todos los escenarios de la realidad social, pero se fundamenta principalmente en el empoderamiento que como sociedad debe propenderse no solo para los grupos que como el aquí analizado son víctimas de la exclusión diversa, sino además para todos aquellos que se consideran como espectadores e indiferentes de estas relaciones de injusticia social, pues solo en el momento en que el descontento por situaciones de este tipo pueda hacer eco en los

escenario de toma de decisión política, se podrá hablar entonces de una real transformación e inclusión social.

8. Contextualización

Teniendo en cuenta que para comprender la problemática presentada con la exclusión socio-laboral de las mujeres con discapacidad visual es necesario conceptualizar acerca de esta en diferentes escenarios, a continuación se presentan los resultados encontrados a partir de la revisión bibliográfica de aspectos relacionados con estadísticas, normatividad y acciones en el escenario internacional y nacional acerca de esfuerzos que apuntan a la inclusión social de personas con discapacidad como punto de referencia global.

8.1. Marco Normativo

La generación de leyes, decretos y normatividad en torno al tema de discapacidad y mujer en Colombia ha tenido avances importantes, sin embargo, de acuerdo a la revisión juiciosa de las mismas se observan que existen aún puntos débiles de articulación entre lo que representa el enfoque diferencial para la población en condición de discapacidad visual y puntualmente el enfoque de género orientado al reconocimiento de la mujer como grupo históricamente excluido bajo dicha condición. A continuación, un breve recuento de la normatividad relacionada de acuerdo al documento Normograma de Discapacidad para la República De Colombia del año 2017 emitido por el Ministerio de Salud.

- Declaración de los Derechos Humanos (DDH, 1945) junto con los pactos posteriores que reconocen al ser humano en sus facultades y libertades y que permite la entrada a declaración de leyes relacionadas con la inserción laboral de la población en condición de discapacidad, garantía de empleo y

permanencia de manera diferencial, emitidas por la Organización Internacional de Trabajo (Ley 82 de 1988).

- Declaración de Cartagena de Indias (DCI, 1982): en la que se establece la urgencia de generar políticas integrales en el contexto iberoamericano para población en condición de discapacidad que será complementada años más tarde con la realización de la Convención Interamericana para la Eliminación de todas formas de discriminación contra las personas con discapacidad, 1999.
- Constitución Política de Colombia (CPC, 1991): con la nueva constitución nacional y en respuesta a las iniciativas y pactos internacionales, el país incluye en su articulado (Art 13, 47, 54, 68) apartes específicos de reconocimiento de trato y atención diferencial de la población en condición de discapacidad.
- Convención de las Personas con Discapacidad (CPD, 2006): en la que se hacen explícitos campos fundamentales de acción estatal para la garantía plena y diferencial de los Derechos de las personas en condición de discapacidad especialmente en lo que a reconocimiento de la discriminación, barreras y prejuicios sociales de los que es víctima esta población refiere.
- Ley Estatutaria 1618 (2013): destinada a la definición de disposiciones que lleven a la garantía del ejercicio pleno de los Derechos de las personas en condición de discapacidad.
- CONPES 166 de 2013 Política Pública Nacional de Discapacidad e Inclusión Social (PPNDIS, 2013): en el que se establecen los lineamientos necesarios para desarrollar una resignificación de la Política Pública de Discapacidad del año 2004 en el marco del Plan de Desarrollo 2010-2014 y que pretende hacer claridades conceptuales, así como del marco político y normativo que no estaba

previamente contemplado, buscando como resultado una política pública integral y real a las necesidades de la población.

- CONPES 161 Equidad De Género Para Las Mujeres (EGM, 2013): documento que desarrolla aspectos fundamentales que sustentan la necesidad de una construcción de Política Pública de Género en el país, donde como aspecto específico a la presente investigación, establece un eje fundamental de autonomía económica y acceso de activos, en el que desarrolla la importancia de reconocer las desigualdades existentes entre ingresos, inserción laboral, desempleo y pobreza económica entre hombres y mujeres.
- Ley 1752 de 2015 Destinada a sancionar todo acto de discriminación contra las personas con discapacidad. Eleva a delito la discriminación por motivos de discapacidad.
- Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) Una oportunidad para América Latina y el Caribe 2015: para el caso puntual de la presente investigación se retoman los objetivos 1. Fin de la Pobreza, 4. Educación de Calidad, 5. Igualdad de Género, 8 Trabajo Decente y Crecimiento Económico, por ser considerados relevantes dentro de la agenda nacional para contribuir a la inclusión socio-laboral de las mujeres en el país.

8.2 Antecedentes de la problemática en el país

Analizar la exclusión socio-laboral de las mujeres en el distrito capital, implica en primera medida remitirse al fenómeno de la discriminación como punto de partida de la configuración misma de la problemática, pues en la medida en que la exclusión multidimensional es reconocida en el marco de las diversas formas de segregación a la que

son sometidas las mujeres puede realmente comprenderse este como un fenómeno complejo cargado de prejuicios y una carga histórica que lo determinan en la actualidad.

Fundamentado en la evidencia presentada por el boletín N° 14 sobre Mujer y Discapacidad en Colombia del Observatorio de Asuntos de género de la Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, 2012:

“La mujer con discapacidad es expulsada reiterativa y sistemáticamente, no solamente excluida, como ya se dijo, sino permanentemente atravesada por los diversos dispositivos de agresión y segregación, de los asuntos públicos, pero también y simultáneamente de los de la “normalidad”, de la ortodoxia discursiva, de la ortodoxia corporal, de la ortodoxia alienada y alucinante del mercado, la estética y el glamur. Se trata de lo que podríamos denominar nuevos ensamblajes de la expulsión de la mujer de los circuitos tradicionales discursivos y fácticos de dominio androcéntrico”. (p.8)

De esta forma y a la luz de estadísticas del DANE para el año 2010 se observa que un primer escenario problemático para las mujeres en condición de discapacidad se origina en la esfera de la educación que años posteriores representará para ellas un obstáculo importante al momento de la inserción laboral con respecto a los hombres, pues si bien muchas de ellas logran niveles de educación superior, también existe un alto número de mujeres que solo logran una formación en básica primaria así:

Tabla 1
Acceso a la educación de mujeres en condición de discapacidad

Nivel educativo	Total		
	Total	Hombres	Mujeres
Total	1	77.	1
	89.177	005	12.172
Población menor de tres	2.	1.2	9

años	207	43	64
Preescolar incompleto	4.	2.1	1
	104	68	.936
Preescolar completo	2.	1.1	1
	251	60	.091
Básica primaria incompleta	4	18.	2
	6.388	620	7.768
Básica primaria completa	3	14.	2
	7.520	249	3.271
Básica secundaria incompleta	4	18.	2
	5.074	869	6.205
Básica secundaria completa	5	251	3
	79		28
Técnico o tecnológico incompleto	1.	594	1
	618		.024
Técnico o tecnológico completo	3.	1.2	2
	417	43	.174
Universitario sin título	2.	1.4	1
	863	05	.458
Universitario con título	2.	957	1
	009		.052
Postgrado incompleto	6	308	3
	98		90
Postgrado completo	2	107	1
	37		30

Sin información	1.	853	9
	800		47

Fuente: Elaboración propia a partir de información obtenida de DANE marzo 2010 - Dirección de Censos y Demografía.

Esta situación permite dar la introducción a la siguiente estadística presentada por el DANE el mismo año y relacionada con la vinculación laboral de acuerdo al sexo, donde se pueden evidenciar a su vez las diferencias que, con respecto a hombres, presentan las mujeres en las diferentes áreas de ocupación, donde a su vez producto de la construcción social son ubicadas en la mayoría de las veces en el escenario del cuidado, servicio y el hogar sin que este último sea reconocido como un campo económico remunerado para ellas; sin embargo ello permite observar una vez más como el estereotipo sobre la mujer con discapacidad es transversal a todas las áreas de sus vidas, para este caso puntual, el relacionado con su inclusión en lo social y laboral y con ello termina por ser un determinante a la hora de promover una autonomía e independencia reales.

Tabla 2
Vinculación laboral de acuerdo al género de la población

Actividad económica	Total	Hombres	Mujeres
Total	28.	1	1
	093	4.440	3.653
Industria	3.2	2.	1
	20	070	.150
Comercio	7.6	3.	3
	17	823	.794
Agrícola	40	2	1
	3	90	13

Pecuaría	57	3	2
		4	3
Servicios	11.	5.	6
	474	167	.307
Otra actividad	4.4	2.	1
	77	616	.861
Sin información	84	4	4
	5	40	05

Fuente: Elaboración propia a partir de información obtenida de DANE marzo 2010 - Dirección de Censos y Demografía

De acuerdo a cifras entregadas por el Ministerio de Salud y la Protección Social y a su vez analizadas por el Observatorio de Asuntos de Género, de la población en condición de discapacidad del país, cerca de 54% se concentra entre los rangos de edad reconocidos como de etapa productiva económicamente activa (20 a 50 años de edad) y donde además con relación al sexo, son por prevalencia las mujeres quienes presentan más frecuentemente algún tipo de discapacidad en dichas edades, siendo un condicionante evidente para lograr una vinculación laboral efectiva y digna.

De tal forma que este breve análisis sobre la inserción educativa y laboral de las mujeres en condición de discapacidad permite develar como la condición del género si constituye una variable importante a tener en cuenta al momento de establecer estrategias que conlleven a un reconocimiento diferenciado en los accesos a espacios laborales, pues su exclusión histórica por las condiciones de sexo y discapacidad hacen de esta una problemática aún más compleja.

8.3. Modelos Internacionales, Nacionales y Distritales

Para la contextualización del tema nos remitiremos a identificar brevemente las experiencias internacionales y nacionales relacionadas con buenas prácticas o acciones que se han utilizado con éxito para atender el desafío de la inclusión socio-laboral de población en condición de discapacidad, sin embargo nos permitimos aclarar que en la literatura consultada se sigue evidenciando que unas de las mayores falencias del tema en mención, incluso a nivel internacional, tiene que ver con la poca articulación que el término de discapacidad mantiene con el enfoque de género, en lo que a materia de inclusión laboral para mujeres en condición de discapacidad refiere.

8.3.1. España

Para el escenario español en el año 1982 se promulga la Ley de Integración Social del Minusválido (LISMI), la que reconoce de forma oficial la integración social de las personas en situación de discapacidad en el mercado del trabajo. De esta Ley es que se generan derechos sociales, prestaciones económicas y beneficios fiscales para las personas en situación de discapacidad.

La LISMI establece para las empresas públicas y privadas, con una plantilla superior a

50 trabajadores, la obligación de contratar a un número de trabajadores con discapacidad no inferior al 2%. Sin embargo, en vista del bajo cumplimiento de la Ley se establecieron a partir del año 2000 nuevas modalidades de contratación e incentivos asociados, con la finalidad de contribuir al cumplimiento de la cuota establecida.

Complementariamente a la iniciativa anterior la Ley 53 de 2003 establece la obligación de reservar un cupo no inferior al 5 por ciento de las vacantes para ser cubiertas por personas con discapacidad, tanto en acceso libre como en promoción interna. Según el

Servicio de Información Sobre Discapacidad de España (SID) el esquema de programas e iniciativas de inserción laboral para las personas en situación de discapacidad consiste en tres módulos: Modalidades de empleo; Intermediación laboral y Rehabilitación y formación profesional, que se complementan con políticas de empleo para personas en situación de discapacidad materializadas a través de centros ocupacionales, empleo protegido, empleo con apoyo y empleo regular (privados, públicos, autónomos), explicados a continuación.

Los Centros Ocupacionales son establecimientos que tienen como finalidad asegurar los servicios de terapia ocupacional y de ajuste personal y social a los minusválidos, cuando por el grado de discapacidad no pueden integrarse en una empresa o en un Centro Especial de Empleo. En estos centros, las personas con discapacidad realizan actividades o labores no productivas, de acuerdo con sus condiciones individuales, bajo la orientación del personal técnico del centro, encaminadas a la obtención de objetos, productos o servicios que no sean, regularmente, objeto de operaciones de mercado.

Por su parte el Empleo Protegido es el que se realiza en los Centros Especiales de Empleo (CEE), aquellos cuyo objetivo principal es el de realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones de mercado y teniendo como finalidad el asegurar un empleo remunerado y las prestaciones de servicios de ajuste personal y social que requieran sus trabajadores minusválidos, a la vez que sea un medio de integración del mayor número de minusválidos al régimen del trabajo normal.

La modalidad de empleo protegido es la principal fuente de contratación de personas en situación de discapacidad en este país, alcanzando un 67,5% de las contrataciones de esta población¹⁹.

Con relación al Empleo con Apoyo, el cual se encuentra normado por Real Decreto 870 del 2 de julio de 2007, es un conjunto de acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, prestadas por preparadores laborales especializados,

que tienen por objeto facilitar la adaptación social y laboral de trabajadores con discapacidad con especiales dificultades de inserción laboral, en empresas del mercado ordinario de trabajo y en condiciones similares al resto de los trabajadores que desempeñan puestos equivalentes.

Los destinatarios de esta política son trabajadores con discapacidad inscritos en los Servicios Públicos de Empleo como demandantes de empleo no ocupados, así como trabajadores con discapacidad contratados por Centros Especiales de Empleo.

Los trabajadores son contratados por una empresa mediante un contrato indefinido o de duración determinada, como mínimo de 6 meses y hasta 1 año, prorrogable por un año más.

La empresa recibe una subvención por trabajador contratado bajo esta modalidad para financiar los costos laborales y de seguridad laboral de los preparadores laborales. Los montos son asignados en función del grado de la discapacidad, tipo de condición, del tipo de contrato y su duración.

Así pues, este es uno de los países más comprometidos con la inclusión socio laboral de las personas en condición de discapacidad, tanto así que gran parte de los países de Europa han replicado su modelo fundamentado en la política de igualdad.

8.3.2. Finlandia, Estados Unidos e Inglaterra

Países como Finlandia, Estados Unidos e Inglaterra crearon los subsidios a los salarios, que tienen como objetivo motivar la demanda de trabajadores con condiciones especiales y la oferta de trabajo de estos. Regularmente el modelo funciona por medio de subsidios a la contratación, afectando sólo la demanda, aunque también existe la modalidad de créditos tributarios para así incentivar la oferta laboral.

8.3.3. Francia y Japón

Según el informe “Discapacidad y Trabajo” en su capítulo 17 publicado por la de la OSD en el año 2010, en Francia y Japón la definición de cuotas de trabajadores asegura la inserción y contratación de personas con discapacidad, estableciendo una cuota o porcentaje respecto a la nómina total que en promedio oscila entre un 2% a un 7%. Regularmente la legislación incluye una opción de pago por parte de la empresa si es que no cumple la cuota establecida, estableciéndose un fondo de recursos que tiene como finalidad potenciar y financiar políticas de inclusión laboral.

El empleo protegido, en países como Francia y Japón tiene la finalidad de ayudar a las personas con discapacidad a integrarse en el mercado laboral formal, generando espacios especiales para personas con discapacidad (separado del resto de los trabajadores) con la finalidad de que generen una habilidad productiva. No obstante, existen modificaciones al planteamiento original, haciéndola más inclusiva y como una etapa transitoria.

8.3.4. Colombia

En el contexto colombiano se retoma como principal avance para la inclusión de las personas en condición de discapacidad la Ley 1618 del 13 de febrero de 2013, que contempla “garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, mediante la adopción de medidas de inclusión, acción afirmativa y de ajustes razonables y eliminando toda forma de discriminación por razón de discapacidad” (p:1). La consolidación de esta como una ley de orden nacional implica una obligatoriedad de todas las entidades públicas para la generación de estrategias que aporten a la inclusión efectiva de esta población, es decir parte del reconocimiento de una condición de vulnerabilidad mayor con respecto a otros grupos y que demanda por ende acciones que aporten a su protección diferencial.

En el marco de la anterior Ley citada, recientemente se alcanza un logro importante en lo que a legislación para la inclusión refiere, donde desde la Presidencia de la República se oficializa el Decreto 1421 de 2017 (p:1) “por el cual se reglamenta en el marco de la Educación Inclusiva la atención educativa a la población con Discapacidad” y que cita puntualmente: “todos los estudiantes con discapacidad, sin discriminación alguna, tienen el derecho de acceder a la oferta institucional existente, cercana a su lugar de residencia, con estudiantes de su edad y a recibir los apoyos y ajustes razonables que se requieren para que tengan un proceso educativo integral y efectivo” (p:4). Lo resaltamos como un avance de gran relevancia en la medida que aporta desde la educación básica formal la necesidad de garantizar acceso a la educación como primera vía para minimizar barreras de acceso para la posterior inserción a la vida laboral, resaltando que es además un ley que no solo esta dirigido a población en condición de discapacidad en edad escolar específicamente, sino que reconoce la diversidad de variables que en esta condición convergen y permiten a población adulta que no ha logrado acceder o culminar su formación escolar, se también beneficiados por esta normatividad.

De acuerdo a la información divulgada por la Corporación Discapacidad Colombia en su portal WEB, en el año 2015 se genera en el país el Programa Pacto de Productividad impulsado por la Fundación Corona y que asociada con entidades como el Banco Interamericano de Desarrollo, el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), el Ministerio del Trabajo y empresas privadas busca generar programas que motiven la contratación de personas en condición de discapacidad visual, propiciando una oferta de servicios incluyente.

Para ello la iniciativa contempla cuatro elementos fundamentales: Movilización del sector empresarial, fortalecimiento de instituciones de inclusión laboral, formación para el trabajo y articulación e incidencia política: como iniciativa se considera pertinente resaltarla, dado que es un ejemplo claro de articulaciones entre sectores que pueden derivar en programas

incluyentes con beneficio tanto para la población objetivo como para la misma empresa privada.

8.3.5. Bogotá

En el escenario de las entidades públicas del distrito, se resalta el Proyecto 1113 Por una Ciudad Incluyente y sin Barreras de la Secretaria Distrital de Integración Social (SDIS) del año 2016 que tiene como objetivo “Fortalecer los procesos de inclusión de las personas con discapacidad, sus familias y cuidadores en los diferentes entornos, mediante acciones de articulación con actores públicos y privado”. Dentro del proyecto se resalta la Estrategia de Fortalecimiento para la Inclusión (EFI), que según información suministrada por la Coordinadora Distrital de la Estrategia, Adriana Patricia Sánchez Delgado en sesiones de trabajo adelantadas (Ver Anexo 1) busca:

“promover los procesos de inclusión efectiva de las Personas con Discapacidad en los entornos productivo, educativo, cultural, recreativo y deportivo, a través de acciones pedagógicas y de articulación con actores de organizaciones y entidades tanto públicas como privadas, con un enfoque territorial, social y de derechos, que busca la transformación de prácticas e imaginarios relacionados con la discapacidad” (p.1)

En el componente productivo específicamente, la Estrategia permite la generación de alianzas con entidades públicas y privadas a través de las cuales se de apertura a vinculación laboral de la población con discapacidad, lo que ha permitido un beneficio reciproco para la SDIS y las entidades aliadas en la medida en que permite por un lado aportar a la calidad de vida de la población con discapacidad, pero además genera beneficios para las entidades contratantes privadas a su vez que les permite mejorar su imagen social desde la Responsabilidad Social Empresarial.

Retomamos esta Estrategia de la SDIS en su componente productivo específicamente dado que es uno de los medios a través del cual el sector público aporta al alcance del primer Pilar del Plan de Desarrollo Distrital *Bogotá Mejor Para Todos* denominado “Calidad de Vida” dentro del cual se contempla la movilización institucional en función de la superación de condiciones de vulnerabilidad para la población con discapacidad a su vez que se aporta a la garantía de Derechos y movilización social desde la perspectiva de la inclusión, procurando porque la articulación público-privada desencadene en la generación de oportunidades y garantía de derechos

Sin embargo un vez revisados los objetivos de la EFI se evidencia que si bien contempla un enfoque diferencial en la medida en la que reconoce la importancia de generar acciones específicamente dirigidas para la población con discapacidad, no contempla un enfoque de género que estructure una ruta de articulación dirigida a mujeres con discapacidad, esto teniendo en cuenta que según la más reciente actualización de la caracterización sociodemográfica de la población con discapacidad en Bogotá; 2005-2010 realizada por la Secretaría Distrital de Salud, de 171.439 personas reconocidas con alguna discapacidad, 103.384 corresponden a mujeres, dentro de las cuales cerca de 41.496 de ellas se dedican a oficios del hogar con respecto a 4.543 hombres vinculados a la misma labor, donde a su vez son ellos quienes presentan una mayor tasa de ocupación laboral con un 18.009 respecto a la 15.764 mujeres que están trabajando. Con respecto a las 2.932 mujeres que se encuentran buscando activamente trabajo la estadística es evidentemente inferior a la de los 4.351 hombres que adelantan esta misma actividad, evidenciando así situaciones que constituyen barreras de acceso para las mujeres con respecto a los hombres y su efectiva inclusión socio-económica.

Con relación a las cifras oficiales entregadas por la Dirección de Análisis y Diseño estratégico (DADE) en el año 2018 de los procesos de inclusión laboral adelantados por la

Secretaría Distrital de Integración Social a través de su Estrategia de Fortalecimiento para la Inclusión (EFI) durante la vigencia 2017 y lo corrido del 2018, se evidencia que durante el año 2017 se realizaron 126 procesos de vinculación en el componente productivo, de los cuales el 46% correspondieron a mujeres, mientras que el 54% fueron hombres en el distrito; sin embargo con relación al tipo de discapacidad se observa que ninguna persona con discapacidad visual fue vinculada laboralmente a través de la EFI. Para el año 2018 los procesos de vinculación laboral han sido 21 con participación de hombres y mujeres por igual, sin embargo, la discapacidad visual tampoco aparece como uno de los tipos de discapacidad frecuentes, entre las personas pertenecientes a la EFI.

Esta revisión por las experiencias exitosas el escenario internacional y el contexto colombiano permite reconocer los avances que en materia de inclusión se generan, sin embargo para el caso puntual de la inclusión socio-laboral para mujeres con discapacidad visual la evidencia encontrada es mínima, dado que la mayoría de estos programas están orientados a diversos tipos de discapacidad y no hace diferencia por razón de género, de manera tal que es abordado por fuera de las especificidades de la doble discriminación que la mujer con discapacidad sufre para acceder a procesos de inclusión socio-laboral.

9. Metodología

El presente proyecto es de carácter explicativo en la medida en que aborda un problema identificado, lo investiga y propone una serie de argumentos que pueden explicar la situación en mención, para posteriormente proponer mecanismos que lleven a solucionar o mitigar las causas que lo originan. A su vez enfoque de la investigación es de tipo mixto, ya que se utiliza la encuesta como medio de recolección de la información dirigida al Talento Humano de la SDIS para medir su nivel de conocimiento de la Estrategia de Fortalecimiento para la Inclusión (EFI) y la importancia de su divulgación.

Así, se propone la realización de un metanálisis de la información encontrada, reflexionando acerca de los vacíos, fortalezas, retos y desafíos que en el escenario se plantean; de igual forma el análisis pretende reflexionar acerca de la complejidad del tema, retomando a su vez documentos oficiales construidos de la Política Pública de Discapacidad y la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género que constituyen la principal fuente de información y análisis teórico, sumado a los diferentes estudios y artículos académicos que han abordado el tema de la política pública y su incidencia en la problemática de la exclusión socio-laboral de las mujeres con discapacidad visual.

Los documentos y fuentes bibliográficas escogidas para la elaboración de la investigación son seleccionadas primeramente por su vinculación con el tema objeto, pero además por la vigencia y capacidad crítica frente a este tema político, con el fin de alimentar la discusión no solo desde la lectura de una problemática específica, sino también desde varios sectores conocedores del tema.

Como sustento de la necesidad de formular estrategias que potencien la inclusión socio-laboral de mujeres con discapacidad visual se propone la realización de una encuesta virtual dirigida a diversos profesionales y funcionarios de la SDIS ubicados en cuatro

localidades principalmente: Kennedy, Suba, Santa Fe y Candelaria con pregunta dirigidas a identificar el conocimiento de la Estrategia de Fortalecimiento para la Inclusión, las estrategias comunicativas que puedan fortalecer la referenciación de participantes al proyecto y la importancia de que los servidores públicos cuenten con herramientas para interactuar con población con discapacidad visual.

Una vez culminada esta etapa, en el contexto específico de la Secretaría Distrital de Integración Social (SDIS) se formulan una serie de mecanismos que aporten a potenciar la divulgación de la Estrategia de Fortalecimiento para la Inclusión (EFI) de la SDIS, como el servicio seleccionado para potenciar al interior de la entidad, teniendo en cuenta el esfuerzo importante y alto potencial que tiene para la generación de oportunidades laborales para la población con discapacidad y más específicamente desde nuestro proyecto, para las mujeres con discapacidad visual

Para ello se propondrán una serie de acciones que aporten a fortalecer el reconocimiento de este como un programa transversal a todos los servicios y proyectos de la entidad, lo que conlleve a la generación de alianzas estratégicas al interior de la misma y permita al cliente interno un mayor empoderamiento de esta Estrategia como medio para facilitar la inclusión socio-laboral de mujeres en condición de discapacidad visual.

10. Temáticas propias de la gerencia social

Desde el escenario de la Gerencia Social se retoma el enfoque de Inclusión Social que como bien expone Alonso Ortiz Serrano en su obra *Conceptos y Paradigmas de la Gerencia Social* (2013) promueve la generación de condiciones más equitativas para todas las personas, con miras a garantizar el adecuado ejercicio de sus Derechos que deriven en la mejora de su calidad de vida y les permita potenciar sus capacidades y habilidades. Puntualmente en el escenario de la exclusión socio-laboral de las mujeres en condición de discapacidad visual es necesario articular los conceptos propuestos desde la Gerencia Social, que permitan visualizar estrategias que lleven a generar procesos incluyentes de esta población en el distrito y aporte a la resignificación de sus proyectos de vida.

Así mismo, es necesario considerar la Gerencia Social en el análisis de las políticas públicas del distrito en el marco de la problemática de análisis propuesta, en la medida en que la reflexión en torno al tema permite identificar imaginarios sociales existentes, vacíos en las Políticas Nacionales y Distritales y con ello la necesidad una nueva visión de la política pública, que sea más incluyente y cercana a la realidad humana, social, cultural y productiva de la población femenina con discapacidad visual, pues de allí se pretende identificar el panorama político de la realidad de este grupo poblacional y la respuesta gubernamental respectiva.

Adicional a ello, surge también el interés de propiciar reflexiones desde la perspectiva diferencial y de género en torno al rol de la mujer socialmente construido y como este influye en los imaginarios de las mujeres en condición de discapacidad visual en lo que a construcción de su proyecto de vida refiere, de allí que tomen relevancia y se constituyan como elementos transversales en sus aportes hacia la consolidación del desarrollo social mediante la promoción de relaciones más equitativas y corresponsables que ayuden a

minimizar situaciones de exclusión, que conllevan a problemáticas adicionales como la pobreza, el analfabetismo, la segregación social, la victimización de la población, la sobreprotección y desventajas frente al goce y disfrute de la vida plena de las mujeres con esta condición.

De tal forma que la aplicabilidad de contenidos como el Estado, Gobierno y Ciudadanía, Ética Pobreza y Desarrollo, así como Participación Ciudadana Social y Comunitaria resultan altamente relevantes para la presente investigación, pues solo en la medida en que las mujeres en condición de discapacidad visual logren un real ejercicio de la ciudadanía y de sus Derechos Humanos puede hablarse de inclusión social. Donde desde la perspectiva del Estado y su expresión a través del gobierno procure por una igualdad de condiciones para todos sus ciudadanos y con ello garantice la puesta en marcha un modelo de desarrollo evidentemente diferente, que logre fundamentarse en las necesidades de la población y promueva relaciones de solidaridad y cooperativismo como ruta de avance.

Generar acciones que ayuden a minimizar dinámicas de discriminación y pobreza debe traducirse de manera directa con la generación de mayores espacios de participación que contribuyan a la puesta en marcha de un proyecto de sociedad, que involucre a las mayorías así como a las minorías, pero donde además el Gerente Social tenga la habilidad de potenciar mancomunadamente las capacidades de las poblaciones y se fundamente sobre el ejercicio ético de su profesión como pilar de su ejercicio cotidiano y articule los aportes teóricos brindados por la academia pero además los ponga al servicio de la realidad social que le demanda una urgente intervención.

10.1. Praxeología

La praxeología según Ortiz (2013)

“implica la capacidad de partir de las realidades concretas, analizar y volver a la práctica con respecto a los discursos y los programas, de una manera sistemática, como una metodología de continua reflexión crítica sobre los resultados de la acción. Es un continuo ver, analizar, actuar y la devolución creativa del resultado de esta acción para iniciar una transformación a partir de la realidad desde un nivel cada vez más alto, perfeccionado y complejo” (p.93)

En este sentido, los elementos de la praxeología aplicados a este proyecto son:

Ver: En el proyecto se hace la identificación de la problemática de la exclusión de las mujeres con discapacidad visual y la necesidad de generar mecanismos internos que aporten a minimizar barreras de acceso al ámbito laboral por parte de estas mujeres, para ello se documenta acerca de la Estrategia de Fortalecimiento para la Inclusión (EFI) de la Secretaria Distrital de Integración Social (SDIS) como una herramienta institucionalizada y transversal a todos los servicios y proyectos de la entidad y que requiere un mayor empoderamiento frente a la misma por parte del talento humano de la SDIS para incrementar su impacto.

Juzgar: en esta fase durante el desarrollo del presente proyecto se indaga acerca de fuentes académicas y experiencias significativa en el mundo y el ámbito nacional con el objetivo de conocer más sobre la situación de exclusión socio-laboral que las mujeres con discapacidad visual enfrentan diariamente, para ello se precisa que existe bastante literatura con relación al tema en mención, sin embargo, en lo que refiere a la aplicación del enfoque de género en la definición de estrategias que aporten a disminuir las barreras de acceso, es poco

lo que se ha encontrado, sin que ello no sea significativo para el abordaje de la temática y el desarrollo del proyecto.

Actuar: el presente proyecto busca potenciar la divulgación de la Estrategia de Fortalecimiento para la Inclusión (EFI) con el fin de lograr una mayor vinculación de las mujeres con discapacidad visual que llegan o hacen parte de los proyectos o servicios de la Secretaria Distrital de Integración Social (SDIS). Este empoderamiento del cliente interno de la entidad pretende entonces generar un puente entre la Estrategia de Fortalecimiento para la Inclusión (EFI) de la SDIS y las localidades donde finalmente se encuentran las participantes que pueden hacer parte de la misma, logrando a través del conocimiento del servicio direccionar más fácilmente a las mujeres que deseen y cumplan con los criterios de ingreso a al mismo, ya que constituye un medio importante en el distrito para aportar a la garantía de derechos de mujeres con discapacidad y minimizar barreras de exclusión socio-laboral para ellas su vez que constituye un mecanismo de implementación de la Política Pública de Discapacidad y la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género en el distrito.

Devolución creativa: como devolución creativa se hará entrega de un documento de carácter teórico y metodológico a través del cual se realiza todo un recorrido académico en torno al problema de exclusión socio laboral que enfrentan las mujeres con discapacidad visual, donde se compila a su vez un estado del arte sobre el tema en mención y por ende una puesta en contexto de este en el escenario internacional, nacional y distrital. Finalmente el documento genera un aporte desde la Gerencia Social a través de la herramienta de Mercadeo Social como una propuesta para potenciar efectivamente la divulgación del servicio en la SDIS.

Este documento se propone como una base para la entidad en términos de la identificación de elementos significativos a tener en cuenta en el análisis e intervención de la

problemática desde la misionalidad de la Secretaria Distrital de Integración Social y la generación tanto de redes como alianzas con entidades públicas y privadas que aporten a la superación de condiciones de exclusión social.

10.2. Mercadeo Social

El presente proyecto pretende a partir de la herramienta de Mercadeo Social movilizar una serie de recursos institucionales a través de los cuales se desplieguen esfuerzos articulados que conlleven a potenciar el conocimiento y apropiación que de la Estrategia de Fortalecimiento para la Inclusión (EFI) se tiene por parte del cliente interno de la entidad, de tal manera que desde la perspectiva de la gestión del conocimiento institucional, se generen mejores redes al interior de la misma y ello se traduzca en procesos de inclusión más efectivos para las mujeres con discapacidad visual, reconociéndola como una acción afirmativa que desde la institucionalidad surge para minimizar las barreras de acceso para una población que como bien lo evidencia el Marco Teórico y Estado de Arte, ha sido históricamente excluida en diversas esferas.

La propuesta aquí generada surge del análisis de una encuesta virtual realizada a diversos profesionales y funcionarios de la SDIS ubicados en cuatro localidades principalmente: Kennedy, Suba, Santa Fe y Candelaria. Los resultados se fundamentan en la necesidad de potenciar la divulgación de la Estrategia dado que existe desconocimiento de la misma, además de considerarse importante dentro de las funciones cotidianas de los funcionarios en cada uno de los servicios y proyectos de la SDIS (Ver Anexo 2).

10.2.1. Mecanismos orientados a movilizar y potencializar el programa de inclusión laboral de la (EFI) hacia las mujeres con discapacidad visual

10.2.1.1 Diagnóstico de Tendencia

En este aparte se presenta el diagnostico de la tendencia evidenciada en la Secretaria Distrital de Integración Social (SDIS) en función de la problemática abordada partir del presente proyecto integrador y la Estrategia de Fortalecimiento para la Inclusión (EFI)

- **Mejoramiento continuo e innovación (Calidad):**

En la Secretaria Distrital de Integración Social (SDIS) se realiza recientemente auditoria por parte de ICONTEC a fin de iniciar un proceso de certificación en los tres Subsistemas del Sistema Integrado de Gestión, esto ha permitido iniciar acciones para el mejoramiento continuo en lo que a gestión de la entidad refiere, especialmente en la prestación de los servicios sociales y como ello representa un mayor reconocimiento por parte de las partes interesadas frente a la gestión institucional y la prestación de servicios con calidad. Adicionalmente se adelanta de manera permanente la gestión de las acciones de mejora producto de las auditorías internas en función de dar cumplimiento a los requisitos legales y garantizar la calidad en cada uno de los procesos que aplica SDIS. Adicional a ello se motiva la generación de propuestas innovadoras en los diferentes servicios con el objetivo de generar la ampliación de posibilidades y disposición de la entidad para innovar continuamente.

- **Know -how:**

La secretaria Distrital de Integración Social en su “Saber Hacer” resalta la prestación de servicios para la población en condición de discapacidad visual, desarrollando permanentemente acciones de innovación que permitan la mejora de procesos, implementando por ejemplo ajustes razonables a través de la señalización en lectura braille e instalando botones de audio en la pagina web.

- **E-bussines:**

A través de la herramienta office 365 como plataforma institucional para el correo electrónico, se han logrado vincular nuevas herramientas y aplicaciones que aportan a la organización de los equipos de trabajo, programación de reuniones, asignación de tareas en tiempos establecidos de la SDIS. Sin embargo, es de aclarar que si bien desde la entidad se han generado herramientas para generar procesos más inclusivos en la utilización de estas tecnologías, es necesario potenciarlas para ponerlas en función de mejorar la calidad de la atención de la población con discapacidad.

- **Sociedad de redes:**

la entidad realiza permanente divulgación en redes sociales (Facebook, Instagram y Twitter) de los eventos y actividades de los proyectos para dar cumplimiento a la normatividad relacionada con hacer la información y gestión de la entidad pública y de fácil acceso a la ciudadanía. Adicionalmente se realizan publicaciones en Página Web (Intranet) donde se amplía la información de

determinados eventos relevantes para la entidad. Con relación a las redes comunitarias, a través del equipo del proyecto 1113 Por una Ciudad Incluyente y Sin Barreras se generan constantes articulaciones y alianzas estratégicas con empresa privada y sectores del distrito con quienes se realiza articulación que aporten a la inclusión de la población objetivo de nuestro proyecto, promoviendo una mayor visibilización de su situación como actores capaces, empoderados y con amplias potencialidades.

- **Benchmarking:**

En la entidad en el marco del Proceso de Gestión del conocimiento se realiza el proceso de BenchMarking o Referenciación Competitiva, así como el de Buenas Prácticas, que permiten conocer otras formas de adelantar los procesos en pro del mejoramiento en la calidad de la prestación de servicios y demás procesos de la entidad. Sin embargo, es necesario que dentro de la SDIS se fortalezcan estos procesos de referenciación especialmente en lo que a modelos de inclusión socio-laboral de mujeres en el escenario nacional e internacional refiere, a fin de generar acciones de mejora, rescatando a su vez la palabra de la población con discapacidad y como ellos aportan a la innovación permanente.

- **Eco- eficiencia:**

La SDIS implementa todas las directrices del Subsistema de Gestión Ambiental a través de su Programa Interno de Gestión Ambiental (PIGA) sus políticas de Cero Papel, Cero Desperdicio de Agua, Cero Desperdicio de Energía y Política Cero Papel a fin de promover una mayor conciencia ambiental, motivando buenas

prácticas de cuidado ambiental. Sin embargo, es importante que las piezas comunicativas y estrategias de este programa estén también diseñadas con herramientas incluyentes para hacerlas accesibles a la población con discapacidad.

- **Responsabilidad Social:**

Dentro de la entidad se adelantan las siguientes acciones en respuesta a los lineamientos del Subsistema de Responsabilidad Social: • La Actualización del Código de ética institucional, implementación de Mecanismos de información de alto impacto sobre la gestión de la entidad, implementación del procedimiento de participación ciudadana, donde se contemplan rendición de cuentas y actividad *Integración en Acción*, la realización permanente de grupos focales con las partes interesadas, aplicación de encuestas de satisfacción a las partes interesadas.

- **Marketing de Servicios:**

De manera periódica la entidad realiza la actualización del portafolio de servicios y lo divulga a través de la intranet; recientemente se consolida en un periódico de divulgación masiva a la ciudadanía para su debido conocimiento. En las localidades se realizan ferias de servicios en territorios para acercar a la población a la oferta institucional. Sin embargo, es de reconocer la importancia de empezar a generar estrategias dirigidas a la población en condición de discapacidad, no solo para que accedan a la información sino para que se familiaricen con las rutas de atención que la localidad a través de la Secretaria Distrital de Integración tiene para ellos y ellas.

- **Mercadeo Social:**

La entidad establece permanentemente alianzas estratégicas con aliados distritales públicos, privados, locales e internacionales con el fin de lograr la consecución de recursos (diversos) para la ejecución de programas y proyectos dirigidos a población vulnerable, esto con el fin de aportar a la superación de condiciones y satisfacer necesidades.

- **Teorías del Consumo :**

Desde la perspectiva de Sigmund Freud retomamos el concepto de “Felicidad” como fin último de la satisfacción de los deseos. Para el caso puntual de nuestro proyecto, esto representa un ideal de mundo en el que convergen una multiplicidad de saberes, personalidades y expectativas que son finalmente la motivación para todo aquello que genera procesos de transformación psíquicos en las personas. La búsqueda de esta satisfacción máxima y la generación de una fuerza interna que carga de valor al sujeto para darle la sensación de cumplir sus sueños. De tal manera que pretendemos indirectamente brindar a estas mujeres la información relacionada con la oferta institucional que motive el empoderamiento, a creer en la capacidad interna de hacer las cosas por si mismas, a sentir la necesidad de adquirir cada vez más conocimiento y habilidades que las acerquen a ese ideal, sintiendo que la mejor vía para hacerlo es acogiéndose a la Estrategia de Fortalecimiento para la Inclusión. Queremos generar una sensación de crecimiento personal, para que se doten de motivos y se apoyen en nosotros como entidad para conseguirlos.

Por su parte para Maslow hablar de una pirámide de necesidades que van desde lo fisiológico, de seguridad, de pertenencia, de ego y de auto-realización en el marco de nuestro proyecto “Formulación de mecanismos para la divulgación de la Estrategia para la Inclusión Social de la Secretaria de Integración Social”, se traduce necesariamente en la búsqueda permanente de esa punta de pirámide que es la auto-realización y que solo es posible en la medida en que ellas puedan alcanzar los demás escalones de dicha escala. Todo ello lo ofrece nuestro proyecto, pues divulgamos una ruta de consumo de servicios de formación, conocimiento, trabajo, relación y reconocimiento que tienen como fin último el logro de esa auto-realización por parte de las mujeres. De tal manera que este sea el fin último del proceso pero que para mantener el interés se fundamenta en la adquisición progresiva de otros satisfactores que le hacen acercarse más a la meta final.

Finalmente, la propuesta de Max-Neef es la representación tangible de lo que pretende este proyecto de divulgación de la Estrategia de Fortalecimiento para inclusión dirigida a mujeres con discapacidad visual, pues las contempla como sujetos complejos y amplios en sus dimensiones del ser, el hacer, el tener y el estar, que son los componentes transversales de la propuesta. Parte del reconocimiento de una serie de necesidades ubicadas en estas dimensiones y una serie de satisfactores que paulatinamente vamos brindando para saciar dichas necesidades. Lo retomamos como el aporte más coherente con la intención del proyecto que es contemplar una serie de vacíos históricos que las mujeres con discapacidad han enfrentado, para traducirlos en un serie de estrategias que pretenden ser la respuesta, básicamente siendo un proyecto integral que da respuestas integrales a necesidades reales, pero que parten de un principio básico

de co-construcción, de tal manera que no es solamente entregar los satisfactores predeterminados, sino lograrlos a partir del dialogo con la población como protagonista y conocedora de sus necesidades.

- **Modelo de Esquema Mental de Motivación**

El estado de relativa calma del talento humano de la SDIS frente a la Estrategia de Fortalecimiento para la Inclusión laboral (EFI) radica en la poca información que tiene de la misma, aunque en ocasiones algunos funcionarios pueden conocerla no es socializada efectivamente en el que hacer de sus funciones por lo que no se replica al grupo de interés (mujeres con discapacidad visual) y con ello garantizar que accedan al servicio, esto sumado que al poco contacto que tiene el talento humano de la entidad con otros trabajadores con discapacidad probablemente los ha hecho indiferentes hacia la necesidad de su inclusión en el escenario laboral.

En este sentido en el marco de la necesidad consciente o inconsciente, muchos de los funcionarios de la SDIS reconocen habilidades y capacidades de las mujeres con discapacidad visual y como la inclusión laboral mejoraría su calidad de vida y la de su familia, por lo cual surge la necesidad de poder adquirir herramientas que en su quehacer laboral les permita una referenciación efectiva de las participantes de los servicios y proyecto de la SDIS a la EFI.

Así pues en el estado de ansiedad los funcionarios se muestran preocupados al tener compañeros de trabajo con discapacidad visual, debido a las múltiples barreras que se tiene, por ejemplo el de movilidad dentro de la instalaciones de las unidades operativas, las pocas herramientas tecnológicas que se les ofrece para desarrollar sus labores y el imaginario de incapacidad que se ha creado dentro de la sociedad

con las mujeres con discapacidad, generando pensamientos asociados al deseo de poder brindar herramientas a esta población

Como detonador se ubica entonces el fortalecimiento de la divulgación de Estrategia de Fortalecimiento para la Inclusión laboral (EFI) del proyecto 1113 *Por una Ciudad Incluyente y sin Barreras* de la SDIS, en el que el talento humano de las diferentes unidades operativas y nivel central pueda acceder a través de metodologías y piezas comunicativas incluyentes a la información necesaria para su referenciación, aportando a la disminución de barreras y por ende a la inclusión de la población sin importar el servicio o proyecto para el que trabaje.

Una vez obtenida la información necesaria de la EFI, el talento humano de la entidad podrá efectivamente informar a las mujeres con discapacidad visual sobre los criterios de ingreso y la ruta de acceso para tal fin, donde además se realicen Ferias de Servicios en las diferentes Subdirecciones Locales de la SDIS divulgando los beneficios de la estrategia, teniendo en cuenta que esta población es transversal a los servicios y proyectos de la entidad. Esta acción se complementa también con la entrega y divulgación de piezas comunicativas incluyentes al interior de la SDIS con información clave acerca de la EFI. La adecuada promoción de la estrategia generaría en los funcionarios un sentido de pertenecía por la iniciativa y su sostenibilidad.

Así pues la motivación final será la visibilización de la corresponsabilidad que existe entre la SDIS y sus funcionarios para dar a conocer y comprometerse a replicar la Estrategia como mecanismo de apoyo en el cierre de brechas en cuanto a la inclusión laboral de mujeres con discapacidad visual refiere, involucrándolos

con el objetivo final de la Política Pública de Discapacidad y la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género, a su vez que aportan a la resignificación de imaginarios sociales acerca de cómo se percibe una persona con discapacidad en el Colombia.

- **Perfil del Adoptante:**

Como adoptante de nuestro proyecto identificamos al Talento Humano de la SDIS en la medida en que será el directo receptor de la divulgación de la Estrategia de Fortalecimiento para la Inclusión, teniendo en cuenta que son la puerta de entrada para las participantes con discapacidad visual en cada una de las localidades en los diferentes proyectos y servicios. Serán quienes transmitirán la información para lograr un mejor direccionamiento a la Estrategia y por ende un factor clave para lograr procesos de inclusión laboral mas efectivos y frecuentes, elevando así la cantidad de mujeres participantes y por ende una mejor territorialización de la política pública. Del talento humano de la entidad hacen parte todos los profesionales, tecnólogos, técnicos y administrativos que pueden en determinado momento tener contacto con la ciudadanía, funcionarios públicos que tienen la obligatoriedad de brindar servicios integrales para la atención de población vulnerable, bajo un enfoque de derechos e inclusión.

10.2.1.2 Generación de productos y servicios innovadores

En este aparte se presenta la propuesta para potenciar la divulgación de la Estrategia de Fortalecimiento para la Inclusión (EFI) como el servicio de la entidad escogido para generar mayores oportunidades de acceso al componente laboral para las

mujeres con discapacidad visual en el marco del proyecto 1113 “Por una Ciudad Incluyente y Sin Barreras de la Secretaria Distrital de Integración Social (SDIS).

- **Posicionamiento:**

La divulgación de la Estrategia de Fortalecimiento para la Inclusión del proyecto 1113 de la SDIS pretende inicialmente generar un vínculo comunicativo con sus adoptantes a fin de motivar su inserción en la misma, reconociéndola como una oportunidad para generar procesos de empoderamiento, autonomía y resignificación de su proyecto de vida, aportando a la disminución de barreras de acceso y el desmonte de paradigmas respecto a esta población, mejorando a su vez la divulgación de la Política Pública, los adoptantes de nuestro proyecto querrán tener la posibilidad de aportar a la transformación de vidas a través de la divulgación de una información básica, pero que puede traducirse en un hito en la vida de las mujeres participantes y con ello elevar su empoderamiento como garantes de la promoción de los derechos.

- **El Producto**

El primer mecanismo de divulgación de la EFI será la realización de una serie de socializaciones en las localidades a través de metodologías didácticas y vivenciales como el rol playing, actividades sensoriales, sketch y encuentros de saberes que sensibilicen en torno a la importancia de la inclusión socio-laboral de las mujeres con discapacidad visual, informando acerca de los beneficios, criterios de ingreso y requisitos mínimos para acceder al servicio. Esta divulgación debe llevarse a cabo en el marco de los Comités Operativos de las Subdirecciones Locales donde cada unidad operativa debe garantizar la asistencia

de por lo menos un delegado para tal fin, esto con el fin de garantizar que los asistentes no sean únicamente funcionarios pertenecientes al proyecto 1113 *Por una Ciudad Incluyente y Sin Barreras*, sino todas aquellas personas que por su quehacer diario tengan contacto con la ciudadanía. Para ello se proyecta realizar una divulgación de la EFI a dos localidades cada mes, sujeto a la magnitud de cada uno de los territorios y la demanda de dichas socializaciones en los territorios, para lo cual se propone el siguiente cronograma:

Tabla 3

Cronograma

ACTIVIDAD	LOCALIDAD	MES											
		Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre y Diciembre	
1. Realizar socialización de la Estrategia de Fortalecimiento para la Inclusión (EFI) del proyecto 1113 en el marco de los Comités Operativos Locales (Subdirecciones Locales). Abordar Objetivos, Componente, Meta, Criterios de Ingreso y Ruta de Referenciación	1 Usaquen												
	2 Chapinero												
	3 Santa Fe												
	4 San Cristobal												
	5 Usme												
	6 Tunjuelito												
	7 Bosa												
	8 Kennedy												
	9 Fontibon												
	10 Engativa												
	11 Suba												
	12 Barrios Unidos												
	13 Teusaquillo												
	14 Los Martires												
	15 Antonio Nariño												
	16 Puente Aranda												
	17 La Candelaria												
	18 Rafael Uribe Uribe												
	19 Ciudad Bolivar												
	20 Sumapaz												
2. Consolidar la información y contrastar con procesos de inclusión efectivos referenciados por cada localidad. Realización informe de gestión anual	Nivel Central												

Fuente: Elaboración propia

Como complemento de dicha divulgación se propone la generación de piezas comunicativas incluyentes impresas en lenguaje Braille, que acerquen a los funcionarios a esta forma de comunicación, pero que además puedan ser entregadas a la comunidad con

información de primera mano de la Estrategia EFI, para lo cual se propone el siguiente prototipo:



Figura 1 Prototipo Fuente: Creación Propia

En esta pieza se hace uso de una fotografía de distintas mujeres para resaltar que cada una de ellas es importante y está en la capacidad de vincularse laboralmente indistintamente de su condición. Tiene impreso en relieve y en lenguaje “Braille” el nombre del proyecto de la SDIS que promueve el servicio, la descripción este e información de contacto, esto con el fin de garantizar que las mujeres con discapacidad visual que reciban la pieza puedan tener la información de primera mano. Así mismo unifica la imagen corporativa de la Secretaría Distrital de Integración Social para poner en contexto el programa dentro de la entidad pública del Distrito. De tal manera que es una pieza que retoma en todos los aspectos el concepto de INCLUSIÓN.

En torno a la variable E-Bussines, la propuesta de divulgación de la EFI en múltiples frentes pretende también potenciar el papel de las redes sociales y pagina web, de tal manera que la entidad pueda por un lado postear constantemente información de la Estrategia, pero además invitar a la comunidad en general a conocer y divulgar el servicio. En la intranet debe reposar de manera clara un documento que tenga información de la caracterización del servicio en el que se contemplen los objetivos, componentes, metas y población objeto para consulta de funcionarios y ciudadanía. Así como el uso de los protectores de pantalla automáticos para divulgar información relacionada con la EFI en los equipos de cómputo de cada funcionario de la entidad.

Finalmente, el correo institucional constituye una herramienta clave para llegar de manera efectiva al talento humano de la entidad, para ello se proyecta establecer articulación permanente con la Oficina de Comunicaciones para el envío de información a través del correo “Comunicación Interna” teniendo un impacto global para la entidad y su talento humano, garantizando así que la divulgación sea por vía oficial y de manera personalizada.

- **Estrategia de Precios**

La divulgación de la Estrategia de Fortalecimiento para la Inclusión contempla una planeación de precios ubicada en la “penetración”, dado que hay costos fijos que dependen directamente de la entidad que no son contemplados dentro del proyecto, ya que no dependen directamente de este. Por tal motivo solo se contemplan costos del material publicitario, los honorarios de los profesionales que realizan la divulgación y el transporte para dicha tarea.

Una vez evaluado el impacto sobre el 50% de la población que ha tenido la divulgación de la Estrategia de Fortalecimiento para la Inclusión, se evaluará la posibilidad de realizar la divulgación únicamente a través de las piezas comunicativas sin que necesariamente los profesionales se dirijan a las localidades.

- **Análisis de Costeo:** En el análisis de costeo se realiza un aproximación al índice de costos que acarreará el proyecto en términos de costos fijos y costos variables, teniendo en cuenta que la SDIS es de carácter público, no se tienen en cuenta costos por pago de locaciones y espacios para la socialización, dado que son de propiedad de la entidad.

Tabla 4

(*) Ejemplo de una divulgación con 1.000 personas en masivo al mes (tres localidades por mes)

Concepto	Costo Unitario	Unitario	Costo Total
Costos fijos:			
Honorarios Profesionales de la Estrategia	3.000.000	3	9.000.000
Total Costos Fijos:	9.000.000		
Costos variables:			
Material de Publicidad (Volantes y Posters)	3.000	1.000	3.000.000
Piezas comunicativas de Audio	250.000	2	500.000
Transporte Profesionales	100.000	3	300.000
Total Costos Fijos:	3.800.000		
(*) Valor Total por divulgación	12.800.000		

(*) Ejemplo de una divulgación con 500 personas en masivo al mes (tres localidades por mes)

Fuente : Elaboración propia

- **Punto de Equilibrio:**

$$P.E = \frac{\text{Costo Fijo}}{\text{Volumen}} + \text{Costo variable unitario}$$

$$P.E = \frac{\$ 9.000.000}{1000 \text{ participantes}} + \$3.353.000$$

$$P.E = \$3.362.000$$

- **Plan de Mercadeo**

Tabla 5

Plan de Mercadeo

POSICIONAMIENTO				
	INTRODUCCIÓN	CRECIMIENTO	MADUREZ	DECLINACIÓN
PRODUCTO Estrategia de Fortalecimiento para la Inclusión SDIS	Lanzamiento de la Estrategia en los Comités Operativos Locales	Fortalecimiento de los proyectos y servicios sociales en las localidades	Feria de servicios en las localidades	Apertura de nuevas estrategias y alianzas con los sectores del distrito para su divulgación efectiva
PRECIO	\$500.000	\$60.000	\$120.000	\$20.000
PLAZA	Nivel Central Secretaria Distrital de Integración Social (SDIS)	Subdirecciones Locales SDIS	Unidades Operativas (SDIS)	Territorios Vulnerables y comunidades
PROMOCIÓN.	Piezas comunicativas a través de la intranet institucional.	Correos Electrónicos institucionales Piezas comunicativas en redes sociales Piezas comunicativas impresas en lenguaje Braille Piezas comunicativas de audio	Correos Electrónicos institucionales Piezas comunicativas en redes sociales Piezas comunicativas impresas en lenguaje Braille Piezas comunicativas de audio	Piezas comunicativas a través de la intranet institucional. Correos Electrónicos institucionales

Fuente: Elaboración propia

Es importante mencionar que desde el proyecto, los indicadores que se proponen para medir el impacto de la divulgación de la EFI son:

Tabla 6

Indicadores

Meta	Indicador	Fuente de Verificación
Socializar la Estrategia de Fortalecimiento para la Inclusión al 70% del Talento Humano de la SDIS	# de funcionarios asistentes a la socialización de la EFI/ # de funcionarios por localidad	Cronograma de Socializaciones, Actas, Listados de Asistencia, Registro Fotográfico
Incrementar en un 40% el número de mujeres con discapacidad visual vinculadas laboralmente a través de la Estrategia EFI	# de mujeres vinculadas laboralmente a través de la EFI/# de mujeres referencidas a la EFI desde las localidades	Matriz de Seguimiento EFI y Correos electrónicos de Referenciación

Fuente: Elaboración propia

Conclusiones y recomendaciones

- La revisión teórica y contextual permite hacer evidentes las barreras que diariamente las mujeres con discapacidad visual deben enfrentar, donde aspectos como la concepción equivocada de la discapacidad, las expectativas de rol socialmente construidas respecto al ideario de mujer, la dificultad de acceso al sistema educativo y la ambigüedad en los proyectos de vida terminan por generar dinámicas problemáticas para una efectiva inclusión socio-laboral de esta población, siendo ello una evidente brecha con respecto a la situación de los hombres bajo esta misma condición.
- En torno a la inclusión laboral de la mujer con discapacidad visual existen factores asociados a relaciones de dependencia económica, bajos niveles de escolaridad, poca capacitación y formación para el trabajo que hacen que ellas pierdan credibilidad sobre su capacidad laboral, llevándolas a una sensación de inutilidad para desempeñar algún cargo, lo que dificulta aún más su inserción social y económica real, generando indirectamente situaciones de pobreza estructural que no son analizadas a la luz de la multiplicidad de variables que convergen en ella.
- Si bien se han logrado avances importantes en términos de normatividad y promoción de alianzas para la inclusión efectiva de mujeres con discapacidad visual, aún se observa un terreno poco explorado por lo menos en lo que a reconocimiento de barreras de acceso y ejercicio de derechos que debe enfrentar esta población en el escenario del distrito. Se debe realizar una mejor caracterización situacional para generar acciones más pertinentes y coherentes a sus necesidades y con ello un mejor ejercicio de referenciación competitiva a la luz de modelos internacionales y nacionales que aporten a un mejor reconocimiento y abordaje del problema.
- La generación de Políticas Públicas no garantiza por sí sola la articulación interinstitucional para propiciar programas y proyectos que contemplen puntos de

encuentro entre sus diferentes ejes y dimensiones y como estos son territorializados por cada una de las entidades del distrito, por ello las acciones pueden no ser lo suficientemente efectivas en términos de integralidad e inclusión, la articulación entre sectores constituye el eje fundamental además de generar procesos de monitoreo y evaluación efectivos que permitan realizar ajustes y mejoras para mejores formas de implementación de las Políticas.

- Toda organización socialmente responsable debería asumir un compromiso con las personas con discapacidad visual, definiendo políticas internas que garanticen la diversidad e inclusión como un valor corporativo. En términos generales, todavía existe mucho desconocimiento respecto al tema y no se ha logrado evidenciar con claridad los beneficios de ser incluyente. Sensibilizar y formar a los empleados y personal en general, será un aporte a nivel de cada organización y un gran paso en el desarrollo de una sociedad respetuosa, tolerante e inclusiva.
- La estrategia de fortalecimiento para la inclusión (EFI) de la Secretaria Distrital de Integración Social se constituye en una herramienta que promueva la inclusión laboral de la población con discapacidad, partiendo de la necesidad de valorar no sólo el conjunto de los conocimientos apropiados, habilidades y destrezas desarrolladas por una persona, sino su capacidad de emplearlas para responder a situaciones, resolver problemas y desenvolverse en el mundo; sin embargo es importante que como entidad líder del sector social se permita potenciar este como un servicio de gran impacto en el distrito y se de apertura para la generación de acciones afirmativas para la población femenina con discapacidad, reconociendo la carga histórica de discriminación que enfrentan.
- Generar un mayor empoderamiento del cliente interno de la Secretaria Distrital de Integración Social genera posibilidades de fortalecer las redes al interior de la entidad, en la medida en que una mejor gestión del conocimiento dentro de esta permite mejores

procesos de referenciación de la población en condición de vulnerabilidad y con ello elevar los niveles de reconocimiento de la importancia de propiciar reales y efectivos procesos de inclusión, para el caso puntual de las mujeres, propiciar procesos que ayuden a la disminución de barreras de acceso y con ello una mejor implementación de la Política Pública en Alianza con el sector público y privado.

Referencias bibliográficas

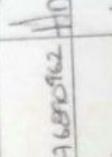
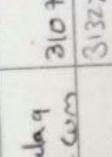
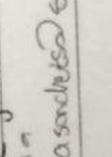
- 161, C. (2013). *Política Pública de Mujeres y Equidad de Género*.
- 166, C. (2013). *Política Pública Nacional de Discapacidad e Inclusión Social*. .
- 2013, Ley Estatutaria 1618. (2013).
- 1982, Ley 13 de Integración Social del Minusválido – LISMI (1982)
- 2017, Decreto 1421. (2017).
- González, B. A. (2016). *Actualización Caracterización Sociodemográfica de la Población Con Discapacidad* . Bogotá D.C.: 2004-2015. Secretaria Distrital de Salud, Mayo. .
- Arellano, A. y. (2013). *Autodeterminación de las personas con discapacidad intelectual como objetivo educativo y derecho básico: estado de la cuestión;* . Revista Española de Discapacidad, 1 (1): 97-117.
- Batliwala, S. “*El significado del empoderamiento de las mujeres: nuevos conceptos desde la acción*”. en León, M. (comp.): Poder y empoderamiento de las mujeres. Santafé de Bogotá: TM Editores.
- Buitrago, L. (2007). *Las políticas públicas en discapacidad: Análisis y propuestas desde la perspectiva de la Gerencia Social*. Bogotá, Colombia.: Superior de Administración Pública ESAP,.
- Bustos, J. A. (2014). *Una ciudad que no ve por sus Invidentes*. Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá, Colombia.
- Cepal. (2015). *Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible Una oportunidad para América* .
- 1991, Constitución Política de Colombia, C. P. (1991).
- DANE. (2010). *Información Estratégica: Discapacidad*.
- Ferro, F. (2010). Pacto de Productividad. Estudio Diagnóstico sobre barreras para inclusión laboral, Bogotá – Colombia
- Groschl, S. (2007). *An exploration of HR policies and practices affecting the integration of persons with disabilities in the hotel industry in major canadian* .
- Torres M. J.y Santander J. (2013) (s.f.). *Introducción a las Políticas Públicas: conceptos y herramientas desde la relación entre Estado y ciudadanía*. Instituto de Estudios del Ministerio Público – IEMP noviembre. .
- Mujer, A. C. (2012). *Mujer y Discapacidad* . Presidencia de la República de Colombia: Bogotá. .

- Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer (2012). *Lineamientos de la Política Pública Nacional de Equidad de Género para las Mujeres*.
- OCDE. (2008). *"Enfermedad, Discapacidad y Trabajo: Rompiendo las Barreras"*. Vol. 3: . Paris. .
- Ortiz, S. A. (2013). *Conceptos y Paradigmas de la Gerencia Social*. Corporación Universitaria Minuto de Dios. Bogotá, Colombia: UNIMINUTO.
- Peñas, F. (2005). *Trabajo y productividad en el escenario de la Inclusión/Exclusión*.
- Planeación, S. D. (s.f.). *Política Pública de Discapacidad e Inclusión Social. Informe de Seguimiento Enero – junio*. .
- Salud., O. M. (2001). *Clasificación Internacional de Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud*. .
- Social, D. e. (s.f.). *reflexiones desde la Universidad Nacional de Colombia*. Universidad Nacional de Colombia. Bogotá D.C. .
- Social., M. d. (2017). *Normograma de Discapacidad para Colombia* . Bogota.
- Soler, A. y. (2008). *Discapacidad y Dependencia: Una Perspectiva de Género*. Universidad de Valencia . .
- Organización de las Naciones Unidas, ONU (2006). *Convención Sobre los Derechos de Personas con Discapacidad*. . New York.
- Organización de las Naciones Unidas, ONU. (2014). *Indicadores UNESCO de Cultura para el Desarrollo: Manual Metodológico de Igualdad de Género*.

Anexos

Anexo 1: Actas de Trabajo con Delegada Estrategia EFI de la SDIS para el presente

proyecto.

		FORMATO PLANILLA DE ASISTENCIA						Código: FOR-BS-047
								Versión: 0
								Fecha: Memo Int 43805 - 23/08/2017
								Página: 1 de 1
Tema: <u>Ata Estudio Interdisciplinario</u> UNIMINUTO		Lugar: <u>Nivel Central</u>		Fecha y hora: <u>22 Marzo 2018</u>				
Item	Nombres y Apellidos	Documento de identidad	Entidad o Dependencia	Rol / Cargo	Correo institucional y/o personal	Teléfono y Ext. / fax	Firma	
1	Miriam Caicedo	1030577082	SUS Junta de Control	Profesora	vepbetram@sdis.gov.co	310510576		
2	Arantza Ramirez	88300735	Procedimientos	Psicóloga	anamrawiesdom@gmail.com	917689062		
3	Angela Arevalo Ramirez	881418144	SHS	Ed. Especial	arevalobangela@gmail.com	310777100		
4	Johanna P. Sánchez	5249078	Proyecto Capacitación	Coordinadora EFI	asancheza@sdis.gov.co	313225702		

Tratamiento de datos personales: Los datos personales aquí consignados tienen carácter confidencial, razón por la cual es un deber y un compromiso de los asistentes y de la SDIS no divulgar información alguna en propósito diferente a la de este registro so pena de las sanciones legales a que haya lugar de acuerdo con la Ley 1581 de 2012 y Decreto 1377 de 2013.



FOR-BS-048
Página 1 de 2

ACTA N°

FECHA: 26/03/2015 Bogotá.

HORA: 3 PM - 3:30 PM

LUGAR: Nivel Central, piso 7 Discapacidad.

ASISTENTES: Ana Mercedes Dorca, Adriana Sánchez
Angela Ariévalo Ramírez.

ORDEN DEL DÍA:

Acta de Estudio de Investigación N° 3

DESARROLLO:

El día de hoy en reunión con la Coordinadora de la Estrategia de Fortalecimiento a la Inclusión se hace sugerencia de la siguiente información para tenerla en cuenta en el Trabajo de grado para la Especialización en Gerencia Social:

- La Convención 361, procesos de Inclusión
- Compes.
- Modelo Social de Inclusión
- Barreras y Facilitadores en el marco de la Convención y la organización de la Salud.





FOR-SS-048
Página 2 de 2

• Modelo de Inclusión Social
 • Asociación del Retardo Mental

Se quedan como compromisos del grupo de Estudio de la investigación enviar el proyecto integrador al correo asanchezs@sds.gov.co para que la Coordinadora Distrital conozca del proyecto y nos retroalimente sus sugerencias.

En constancia de lo anterior firman:

Nombres y Apellidos	Cargo o Tipo de vinculación	Dependencia	Firma
Angela Arévalo Ramírez	Ed. Especial	Infancia	Angela Arévalo
Ada Mercedes Ramírez	Psicóloga	Infancia	Ada Ramírez
Adriana P. Sanchez	Coordinadora EFI	Proyecto Discapacidad	[Firma]
/	/	/	/
/	/	/	/
/	/	/	/
/	/	/	/

Anexos: Lista Asistencia.
Elaboró: Angela Arévalo

Principal: Carrera 7 # 32 -12 / Ciudadela San Martín
 Secretaría Distrital de Integración Social
 Teléfono: 3 27 97 97
 Integracionsocial.gov.co
 Correo postal: 110311



ALCALDIA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.

MEJOR PARA TODOS



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE INTEGRACIÓN SOCIAL

FOR-SS-048
Página 1 de 4

ACTA N°

FECHA: Bogotá, Marzo 22 del 2018

HORA: 4:00 pm - 5:00 pm.

LUGAR: SDIS Nivel Central, piso 7 Discapacidad

ASISTENTES: Adriana Sanchez, Angela Arevalo, Anafrecedes Ramirez,
Viviana Calderon.

ORDEN DEL DÍA: Acta Estudio de Investigación 2.

DESARROLLO:

En el día de hoy en reunión con la coordinadora distrital de la estrategia de fortalecimiento de la inclusión Adriana Sánchez, quien manifestó su interés por el proyecto y propuso mejoras, en aras de crear una herramienta para mejorar el objetivo, marco conceptual, estado del arte y título.

Compromisos:

- ✓ Radicar oficio en DADE para obtener cifras distritales de la discapacidad en Bogotá.
- ✓ Definir los elementos que constituirían el marco conceptual del proyecto.
- ✓ Reunión el día 26 de marzo con los compromisos

Sede Principal: Carrera 7 # 32 -12 / Ciudadela San Martín
Secretaría Distrital de Integración Social
Teléfono: 3 27 97 97
www.integracionsocial.gov.co
Código postal: 110311



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS

SECRETARÍA DE INTEGRACIÓN SOCIAL



FOR-BS-048
Página 4 de 4

CONVOCATORIA.

En constancia de lo anterior firman:

Nombres y Apellidos	Cargo o Tipo de vinculación	Dependencia	Firma
Ana Mercedes Román Díaz	Psicóloga	Infancia	Ana Mercedes Román Díaz
Angela Aráuz R.	Ed. Especial.	Infancia	Angela Aráuz
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____

Sede Principal: Carrera 7 # 32 -12 / Ciudadela San Martín
Secretaría Distrital de Integración Social
Teléfono: 3 27 97 97
www.integracionsocial.gov.co
Código postal: 110311



MEJOR
PARA TODOS

SECRETARÍA DE INTEGRACIÓN SOCIAL

Anexo 2: Resultados de la encuesta aplicada al Talento Humano de los diferentes proyectos y servicios de la SDIS

100 respuestas



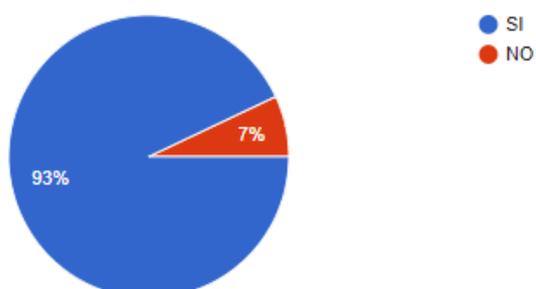
RESUMEN

INDIVIDUAL

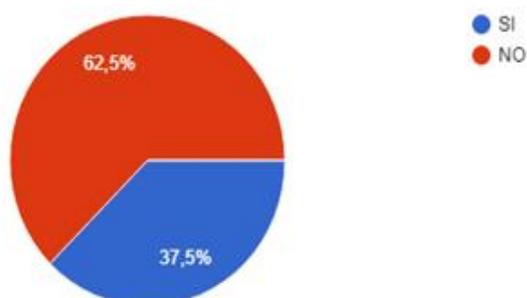
Se aceptan respuestas



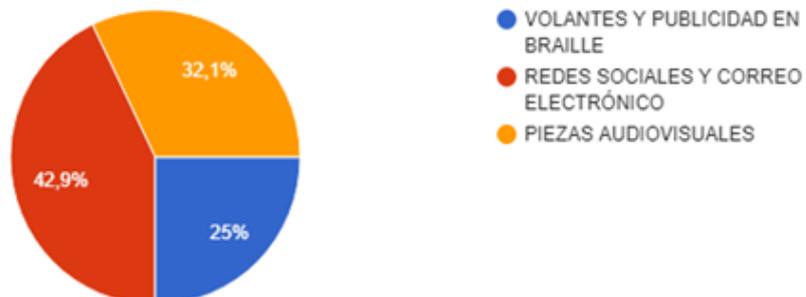
Le gustaría tener un compañero o compañera con discapacidad visual en su equipo de trabajo?



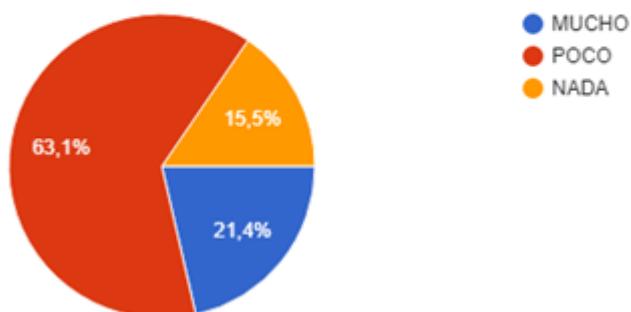
Conoce el proyecto: Estrategia de Fortalecimiento a la Inclusión (EFI) de la Secretaria Distrital de Integración Social?



Que estrategia utilizaría para la divulgación de la EFI en los proyectos y servicios de la SDIS



Que tan capacitado esta usted para incluir a las personas con alguna discapacidad en su ambiente laboral?



Desde su proyecto o servicio considera importante conocer acerca de la Estrategia de Fortalecimiento para la Inclusión (EFI) de la SDIS

